

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. POS Indonesia (KCU Karawang)

Analysis Of The Influence Of Leadership Style And Work Environment On Employee Job Satisfaction At PT. POS Indonesia (KCU Karawang)

Devana Angela Putri Erintasya¹, Puji Isyanto², Neni Sumarni³,
Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}
Mn21.devanaerint@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, puji.isyanto@ubpkarawang.ac.id²,
neni.sumarni@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

Leadership Style and Work Environment have an important role to increase employee job satisfaction of PT. Pos Indonesia (KCU Karawang). The purpose of this study is to determine the effect of leadership style and work environment on employee job satisfaction of PT. Pos Indonesia (KCU Karawang). This study uses a quantitative approach with multiple linear regression method. Based on the results of the study, it shows that there is a significant influence of leadership style and work environment on employee job satisfaction at PT. Pos Indonesia (KCU Karawang).

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Job Satisfaction.

ABSTRAK

Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai PT. Pos Indonesia (KCU Karawang). Tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT. Pos Indonesia (KCU Karawang). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. Pos Indonesia (KCU Karawang).

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.

1. Pendahuluan

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekelompok individu yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan tertentu. Peran orang-orang dalam organisasi, sebagai rekan kerja atau karyawan, sangat penting karena keberhasilan organisasi bergantung sepenuhnya pada kontribusi manusia. Karyawan adalah elemen utama dalam setiap organisasi, baik itu publik maupun swasta (Effendi, 2021). Mereka merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, serta menjadi penggerak dan penentu arah organisasi.

Pos Indonesia adalah penyedia layanan pos milik negara di Indonesia. PT. Pos Indonesia, yang juga dikenal sebagai Perseroan Terbatas, merupakan struktur korporasinya saat ini. Semua ini didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 1995 Republik Indonesia, yang merinci transformasi Pos Indonesia dari perusahaan umum (perum) menjadi perusahaan terbatas.

Pos Indonesia memiliki jaringan yang luas, sekitar 4.800 kantor pos online. Pos Indonesia memiliki sekitar 58.700 lokasi layanan, termasuk kantor pos, Agenpos, Layanan Pos Keliling, dan banyak lagi. Dengan sistem distribusi yang efektif, kemampuan Track & Trace, dan layanan berkualitas tinggi, jaringan Pos Indonesia sangat dapat diandalkan (Muslimin et al., 2016). Pos Indonesia terkenal dengan ketepatan, kecepatan, dan biaya yang terjangkau.

Kantor pos merupakan tempat penting untuk mendistribusikan barang dan jasa atau untuk transaksi yang melibatkan pembelian dan penjualan barang.

Salah satu emosi yang dapat membantu pekerja dalam menghadapi situasi profesional atau pribadi mereka adalah kepuasan kerja (Ramadhana & Ratnawati, 2022). Anggapan karyawan tentang pekerjaan mereka adalah sumber emosi ini. Asumsi adalah proses kognitif yang memberikan makna dan digunakan untuk memahami dan menafsirkan perspektif orang lain tentang masalah yang sama dengan berbagai cara. Karena kepuasan kerja telah terbukti memberikan keuntungan yang signifikan bagi individu dan bisnis, hal itu menarik sekaligus penting (Putra & Arifin, 2021). Dari sudut pandang pribadi, kepuasan kerja dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan hidup karyawan. Di sisi lain, kepuasan kerja berupaya untuk meningkatkan sikap dan perilaku karyawan guna meningkatkan kinerja bisnis.

