



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA,  
BUDAYA ORGANISASI DAN UPAH TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PT. HI-TECH INK INDONESIA**

***INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK ENVIRONMENT,  
ORGANIZATIONAL CULTURE AND WAGES ON EMPLOYEE JOB  
SATISFICATION PT. HI-TECH INK INDONESIA***

Oleh:

Yusrizal Ariffudin

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika  
Jl. Wisata Menanggal 42 A, Surabaya

**ABSTRAK:** Penelitian ini berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan upah terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hi-Tech Ink Indonesia” yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan upah terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif dengan populasi seluruh karyawan bagian produksi dan sampel penelitian ini berjumlah 40 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah studi literatur, wawancara dan kuisioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi, uji t, uji f dan uji r dengan bantuan aplikasi SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja sebesar 0,159. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja 0,651, Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja sebesar 0,490 dan upah berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja sebesar 0,307, serta gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan upah berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja sebesar 3,703.

**Kata Kunci :** Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Upah, Kepuasan Kerja

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Pada era yang serba modern saat ini, teknologi dan informasi berkembang begitu pesat. Dengan era saat ini menjadikan dunia usaha semakin ketat dalam persaingan. Sehingga untuk dapat berkembang dan bertahan di dunia usaha perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia seperti mesin, modal dan material. Selain itu, perusahaan juga harus mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki yaitu karyawan. Kemampuan suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan usaha secara optimal tidak lepas dari modal kerja yang yaitu manajemen sumber daya manusia. Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan memainkan peran yang sangat penting, karena sumber daya manusia merupakan pemegang untuk mendorong Setelah semua kegiatan atau operasi perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam globalisasi ini bisnis di pasar tunggal yang membutuhkan posisi kompetitif yang sangat kuat dan kemenangan, terutama kapasitas

sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang saling mengatur peranan tenaga kerja lebih efektif dan efisien untuk dapat mencapai tujuan organisasi suatu perusahaan.

Selain sumber daya manusia yang penting bagi suatu organisasi, peranan pemimpin juga sangat penting dalam menentukan arah kemana perusahaan akan berjalan nantinya. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki gaya kepemimpinan yang bermacam-macam dalam memimpin suatu organisasi dan karyawannya untuk mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawannya agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Dalam suatu ruang lingkup perusahaan selain peran gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan baik dalam memimpin suatu organisasi juga perlu memperhatikan lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja merupakan tempat bagi pemimpin dan pegawainya untuk bekerja dengan lingkungan kerja yang bersih maka karyawan juga akan nyaman dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya. Oleh karena itu perusahaan harus membuat kondisi lingkungan kerja se nyaman mungkin, dalam artian bersih dan tersedianya perlengkapan dan fasilitas kerja yang memadai, suasana kerja yang menyenangkan dapat memberikan kinerja yang efektif dan efisien dalam penyelesaian pekerjaan.

Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat – sifat tertentu. Melalui sifat – sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi atau *organization culture*. Budaya organisasi memiliki peran dalam mempengaruhi perilaku pegawai hal ini dapat tercermin dari kesempatan berinovasi dan berkreasi, kesempatan dalam berpendapat, hubungan yang baik, dan sebagainya. Sehingga budaya organisasi dapat berfungsi dalam memberikan kepuasan kerja dan kinerja optimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi pun dapat berfungsi sebagai rantai pengikat dalam proses menyamakan persepsi atau arah pandang anggota terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi satu kekuatan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Setiap perusahaan tentunya terus meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Karena kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya dalam mencapai keberhasilan organisasi atau perusahaan. Apabila tingkat kepuasan kerja karyawannya tinggi, maka karyawan cenderung memiliki prestasi kerja yang baik, dan meningkatkan loyalitas sehingga hal ini menjadi tujuan perusahaan yang harus terus ditingkatkan.

Selain ketiga faktor yang telah dipaparkan diatas, besarnya upah juga berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Semakin tingginya upah yang diterima karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasannya. Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada karyawan atas kontribusinya terhadap perusahaan.

