

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Anugrah Sukses Metal Indonesia

Wulan Septia Kurniawati^{1*}, Susanti²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia

Corresponding Author: wulansep190@gmail.com^{1*}, susanti.sus@bsi.ac.id²

Info Artikel

Submitted: 28 Agustus 2026

Revised: 19 September 2026

Accepted: 30 September 2026

Published: 23 Oktober 2026

Keywords: leadership style, work environment, employee job satisfaction

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja karyawan

Abstract

Employee job satisfaction is one of the important factors in supporting employee morale, productivity, and loyalty to the company. Based on the results of observations at PT Anugrah Sukses Metal Indonesia, several problems were still found such as communication between superiors and subordinates that has not been running optimally, work instructions that are sometimes not understood, and work environment conditions that do not support work comfort. This study aims to determine the effect of leadership style and work environment on employee job satisfaction at PT Anugrah Sukses Metal Indonesia, both partially and simultaneously. The study used a quantitative method with data collection techniques through questionnaires. The study population amounted to 35 employees and all were sampled using saturated sampling techniques. Data analysis was carried out using SPSS with validity tests, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results showed that leadership style had a positive and significant effect on employee job satisfaction with a calculated t value of $2.423 > t \text{ table } 2.037$ and a significance of $0.021 < 0.05$. The work environment also has a positive and significant effect on employee job satisfaction with a calculated t value of $4.540 > t \text{ table } 2.037$ and a significance of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, leadership style and work environment have a positive and significant effect on employee job satisfaction with a calculated F value of $36.953 > F \text{ table } 3.290$ and a significance of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination value of 0.698 indicates that both variables are able to explain employee job satisfaction by 69.8%, while 30.2% is influenced by other factors outside the study.

Abstrak

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung semangat kerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil observasi pada PT Anugrah Sukses Metal Indonesia, masih ditemukan beberapa permasalahan seperti komunikasi antara atasan dan bawahan yang belum berjalan optimal, instruksi kerja yang terkadang kurang dipahami, serta kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung kenyamanan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Anugrah Sukses Metal Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi penelitian berjumlah 35 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t hitung $2,423 > t$ tabel $2,037$ dan signifikansi $0,021 < 0,05$. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t hitung $4,540 > t$ tabel $2,037$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai F hitung $36,953 > F$ tabel $3,290$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi sebesar $0,698$ menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar $69,8\%$, sedangkan $30,2\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Publisher: Lembaga Penerbit Penelitian Nusantara

Pendahuluan

Keberhasilan suatu entitas bisnis sangat dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia sebagai salah satu aset fundamental organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menggerakkan aktivitas operasional sekaligus menentukan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam menghadapi persaingan industri yang semakin dinamis, perusahaan tidak hanya dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya dan teknologi, tetapi juga perlu memastikan bahwa karyawan memiliki kondisi kerja yang mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi bagian strategis dalam membangun motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan sikap dan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankannya (Rivai, 2018).

Kepuasan kerja mencerminkan kondisi emosional karyawan dalam menilai dan merasakan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi, sedangkan ketidakpuasan dapat berpengaruh terhadap motivasi dan pelaksanaan pekerjaan. Penelitian (Paparang et al., 2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai, sehingga aspek kepuasan kerja menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat membentuk kepuasan kerja agar karyawan dapat menjalankan pekerjaannya secara optimal.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan menggambarkan pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan,

membimbing, dan mengoordinasikan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan pemberian instruksi, tetapi juga mencakup kemampuan pemimpin dalam membangun komunikasi, memberikan arahan, memberikan perhatian, serta menciptakan hubungan kerja yang mendukung karyawan. (Rivai, 2018) menjelaskan bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses memengaruhi perilaku individu atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks kepuasan kerja, gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi dapat membentuk pengalaman kerja karyawan dan hubungan antara pimpinan dengan bawahan. Hasil penelitian (Amanda & Masman, 2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Temuan serupa juga dilaporkan oleh (Mulyono & Ekawati, 2023) yang mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja merupakan faktor yang juga berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup berbagai kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik dalam aspek fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja fisik antara lain berkaitan dengan pencahayaan, suhu, kebersihan, keamanan, tata ruang, serta ketersediaan fasilitas kerja, sedangkan lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan antarkaryawan, hubungan antara pimpinan dan bawahan, serta suasana psikologis dalam organisasi. (Sedarmayanti, 2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat memengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat membantu karyawan melaksanakan pekerjaan secara optimal, sedangkan lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat mengurangi kenyamanan dalam bekerja. Penelitian (Sari & Arifin, 2022) menunjukkan adanya keterkaitan lingkungan kerja nonfisik dengan efektivitas kerja karyawan. Sementara itu, penelitian (Khairunnisa & Murwaningsih, 2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

