

## **Dampak Kepemimpinan Dan Area Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan**

**Febrita Sawalina Br Tarigan**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, <sup>2</sup>Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

*email : FebritaSawalina@gmail.com*

### **Abstrak**

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan berjumlah 30 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (versi 24.00). Secara parsial kepemimpinan t memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.*

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja*

## 1. PENDAHULUAN

Perusahaan tidak akan bisa beroperasi dan berjalan dengan baik tanpa adanya keterlibatan Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan sangat erat kaitannya dengan realisasi tujuan perusahaan. Kepuasan setiap karyawan yang nantinya dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan akan menentukan apakah perusahaan tumbuh dan berjalan sesuai visi dan misi atau tidak. Kinerja karyawan di perusahaan harus efektif dan efisien agar perusahaan tersebut dapat dikembangkan. Tuntutan untuk mencapai tujuan ini harus didukung oleh Manajemen perusahaan. Manajemen yang baik didalam perusahaan dapat mendorong dan memberikan motivasi pada karyawan untuk bekerja lebih baik. (Sembiring et al., 2021) Selain pegawai menyenangi pekerjaan itu sendiri pegawai juga harus di tuntut untuk mencintai pekerjaannya agar tugas yang di berikan selesai tepat waktu karena apabila pegawai hanya menyenangi namun tidak mencintai maka pekerjaan tersebut kurang efisien hasilnya, mungkin pegawai akan mengerjakan pekerjaan tersebut dengan tehnik asal-asalan karena tidak disiplinnya dalam melakukan tugas yang di berikan kepadanya. Dorongan yang diberikan pihak Manajemen atau manajer dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti dengan memahami faktor-faktor apa yang dapat membuat kepuasan kerja karyawan meningkat.

Menurut (Jufrizen, 2015) Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia ialah sistem kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja.

Dengan semakin berkembangnya perusahaan yang juga menyesuaikan dengan perkembangan teknologi pada masa sekarang ini membuat semakin meluas dan beraneka ragam tugas serta tanggung jawab yang diemban oleh karyawan didalam perusahaan sehingga para karyawan tersebut memerlukan kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan perkembangan perusahaan agar mereka dapat berkembang dengan baik dan juga memberikan keuntungan bagi perusahaan pula.

(Jufrizen & Lubis, 2020) Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Situasi ini akan menimbulkan keadaan dimana seorang karyawan dalam bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian tujuannya.

Kepemimpinan menjadi variabel yang termasuk mempengaruhi kepuasan kerja karyawan didalam perusahaan. Kepemimpinan menjadi hal yang dilaksanakan oleh seorang pemimpin yang didalam manajemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk mengelola bawahannya dalam hal ini karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

(Elizar & Tanjung, 2018) Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja.

Lingkungan kerja yang mendukung akan membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang nantinya mempengaruhi dirinya dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang diberikan secara tepat dapat berpengaruh pada karyawan agar karyawan dapat terpuaskan dan lebih produktif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan memiliki peran yang penting dalam melaksanakan manajemen perusahaan. Tentu saja tidak terkecuali pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Pemimpin dalam hal ini merupakan manajer yang harus memiliki kemampuan dalam hal manajerial yang baik guna menyelesaikan permasalahan yang terjadi di perusahaan dengan tepat. Hal ini karena pemimpin memiliki tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan karyawan yang dipimpinya. Seorang pemimpin tidak hanya membimbing dan mengarahkan bawahannya, namun yang utama adalah bagaimana pemimpin mampu memberikan visi dan misi yang jelas untuk mencapai tujuan perusahaan kepada karyawan. Selain kepemimpinan, hal lain yang juga mempengaruhi adalah Lingkungan kerja baik berdampak langsung maupun tidak langsung. Di dalam perusahaan, lingkungan kerja yang baik mampu memberikan dampak baik bagi karyawan begitu juga sebaliknya. PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk sebagai perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia memiliki tugas pokok menyediakan jaringan komunikasi.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan pada PT. Telekomunikasi, masih ditemukan bahwa pimpinan lebih cenderung mengarahkan aktivitas pekerjaan yang berorientasi pada hasil kerjaan yang dilakukan oleh karyawan daripada memfokuskan pada proses sehingga hal ini membuat karyawan sedikit tidak puas yang nantinya akan berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi hasil kerja yang dikerjakan oleh karyawan menjadi tidak maksimal.