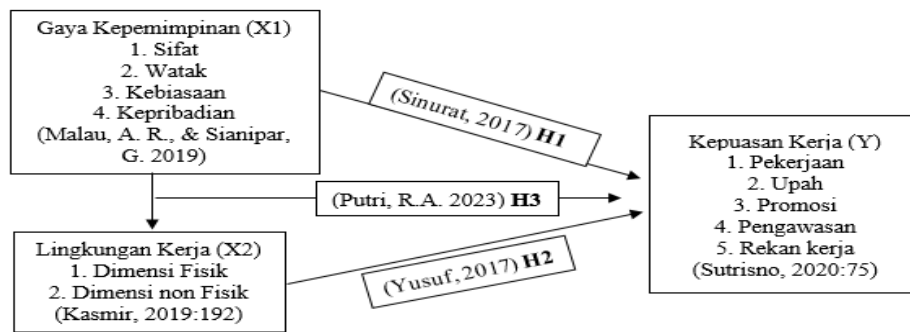
Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memimpin, mengendalikan, dan memengaruhi perasaan atau perilaku orang lain agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai (Sembiring & Sitanggang, 2022). Kepemimpinan sangat penting dalam sebuah kelompok atau organisasi karena pemimpin memiliki peran besar dalam kesuksesan organisasi mencapai tujuannya (Latifah, 2021). Seorang pemimpin perlu memahami karakteristik masing-masing pegawainya agar dapat memberikan arahan yang tepat dalam pekerjaan mereka.

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memimpin, mengendalikan, dan memengaruhi perasaan atau perilaku orang lain agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai (Sembiring & Sitanggang, 2022). Kepemimpinan sangat penting dalam sebuah kelompok atau organisasi karena pemimpin memiliki peran besar dalam kesuksesan organisasi mencapai tujuannya (Latifah, 2021). Seorang pemimpin perlu memahami karakteristik masing-masing pegawainya agar dapat memberikan arahan yang tepat dalam pekerjaan mereka.

Terdapat gap dari penelitian terdahulu terkait gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai, di mana Sinurat (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, di sisi lain (Nurpratama dan Yudianto 2022) menyatakan sebaliknya bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai mengerjakan tugasnya sehari-hari. Pegawai akan merasa terlindungi dan mampu bekerja sebaik-baiknya di lingkungan kerja yang mendukung (Kumakauw et al., 2024). Emosi karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Karyawan biasanya akan merasa puas dan lebih tenang dalam menjalankan tugasnya jika mereka senang dengan tempat kerja mereka. Pada akhirnya, karyawan akan bekerja lebih baik dan waktu kerja dapat digunakan dengan lebih efisien.

Terdapat gap dari penelitian terdahulu tentang lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, menurut Irma dan Yusuf (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lumentut dan Dotulong (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.



H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT. Pos Indonesia (KCU Karawang).

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT. Pos Indonesia (KCU Karawang).

H3: Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT. Pos Indonesia (KCU Karawang).

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen

Mendefinisikan manajemen sebagai serangkaian tugas yang ditujukan pada sumber daya organisasi (informasi, orang, uang, dan fisik) yang meliputi pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengaturan serta perencanaan dan pengambilan keputusan (Rubi Babullah, 2024). dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara sukses dan efisien. Lingkungan tempat bisnis beroperasi merupakan sumber dari banyak sifat yang membuat manajemen menjadi lebih sulit dan tidak dapat diprediksi.

Manajemen SDM

Manajemen sumber daya manusia, menurut Suryani & FoEh (2019), merupakan proses mengkomunikasikan tujuan perusahaan melalui penggunaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah orang atau pekerja yang diawasi untuk memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk mendukung pekerjaan mereka.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menggambarkan tindakan yang diambil untuk memengaruhi tindakan anggota kelompok guna mencapai tujuan bersama yang dimaksudkan untuk memberi manfaat bagi orang dan organisasi (Garis et al., 2021). Akibatnya, kepemimpinan organisasi sangat penting dalam menentukan apakah tujuan yang ditetapkan tercapai atau tidak. Karena pemimpin biasanya adalah orang yang membimbing kita menuju tujuan tersebut, kepemimpinan juga memainkan peran penting dalam memahami perilaku kolektif. Pengembangan karakter pemimpin harus didahulukan untuk membangun perusahaan yang solid dengan budaya yang berpusat pada karakter.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek fisik, sosial, dan psikologis yang ada di dalam perusahaan, yang berpengaruh langsung pada kinerja serta produktivitas karyawan (Ahmad et al., 2022). Beberapa pendapat menyebutkan bahwa lingkungan kerja meliputi semua elemen yang ada di sekitar karyawan dan memengaruhi cara mereka bekerja dan menyelesaikan tugas. Ini termasuk alat dan fasilitas yang digunakan, metode kerja, serta

