

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. INDOPURA UTAMA TANJUNG MORAWA KAB. DELI SERDANG

1)Adrian Babtissay Simbolon 2)Sahat Simbolon3) Yulia Kristina Simbolon

1) Universitas Wirahusada

2)Dosen Institut Bisnis IT& B Medan

3) Universitas Mandiri Bina Prestasi Medan

Email : adrianbolon12@gmail.com¹, sahats_simbolon@yahoo.com²,
yuliakristinasimbolon@gmail.com³

Abstract

This study aims to examine the influence of leadership style, communication, and work environment on employee job satisfaction at PT. Indopura Utama Tanjung Morawa Kab. Deli Serdang over a three-month period, from March to May 2022. The method used was a census technique, with all 70 employees serving as the research sample. Data were collected through a questionnaire measuring the variables of leadership style, communication, work environment, and employee job satisfaction. The data analysis included validity and reliability tests, descriptive analysis, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression, correlation test, t-test, F-test, and coefficient of determination test. The descriptive analysis results showed that the variables of leadership style, communication, work environment, and job satisfaction were categorized as good. Based on the partial hypothesis testing (t-test), leadership style, communication, and work environment were found to have a positive and significant effect on employee job satisfaction. The coefficient of determination indicated that these three variables contributed 75.7% to job satisfaction, while the remaining 24.3% was influenced by other factors not examined in this study, such as compensation, work discipline, and motivation.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan organisasi tempat karyawan bekerja (Juniarti dkk., 2021). Tingkat kepuasan ditentukan oleh sejauh mana pekerjaan memenuhi harapan dan kebutuhan individu. Faktor-faktor seperti gaji, kondisi kerja, dan pengawasan ikut membentuk persepsi kepuasan kerja. Karena bersifat personal, kepuasan kerja berbeda-beda antar individu tergantung pada nilai-nilai yang mereka anut. Menurut Badu dan Noviyanti (2017), gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pemimpin yang mampu mengarahkan dan memotivasi dengan baik cenderung menghasilkan karyawan yang puas dan produktif. Penelitian Abadiyah (2021) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Komunikasi juga memainkan peran penting. Hariyanto (2021) menyatakan bahwa komunikasi efektif memperlancar aktivitas kerja dan meningkatkan produktivitas. Hasil studi Safari dkk. (2019) mendukung hal ini dengan menunjukkan adanya hubungan positif antara komunikasi organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya, **lingkungan kerja** juga menjadi faktor penting. Kartawan dkk. (2017) menekankan bahwa kondisi kerja yang nyaman, sehat, dan aman meningkatkan kepuasan serta motivasi kerja. Penelitian Mariyanti dan Hening (2019) membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

PT. Indopura Utama Tanjung Morawa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang peralatan keselamatan bangunan. Struktur kepemimpinannya bersifat terpusat, di mana semua keputusan ditentukan oleh direktur utama tanpa melibatkan karyawan. Hal ini

berdampak pada rendahnya kepuasan kerja karena karyawan merasa tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan.

Di sisi lain, komunikasi internal di perusahaan juga masih belum optimal. Manajer yang menangani banyak divisi memiliki keterbatasan waktu untuk menjalin komunikasi efektif dengan bawahannya, sehingga pesan seringkali tidak dipahami dengan baik. Selain itu, kondisi lingkungan kerja juga kurang mendukung. Beberapa fasilitas penting mengalami kerusakan: Lampu: 10 dari 50 unit (20%) rusak, AC: 5 dari 20 unit (25%) rusak, Toilet: 2 dari 6 unit (33%) rusak, Kipas angin: 5 dari 20 unit (25%) rusak. Kerusakan ini mengganggu kenyamanan kerja dan menunjukkan perlunya perawatan rutin dari manajemen.