Selain itu kurangnya pendekatan antara pimpinan kepada karyawan membuat karyawan kurang bisa menyampaikan keluhan yang dialaminya selama melaksanakan pekerjaan dan juga komunikasi yang jarang terjalin antara pimpinan dan karyawan menjadikan melebarnya batasan tersebut, dan juga adanya target dan tuntutan kerja yang harus dicapai memberikan ketidakpuasan kerja pada pegawai dan jarang menunjukkan sikap bangga pada karyawan yang telah melakukan pekerjaan sesuai dengan hasil yang diinginkan sehingga karyawan lama kelamaan akan merasa ketidakpuasan dalam bekerja.

Faktor yang membuat kepuasan kerja karyawan rendah juga terlihat dari pengawasan serta motivasi dari pimpinan. Pengawasan oleh pimpinan saat bekerja sangatlah penting untuk dijadikan proses melihat jaminan bahwa karyawan menjalankan tugas sudah sesuai dengan tujuan perusahaan serta standar kinerja yang telah ditetapkan. Sehingga kurangnya pengawasan dari pimpinan menyebabkan rendahnya pengetahuan pimpinan terkait masalah kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Rendahnya pengawasan dari pimpinan terhadap karyawannya berdampak langsung pada kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kondisi Lingkungan kerja yang ada di PT. Telekomunikasi Indonesia sudah cukup baik dengan penyediaan lingkungan kerja fisik yang baik dengan diberikannya fasilitas kerja yang lengkap serta keamanan kerja yang sudah memenuhi standard sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Tetapi masih ada keluhan mengenai ketidakpuasan karyawan yang disebabkan oleh suasana lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kurang kondusif untuk fokus bekerja.

Lingkungan kerja yang kurang nyaman ini disebabkan karena ruang kerja karyawan yang didapati sering mengalami kebisingan yang disebabkan oleh para karyawan yang bercengkrama di waktu kerja sehingga dapat mengganggu karyawan lain didalam ruangan tersebut, selain itu pencahayaan yang kurang mendukung dan juga peralatan di ruang kerja yang tidak memadai memberikan dampak yang kurang positif untuk karyawan dalam bekerja. Kondisi seperti ini terjadi karena kurangnya pemeliharaan fasilitas dan juga kurang mendapat perhatian dari pimpinan. Selain itu masalah lingkungan kerja yang dihadapi karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, adalah kurangnya komunikasi antar sesama karyawan sehingga masalah ini nantinya dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan berdampak langsung pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk perusahaan.

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan untuk penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang digunakan untuk mencari hubungan dari satu variabel dengan variabel lain. Pendekatan asosiatif ini dipilih oleh peneliti karena penelitian ini menguji pengaruh dan hubungan antar satu variabel dengan variabel lain.

Didalam penelitian ini yang akan digunakan sebagai definisi operasional adalah Kepuasan Kerja (Y), Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

Penelitian ini dilakukan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Kota Medan Jalan Prof. H.M. Yamin Sh No.13, Sidodadi, Perintis, Kec. Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Maret 2021 hingga selesai.

Populasi pada penelitian ini terdiri dari sekumpulan objek yang menjadi pusat penelitian yang terdapat 30 karyawan yang menjadi populasi, dimana dari objek tersebut berisi informasi yang ingin diketahui. Jadi populasi bukan hanya manusia, tetapi juga dapat benda lain. Bukan hanya sebatas jumlah yang menjadi objek untuk dipelajari tetapi seluruh karakteristik yang dimiliki oleh objek tersebut.

Pada penelitian ini yang menjadi sampel yaitu seluruh karyawan bagian HR-CDC PT. Telkom Indonesia Tbk, Kota Medan, sejumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini memakai sampel jenuh, yaitu dengan mengambil seluruh populasi yang ada pada objek penelitian.

