

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI CV. KREASI INDAH BUSANA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Oleh:
LUSY WAHYU FEBRIANA
NIM. 18.52.11.057**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
2022**

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI CV.
KREASI INDAH BUSANA

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

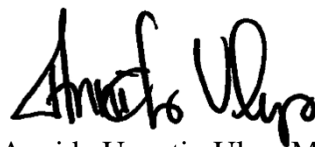
Oleh:

LUSY WAHYU FEBRIANA

NIM. 18.52.11.057

Surakarta, 28 Oktober 2022

Disetujui dan disahkan oleh:
Dosen Pembimbing Skripsi



Annida Unnatiq Ulya, M.Sc.

NIK. 19920930 201810 2 007

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : LUSY WAHYU FEBRIANA
NIM : 18.52.11.057
JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Surakarta, 18 Oktober 2022



Lusy Wahyu Febriana

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : LUSY WAHYU FEBRIANA

NIM : 185211057

JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI CV. KREASI INDAH BUSANA".

Dengan ini menyatakan bahwa saya benar-benar melakukan penelitian dan pengambilan data. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data yang sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan dengan semestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Surakarta, 17 Oktober 2022



Lusy Wahyu Febriana

Annida Unnatiq Ulya, M.Sc.
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Lusy Wahyu Febriana

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said
Surakarta
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Lusy Wahyu Febriana NIM : 18.52.11.057 yang berjudul:

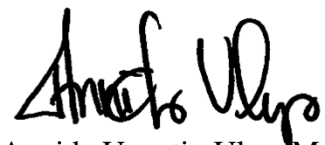
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI CV.
KREASI INDAH BUSANA

Sudah dapat dimunaqasahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah.
Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqasahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Surakarta, 28 Oktober 2022
Dosen Pembimbing Skripsi



Annida Unnatiq Ulya, M.Sc.
NIK. 19920930 201810 2 007

PENGESAHAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI CV. KREASI INDAH BUSANA**

Oleh:

LUSY WAHYU FEBRIANA
NIM. 18.52.11.057

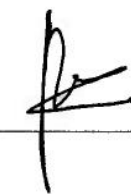
Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah
pada hari Kamis tanggal 03 November 2022 M / 08 Rabiul Akhir 1444 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang):
Prof. Drs. H. Sri Walyoto, M.M., Ph.D
NIP. 19561011 198303 1 002



Penguji II
Septi Kurnia Prastiwi, S.E., M.M
NIP. 19830924 201403 2 002

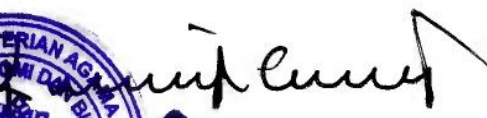


Penguji III
Purwono, S.Si., M.Si
NIP. 19860204 201801 1 002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta




M. Sahlan Arifin, M.Si.
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTTO

“Percayalah pada dirimu sendiri dan ketahuilah bahwa ada sesuatu di dalam dirimu yang lebih besar daripada rintangan apapun.”

(Christian D. Larson)

“Tak perlu repot-repot menyamakan diri dengan orang lain. Kau diciptakan untuk menjadi unik. Sudah terlalu banyak orang yang sama seperti kebanyakan orang.”

(Fiersa Besari)

“Belum terlambat untuk menjadi apa pun yang kita inginkan”

(George Eliot)

“Lakukan yang terbaik , sehingga aku tak akan menyalahkan diriku sendiri atas segalanya”

(Magdalena Neuner)

PERSEMBAHAN

Pertama-tama penulis ucapkan terimakasih kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmatnya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Karya ini penulis persembahkan untuk:

Ayah dan Ibu Tercinta

Sebagai tanda bukti, hormat dan rasa terimakasih penulis persembahkan skripsi ini kepada Ayah (Sardiyanto) dan Ibu (Winarni) yang telah memberikan kasih sayang, dukungan, doa, dan cinta kasih yang tiada henti. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat ayah dan ibu bahagia. Penulis sadar, selama ini belum bisa berbuat lebih. Maaf apabila anak tunggalmu ini banyak kesalahan dan masih merepotkanmu.

Terimakasih untuk ayah dan ibu...

Diri Sendiri

Terimakasih telah bertahan selama penyusunan tugas akhir ini. Selamat atas terselesaikannya tugas akhir ini. Tetap semangat dalam menjalani hari dan tetaplah rendah hati. Semoga menjadi pribadi yang lebih baik di masa depan. Aamiin....