Hubungan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja juga telah diteliti secara bersamaan dalam beberapa penelitian. (Soebagiyo et al., 2021) menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Politeknik Negeri Batam. Penelitian (Kosidin & Widjaja, 2024) juga menguji gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian (Tambora et al., 2024) mengkaji gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja tenaga

kesehatan pada UPT Puskesmas. Berbagai penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja telah menjadi perhatian dalam kajian kepuasan kerja pada berbagai konteks organisasi.

Meskipun demikian, penelitian terdahulu memiliki karakteristik objek dan konteks organisasi yang beragam. Sebagian penelitian dilakukan pada institusi pendidikan, fasilitas pelayanan kesehatan, maupun organisasi dan perusahaan dengan karakteristik pekerjaan yang berbeda. Kondisi tersebut membuka ruang untuk mengkaji kembali hubungan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada konteks perusahaan manufaktur, khususnya industri *sheet metal*. Karakteristik lingkungan manufaktur yang melibatkan aktivitas operasional, koordinasi antarkaryawan, tuntutan ketepatan pekerjaan, serta interaksi antara pimpinan dan pekerja dapat memberikan kondisi yang berbeda dengan organisasi jasa atau institusi pelayanan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian pada konteks perusahaan manufaktur untuk memperoleh bukti empiris yang lebih spesifik mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

PT Anugrah Sukses Metal Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri *sheet metal* yang dalam kegiatan operasionalnya membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan konsisten. Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu aspek yang penting diperhatikan karena kondisi kerja dan pengalaman karyawan dapat berkaitan dengan semangat, produktivitas, serta loyalitas terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di PT Anugrah Sukses Metal Indonesia, masih ditemukan sejumlah kondisi yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Komunikasi antara atasan dan bawahan belum sepenuhnya berjalan secara optimal, sehingga pada kondisi tertentu instruksi pekerjaan masih kurang dipahami oleh karyawan. Selain itu, terdapat kondisi lingkungan kerja yang dinilai belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dalam bekerja. Beberapa karyawan juga menunjukkan semangat kerja yang belum optimal dan terdapat pekerjaan yang penyelesaiannya mengalami keterlambatan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya mengenai keterkaitan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada konteks perusahaan manufaktur *sheet metal*, yaitu PT Anugrah Sukses Metal Indonesia. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan pada

berbagai konteks organisasi, penelitian ini berfokus pada karakteristik lingkungan kerja perusahaan industri *sheet metal* dan menguji kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memperluas bukti empiris mengenai faktor organisasi yang berkaitan dengan kepuasan kerja, khususnya pada lingkungan perusahaan manufaktur.

Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan pada apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Anugrah Sukses Metal Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Anugrah Sukses Metal Indonesia serta memperoleh gambaran empiris mengenai keterkaitan kedua faktor tersebut dengan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan manufaktur.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian bertujuan menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui data yang dikumpulkan dalam bentuk angka dan dianalisis secara statistik. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan (Y). Pengumpulan data dilakukan pada satu periode penelitian sehingga penelitian menggambarkan kondisi karyawan pada saat penelitian dilaksanakan. Analisis diarahkan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, serta pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Anugrah Sukses Metal Indonesia yang masih aktif, baik yang bekerja pada bagian produksi maupun bagian lain yang berkaitan dengan operasional perusahaan. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, jumlah keseluruhan karyawan sebanyak 35 orang yang terdiri atas divisi keuangan, marketing, PPIC, administrasi, engineering, produksi, security, dan umum/OB. Seluruh karyawan tersebut ditetapkan sebagai populasi penelitian karena memiliki keterkaitan dengan kondisi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang menjadi fokus penelitian.