Dalam penelitian yang dilakukan ini menggunakan Teknik pengumpulan data dengan observasi dengan daftar pertanyaan (kuesioner) Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yaitu menganalisis dan menguji data dengan perhitungan sejumlah angka dan kemudian ditarik kesimpulan dari hasil perhitungan tersebut. Adapun tekniknya adalah dengan Regresi Linier Berganda, Pengujian Asumsi Klasik, Uji Hipotesis, Uji F (Simultan) dan Koefisien Determinasi.

## 3. HASIL PENELITIAN

### A. Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (Best Linear Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni:

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

Berikut hasil pengujian dari ketiga uji asumsi klasik tersebut:

#### 1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas, jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar.1. Hasil Uji Normalitas**  
**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)**

Berdasarkan gambar.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

**2) Uji Multikolineritas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila Tolerance < 0,01 atau sama dengan VIF > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila Tolerance > 0,01 atau sama dengan VIF < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas. (Ghozali, 2013).

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

**Tabel.1 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.509	1.966
	Lingkungan Kerja	.509	1.966

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)**

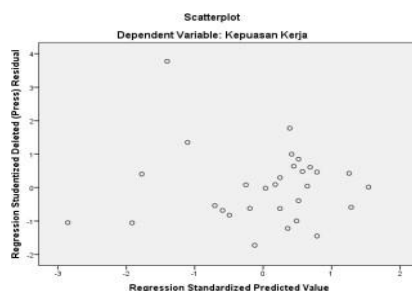
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel kepemimpinan (X1) sebesar 1,966 dan variabel lingkungan kerja (X2) juga sebesar 1,966. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai Tolerance pada variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,509 dan variabel lingkungan kerja (X2) juga sebesar 0,509. Dari masing-masing variabel nilai tolerance lebih besar dari 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai tolerance setiap variabel independen lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

**3) Uji Heteroskedastisitas**

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode Scatterplot. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



**Gambar.2. Hasil Uji Heterokedastisitas**  
**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)**

Bentuk gambar.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### B. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen, komunikasi dan lingkungan kerjasebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

**Tabel.2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.633	5.140		1.485	.149
	Kepemimpinan	.782	.236	.506	3.311	.003
	Lingkungan Kerja	.457	.181	.387	2.532	.017

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)**

Dari tabel diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 7,633
- 2) Kepemimpinan = 0,782
- 3) Lingkungan kerja = 0,457

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :  $Y = 7,633 + 0,782X_1 + 0,457X_2$

Keterangan :

1) Konstanta sebesar 7,633 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan akan meningkat sebesar 7,633.

2)  $\beta_1$  sebesar 0,782 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,782 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

3)  $\beta_2$  sebesar 0,457 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,457 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

### C. Pengujian Hipotesis

#### 1) Uji t (Uji Parsial)

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat pengaruh

yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$t = r \frac{n-1}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = Nilai thitung

r = Koefisien Korelasi

k = Variabel Independen

n = Jumlah Sampel

Bentuk pengujian

a)  $H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b)  $H_0 : r_s \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

a) Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

b) Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

**Tabel.3. Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	7.633	5.140		1.485	.149
	Kepemimpinan	.782	.236	.506	3.311	.003
	Lingkungan Kerja	.457	.181	.387	2.532	.017

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)

#### a) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Bedasarkan tabel diatas diperoleh t hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 3,311 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k (30-2= 28)$ , di peroleh t tabel 2,048. Jika t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja, didalam hal ini t hitung 3,311 > t tabel 2,048. Ini berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,003 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,003 < 0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.

#### b) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Bedasarkan tabel diatas diperoleh t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,532 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k (30-2= 28)$ , di peroleh t tabel 2,048. Jika t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, didalam hal ini t hitung 2,532 > t tabel 2,048. Ini berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,017 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,017 < 0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.

## 2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu komunikasi dan lingkungan kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

a) Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel dan dengan Y.

b) Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel dan dengan Y.