### **Tujuan Penelitian:**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh:

1. Untuk menganalisis atau mengkaji ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hi- Tech Ink Indonesia.

2. Untuk menganalisis atau mengkaji ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hi- Tech Ink Indonesia.
3. Untuk menganalisis atau mengkaji ada tidaknya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hi- Tech Ink Indonesia.
4. Untuk menganalisis atau mengkaji ada tidaknya pengaruh upah terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hi-Tech Ink Indonesia.
5. Untuk menganalisis atau mengkaji ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan upah secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hi- Tech Ink Indonesia.
6. Untuk menganalisis manakah pengaruh yang paling dominan dari variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan upah terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hi-Tech Ink Indonesia.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur proses pengembangan tenaga kerja agar memiliki potensi yang dapat berfungsi secara maksimal untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5) Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

### **Gaya Kepemimpinan**

Busro (2018:226) yang menyatakan bahwa, gaya kepemimpinan merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pekerja agar secara sukrela mau melakukan berbagai tugas yang diperintahkan oleh atasan tanpa merasa tertekan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa, lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

### **Budaya Organisasi**

Menurut (Wardiah, 2016:196) budaya organisasi pada hakikatnya nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi.

### **Upah**

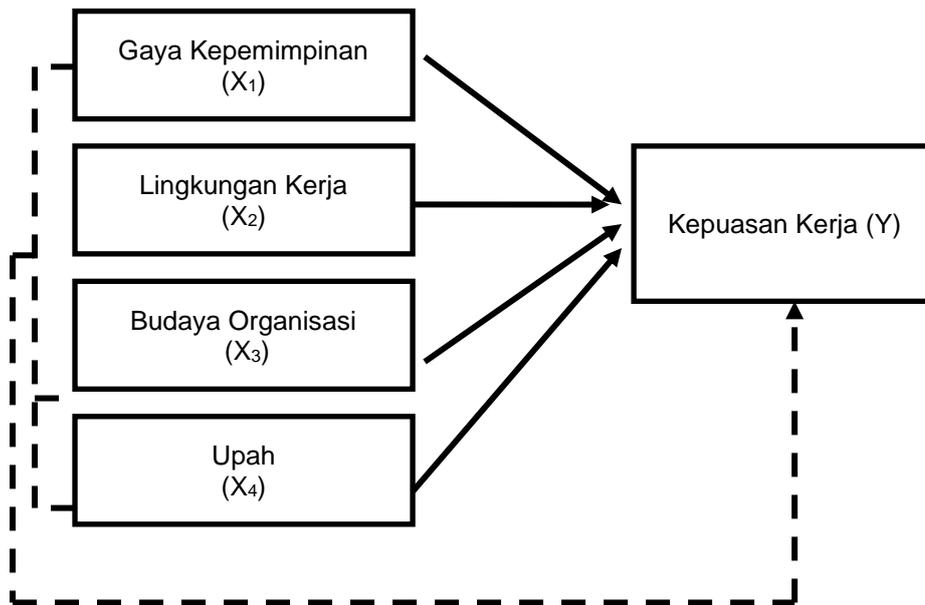
Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para karyawan atas kontribusinya dalam membantu mencapai tujuan perusahaan (Rivai, 2014:758).

## Kepuasan Kerja

Menurut Richard (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atas pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain.

Menurut Mila Badriyah (2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

## Kerangka konseptual



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**  
Sumber : Data diolah, Peneliti 2021

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang dibuat, maka:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hi-Tech Ink Indonesia.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hi-Tech Ink Indonesia.
3. Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hi-Tech Ink Indonesia.
4. Upah berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hi-Tech Ink Indonesia.
5. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan upah berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja PT. Hi-Tech Ink Indonesia.
6. Pengaruh yang paling dominan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan upah terhadap kepuasan kerja PT. Hi-Tech Ink Indonesia.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:115) mengatakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Hi-tech Ink Indonesia bagian produksi sebanyak 40 orang.

Menurut Silaen (2018: 87) sampel merupakan sebagian dari populasi yang diambil dengan cara tertentu untuk diamati maupun diukur karakteristiknya, kemudian diambil kesimpulan dari karakteristik tersebut yang dianggap mewakili populasi

Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan jumlah sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono: 2015:118). Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari semua karyawan bagian produksi untuk digunakan sebagai sampel sebanyak 40 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara, survey dan menyebar kuisioner (angket) kepada responden.

### Teknik Analisis Data

Keseluruhan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 26.

#### 1. Uji Validitas dan Rliabilitas

Menurut Rahmawati, Fajarwati dan Fauziyah (2015), pengukuran validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bivariate Pearson (Product Moment Pearson) yakni teknik korelasi, dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor.

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2017:47). Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten.