Pengambilan sampel dilakukan menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel

dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil, yaitu 35 karyawan. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 karyawan PT Anugrah Sukses Metal Indonesia.

Data penelitian diperoleh melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi objek penelitian untuk memperoleh gambaran mengenai keadaan di lingkungan perusahaan tanpa melakukan manipulasi terhadap kondisi yang diamati. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh data mengenai persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Kuesioner yang digunakan merupakan kuesioner tertutup, sehingga responden memberikan jawaban berdasarkan pilihan yang telah disediakan. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh informasi dan data pendukung yang berkaitan dengan objek penelitian.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan menggunakan skala Likert. Variabel gaya kepemimpinan (X1) diukur melalui indikator kejelasan pembagian tugas, komunikasi instruksi kerja, pemberian motivasi kerja, dan ketegasan pengambilan keputusan. Variabel lingkungan kerja (X2) diukur melalui kenyamanan lingkungan fisik kerja, hubungan kerja yang harmonis, kelengkapan fasilitas kerja, dan keamanan lingkungan kerja. Sementara itu, kepuasan kerja karyawan (Y) diukur melalui kepuasan terhadap tugas pekerjaan, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap gaji, dan kepuasan terhadap kondisi kerja. Masing-masing indikator dijabarkan ke dalam butir pernyataan kuesioner.

Secara keseluruhan, instrumen penelitian terdiri atas 34 butir pernyataan, yaitu 12 butir untuk variabel gaya kepemimpinan, 12 butir untuk variabel lingkungan kerja, dan 10 butir untuk variabel kepuasan kerja karyawan. Pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan mencakup kejelasan pembagian tugas, komunikasi instruksi kerja, pemberian motivasi kerja, dan ketegasan pengambilan keputusan. Variabel lingkungan kerja mencakup kenyamanan lingkungan fisik kerja, hubungan kerja harmonis, kelengkapan fasilitas kerja, dan keamanan lingkungan kerja, sedangkan variabel kepuasan kerja mencakup kepuasan terhadap tugas pekerjaan, atasan, gaji, dan kondisi kerja.

Sebelum dilakukan analisis regresi, data penelitian dianalisis melalui uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Reliabilitas instrumen diuji menggunakan nilai Cronbach's Alpha, dengan kriteria nilai lebih besar dari 0,70 sebagaimana digunakan dalam naskah

penelitian.

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi residual dalam model regresi dan dalam penelitian ini menggunakan uji Shapiro-Wilk. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antarvariabel independen dengan memperhatikan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan varians residual antarobservasi melalui pengamatan *scatterplot*.

Analisis data selanjutnya dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Selain itu, digunakan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kemampuan variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan. Model regresi yang digunakan adalah $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, dengan Y sebagai kepuasan kerja karyawan, X_1 sebagai gaya kepemimpinan, X_2 sebagai lingkungan kerja, α sebagai konstanta, b_1 dan b_2 sebagai koefisien regresi, serta e sebagai *error*.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Penelitian ini melibatkan 35 karyawan PT Anugrah Sukses Metal Indonesia sebagai responden. Berdasarkan karakteristik responden, sebanyak 22 orang (62,9%) berjenis kelamin laki-laki dan 13 orang (37,1%) perempuan. Berdasarkan usia, sebanyak 2 orang (5,7%) berusia kurang dari 20 tahun, 22 orang (62,9%) berusia 20–30 tahun, dan 11 orang (31,4%) berusia 31–40 tahun. Berdasarkan masa kerja, sebanyak 16 orang (45,7%) memiliki masa kerja kurang dari satu tahun, 10 orang (28,6%) memiliki masa kerja 1–5 tahun, 5 orang (14,3%) memiliki masa kerja lebih dari lima tahun, dan 4 orang (11,4%) memiliki masa kerja 4–6 tahun.

