

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PT. LANCAR REZEKI TIMUR (LRT) BEKASI

ANJAS ASMARA

anjasmara7@gmail.com

Mahasiswa Program S1 Manajemen STIM Budi Bakti

GIHARJO

gigiharjo@gmail.com

Dosen STIM Budi Bakti

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan PT. Lancar Rezeki Timur (LRT) Id Express Bekasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survey dan teknik pengumpulan data melalui observasi dan penyebaran kuisioner yang telah diuji validitasnya dan reliabilitasnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y). Hasil perhitungan: 1) Didapat Pvalue (sign) $< 0,05$ atau T hitung $11,632 > 1,673$ artinya H0 ditolak dan H1 diterima artinya ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) sebesar 0,715 atau 71,5%. 2) Didapat Pvalue (sign) $< 0,05$ atau T hitung $11,389 > 1,673$ artinya H0 ditolak dan H1 diterima artinya ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) sebesar 0,706 atau 70,6%. 3) Didapat Pvalue (sign) $< 0,05$ atau F hitung $118,002 > 2,77$ artinya H0 ditolak dan H1 diterima artinya ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) sebesar 0,817 atau 81,7%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa: secara bersamaan Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Karyawan PT. Lancar Rezeki Timur (LRT) Id Express Bekasi.

Kata kunci : *Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Karyawan.*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Leadership Style and Work Environment on Employee Satisfaction at PT. Lancar East Sustenance (LRT) Id Express Bekasi. This research is a quantitative research with survey methods and data collection techniques through observation and distributing questionnaires that have been tested for validity and reliability. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between Leadership Style (X1) and Work Environment (X2) on Employee Satisfaction (Y). Calculation results: 1) P-value (sign) <0.05 or $T \text{ count } 11.632 > 1.673$ means that H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is an influence between Leadership Style (X1) on Employee Satisfaction (Y) of 0.715 or 71.5%. 2) Obtained P value (sign) < 0.05 or $T \text{ count } 11.389 > 1.673$ means that H_0 is rejected and H_1 is accepted meaning that there is an influence between the Work Environment (X2) on Employee Satisfaction (Y) of 0.706 or 70.6%. 3) Obtained P value (sign) < 0.05 or $F \text{ count } 118.002 > 2.77$ meaning H_0 is rejected and H_1 is accepted meaning that there is an influence between Leadership Style (X1) and Work Environment (X2) on Employee Satisfaction (Y) of 0.817 or 81,7%. Thus it can be concluded that: simultaneously Leadership Style has an influence and Work Environment has an influence on Employee Satisfaction at PT. Smooth East Rezeki (LRT) Id Express Bekasi

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Employee Satisfaction

Pendahuluan

mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapat kinerja terbaik. Tekanan kompetitif dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah.

Menurut Alfandi (2018) kepuasan kerja sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui nilai-nilai penting pekerjaan, ada pula menurut Robbins (2015:181-182) kepuasan kerja diukur menggunakan lima indikator yaitu:

- 1) Peluang untuk mendapatkan promosi jenjang karir. Promosi juga memberikan peluang untuk mengembangkan pribadi karyawan, menumbuhkan tanggung jawab yang lebih besar.
- 2) Kepuasan dengan rekan kerja. Team work yang baik, saling memberikan

dukungan, bantuan, atau saran akan membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Hubungan baik dengan rekan kerja akan sangat berarti jika pekerjaan tersebut membutuhkan kerja sama tim. Eratnya hubungan dengan rekan kerja atau team work akan mempengaruhi pada mutu kerja yang dihasilkan.

- 3) Gaji dan upah yang pantas
Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengharapan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.
- 4) Kondisi kerja yang mendukung
Karyawan peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas

dengan baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

- 5) Kepuasan sikap atasan. Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dari fungsi kepemimpinan, mengkomunikasikan kepada karyawan apa yang menjadi tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang selaras dan mendorong karyawan untuk mencapai sasaran dengan maksimal.