Sahabat-sahabatku

Terimakasih telah menjadi penyemangat, menjadi tempat untuk berkeluh kesah, sudah mau membantu dalam penyusunan skripsi ini. Maaf apabila dalam proses ini aku banyak merepotkanmu. Terimakasih sahabatku..

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Kreasi Indah Busana”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Sastra 1 (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudofir, S.Ag., M.Pd, selaku Rektor UIN Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si. selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. Khairul Imam, S.H.I., M.S.I., selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Syariah.
4. Dr. Awan Kostrad Diharto, S.E., M.Ag., selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Annida Unnatiq Ulya, M.Sc., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah meberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.

7. Bapak dan Ibuku yang telah memberikan dukungan, doa, serta semangat dalam menyelesaikan skripsi.
8. Sahabat-sahabatku yang telah menemani, memberikan semangat dan dukungan, serta menghibur selama penulis menyelesaikan skripsi.

Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa dan puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Amin.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Surakarta, 27 Oktober 2022

Penulis

ABSTRACT

Job satisfaction is one of the employee needs that is a factor in the success of a company. The purpose of this study was to determine how much influence the work environment, workload, and leadership style had on employee job satisfaction at CV. Kreasi Indah Busana. This study used a sample of 104 employees of CV. Kreasi Indah Busana with a direct sampling technique using a questionnaire. The questionnaire was tested using the instrument test (validity test and reliability test). The data analysis used in this study consisted of classical assumption test, multiple linear regression analysis, and model determination test. The software used to perform data analysis is IBM SPSS Version 23.

This study found that the work environment has a significant positive effect on employee job satisfaction, seen from the magnitude of the significance value of $0.008 < 0.05$ and the value of $T_{count} 2.724 \geq T_{table} 1.659$. Workload has no significant effect on employee job satisfaction, seen from the magnitude of the significance value $0.592 > 0.05$ and the $T_{count} 0.538 \leq T_{table} 1.659$. Leadership style has a positive and significant effect on employee job satisfaction seen from the magnitude of the significance value of $0.005 < 0.05$ and the value of $T_{count} 2.899 \geq T_{table} 1.659$.

This study shows that the work environment variable is the most influential factor in employee job satisfaction. It can be seen from the indicators of lighting, noise, security, and employee relations. Research shows that the work environment in CV. Kreasi Indah Busana have good quality.

Keywords: *Work Environment, Workload, Leadership Style, Job Satisfaction*

ABSTRAK

Kepuasan kerja menjadi salah satu kebutuhan karyawan yang menjadi faktor keberhasilan suatu perusahaan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang dihasilkan oleh lingkungan kerja, beban kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Kreasi Indah Busana. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 104 orang karyawan CV. Kreasi Indah Busana dengan teknik pengambilan sampel menggunakan kuesioner secara langsung. Kuesioner diuji menggunakan uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji ketetapan model. Software yang digunakan untuk melakukan analisis data yaitu IBM SPSS Versi 23.

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dilihat dari besarnya nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ dan nilai T hitung $2,724 \geq T$ tabel $1,659$. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dilihat dari besarnya nilai signifikansi $0,592 > 0,05$ dan nilai Thitung $0,538 \leq T$ tabel $1,659$. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dilihat dari besarnya nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ dan nilai Thitung $2,899 \geq T$ tabel $1,659$.

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dapat dilihat dari indikator penerangan, suara bising, keamanan, serta hubungan kerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di CV. Kreasi Indah Busana memiliki kualitas yang baik.

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

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI.....	iii
SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN.....	iv
PENGESAHAN.....	vi
MOTTO.....	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
ABSTRACT.....	xi
ABSTRAK.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.4 Rumusan Masalah.....	5
1.5 Tujuan Penelitian.....	5
1.6 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
2.1 Kajian Teori.....	7
2.1.1. Lingkungan Kerja.....	7
2.1.2. Beban Kerja.....	9
2.1.3. Gaya Kepemimpinan.....	11
2.1.4. Kepuasan Kerja.....	13
2.2 Tinjauan Pustaka.....	15
2.3 Kerangka Berfikir.....	20
2.4 Hipotesis.....	20
2.4.1 Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.....	20
2.4.2 Beban Kerja dan Kepuasan Kerja.....	22
2.4.3 Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja.....	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	24
3.2 Jenis Penelitian.....	24
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	24
3.3.1 Populasi.....	24
3.3.2 Sampel.....	25
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	25
3.4 Data dan Sumber Data.....	26
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.6 Variabel Penelitian.....	26
3.6.1 Variabel <i>Independent</i>	26