Perusahaan juga belum pernah melakukan evaluasi kepuasan kerja karyawan, meskipun hal ini sangat penting. Salah satu indikasi menurunnya kepuasan kerja terlihat dari meningkatnya turnover karyawan dalam tiga tahun terakhir: 2019: 10%, 2020: 12%, 2021: 21%. Kenaikan yang tajam di tahun 2021 menunjukkan potensi masalah serius seperti menurunnya motivasi, beban kerja tinggi, atau ketidakcocokan dengan budaya organisasi. Peningkatan turnover ini seharusnya menjadi sinyal bagi manajemen untuk segera mengevaluasi gaya kepemimpinan, komunikasi, kondisi kerja, dan kebijakan SDM secara menyeluruh agar dapat meningkatkan retensi dan kepuasan kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Menurut Laugu (2018:22), kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, agar mereka berbuat sesuatu dalam mencapai suatu tujuan dan maksud. Maksudnya bahwa kepemimpinan setidaknya melibatkan unsur-unsur: orang yang dapat mempengaruhi, orang yang dapat dipengaruhi, dan adanya kegiatan atau serangkaian tindakan tertentu dalam mencapai tujuan organisasi. Tidaklah mudah menciptakan relasi di dalam kepemimpinan di sebuah organisasi. Dalam melakukan interaksi, maka pemimpin harus mempunyai kriteria tersendiri. Kumaran menyebutkan bahwa kriteria yang harus dimiliki oleh pemimpin diantaranya adalah pemimpin menetapkan arah dan kecepatan, pemimpin memotivasi, menetapkan tujuan, dan menentukan kebijakan.

Laugu menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam menggerakkan dan mengarahkan para bawahannya untuk melakukan tindakan-tindakan yang terarah dalam mendukung pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan pada dasarnya bersifat sementara/ tidak tetap sehingga terkadang sulit dinilai seorang pemimpin menggunakan salah satu dari gaya kepemimpinan yang mana. Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin adalah kepribadian seorang pemimpin itu sendiri. Gaya kepemimpinan adalah pola interaksi antara pimpinan dan bawahan. Pola interaksi tersebut membentuk 2 orientasi orientasi perilaku pemimpin terhadap bawahan dan orientasi hubungan antar keduanya.

Menurut Tristina dan Suwignyo (2019:18), gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam menggerakkan dan mengarahkan para bawahannya untuk melakukan tindakan-tindakan yang terarah dalam mendukung pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan pada dasarnya bersifat sementara/ tidak tetap sehingga terkadang sulit dinilai seorang pemimpin menggunakan salah satu dari gaya kepemimpinan yang mana. Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin adalah kepribadian seorang pemimpin itu sendiri.

Menurut Tristina dan Suwignyo (2019:20) indikator Gaya Kepemimpinan terdiri dari sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Komunikasi

Menurut Hariyanto (2021:48), komunikasi adalah proses kegiatan pengoperan/penyampaian warta/berita/informasi yang mengandung arti dari satu pihak (seseorang atau tempat) kepada pihak (seseorang atau tempat) lain dalam usaha mendapatkan saling pengertian. Menurut Karyaningsih (2018:5), komunikasi sebagai suasana yang penuh keberhasilan jika dan hanya jika penerima pesan memiliki makna terhadap pesan tersebut dimana makna yang diperolehnya tersebut sama dengan apa yang dimaksudkan oleh sumber. Komunikasi adalah pengiriman atau penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih dengan cara yang tepat sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami; hubungan; kontak.

Karyaningsih juga mengungkapkan bahwa komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik secara lisan, tertulis, maupun menggunakan alat komunikasi. Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain.