Alfian (2018) dan Robins (2015:181:182) keadaan di PT.Lancar Rezeki Timur(LRT) Id Expres. Sangat mendukung dari segi rekan kerja yang cukup bisa di bilang humoris dan membuat pegawai merasa

nyaman dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Pegawai saling membantu jika ada kesulitan dalam bekerja.

Dilihat dari segi imbalan atau gaji bisa di bilang cukup dengan apa yang di kerjakan namun dari segi upah ini tidak ada membedakan anatara karyawan tetap dan karyawanmusiman. Dilihat dari segi pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan uraian tersebut peneliti mengagap perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh antara variabel lingkungan kerja karyawan, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja pada karyawan PT.Lancar Rezeki Timur (LRT) Id Expres. Untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan mengambil judul “Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kepuasan karyawan PT.Lancar Rezeki Timur (LRT) Id Expres Bekasi Barat”

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja memiliki hubungan timbal balik terhadap Kepuasan Karyawan. Ketika Gaya Kepemimpinan lebih baik dan Lingkungan kerja baik maka pekerjaan akan lebih sangat baik, maka karyawan akan lebih memberikan hasil yang terbaik kepada perusahaan dan

perusahaan akan memberikan hubungan positif terhadap karyawan sehingga dapat meningkatkan Kepuasan Karyawan yang sangat baik

Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian maka masalah dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut :

1. Masih ada beberapa pegawai yang absen di hari kerja di karenakan tidak ada hari libur
2. Gaya kepemimpinan yang masih kurang ideal
3. Lingkungan yang kadang ramai membuat pekerjaan agak melambat
4. Peraturan upah masih di bawah standar
5. Kurangnya fasilitas alat

Batasan Masalah

Setelah permasalahan diidentifikasi maka penelitian ini dapat dibatasi hanya mengenai “ Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Lancar Rezeki Timur (LRT) Id Express”.

Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka dalam penelitian ini dapat di

rumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan PT.Lancar Rezeki Timur(LRT) Id Express ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT,Lancar Rezeki Timur (LRT) Id Express ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepeimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawanPT.Lancar Rezeki Timur (LRT) Id Express ?

Populasi

menurut Sugiyono (2016 : 80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya.” populasi adalah totalitas dari seluruh objek penelitian. Dan populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada PT.Lancar Rezeki Timur (LRT) Id Express

Sampel

Sampel merupakan subset dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi sebanyak 300 karyawan, maka 56 karyawan yang diambil, pengambilan sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah tertentu dan hanya karyawan satu bagian unit PT.Lancar Rezeki Timur (LRT) Id Expres.

LANDASAN TEORI

Kata manajen mungkin berasal dari Bahasa itali maneggiare yang berarti “mengendalikan” terutama dalam konteks mengendalikan, yang berasal dari Bahasa latin manus yang berarti “tangan” Bahasa Prancis lalu mengadopsi kata ini dari bahasa Inggris menjadi management, yang memiliki arti berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Ricky W. Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses.

Manajemen SDM

Manajemen sumber daya manusia merupakan tata cara pengelolaan manusia dalam

organisasi agar dapat berperan secara efektif dan efisien. Manajemen terdiri dari enam (6M) unsur yaitu: Men, Monet Method, Material, Machine, dan Market. Unsur manusia (Men) berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Berikut adalah pendapat para ahli tentang pengertian pengembangan sumber daya manusia:

Hasibuan (2019:10) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam organisasi tak lepas dari seorang pemimpin, setiap pemimpin memiliki gaya masing-masing “seni melaksanakan” dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang yang mengarah pada pencapaian tujuan. (Dalam Fahmi, 2016:68)

- a. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (supervisory ability) atau pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen. Bawahan