#### 2. Uji Asumsi Klasik

Terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebagai alat ukur untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti. Uji ini digunakan untuk mengetahui kondisi data yang ada dalam penelitian ini dan menentukan model analisis yang tepat digunakan. Ada beberapa uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji heteroskeditas, uji multikolinieritas dan uji autokorelasi.

#### 3. Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen, untuk

mengetahui keadaan naik turunnya variabel yang teliti. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

#### 4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menurut Sugiyono (2017 : 159) uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui keberadaan dugaan sementara.

##### A. Uji f

Uji ini digunakan untuk melihat apakah secara serentak variabel X mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Ghozali 2018:98). Dasar pengambilan keputusan dalam uji f adalah:

1. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.
2. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

##### B. Uji t

Ghozali (2018:152) mengatakan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikan uji  $t < 0,05$  maka disimpulkan bahwa secara individual independen variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

##### C. Uji R (Uji Determinasi)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi terletak pada 0 dan 1. Klasifikasi koefisien korelasi yaitu, 0 (tidak ada korelasi), 0-0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51-0,99 (korelasi kuat), 1,00 (korelasi sempurna). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil penelitian

Tabel 1 Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.938	5.724		3.658	0.001		
	Gaya kepemimpinan (X1)	0.159	0.202	0.117	1.790	0.001	0.903	1.107
	Lingkungan kerja (X2)	0.651	0.207	0.509	3.236	0.003	0.812	1.232
	Budaya Organisasi (X3)	0.490	0.189	0.454	2.594	0.000	0.654	1.530
	Upah (X4)	0.307	0.180	0.272	1.705	0.000	0.786	1.272

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Sumber: Data diolah SPSS,2021

Berdasarkan hasil output diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$Y = 20,938 + 0,159X_1 + 0,651X_2 + 0,490X_3 + 0,307X_4$$

Persamaan diatas di interpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 20,938 memberi arti apabila variabel Gaya kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja (X2), Budaya Organisasi (X3) dan Upah (X4) bernilai konstan, maka besarnya variabel terikat Kepuasan kerja sebesar 20,938.
- Gaya kepemimpinan (X1) memiliki koefisien positif diketahui sebesar 0,159. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,159 atau 15,9%.
- Lingkungan Kerja (X2) memiliki koefisien positif sebesar 0,651 yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,651 atau 65,1%.
- Budaya Organisasi (X3) memiliki koefisien positif sebesar 0,490 yang berarti bahwa variabel budaya organisasi (X3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0,490 atau 49%.
- Upah (X4) memiliki koefisien positif sebesar 0,307 yang berarti bahwa variabel upah (X4) berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0,307 atau 30,7%.

**Tabel 2. Uji t**

		Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B			Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.938		5.724			3.658	0.001		
	Gaya kepemimpinan (X1)	0.159		0.202	0.117		1.790	0.001	0.903	1.107
	Lingkungan kerja (X2)	0.651		0.207	0.509		3.236	0.003	0.812	1.232
	Budaya Organisasi (X3)	0.490		0.189	0.454		2.594	0.000	0.654	1.530
	Upah (X4)	0.307		0.180	0.272		1.705	0.000	0.786	1.272

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

**Sumber: Data diolah SPSS,2021**

Diperoleh nilai  $t_{tabel}$  1,684, hasil output diatas dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai  $t_{hitung}$  variabel gaya kepemimpinan lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1,790 > 1,684 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,005, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hasil penelitian ini menyatakan **H1 diterima**.
- Nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 3,236 > 1,684 dan nilai signifikansi 0,003 < 0,005 dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hasil penelitian ini menyatakan **H2 diterima**.
- Nilai  $t_{hitung}$  variabel budaya organisasi lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 2,594 > 1,684 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,005 dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hasil penelitian ini menyatakan **H3 diterima**.
- Nilai  $t_{hitung}$  variabel upah lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1,705 > 1,684 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,005 dapat disimpulkan bahwa upah

berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hasil penelitian ini menyatakan **H4 diterima**.