Menurut Samsinar dan Nur (2017:5) ada beberapa komponen atau elemen-elemen yang ada pada setiap tindak komunikasi yaitu :

1. Lingkungan
2. Sumber-Penerima
3. Pesan
4. Saluran
5. Gangguan
6. Proses Penyampaian/Encoding dan proses Penerimaan/Decoding
7. Umpan Balik dan Umpan Maju

8. Dampak
9. Etika

Menurut Hariyanto (2021:48), untuk dapat melakukan komunikasi yang efektif diperlukan beberapa persyaratan, yaitu:

1. Persepsi.
Seorang komunikator yang cerdas harus dapat memprediksi apakah pesan- pesan yang akan disampaikannya dapat diterima oleh komunikan atau tidak.
2. Ketepatan.
Secara umum, audiens mempunyai suatu kerangka berpikir yang jelas. Agar komunikasi yang dilakukan mencapai sasaran, seseorang perlu mengekspresikan sesuatu sesuai dengan apa yang ada dalam kerangka berpikir mereka.
3. Kredibilitas.
Dalam berkomunikasi, komunikator perlu memiliki suatu keyakinan dan optimisme yang tinggi bahwa audiensnya adalah orang-orang yang dapat dipercaya.
4. Pengendalian.
Dalam berkomunikasi, audiens akan memberikan suatu reaksi atau tanggapan terhadap pcsan yang disampaikan. Reaksi mereka dapat membuat komunikator tertawa, menangis, bcrtindak, mengubah pikiran, atau lemah lembut.
5. Keharmonisan.
Komunikator yang baik tentu akan selalu dapat menjaga huhungan persahabatan yang baik dengan audiens sehingga komunikasi dapat berjalan lancar dan mencapai tujuannya.

Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019:34), dalam dunia kerja pada suatu perusahaan banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu perusahaan antara lain contohnya adalah karyawan, peralatan kerja dan lain-lain. Hal-hal tersebut perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Yang akan kita bahas disini adalah masalah lingkungan kerja karena lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan yang ada pada suatu perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka produktivitas karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik dan lancar.

Jenis-jenis lingkungan kerja menurut Enny (2019:50) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun

mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non-fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

Menurut Farida dan Sri (2016:50), lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Peralatan kerja yang memadai
- c. Fasilitas
- d. Tersedianya sarana angkut

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasa. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Hubungan rekan kerja setingkat
- b. Hubungan atasan dengan karyawan
- c. Kerjasama antar karyawan

Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2020:110) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya. Dalam unit kerja, pegawai tidak hanya sekedar bekerja, akan tetapi menghadapi berbagai macam situasi, misalnya menyangkut hubungan dengan rekan kerja, dengan kebijakan atasan, dengan imbalan yang diterima, dan kesempatan promosi. Hal ini dipercayai oleh sebagian besar pihak manajemen bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku tenaga kerja, produktivitas kerja, tingkat absensi tenaga kerja dan perputaran tenaga kerja. Lebih jauh lagi kepuasan kerja dianggap sebagai prediktor penting dalam meraih kesejahteraan individu.

Menurut Indrasari (2017:55), kepuasan kerja juga merupakan prediktor yang baik terhadap keinginan atau keputusan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya. Kepuasan kerja dijelaskan dalam berbagai definisi oleh para ahli. Kepuasan kerja adalah "The appraisal of one's job as attaining or allowing the attainment of one's important job value, providing these value are congruent with or help full fit one's basic needs". Artinya, tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya.

Indrasari (2017:57), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara seorang dalam merasakan dirinya atau pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam dirinya yang berhubungan dengan pekerjaan atau kondisi yang dirasakan. Indrasari juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja melibatkan aspek upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan antara pengajardengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi menjadi landasan pencapaian kinerja perguruan tinggi.

Selanjutnya Agustini (2019:56) menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang (favorable and unfavorable) seseorang berkenaan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap umum pegawai tentang pekerjaan yang dilakukannya, jika membahas sikap pegawai, maka yang dimaksudkan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai di mana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara batas jasa pegawai dengan tingkat nilai bias jasa baik finansial maupun non finansial.