- tahu secara jelas apa yang diharapkan dari mereka dan perintah-perintah khusus yang diberikan oleh pemimpin. Pimpinan mengawasi seluruh tindakan kerja dari bawahannya sesuai dengan aturan yang ada pada tempat kerja.
- b. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, pemimpin mengajukan tantangan-tantangan dengan tujuan yang menarik bagi bawahan dan merangsang bawahan untuk mencapai tujuan tersebut serta melaksanakannya dengan baik. Kebutuhan ini mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan untuk sukses.
 - c. Kecerdasan, dalam organisasi sebagai seorang pemimpin harus mempunyai banyak akal untuk mengatasi setiap masalah yang akan dihadapi atau sedang dihadapi. Selain itu seorang pemimpin juga dituntut untuk mempunyai pengetahuan dan pengalaman yang luas guna mendukung pemimpin dalam pengambilan keputusan dan pemecahan suatu masalah. Hal ini mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.
 - d. Ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat. Salah satu nilai kepemimpinan yang mutlak diperlukan dalam memimpin organisasi atau perusahaan adalah ketegasan. Ketegasan seorang pemimpin adalah kemampuan untuk mempertimbangkan segala aspek dari keputusan yang akan diambil, serta menetapkan keputusan pada waktu dan kondisi yang tepat. Ketegasan seorang pemimpin ini merupakan nilai universal yang diperlukan seorang pemimpin. Penundaan pengambilan keputusan akan menimbulkan biaya yang mungkin tak terbayar dan bisa berakibat fatal.
 - e. Kepercayaan diri atau pandangan terhadap dirinya sehingga

mampu untuk menghadapi masalah. Pemimpin harus mempunyai kepercayaan pada dirinya sendiri sehingga tidak mudah terpengaruh oleh orang lain pada saat membuat keputusan.

Kepercayaan diri harus dimiliki oleh setiap pemimpin agar dapat terus mempelajari mengenai perusahaannya dan mampu memimpin secara efektif. Pemimpin yang memiliki kepercayaan diri dapat mengetahui bagaimana menyatukan semua bagian atau departemen dalam sebuah perusahaan.

- f. Inisiatif atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi. Pemimpin yang memiliki banyak inisiatif begitu berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena pengikut atau bawahan dapat bekerja dengan cepat. Bila ada masalah atau hal yang

menghambat pekerjaan, masalah tersebut tidak akan lama mengganggu jalannya pekerjaan karena pimpinan cepat mengambil inisiatif untuk mengatasi masalah yang ada.

Lingkungan Kerja

Menurut Setiawan (2016) lingkungan kerja diukur melalui :

- a) Suasana Kerja Di dunia kerja, membangun hubungan baik sesama rekan kerja jelas sangat penting. Bagaimanapun, bersosialisasi dengan rekan kerja tak hanya membuat suasana kerja terasa lebih nyaman, tetapi kinerja pun dijamin akan meningkat. Banyak ide cemerlang seringkali mencuat karena adanya interaksi yang bagus dengan rekan kerja. Apalagi saat ini penilaian kinerja tidak hanya melalui karena kecerdasan dan ketrampilan sebagai individu. Kemampuannya bekerja dengan tim juga menjadi pertimbangan penting. Bahkan

karyawan biasanya dapat menolerir kondisi fisik yang kurang memadai, asalkan suasana kerjanya nyaman dan menyenangkan.

- b) Hubungan dengan Rekan Sekerja
Hubungan dengan rekan sekerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan target tercipta sebuah hubungan manusia yang baik dalam bisnis sehingga interaksi hubungan antar karyawan adalah sebuah ikatan kerja yang puas dan termotivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan.
- c) Tersedianya Fasilitas Bekerja Untuk bisa menciptakan karyawan

yang bisa memberikan kontribusi yang diinginkan perusahaan bisa diawali dengan memberikan pelatihan, training, upgrade skill, memutasi karyawan ke divisi baru atau bahkan memberhentikan karyawan yang tidak berprestasi. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap (seperti tersedianya seragam, tempat parkir yang aman, peralatan kantor yang memadai, AC, ventilasi dan pencahayaan yang cukup) walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Kepuasan Karyawan

Seseorang yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja

karyawan akan meningkat secara optimal. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, untuk mendapatkan hal tersebut kepuasan kerja karyawan harus dipelihara dan diperhatikan (Ardana dan Putra, 2016).