pengaturan kerja baik secara individu maupun tim. Lingkungan kerja tidak hanya berfungsi sebagai tempat untuk bekerja, tetapi juga bisa menjadi faktor penentu dalam meningkatkan atau bahkan mengurangi kinerja karyawan (Sukmawati et al., 2024). Ketika lingkungan kerja mendukung, produktivitas dan kreativitas karyawan cenderung lebih tinggi. Sebaliknya, lingkungan yang kurang mendukung bisa menurunkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan hasil yang optimal.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang mencakup kondisi kerja, interaksi antar rekan kerja, kompensasi yang diterima, serta faktor-faktor fisik dan psikologis lainnya (Mukhtar, 2019). Sikap ini bisa bersifat positif, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa puas, atau negatif, yang mengindikasikan ketidakpuasan terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti lingkungan kerja, beban tugas, imbalan, risiko, dan sebagainya.

Karena tingkat kebahagiaan kerja setiap orang berbeda-beda berdasarkan nilai-nilai pribadi mereka, kepuasan kerja merupakan masalah pribadi. Tingkat kepuasan kerja meningkat seiring dengan tingkat kesesuaiannya dengan preferensi pribadi. Secara umum, kepuasan kerja mencakup aspek positif dan negatif dari suatu pekerjaan. Tingkat kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk gaji, tunjangan, promosi yang adil, kondisi kerja, kualitas kepemimpinan, hubungan antar rekan kerja, dan fitur aktual pekerjaan, seperti tugas yang dibutuhkan, kesulitan yang dihadapi, dan deskripsi pekerjaan.

3. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dapat dipahami sebagai metode data deskriptif berupa data kuesioner yang disebarkan untuk dapat diamati. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan cara menyebarkan berupa kuesioner kepada perusahaan tersebut. Penelitian ini dilakukan di Kota Karawang tepatnya di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama di Karawang pada bulan Oktober 2024 dengan waktu yang disesuaikan objek penelitian. (Sugiyono (2022) mendefinisikan populasi sebagai domain generalisasi yang terdiri dari item atau individu dengan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan diambil kesimpulannya. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pos Indonesia (KCU Karawang) yang berjumlah 80 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang mencerminkan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yang berarti setiap unsur atau anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Berdasarkan teknik total sampling, terdapat 40 sample yang diambil, yaitu hanya pegawai tetapnya saja yang berjumlah 40 orang. Metode pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian di PT. Pos Indonesia (KCU Karawang) adalah teknik kuesioner. Teknik ini melibatkan pemberian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiono, 2019:142). Kuesioner dalam penelitian ini disebarkan melalui link dan respondennya adalah pegawai tetap PT. Pos Indonesia (KCU Karawang). Penelitian ini menggunakan kedua jenis sumber data, yaitu data primer dan sekunder. Data primer merujuk pada informasi yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber aslinya, yang berkaitan dengan variabel yang diteliti untuk tujuan penelitian tertentu. Data primer dapat diperoleh dari responden individu, kelompok fokus, atau internet, termasuk melalui penyebaran kuesioner secara online (Uma Sekaran, 2020). Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan rumus: $Y = a_0 + a_1.X_1 + a_2.x_2 + \dots + a_n. X_n$.