Menurut Agustini (2019:56) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Gaji/Imbalan,
Merupakan imbalan jasa yang diterima oleh karyawan sesuai dengan jenis, dan beban pekerjaan yang dilaksanakan.
2. Pekerjaan
Menyangkut karakteristik pekerjaan, yaitu apakah pekerjaan itu menantang, menarik, atau justru membosankan.
3. Supervisi
Merupakan kualitas dan bentuk pengawasan, pengarahan dan pembimbingan yang diterima dari atasan.
4. Promosi
Merupakan komponen yang mengatur tersedianya kesempatan untuk berkembang dalam tugas dan jabatan.
5. Rekan Sekerja
Merupakan komponen yang mengukur apakah rekan-rekan kerja dapat diajak bekerja sama, apakah mereka memiliki kompetensi yang saling mendukung, persahabatan, serta perilaku tolong-menolong antar rekan kerja.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian karyawan PT. Indopura Utama Tanjung Morawa Kab. Deli Serdang yang berjumlah 70 (tujuh puluh) orang, sedangkan untuk teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Indopura Utama Tanjung Morawa Kab. Deli Serdang yaitu sebanyak 70 orang responden dengan menggunakan teknik sensus.

Operasionalisasi Variabel

Variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (independent variable) terdiri dari gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja.
2. Variabel terikat (dependent variable) terdiri dari kepuasan kerja karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi.

Metode Analisis

1. Analisis Deskriptif. Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan informasi yang diperoleh. Deskriptif ini digunakan untuk mengetahui gambaran kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan budaya organisasi dan kinerja karyawan.
2. Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis Regresi Linear Berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y) Persamaan yang digunakan dalam analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + \epsilon$; di mana : Y = Variabel terikat, a = konstanta, b = koefisien variabel penelitian, X = variabel bebas dan ϵ = epsilon.

HASIL PENELITIAN

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam angket. Deskripsi skor penilaian jawaban dari masing-masing variabel di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Skor penilaian jawaban tentang variabel gaya kepemimpinan

Tabel 1. Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan.

No.	Pernyataan	Jumlah dan Persentase Jawaban Responden									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan mampu mengambil keputusan secara rasional	40	57,1	19	27,2	11	15,7	0	0,0	0	0
2	Pimpinan mengambil keputusan dengan pertimbangan masukan dari bawahan	11	15,7	19	27,2	28	40	12	17,1	0	0
3	Pimpinan memberikan motivasi dan semangat kerja kepada karyawan	24	34,3	27	38,6	13	18,6	6	8,5	0	0
4	Pimpinan mampu mengkomunikasikan arahan dan tujuan kepada karyawan	29	41,4	30	42,9	11	15,7	0	0	0	0
5	Pimpinan mendengarkan masukan dari karyawan	10	14,3	25	35,7	25	35,7	10	14,3	0	0
6	Karyawan mengikuti arahan dan tugas yang diberikan oleh pimpinan	31	44,3	24	34,3	11	15,7	4	5,7	0	0
7	Pimpinan selalu bertanggung jawab atas setiap keputusan yang diambil	35	50	26	37,1	9	12,9	0	0	0	0
8	Pimpinan mampu mengambil keputusan di saat kritis	39	55,7	23	32,9	8	11,4	0	0	0	0
Total		219	312,9	193	275,7	116	165,7	32	45,7	0	0
Rata-rata			39,1		34,5		20,7		5,7		0

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2024.

Berdasarkan tabel diatas , jawaban sangat setuju = 39,1%; responden yang memilih jawaban setuju = 34,5%; responden yang memilih jawaban kurang setuju = 20,7%; responden yang memilih jawaban tidak setuju = 5,7%; responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju = 0%.

Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 73,6% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana proses presentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dalam perusahaan ini dikategorikan baik.

2. Skor penilaian jawaban tentang variabel komunikasi

Tabel 2. Jawaban Responden Variabel Tentang Komunikasi.