Robbins dan Judge (2016:18) menyatakan bahwa ada lima indikator kepuasan kerja:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), adalah sumber utama sebuah kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
2. Gaji/Upah (*pay*), adalah faktor multidimensi dalam sebuah kepuasan kerja. Sejumlah upah/uag yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal tersebut bias dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
3. Promosi (*promotion*), adalah kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
4. Pengawasan (*supervision*), adalah kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama yaitu berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua yaitu iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.
5. Rekan kerja (*workers*), adalah rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat dan bantuan pada anggota individu.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang diambil menggunakan pendekatan kuantitatif (metode survey). Metode survey adalah metode yang mengambil contoh data dari satu populasi dan menggunakan koesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok Sugiyono (2016:13). Metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih, yaitu mencari sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan mengedarkan kuesioner, test, dan terstruktur sebagai instrument pengumpulan data.

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yang di lakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Peneliti menggunakan instrumen pernyataan untuk mendapatkan data, karena instrumen akan digunakan untuk melakukan pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif yang akurat dengan menggunakan skala likert.

Dalam hal ini peneliti membuat instrumen pernyataan yang di berikan kepada karyawan PT. Lancar Rezeki Timur (LRT) Id

Express Bekasi. Pengolahan data menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 23 tahun 2021 sebagai berikut:

- 1) Jika responden memilih Sangat Setuju, maka akan diberi nilai 5
- 2) Jika responden memilih Setuju, maka akan diberi nilai 4
- 3) Jika responden memilih Ragu-Ragu, maka akan diberi nilai 3
- 4) Jika responden memilih Tidak Setuju, maka akan diberi nilai 2
- 5) Jika responden memilih Sangat tidak setuju, maka akan diberi nilai 1

Hasil Penelitian

Langkah pertama yang dilakukan untuk melakukan analisis data adalah melakukan uji validitas dan uji realibilitas dengan tujuan untuk mengetahui gambaran dari hasil kuesioner yang telah diberikan kepada setiap karyawan. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur (kuesioner) untuk mengukur apa yang diinginkan. Valid atau tidaknya alat ukur (kuesioner) dapat dilakukan pengujian dengan mengkorelasikan antara skor-skor yang diperoleh masing-masing disetiap butir pernyataan

dengan skor total yang sudah diperoleh dari penjumlahan di semua skor pernyataan.

Untuk menyatakan bahwa butir valid atau tidak valid digunakan angka pedoman yang tercantum pada teori yang telah dicantumkan yaitu 0,3 maka item tersebut dapat dikatakan valid, tetapi jika nilai kolerasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid, dengan ketentuan sebagai berikut:

butir	Nilai corrected item Total corrected /rhitung	Sig.	rtabel	Kriteria
1	0,628	0,000	0,3	Valid
2	0,769	0,000	0,3	Valid
3	0,841	0,000	0,3	Valid
4	0,733	0,000	0,3	Valid
5	0,778	0,000	0,3	Valid
6	0,812	0,000	0,3	Valid
7	0,464	0,000	0,3	Valid
8	0,326	0,000	0,3	Valid
9	0,781	0,000	0,3	Valid
10	0,839	0,000	0,3	Valid
11	0,808	0,000	0,3	Valid
12	0,750	0,000	0,3	Valid
13	0,871	0,000	0,3	Valid
14	0,823	0,000	0,3	Valid
15	0,755	0,000	0,3	Valid

Dari tabel 1 diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka semua item digunakan untuk analisis berikutnya.

butir	Nilai corrected item Total corrected /rhitung	Sig.	rtabel	Kriteria
1	0,825	0,000	0,3	Valid
2	0,798	0,000	0,3	Valid
3	0,254	0,000	0,3	Valid
4	0,779	0,000	0,3	Valid
5	0,740	0,000	0,3	Valid
6	0,752	0,000	0,3	Valid

Sumber: data primer dioleh 2021 (spss 23)

Sumber: data primer dioleh 2021 (spss 23)

Dari tabel 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada Lingkungan Kerja dinyatakan valid, karena rhitung > rtabel. Maka semua item digunakan untuk analisis berikutnya.