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)**1. Uji Validitas****Tabel 1. Uji Validitas**

P	R. Hitung	R. Tabel	Hasil
Gaya Kepemimpinan (X2)			
X1.1	0,655	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
X1.2	0,814	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
X1.3	0,836	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
X1.4	0,710	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
X1.5	0,795	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
X1.6	0,821	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
X1.7	0,800	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
X1.8	0,713	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
X1.9	0,724	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
X1.10	0,885	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
X1.11	0,683	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
X1.12	0,768	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
X1.13	0,681	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
X1.14	0,615	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
X1.15	0,820	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
Lingkungan Kerja(X2)			
X2,1	0,655	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
X2.2	0,675	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
X2.3	0,724	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
X2.5	0,448	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
X2.6	0,658	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
X2.7	0,652	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
X2.8	0,639	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
X2.9	0,604	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
X2.10	0,625	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
X2.11	0,610	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
X2.12	0,589	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
X2.13	0,715	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
X2.14	0,709	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
X2.15	0,729	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
Kepuasan Kerja (Y)			
Y.1	0,775	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
Y.2	0,772	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
Y.3	0,747	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
Y.4	0,711	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
Y.5	0,879	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
Y.6	0,851	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
Y.7	0,692	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
Y.8	0,852	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
Y.9	0,625	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
Y.10	0,694	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
Y.11	0,792	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)

Y.12	0,868	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
Y.13	0,802	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
Y.14	0,826	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)
Y.15	0,760	0,368	Valid (R Hitung>R Tabel)

Sumber: Data yang diolah penulis, 2024

Berdasarkan hasil table diatas bahwa X1 memiliki 15 pernyataan dengan nilai diatas 0,6 (valid), X2 memiliki 14 pernyataan dengan nilai di atas 0,3 (valid), dan Y memiliki 15 pernyataan dengan nilai diaas 0,6 (valid) sesuai dengan hasil tabel diatas. Seluruh 45 pernyataan X1, X2, Y memiliki skor validitas lebih besar dari 0,3. Maka dapat disimpulkan bahwa variable penelitian dapat dikatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N Of Item	Keputusan
Gaya Kepemimpinan	0,935	15	Realibel
Lingkungan Kerja	0,865	15	Realibel
Kepuasan Kerja	0,946	15	Realibel

Berdasarkan data tersebut, diketahui nilai Cronbach's Alpha pada variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai 0,865 > 0,6, variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai 0,935 > 0,6, variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai 0,946 > 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk pada penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menganalisis grafik distribusi normalitas dan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian yang dilakukan menggunakan SPSS ditampilkan sebagai berikut.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.75543302
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.099
	Negative	-.139
Test Statistic		.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Dalam Uji Normalitas bahwa nilai $-p$, yang juga dikenal sebagai nilai signifikansi (2-tailed), berada di sekitar 0,056. Jika nilai $-p$ 0,056 lebih besar daripada tingkat signifikansi 0,05, data tersebut diyakini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Untuk memeriksa adanya multikolinearitas, dapat dianalisis melalui nilai variance inflation factor (VIF). Jika nilai VIF melebihi 10, itu menandakan bahwa variabel independen mengalami multikolinearitas.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,949	1,054
Lingkungan Kerja (X2)	0,949	1,054

Berdasarkan hasil diatas, nilai toleransi untuk Gaya Kepemimpinan (X1) adalah 0,949 dengan VIF sebesar 1,054, sedangkan nilai toleransi Lingkungan Kerja (X2) juga 0,949 dengan VIF yang sama, yaitu 1,054. Secara umum nilai VIF yang melebihi 10 mengindikasikan adanya multikolinearitas yang signifikan. Namun, karena ada nilai VIF dalam model ini berada dibawah 10, disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas pada variable yang digunakan.

3. Uji Heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.272	4.972		1.060	.296		
	Gaya Kepemimpinan	-.062	.059	-.176	-1.043	.304	.949	1.054
	Lingkungan Kerja	.017	.071	.041	.243	.810	.949	1.054

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan table diatas, nilai sig, glejser dari Gaya Kepemimpinan (X1) adalah 0,304 > 0,05, nilai sig, glejser Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,810 > 0,05. Diketahui semua nilai sig, glejser dari masing-masing variable bebas diatas 0,05, oleh karena itu, disimpulkan tidak terlihat heteroskedastisitas.