**Tabel 3 Uji f**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.934	4	6.733	3.713	.000 <sup>b</sup>
	Residual	63.466	35	1.813		
	Total	90.400	39			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Upah (X4), Lingkungan kerja (X2), Gaya kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X3)

**Sumber: Data diolah SPSS,2021**

$$\begin{aligned} Df &= n - k \\ &= 40 - 3 \\ &= 37 \text{ (diperoleh } f_{\text{tabel}} 2,86) \end{aligned}$$

Hasil output tabel diatas diperoleh nilai  $f_{\text{hitung}}$  sebesar 3,703. Nilai ini >  $f_{\text{tabel}}$  sebesar 2,86 dan mempunyai nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,005$ . Sehingga disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan kerja ( $X_2$ ), Budaya Organisasi( $X_3$ ) dan Upah ( $X_4$ ) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) sehingga **H5 diterima**

**Tabel 4 Uji R**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.546 <sup>a</sup>	0.498	0.387	1.347	2.303

a. Predictors: (Constant), Upah (X4), Lingkungan kerja (X2), Gaya kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X3)

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

**Sumber: Data diolah SPSS,2021**

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square = 0,498 (49,8%) yang menjelaskan faktor-faktor kepuasan kerja dari variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan upah. Sehingga hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menyatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan upah secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja terbatas, sebesar 49,8%, sisanya sebesar 51,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Frengki Basna (2016:320) mengemukakan bahwa, "Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan,

dan sikap pemimpin dalam politik”.

Hasil regresi yang telah diuji sebelumnya, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai koefisien positif sebesar 0,159 yang menjelaskan terdapat pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja, sebesar 0,159 atau 15,9%.

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 1,709 lebih besar dari t tabel sebesar 1,684 dengan taraf signifikan 0,001 yang artinya terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Hasil ini mendukung penelitian Syarifatul Fajriyah (2015) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini juga didasarkan dari hasil jawaban responden yang menyatakan bahwa sebagian besar responden menjawab dengan sangat setuju dan setuju atas pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa, lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan

Hasil regresi yang telah diuji sebelumnya, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai nilai koefisien positif sebesar 0,651 yang menjelaskan terdapat pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja, sebesar 0,651 atau 65,1%.

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 3,236 lebih besar dari t tabel sebesar 1,684 dengan taraf signifikan 0,003 yang artinya terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil ini mendukung penelitian Widya Parimita (2013) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini juga didasarkan dari hasil jawaban responden yang menyatakan bahwa sebagian besar responden menjawab dengan sangat setuju dan setuju atas pernyataan pada variabel lingkungan kerja.

## **3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma – norma perilaku organisasi. (Wahab dalam Tobari, 2016:49).

Hasil regresi yang telah diuji sebelumnya, diketahui bahwa variabel budaya organisasi mempunyai nilai koefisien positif sebesar 0,490 yang menjelaskan terdapat pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja, sebesar 0,490 atau 49%.

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 2,594 lebih besar dari t tabel sebesar 1,684 dengan taraf signifikan 0,000 yang artinya terdapat pengaruh

secara parsial dan signifikan variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil ini mendukung penelitian Widya Parimita (2013) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini juga didasarkan dari hasil jawaban responden yang menyatakan bahwa sebagian besar responden menjawab dengan sangat setuju dan setuju atas pernyataan pada variabel budaya organisasi.

#### **4. Pengaruh Upah Terhadap Kepuasan Kerja**

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para karyawan atas kontribusinya dalam membantu mencapai tujuan perusahaan (Rivai, 2014:758).

Hasil regresi yang telah diuji sebelumnya, diketahui bahwa variabel upah mempunyai nilai koefisien positif sebesar 0,307 yang menjelaskan terdapat pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja, sebesar 0,307 atau 30,7%.

Hasil pengujian hipotesis keempat (H4) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel upah terhadap kepuasan kerja dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 1,705 lebih besar dari t tabel sebesar 1,684 dengan taraf signifikan 0,000 yang artinya terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan variabel upah terhadap kepuasan kerja.

Hasil ini mendukung penelitian Renaldy Firman Pratama (2020) yang menyatakan upah berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini juga didasarkan dari hasil jawaban responden yang menyatakan bahwa sebagian besar responden menjawab dengan sangat setuju dan setuju atas pernyataan pada variabel upah.

#### **5. Pengaruh Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Upah terhadap Kepuasan Kerja**

Mila Badriyah (2015) mengemukakan, bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Hasil pengujian hipotesis kelima (H5) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan upah terhadap kepuasan kerja dimana diperoleh nilai f hitung sebesar 3,713 lebih besar dari f tabel sebesar 2,86 dengan taraf signifikan 0,000 yang artinya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan upah berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan besarnya nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,498 atau 49,8% menyatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan upah secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja terbatas, sebesar 49,8%, sisanya sebesar 51,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian.