**Tabel.4. Hasil Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	609.366	2	304.683	28.630	.000 <sup>b</sup>
	Residual	287.334	27	10.642		
	Total	896.700	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 157,622, kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan  $dk = n-k-1$

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh F hitung untuk variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 28,630 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k-1$  ( $30-2-1=27$ ), di peroleh F tabel 3,35. Jika F hitung > F tabel maka didapat pengaruh yang antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, didalam hal ini F hitung  $28,630 > F$  tabel 3,35. Ini berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.

### D. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai maka dapat diketahui melalui koefisien determinasi dengan melihat nilai R-Square pada tabel di bawah ini.

**Tabel.5. Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 <sup>a</sup>	.680	.656	3.26221

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan  
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,824 atau 82,4% yang berarti bahwa hubungan keeratan antara kepuasan kerja dengan variabel bebasnya, yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah tinggi. Pada nilai R Square dalam penelitian ini sebesar 0,680 yang berarti 68% variasi dari kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel bebas yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Sedangkan sisanya 32% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kemudian standard error of the estimated artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. Standard error of the estimated disebut juga standar diviasi. Standard error of the estimated dalam penelitian ini adalah sebesar 3,26221 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kepuasan kerja.

#### **4. PEMBAHASAN**

##### **1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan. diperoleh thitung 3,311 > ttabel 2,048 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,003 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan. Kepemimpinan yang menjadi upaya untuk mempengaruhi lingkungan didalam perusahaan dengan menggunakan kekuasaan agar mudah dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan yang tepat mengarahkan pada kepuasan kerja karyawan yang tercapai sehingga nantinya juga akan memberikan dampak yang positif kepada pekerjaan yang dilakukan. Kepemimpinan dapat mendapat umpan balik yang positif dan negatif karena setiap karyawan memiliki penilaian individual yang berbeda kepada kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, tetapi pimpinan dapat terus melanjutkan kepemimpinan yang diterapkan dengan tetap mendengar masukan dari karyawan tentang hal-hal yang dapat mendukung proses kerja didalam perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang dipimpin dengan kepemimpinan yang benar akan menimbulkan kepuasan kerja yang tercapai dan berhasil bagi karyawan tersebut. Dan ketika kepuasan kerja tercapai maka akan memudahkan karyawan dalam fokus bekerja dan juga berani berkembang dan berbagi pendapat ketika dibutuhkan oleh perusahaan. Berikut gambar hubungan Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja. Hasil penelitian (Khair, 2018), (Jufrizen, 2017), (Siagian & Khair, 2018), (Widaryati, 2014), (Riana, 2015), (Astuti, 2018) bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

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

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan. diperoleh thitung 2,532 > ttabel 2,048 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,017 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.

Lingkungan kerja menjadi sarana dan prasarana kerja yang penting karena memberikan pengaruh langsung pada setiap individu didalam perusahaan. Semakin kondusif lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dapat dikatakan baik ketika karyawan mampu berkegiatan secara maksimal, aman, sehat, dan nyaman. Yang termasuk kedalam lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan, maka dari itu lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Khair, 2018) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja dengan ditandai signifikannya hasil penelitian pengaruh yang ditimbulkan dari lingkungan kerja pada kepuasan kerja dimana hasil ini dipicu dari penilaian mengenai fasilitas yang diberikan, kenyamanan ruang kerja, dan juga keamanan pada saat bekerja. Hasil penelitian (Nasution, 2018), (Widaryati, 2014), (Siagian & Khair, 2018), (Astuti, 2018), (Siswadi, 2015), (Hasibuan & Bahri, 2018b) bahwa lingkungan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

##### **3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan. Dari uji ANOVA (Analysis Of Varians) pada tabel diatas didapt Fhitung sebesar 28,630 sedangkan Ftabel diketahui sebesar 3,35. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.