Uji t

Tabel 6. Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.232	6.943		1.906	.065		
	Gaya Kepemimpinan	.969	.082	.912	11.746	.000	.949	1.054
	Lingkungan Kerja	-.169	.099	-.133	-1.717	.094	.949	1.054

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

$$Y = a_0 + a_1.X_1 + a_2.x_2 + \dots + a_n. X_n.$$

$$Y = 13.232 + 0,969X_1 + -0,169.X_2$$

Dari penjelasan regresi diatas adalah dapat dijelaskan yakni:

- a) Nilai koefisien regresi 0,969 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan sangat berpengaruh bagi pegawai yang lainnya sehingga mampu bekerja sama dengan baik antar pegawai.
- b) Nilai koefisien regresi 0,617 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja sangat memberikan kenyamanan yang besar kepada pegawai PT. Pos Indonesia (KCU Karawang). Gaya Kepemimpinan sangat berpengaruh bagi pegawai yang lainnya sehingga mampu bekerja sama dengan baik antar pegawai.

Koefisien determinasi

Ukuran koefisien determinasi (R²) menandakan bagaimana semua faktor independen memiliki dampak pada variabel dependen. Nol hingga satu adalah kisaran koefisien determinasi (0 < R² < 1).

Uji F

Tabel 7. Uji Pengaruh Simultan uji f X1 dan X2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2067.819	2	1033.910	69.451	.000 ^b
	Residual	535.925	36	14.887		
	Total	2603.744	38			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

F tabel = 4,10 dan F hitung = 88,861 diperoleh dari hasil pengujian, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan merupakan dua faktor independen yang secara signifikan mempengaruhi variabel kepuasan kerja. Hasilnya, hipotesis ketiga—yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja diterima.

Uji R Square

Tabel 8. Uji R Square

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.891 ^a	.794	.783	3.858	

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa uji R square diatas adalah 0,794.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT. Pos Indonesia (KCU Karawang)

Berdasarkan hasil penelitian, mengindikasi bahwa variable Gaya Kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi Kepuasan Kerja dengan arah yang positif. Temuan ini selaras dengan penelitian (Sinurat, 2017) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kerja karyawan pada PT. Himawan Putra Medan menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan sangat

berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa seorang pemimpin harus memiliki kesiapan dalam memberikan pengaraha, serta dukungan kepada bawahannya agar mereka dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan perintah dari pimpinan. Artinya, pentingnya peranan pemimpin dalam memimpin perusahaan yang telah dijalankan, sebab kepemimpinan yang tepat dapat mendorong semangat kerja, sikap puas, dan kreativitas sesama pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT. Pos Indonesia (KCU Karawang)

Berdasarkan hasil peneletian, mengindikasi bahwa variable Lingkungan Kerja secara signifikan mempengaruhi Kepuasan Kerja dengan arah yang positif dan tepat. Temuan ini selaras dengan (Yusuf, 2017) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dalam penelitiannya juga menyatakan perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, sebab lingkungan kerja dapat membuat rasa puas terhadap pekerjaan serta dapat meningkatkan kerja yang diciptakan maka kepuasan kerja pegawai dapat meningkat. Oleh karena itu, perlunya meperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT. Pos Indonesia (KCU Karawang).

Berdasakan hasil penelitian diatas, mengindikasi bahwa variable Gaya Kepeimpinan dan Lingkungan Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Pos Indonesia. Temuan ini selaras dengan (Putri, R.A. 2023) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Bandung” ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan, seperti memberi motivasi, perhatian individual, serta dorongan terhadap inovasi memberikan pengaruh besar terhadap semangat dan loyalitas pegawai, dan lingkungan kerja yang mendukung seperti fasilitas yang memadai, suasana kerja yang harmonis, dan adanya komunikasi dua arah, membuat pegawai merasa lebih nyaman dan puas.