Pembahasan

Pengertian reliabilitas menurut sugiyono (2016:162) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Nilai reliabilitas dinyatakan koefisien *Alpha Cronbach's* berdasarkan kriteria batas terendah reliabilitas adalah 0,6. Bila kriteria pengujian terpenuhi maka kuesioner dinyatakan *reliable*, Jika nilai r1 sebesar 0,6 atau lebih.

1. Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan
 Hasil perhitungan reliabilitas angket Gaya Kepemimpinan diperoleh hasil *Cronbach's alpha* total 0.932 dengan N = 56. Jika nilai *alpha* sebesar $0,932 \geq 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa kuesioner ini reliabel karena teori yang digunakan berdasarkan

Cronbach's alpha > 0,6. Dengan hasil ini dapat dinyatakan bahwa item-item pada Kompetensi dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja
 Hasil perhitungan reliabilitas angket Lingkungan Kerja diperoleh hasil *Cronbach's alpha* total 0.934 dengan N = 56. Jika nilai *alpha* sebesar $0,34 \geq 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa kuesioner ini reliabel karena teori yang digunakan berdasarkan *Cronbach's alpha* > 0,6. Dengan hasil ini dapat dinyatakan bahwa item-item pada Lingkungan Kerja dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel III Koefisien Determinasi X1 dan terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.845 ^a	.715	.709	5.19735	1.759

Sumber: data primer dioleh 2021 (SPSS 23)

Dari tabel diatas ditampilkan

korelasi (r) 0,715 Nilai r square
 $(r^2) = 0,715$, dimana: KD (Koefisie Determinasi)
 $= r^2 \times 100$
 $= 0,715 \times 100\%$
 $= 71,5\%$

Koefisien Determinasi X1 terhadap Y diperoleh sebesar 71,5. Maka, dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Karyawan memiliki hubungan yang kuat sebesar 71,5% dan sisanya 28,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel IV Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.706	.701	5.27592

Sumber: data primer dioleh 2021 (SPSS 23)

KD (Koefisie Determinasi)
 $= r^2 \times 100$
 $= 0,706 \times 100\%$
 $= 70,6\%$

Koefisien Determinasi X2 terhadap Y diperoleh sebesar 70,6. Maka, dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan memiliki hubungan yang kuat sebesar 70,6% dan sisanya 29,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel V Koefisien Determinasi Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.904 ^a	.817	.810	4.20645	2.131

Sumber: data primer dioleh 2021 (SPSS 23)

KD (Koefisie Determinasi)
 $= r^2 \times 100$
 $= 0,817 \times 100\%$
 $= 81,7\%$

Koefisien Determinasi X1 dan X2 terhadap Y diperoleh sebesar 81,7. Maka, dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat sebesar 81,7% dan sisanya 18,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Lancar Rezeki Timur (LRT) Id Express Bekasi, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada variabel Kompetensi (X1) hasil uji validitas mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,3 dan didapat nilai alpha $0,932 > 0,6$ oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan dari keseluruhan butir pernyataan untuk variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1) dinyatakan valid dan reliabel.

2. Pada variabel Lingkungan Kerja (X2) hasil uji validitas mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,3 dan didapat nilai alpha $0,934 > 0,6$ oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan dari keseluruhan butir pernyataan untuk variabel bebas Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan valid dan reliabel.