No,	Pernyataan	Jumlah dan Persentase Jawaban Responden									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan dapat memahami dengan baik pesan yang disampaikan oleh pimpinan maupun rekan kerja	35	50	21	30	8	11,4	6	8,6	0	0
2	Pesan yang disampaikan pimpinan dan rekan kerja kepada Karyawan telah jelas	23	32,9	32	45,7	13	18,5	2	2,9	0	0
3	Pesan yang disampaikan pimpinan dan rekan kerja kepada Karyawan telah tepat sasaran	32	45,7	17	24,3	18	25,7	3	4,3	0	0
4	Pesan yang disampaikan pimpinan dan rekan kerja kepada Karyawan telah akurat	33	47,1	17	24,3	12	17,2	8	11,4	0	0
5	Pesan yang disampaikan pimpinan dan rekan kerja kepada Karyawan dapat dipercaya	31	44,3	24	34,3	15	21,4	0	0,0	0	0
6	Karyawan antusias atas pesan yang disampaikan oleh pimpinan dan rekan kerja	24	34,3	27	38,6	15	21,4	4	5,7	0	0
Total		178	254,3	138	197,1	81	115,7	23	32,9	0	0
Rata-rata			42,4		32,8		19,3		5,5		0

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2024.

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju = 42,4%; responden yang memilih jawaban setuju = 32,8%; responden yang memilih jawaban kurang setuju = 19,3%; responden yang memilih jawaban tidak setuju = 5,5%; responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju = 0%.

Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 75,2% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana proses presentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dalam perusahaan ini dikategorikan baik.

3. Skor penilaian jawaban tentang variabel lingkungan kerja

Tabel 3. Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja.

No,	Pernyataan	Jumlah dan Persentase Jawaban Responden									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Luas kantor cukup dan sesuai dengan kapasitas karyawan	38	54,2	23	32,9	9	12,9	0	0	0	0
2	Kondisi kantor selalu rapi dan bersih	13	18,6	20	28,6	28	40	9	12,9	0	0
3	Peralatan kerja aman untuk digunakan	30	42,9	26	37,1	10	14,3	4	5,7	0	0
4	Peralatan kerja cukup dan memadai untuk karyawan	13	18,6	19	27,1	26	37,2	12	17,1	0	0
5	Lampu penerangan tersedia dan cukup untuk karyawan	41	58,6	19	27,1	9	12,9	1	1,4	0	0
6	Jendela dan ventilasi tersedia dan cukup untuk karyawan	38	54,3	19	27,1	10	14,3	3	4,3	0	0
7	Suhu dan kelembaban udara di tempat kerja telah sesuai	37	52,9	22	31,4	11	15,7	0	0	0	0
8	Tersedia sarana transportasi untuk karyawan	30	42,9	17	24,3	17	24,3	6	8,5	0	0
9	Rekan kerja setingkat dapat bekerja sama dengan baik	16	22,9	21	30	17	24,3	16	22,8	0	0
10	Pimpinan mendengarkan masukan bawahan	24	34,3	25	35,7	17	24,3	4	5,7	0	0
11	Antar karyawan memiliki hubungan yang baik	24	34,3	24	34,3	16	22,9	6	8,5	0	0
Total		304	434,3	235	335,7	170	242,9	61	87,1	0	0
Rata-rata			42,9		30,2		21		5,9		0

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2024.

Berdasarkan tabel diatas, jawaban sangat setuju = 42,9%; responden yang memilih jawaban setuju = 30,2%; responden yang memilih jawaban kurang setuju = 21%; responden

yang memilih jawaban tidak setuju = 5,9%; responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju = 0%.

Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 73,1% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana proses presentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dalam perusahaan ini dikategorikan baik.

4. Skor penilaian jawaban tentang variabel kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4. Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja Karyawan.