5. Penutup

Kesimpulan

Di PT. Pos Indonesia (KCU Karawang), penelitian ini menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Temuan penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan juga terdapat pengaruh besar kepada Kepuasan Kerja
2. Kenyamanan kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.
3. Kepuasan kerja juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan
4. Secara bersamaan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan melalui kepuasan kerja memberikan pengaruh yang sangat signifikan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja semuanya memiliki dampak yang signifikan satu sama lain.

Implikasi

1. Pengembangan Gaya Kepemimpinan yang Efektif

Manajemen perlu mengembangkan gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan mendukung agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pelatihan kepemimpinan

harus difokuskan pada penguatan soft skills, seperti empati, komunikasi, dan pengambilan keputusan berbasis tim.

2. Peningkatan Kualitas Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung produktivitas harus menjadi prioritas utama organisasi. Perbaikan sarana dan prasarana kerja serta penciptaan budaya kerja yang positif akan berkontribusi langsung terhadap kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan.

3. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang Terintegrasi

HR perlu merancang kebijakan yang mengintegrasikan gaya kepemimpinan dan pengelolaan lingkungan kerja sebagai bagian dari strategi peningkatan kepuasan kerja. Pendekatan holistik ini akan memperkuat loyalitas dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

4. Monitoring dan Evaluasi Berkala

Perlu dilakukan evaluasi rutin terhadap persepsi karyawan mengenai kepemimpinan dan lingkungan kerja untuk mengidentifikasi area yang perlu perbaikan. Hasil evaluasi dapat menjadi dasar untuk pengambilan keputusan manajerial yang lebih responsif dan adaptif.

5. Pengaruh Sinergis terhadap Produktivitas

Karena gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memengaruhi kepuasan kerja, maka peningkatan kedua aspek ini akan menciptakan efek sinergis terhadap peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Daftar Pustaka

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Effendi, M. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>
- Garis, R. R., Garvera, R., & Sihabudin, A. A. (2021). Analisis tipe kepemimpinan demokratis kepala desa dalam peningkatan pelayanan publik di Desa Karangjaladri Kabupaten Pangandaran. *Dinamika*, 8(2), 291–301.
- Kumakauw, G. V., Dotulong, L. O. H., & Palendeng, I. D. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Emotional Intelligence Terhadap Job Satisfaction Karyawan Yang Telah Menikah Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 12(4), 88–98.
- Latifah, Z. (2021). Pentingnya Kepemimpinan dalam Organisasi. *Seminar Nasional*, 1(1).
- Mukhtar, A. (2019). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Anugerah Fitrah Hidayah Makassar. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 8(4), 380–394. <https://doi.org/10.37476/jbk.v8i4.716>
- Muslimin, R. M., Kojo, C., & Dotulong, L. O. H. (2019). Analisis Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Pos Dan Giro Manado. *Jurnal EMBA*, 187(2), 187–198.
- Purba, V. L. (2019). Teamwork : Studi Indigenous Pada Karyawan Pns Dan Swasta Bersuku Jawa. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(2), 76–85.
- Putra, T. E., & Arifin, A. A. (2021). Pengaruh Big Five Personality, Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan (Ksop) Kelas li Kotabaru-Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 8(1), 32–49.

- Ramadhana, G. I., & Ratnawati, I. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pt Bess Finance Cabang Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 11(4), 1–22.
- Rubi Babullah. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna*, 2(4), 187–204. <https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i4.1104>
- Sembiring, F., & Sitanggang, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Perkasa Internusa Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 22, 52–68. <https://doi.org/10.54367/jmb.v22i1.1729>
- Sukmawati, A., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 239–248.
- Suryani, N. K., & FoEh, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra
- Wardhana, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Karyamanunggal Lithomas.