Hasil ini mendukung penelitian Widya Paramita (2013) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan hasil diatas Inke Jasman Saripudin (2015) juga menyatakan bahwa budaya organisasi dan upah berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini, antara lain :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Hi-Tech Ink Indonesia.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja di PT. Hi-Tech Ink Indonesia.
3. Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja di PT. Hi-Tech Ink Indonesia.
4. Upah berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Hi-Tech Ink Indonesia.
5. Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, Budaya Organisasi dan Upah berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Hi-Tech Ink Indonesia.
6. Lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja di PT. Hi-Tech Ink Indonesia

### Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, penulis dapat menyampaikan beberapa saran bagi PT. Hi-Tech Ink Indonesia untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain :

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan di PT. Hi-Tech Ink Indonesia sudah sesuai dengan harapan karyawan. Sehingga diharapkan pemimpin untuk tetap mempertahankan sikap dan gaya kepemimpinan tersebut untuk semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan, misalnya atasan dapat memotivasi karyawannya, sehingga dapat bekerja lebih baik.
2. Lingkungan kerja yang ada di PT. Hi-Tech Ink Indonesia kurang nyaman dalam artian perawatan secara periodik terhadap perabotan yang sudah tak layak pakai belum terjadi, sehingga bagi perusahaan diharapkan untuk membantu memperbaiki lingkungan kerja di perusahaan misalnya dengan diadakannya pengecekan secara berkala, mengganti perabotan yang sudah tak layak pakai dengan yang baru, memperbaiki penerangan, memperhatikan suhu udara dan memperhatikan sumber suara yang membuat kebisingan, hingga memperbaiki sistem penerangan atau cahaya serta memperhatikan penggunaan warna baik perabotan maupun cat tembok serta memperhatikan tata letak penempatan perabotan agar ruang gerak karyawan terbuka lebar sehingga karyawan merasa nyaman dan menurunkan tingkat stress kerja guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Budaya organisasi di PT. Hi-Tech Ink Indonesia dapat dikatakan baik, namun sebaiknya perusahaan memberikan lebih banyak perhatian dan usaha dalam meningkatkan mutu budaya organisasi yang telah diterapkan untuk mengantisipasi beberapa kesenjangan komunikasi antara karyawan senior dan karyawan baru seperti mengadakan pelatihan bersama maupun outbond.

4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan mampu meneliti variabel serupa dan menambahkan variabel intervening, agar dapat diperoleh hasil yang bervariasi

#### DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi , Irham . 2016 . Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan, Melayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariyanto, Puji. 2017. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan (Studi karyawan pada PT.Top and Top Apparel di Wonogiri): Universtias Muhammadiyah Surakarta.
- <https://ekonomimanajemen.com/tujuan-manajemen-sumber-daya-manusia/>
- Jatiningrum, Citra Dwi. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, motivasi dan kemampuan terhadap kinerja (Studi pada karyawan dan agen PT. Asuransi Jiwasraya Branch office Malang): Universitas Brawijaya
- Kirana ,Chandra Kusuma. 2017. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Penerbit Gosyen Publishing.
- Kurniawan, Ahmad. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organsasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja studi pada KSP Kopda Belitang.
- Ma'sumah, Siti. 2019. Kumpulan cara analisis data beserta contoh dan judul dan hipotesis penelitian. Purwokerto: CV. Rizquna.
- Septianto,Dwi. 2010. Pengaruh Lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Studi Pada PT.Pataya Raya Semarang:Universitas Diponegoro Semarang.
- Sujianto,Agus Eko, Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0. Jakarta: Prestasi pustaka.
- Sugiyono, 2018. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. ALFABETA
- Susilo,Heru. 2015. Pengaruh Stress Kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja (Studi pada karyawan bagian pabrikasi PG.Kebon Agung Malang): Universitas Brawijaya Malang.
- Rivai, V. 2014. Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Jakarta: Rajawali pers.

Togas, Franky Bastian. 2015. Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan keterampilan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BRI Cabang Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado.

Wicaksono,Aldy Pambudi. 2017. Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Depot LPG Balongan PT.Pertamina (Persero): Universitas Negeri Yogyakarta.

Zainal, V.R. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke praktik. Jakarta. PT.Raja Grafindo Persada.