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memperoleh respons yang cenderung positif. Pernyataan dengan persetujuan tertinggi adalah “Pimpinan mengambil keputusan dengan jelas”, yang disetujui oleh 24 responden (68,6%). Pada variabel lingkungan kerja,

pernyataan “Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja” memperoleh persetujuan tertinggi, yaitu 25 responden (71,4%). Sementara itu, pada variabel kepuasan kerja, pernyataan “Saya merasa cukup nyaman bekerja dengan atasan” memperoleh persetujuan dari 23 responden (65,7%), sedangkan pernyataan “Atasan bersikap baik kepada karyawan” memperoleh persetujuan dari 21 responden (60,0%). Secara deskriptif, ketiga variabel menunjukkan kecenderungan penilaian yang baik dari responden.

Tabel 1. Ringkasan Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Temuan utama	Persentase persetujuan
Gaya kepemimpinan	Pimpinan mengambil keputusan dengan jelas	68,6%
Lingkungan kerja	Hubungan kerja dengan rekan kerja dinilai baik	71,4%
Kepuasan kerja	Karyawan merasa nyaman bekerja dengan atasan	65,7%

Sumber: Data diolah penulis, 2026.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Seluruh 12 butir pernyataan gaya kepemimpinan, 12 butir pernyataan lingkungan kerja, dan 10 butir pernyataan kepuasan kerja memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,333 dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05, sehingga seluruh butir dinyatakan valid. Nilai Cronbach's Alpha untuk gaya kepemimpinan sebesar 0,844, lingkungan kerja sebesar 0,835, dan kepuasan kerja sebesar 0,845. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,70 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal berdasarkan uji Shapiro-Wilk dengan nilai signifikansi 0,277. Model juga tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas karena titik-titik pada scatterplot tersebar secara acak di atas dan di bawah garis nol. Selain itu, kedua variabel independen memiliki nilai Tolerance sebesar 0,557 dan VIF sebesar 1,797, sehingga tidak ditemukan masalah multikolinearitas.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,275 dengan nilai t hitung 2,423 dan signifikansi 0,021. Sementara itu, lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,543 dengan nilai t hitung 4,540 dan signifikansi 0,000. Karena kedua nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Parsial

Variabel	B	Beta	t hitung	Sig.
Konstanta	-0,671	—	-0,148	0,884
Gaya kepemimpinan	0,275	0,316	2,423	0,021
Lingkungan kerja	0,543	0,591	4,540	0,000

Variabel dependen: kepuasan kerja karyawan.

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026.

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 36,953 dengan signifikansi 0,000. Nilai tersebut lebih besar daripada F tabel sebesar 3,290 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan dan Koefisien Determinasi

Pengujian	Nilai	Keterangan
F hitung	36,953	Signifikan
Sig. F	0,000	< 0,05
R	0,835	—
R Square	0,698	69,8%
Adjusted R Square	0,679	—

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026.

Nilai R Square sebesar 0,698 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 69,8% variasi kepuasan kerja karyawan, sedangkan 30,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = -0,671 + 0,275X_1 + 0,543X_2 + e$.

Pembahasan

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,423 dengan signifikansi 0,021. Koefisien regresi sebesar 0,275 menunjukkan arah hubungan yang positif. Dengan demikian, peningkatan pada penerapan gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Temuan tersebut dapat dikaitkan dengan kondisi empiris pada PT Anugrah Sukses Metal Indonesia. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa aspek pengambilan keputusan memperoleh respons

positif, dengan 24 responden (68,6%) menyatakan setuju bahwa pimpinan mengambil keputusan dengan jelas. Kejelasan keputusan dan arahan dapat membantu karyawan memahami pekerjaan yang harus dilakukan serta mengurangi ketidakpastian dalam pelaksanaan tugas. Sebaliknya, ketidakjelasan arahan dapat menghambat karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Mulyono & Ekawati, 2023) yang mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan tersebut juga sejalan dengan penelitian (Amanda & Masman, 2021) mengenai gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja pada PT Artochem Indonesia. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor organisasi yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai t hitung sebesar 4,540 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Koefisien regresi sebesar 0,543 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki arah hubungan positif dengan kepuasan kerja.