No.	Pernyataan	Jumlah dan Persentase Jawaban Responden									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	25	35,7	22	31,4	19	27,1	4	5,7	0	0
2	Karyawan mendapatkan gaji yang cukup untuk kebutuhan hidup	35	50	25	35,7	10	14,3	0	0,0	0	0
3	Karyawan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan/minat	16	22,9	20	28,6	26	37,1	8	11,4	0	0
4	Karyawan mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaan	30	42,9	28	40	12	17,1	0	0	0	0
5	Karyawan mendapatkan bimbingan dari atasan	32	45,7	27	38,6	11	15,7	0	0	0	0
6	Karyawan mendapatkan perlakuan yang baik dari atasan	16	22,9	22	31,4	25	35,7	7	10	0	0
7	Karyawan mendapatkan peluang untuk pengembangan karir	35	50	27	38,6	8	11,4	0	0	0	0
8	Karyawan mendapatkan peluang untuk mengembangkan diri berdasarkan hasil kerja	36	51,4	23	32,9	11	15,7	0	0	0	0
9	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	19	27,2	22	31,4	21	30	8	11,4	0	0
10	Karyawan dapat bekerja sama dengan rekan kerja	19	27,2	27	38,6	20	28,5	4	5,7	0	0
Total		263	375,1	243	347,1	163	232,9	31	44,3	0	0
Rata-rata			37,6		34,7		23,3		4,4		0

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2024.

Berdasarkan tabel diatas, jawaban sangat setuju adalah sebanyak 37,6%; responden yang memilih jawaban setuju = 34,7%; responden yang memilih jawaban kurang setuju = 23,3%; responden yang memilih jawaban tidak setuju = 4,4%; responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju = 0%.

Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 72,3% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana proses presentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dalam perusahaan ini dikategorikan baik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda untuk pengaruh di antara variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Nilai Koefisien regresi dan Nilai t hitung

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	5,667	2,424		2,338	,022
Gaya Kepemimpinan	,385	,093	,335	4,160	,000
Komunikasi	,378	,099	,290	3,800	,000
Lingkungan Kerja	,294	,062	,397	4,712	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2024.

Penjelasan :

1. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah : $Y = 5,667 + 0,385 X_1 + 0,378 X_2 + 0,294 X_3$. Artinya nilai konstanta = 5,667 dengan asumsi nilai $X_1 = 0, X_2 = 0, X_3 = 0$, maka nilai Y adalah sebesar 5,667. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja adalah positif. Hal ini berarti gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dengan kepuasan kerja karyawan.
2. Nilai uji t variabel gaya kepemimpinan, $t_{hitung} = 4,160 > t_{tabel} = 1,668$ artinya gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai variabel komunikasi $t_{hitung} = 3,800 > t_{tabel} = 1,668$ artinya komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai uji t variabel lingkungan kerja $t_{hitung} = 4,712 > t_{tabel} = 1,668$ artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Hipotesis Simultan atau Uji F

Hasil uji hipotesis simultan atau uji F untuk pengaruh di antara variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Nilai F hitung
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1413,819	3	471,273	72,749	,000 ^b
	Residual	427,552	66	6,478		
	Total	1841,371	69			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Komunikasi, GayaKepemimpinan

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan data tabel diatas hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 72,749 > F_{tabel} = 2,74$. Artinya gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Perhitungan Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi untuk kontribusi di antara gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Nilai Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,876 ^a	,768	,757	2,54520

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Komunikasi, GayaKepemimpinan

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2024.

Berdasarkan tabel diatas, nilai korelasi yang diperoleh menunjukkan variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indopura Utama Tanjung Morawa Kab. Deli Serdang diperoleh nilai R sebesar 0,768 menunjukkan bahwa korelasi/ hubungan antara variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja dengan variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Indopura Utama Tanjung Morawa Kab. Deli Serdang adalah sangat kuat, karena angka ini berada diatas 0,5.

Angka *adjusted r square* menunjukkan koefisien determinasi. Besar *adjusted r square* adalah 0,757. Hal ini berarti 75,7% perubahan variabel kinerja karyawan disebabkan oleh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 24,3 % disebabkan oleh faktor di luar variabel penelitian seperti kompensasi, disiplin kerja, motivasi, dan lain sebagainya.

PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai gaya kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja di PT. Indopura Utama Tanjung Morawa sudah tergolong baik, dengan persentase jawaban *sangat setuju* dan *setuju* berkisar antara 72,3% hingga 75,2%.