3. Bahwa didalam pengujian variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) di PT. Lancar Rezeki Timur (LRT) Id Express Bekasi, menurut hasil perhitungan tingkat signifikan Pvalue (sig) $0,00 < 0,05$ atau H_0 ditolak H_1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Gaya Kepemimpinan sebesar 71,5% terhadap Kepuasan Karyawan (Y) di PT. Lancar Rezeki Timur (LRT) Id Express Bekasi. Menurut perhitungan koefisien determinasi R square (r^2) = 0,715 atau 71,5% yang

menunjukkan tingkat hubungan kuat, sedangkan sisanya sebesar 28,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Bahwa pada pengujian variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) di PT. Lancar Rezeki Timur (LRT) Id Express Bekasi, menurut hasil perhitungan tingkat signifikan P value (sign) $0,00 < 0,05$ atau H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja (X2) sebesar 70,6% terhadap Kepuasan Karyawan (Y) di PT. Lancar Rezeki Timur (LRT) Id Express Bekasi. Menurut perhitungan koefisien determinasi R square (r^2) = 0,706 atau 70,6% yang menunjukkan tingkat hubungan kuat antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 29,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

5. Bahwa dalam pengujian variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) di PT. Lancar Rezeki Timur (LRT) Id Express Bekasi, menurut hasil perhitungan tingkat signifikan Pvalue (sign) $0,00 < 0,005$ atau H_0 ditolak H_1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Gaya

Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) di PT. Lancar Rezeki Timur (LRT) Id Express Bekasi, berpengaruh sebesar 81,7% terhadap Kepuasan Karyawan (Y) menurut perhitungan koefisien determinasi R square (r^2) = 0.817 atau 81,7% yang menunjukkan tingkat hubungan sangat kuat antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dengan Kepuasan Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 18% dipengaruhi faktor lain.

Saran

Adapun saran yang dapat penulis kemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan agar perusahaan dapat memberikan diklat dan melakukan evaluasi tiap bulannya pada hasil kerja karyawan.
2. Dengan memberikan upah tambahan bagi karyawan yang lembur dan memberikan bonus bagi karyawan yang berprestasi diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Agar dapat mengurangi tingkat kesalahan atau penyimpangan kerja dari karyawan, hendaknya pemimpin lebih meningkatkan kinerjanya yang selanjutnya dapat memberikan dampak yang baik bagi kinerja karyawan.
4. Perusahaan PT. Lancar Rezeki Timur (LRT) Id Express Bekasi hendaknya membentuk suatu serikat kerja agar suasana kerja dapat lebih terjalin dengan baik. Selanjutnya hal ini dapat meningkatkan komunikasi yang positif antara karyawan dan pimpinan serta manajemen perusahaan.
5. Bagi penelitian yang akan datang, disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan, seperti motivasi, kepercayaan karyawan terhadap pimpinan atau pendidikan. Serta pada objek yang berbeda yang memungkinkan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Azwar., & Saifuddin. (2017).
Penyusunan skala psikologi edisi
2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Ahmad, Yuliya, Bernhard Tewal,
and Rita N. Taroreh (2019).
"Pengaruh Stres Kerja, Beban
Kerja, dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. FIF Group Manado."

Jurnal EMBA: Jurnal Riset
Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan
Akuntansi

Aisatul, M. (2021). Pengaruh
Gaya Kepemimpinan,
Lingkungan Kerja Dan
Kompensasi Terhadap Kepuasan
Kerja Karyawan Pada Pt. Ladang
Hijau Nauli

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Indonesia : Jakarta

Doctoral dissertation, Universitas
Pembangunan Nasional "
Veteran" Yogyakarta 2018
Pengantar Manajemen (3 in 1)
untuk mahasiswa dan umum.

Perpustakaan Nasional Ri :
Katalog Dalam Terbitan (KDT)

Mahaanshori, M., & Iswati, S.
(2019). Metodologi penelitian
kuantitatif: edisi 1.

Airlangga University Press. TO
JAYA." Jurnal Inovasi Penelitian
1.12