Kepemimpinan dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat ketika digunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Kepemimpinan memegang peran penting karena saat pimpinan dapat menerapkan kepemimpinan yang baik untuk setiap karyawan maka akan menciptakan keterkaitan antara pimpinan dan juga karyawan, dan membuat karyawan lebih nyaman ketika bekerja. Selain itu juga lingkungan kerja yang berpengaruh langsung kepada fisik dan non fisik karyawan yang dilihat dari berbagai aspek sehingga lingkungan kerja yang baik akan membuat kepuasan kerja meningkat.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Astuti, 2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, selain itu pengaruh yang diberikan oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dikategorikan kuat. Maka dari itu disarankan pada perusahaan untuk memberikan timbal balik yang sesuai dengan tanggung jawab yang dijalankan oleh karyawan, agar karyawan tidak merasa tertekan dan terintimidasi dalam bekerja. Dan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan disarankan untuk menimbulkan kepercayaan karyawan bahwa karyawan akan akan menerima imbalan yang sesuai dengan kinerja yang diberikan untuk perusahaan.

(Anugrah & Nurseto, 2013) menjelaskan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin membaik pula kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, ketika kepemimpinan memburuk maka kepuasan kerja akan menurun. Begitu juga dengan lingkungan kerja didalam perusahaan yang mengindikasikan bahwa semakin terkelolanya lingkungan kerja maka akan semakin tercapai kepuasan kerja, dan ketika lingkungan kerja tidak diperhatikan dengan baik maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Dilihat dari beberapa penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, maka dengan landasan tersebut peneliti ingin melihat pengaruh yang ditimbulkan dari kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Hal ini juga didasari dari pengamatan mengenai kepemimpinan yang dijalankan di perusahaan tersebut dan bagaimana perusahaan mengelola lingkungan kerja untuk karyawannya. Maka dapat digambarkan pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian (Khair, 2018), (Siagian & Khair, 2018), (Astuti, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.

1. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.
2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.
3. Secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.

## 6. REFERENSI

- Anggainsi, E. (2020). Code Switching Utterances of Public Figures Vlog In Youtube Channel (Doctoral dissertation, UMSU).
- Astuti, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Barat, J., Fajriyah, S., & Prasetya, R. J. I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT . Bank Central Asia , Tbk . Cabang Utama). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 23–34.
- Bismala, L. (2017). *Perilaku Organisasi*. Penerbit: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Damayanti. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1(2), 75–86.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019, October). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 209-218).
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Farisi, S., & Siregar, Q. R. (2020). Pengaruh Harga dan Promosi Terhadap Loyalitas Pelanggan Pengguna Jasa Transportasi Online di Kota Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 148-159.
- Hanum, Z., & Hasibuan, J. S. (2018). MODEL PENGEMBANGAN BAHAN AJAR PERKULIAHAN AKUNTANSI PERPAJAKAN DENGAN PROGRAM KOMPUTER PAJAK. *Kumpulan Penelitian dan Pengabdian Dosen*, 1(1).
- KHAIRINA, A. (2020). PENGARUH RETURN ON ASSET, RETURN ON EQUITY, NET PROFIT MARGIN TERHADAP RETURN SAHAM PADA PERUSAHAAN SUB SEKTOR MAKANAN DAN MINUMAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (Doctoral dissertation, UMSU).
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019, October). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 365-372).
- Nasution, A. E., Putri, L. P., & Lesmana, M. T. (2019, October). Analisis pengaruh harga, promosi, kepercayaan dan karakteristik konsumen terhadap keputusan pembelian konsumen pada 212 mart di kota medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 165-173).
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 39-51.
- Pulungan, D. R., Khairani, L., Arda, M., Koto, M., & Kurnia, E. (2019, October). Memotivasi Anak Usia Dini Menabung Demi Masa Depan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 296-301).
- Putri, L. P. (2017). Pengaruh Profitabilitas Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Pertambangan Batubara di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 16(2).
- Siregar, Q. R., & Farisi, S. (2018). Pengaruh Return On Assets Dan Earning Per Share Terhadap Harga Saham. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 81-89.
- Sulamsi, E., & Akrim, A. (2020). Management construction of inclusion education in primary school. *Kumpulan Makalah, Jurnal Dosen*.
- Qorib, M., Akrim, A., & Gunawan, G. (2018). *Pluralisme Buya Syafii Marif*. Kumpulan Buku Dosen, 1(1).