Namun, terdapat sekitar 4,4% hingga 5,9% responden yang *tidak setuju*, yang menunjukkan masih adanya sejumlah kendala:

1. **Gaya Kepemimpinan:** Kurangnya perhatian pimpinan terhadap masukan bawahan, serta minimnya motivasi yang diberikan kepada karyawan.
2. **Komunikasi:** Informasi dari pimpinan dan rekan kerja dianggap kurang jelas dan sulit dipahami.
3. **Lingkungan Kerja:** Kerja sama antar rekan masih kurang, fasilitas kerja belum memadai, dan kondisi ruang kerja kurang nyaman.
4. **Kepuasan Kerja:** Beberapa karyawan merasa tugas yang diberikan tidak sesuai minat, hubungan sosial di tempat kerja kurang harmonis, serta perlakuan atasan belum optimal.

Hasil Analisis Regresi

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah: $Y = 5,667 + 0,385X_1 + 0,378X_2 + 0,294X_3$

Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa **gaya kepemimpinan (X_1)**, **komunikasi (X_2)**, dan **lingkungan kerja (X_3)** memiliki **pengaruh positif** terhadap **kepuasan kerja (Y)**. Artinya, perbaikan pada ketiga faktor tersebut berpotensi meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Uji Hipotesis

1. **Uji t (parsial)** menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan **Gaya kepemimpinan t hitung = 4,160 > t tabel = 1,668**, **Komunikasi t hitung = 3,800 > t tabel = 1,668**, **Lingkungan kerja t hitung = 4,712 > t tabel = 1,668**
2. **Uji F (simultan)** menghasilkan **F hitung = 72,749 > F tabel = 2,74**, dengan signifikansi 0,000, yang mengindikasikan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi

Nilai $R^2 = 0,757$ atau **75,7%**, yang berarti kontribusi gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 75,7%. Sementara sisanya, **24,3%**, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti **kompensasi, motivasi, disiplin kerja**, dan sebagainya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan berada pada kategori sangat baik. Dari hasil uji t dan uji F untuk variabel kualitas gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indopura Utama Tanjung Morawa Kab. Deli Serdang.

Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi antara variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah 0,757 atau 75,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi dari gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,757 atau 75,7%, sedangkan sisa 0,243 atau 24,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini, seperti kompensasi, disiplin kerja, motivasi, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. 2019. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: Agustini, Fauzia. 2019. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press
- Badu, Syamsu Q. dan Noviyanti Djafri. 2017. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Gorontalo: Ideas Publishing
- Enny, Mahmudah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press
- Hariyanto, Didik. 2021. Buku Ajar Pengantar Ilmu Komunikasi. Sidoarjo: UMSIDA Press
- Indrasari, Meithiana. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Juniarti, Atty Tri, Bayu Indra Setia dan Helmi Nofrizal Fahmi. 2021. Lingkungan Organisasi dan Etos Kerja Dalam MSDM. Banyumas: CV Reksa Perdana
- Kartawan, Lina Marlina dan Agus Susanto. 2017. Manajemen Sumber Daya Insani. Siliwangi: LPPM Universitas Siliwangi
- Karyaningsih, Ponco Dewi. 2018. Ilmu Komunikasi. Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru
- Laugu, N. 2018. Representasi Kuasa Dalam Pengelolaan Perpustakaan. Yogyakarta: Gapernus Press.
- Robbins S.P. dan Judge T.A. 2020. Organizational Behavior Fourteenth Edition. New Jersey: Prentice Hall
- Samsinar dan Nur Aisyah Rusnali. 2017. Komunikasi Antarmanusia; Komunikasi Intrapribadi, Antarpribadi, Kelompok/Organisasi. Watampone: STAIN
- Suyono. 2015. Analisis Regresi untuk Penelitian. Yogyakarta: Deepublish Publisher
- Tristina, Dian Narulita dan Suwignyo Widagdo. 2019. Kepemimpinan dan Kinerja. Ponorogo: Wade Group