Hasil deskriptif memberikan gambaran mengenai kondisi tersebut. Pernyataan mengenai hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja memperoleh persetujuan dari 25 responden (71,4%). Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal menjadi salah satu aspek yang dirasakan positif oleh responden. Selain hubungan antarkaryawan, lingkungan kerja dalam penelitian ini juga mencakup kenyamanan lingkungan fisik, fasilitas kerja, dan keamanan kerja. Kondisi lingkungan yang mendukung dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Khairunnisa & Murwaningsih, 2024) yang menunjukkan keterkaitan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan (Soebagiyo et al., 2021) yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara teoritis, (Sedarmayanti, 2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, hasil penelitian pada PT Anugrah Sukses Metal Indonesia memberikan bukti empiris bahwa kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara

bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai F hitung sebesar 36,953 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa model penelitian secara statistik signifikan. Nilai R Square sebesar 0,698 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 69,8% variasi kepuasan kerja, sedangkan 30,2% sisanya berkaitan dengan faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan bagaimana pemimpin menjalankan fungsi kepemimpinannya, tetapi juga dengan kondisi lingkungan tempat karyawan melaksanakan pekerjaan. Kepemimpinan yang memberikan arahan, komunikasi, motivasi, dan pengambilan keputusan yang jelas dapat berjalan bersama dengan lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan kondisi kerja yang aman. Kombinasi kedua aspek tersebut menjadi konteks yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan di perusahaan yang diteliti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Kosidin & Widjaja, 2024) yang menguji gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan penelitian ini juga memiliki kesesuaian dengan (Soebagiyo et al., 2021) yang mengkaji gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat bukti empiris mengenai keterkaitan faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, sekaligus memberikan konteks empiris pada perusahaan manufaktur sheet metal, yaitu PT Anugrah Sukses Metal Indonesia.

Nilai Standardized Beta lingkungan kerja sebesar 0,591, lebih besar daripada gaya kepemimpinan sebesar 0,316. Angka tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi penelitian ini, kontribusi relatif lingkungan kerja terhadap variasi kepuasan kerja lebih besar dibandingkan koefisien terstandar gaya kepemimpinan. Namun, hasil tersebut perlu dibaca dalam batasan desain penelitian, yaitu penelitian dilakukan pada 35 karyawan dalam satu perusahaan, sehingga temuan tidak secara otomatis dapat digeneralisasikan ke seluruh perusahaan manufaktur atau industri *sheet metal*.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Anugrah Sukses Metal Indonesia, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga

penerapan kepemimpinan yang semakin baik, terutama dalam memberikan arahan, membangun komunikasi, memberikan motivasi, dan mengambil keputusan, dapat mendorong meningkatnya kepuasan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kondisi kerja yang nyaman dan aman, hubungan kerja yang harmonis, serta tersedianya fasilitas kerja yang memadai berperan dalam menciptakan kepuasan kerja. Secara bersama-sama, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga kedua aspek tersebut perlu diperhatikan secara terpadu dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja di PT Anugrah Sukses Metal Indonesia. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan kajian dengan mempertimbangkan faktor lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja, seperti kompensasi, motivasi kerja, beban kerja, pengembangan karier, atau budaya organisasi, serta melibatkan cakupan responden yang lebih luas agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, S. A., & Masman, R. R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja PT. Artochem Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 832–840.
- Khairunnisa, A. K., & Murwaningsih, T. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Masip: Jurnal Manajemen Administrasi Bisnis Dan Publik Terapan*, 2(3), 166–174. <https://doi.org/10.59061/masip.v2i3.771>
- Kosidin, N. A., & Widjaja, O. H. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(2), 438–445. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i2.29847>
- Mulyono, A. D., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(4), 848–856. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i4.26925>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor PT. Pos Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Rivai, V. (2018). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi (Edisi ketiga)*. Rajawali Pers.
- Sari, L. M., & Arifin, J. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) Kabupaten Tabalong*. 5,

1051–1063.

Sedarmayanti. (2017). *Tata kerja dan produktivitas kerja (Edisi kedua)*. Mandar Maju.

Soebagiyo, S., Riany, Y. E., & Rosita, T. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Politeknik Negeri Batam. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(5).

Tambora, P. O., Muhardi, & Hendarta, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Nakes UPT Puskesmas. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 17–26. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v4i1.3053>