3.6.2	Variabel <i>Dependent</i>	27
3.7	Definisi Operasional Variabel.....	27
3.8	Instrumen Penelitian.....	32
3.8.1.	Uji Validitas	32
3.8.2.	Uji Reliabilitas	33
3.9	Teknik Analisis Data.....	33
3.9.1.	Uji Asumsi Klasik.....	33
3.9.2.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	36
3.9.3.	Uji Ketetapan Model.....	36
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1	Gambaran Umum Penelitian	38
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan	38
4.1.2	Karakteristik Responden	38
4.2	Uji Statistik Deskriptif	40
4.3	Pengujian dan Hasil Analisis Data	42
4.3.1	Uji Validitas	42
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	44
4.3.3	Uji Multikoleniaritas	45
4.3.4	Uji Normalitas	45
4.3.5	Uji Heteroskedastisitas	46
4.3.6	Analisis Regresi Linear Berganda.....	47
4.3.7	Uji Koefisien Determinasi (R ²)	49
4.3.8	Uji F (Anova)	50
4.3.9	Uji T (Hipotesis).....	51
4.4	Pembahasan dan Analisis Data	52
4.4.1	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan..	52
4.4.2	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	53
4.4.3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	54
BAB V	PENUTUP.....	56
5.1	Kesimpulan.....	56
5.2	Keterbatasan Penelitian	57
5.3	Saran.....	57
DAFTAR	PUSTAKA	59
LAMPIRAN	63

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	15
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	27
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4.3 Hasil Uji Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja.....	40
Tabel 4.4 Hasil Uji Statistik Deskriptif Beban Kerja.....	41
Tabel 4.5 Hasil Uji Statistik Deskriptif Gaya Kepemimpinan.....	41
Tabel 4.6 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja	42
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	43
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja.....	43
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	43
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	43
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikoleniaritas.....	45
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	46
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	47
Tabel 4.15 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	48
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	49
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	50
Tabel 4.18 Hasil Uji T.....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	20
-----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....	63
Lampiran 2: Hasil Turnitin	65
Lampiran 3: Surat Keterangan Penelitian	69
Lampiran 4: Tabulasi Data Responden.....	70
Lampiran 5: Hasil Uji Validitas	80
Lampiran 6: Hasil Uji Reliabilitas	84
Lampiran 7: Hasil Uji Multikoleniaritas	86
Lampiran 8: Bukti Penyebaran Kuesioner di CV. Kreasi Indah Busana	87

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kelangsungan suatu usaha didukung oleh beberapa aspek penting. Aspek-aspek tersebut meliputi Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Keuangan, Manajemen Pemasaran, dan Manajemen Produksi. Manajemen Keuangan bertugas untuk mengatur segala aktivitas keuangan perusahaan (Harahap & Khair, 2019).

Di dalam suatu perusahaan, bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) bertanggung jawab untuk mengelola aspek yang berhubungan dengan individu/kelompok yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan. Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja dan perilaku karyawannya. Sementara itu, jika karyawan senang dengan pekerjaannya maka kinerja karyawan akan maksimal (Shella Prahasti, 2019).

Karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan memunculkan rasa senang yang dapat meningkatkan semangat dalam menjalankan suatu pekerjaan (Harahap & Khair, 2019). Kepuasan karyawan dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain manajemen perusahaan, kemauan kerja, pengawasan, aspek sosial, gaji, kondisi kerja, komunikasi, kesempatan untuk maju, dan fasilitas (Astuti & Iverizkinawati, 2018). Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor ciri pribadi dan penentu lingkungan (Wang & Brower, 2019). Selain itu, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan motivasi karyawan yaitu lingkungan kerja (Kafui Agbozo, 2017).

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Astuti & Iverizkinawati, 2018). Kepuasan kerja karyawan didukung oleh lingkungan kerja yang menarik, berkualitas serta memiliki karakteristik yang baik. Pengelompokan lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikologis, dan lingkungan kerja sosial (Kafui Agbozo, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Khomaryah et al., (2020), menyatakan bahwa dampak dari adanya beban kerja yang berlebihan yaitu adanya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dan kurangnya efektifitas dalam penggunaan waktu, kelelahan yang dirasakan oleh pekerja, serta timbulnya stress yang berlebihan. Seorang manajer harus bisa memperhitungkan seberapa beban kerja yang akan diberikan sehingga tidak terjadi stress maupun kelelahan yang berlebihan (Wulandari & Sudarma, 2017).

Kepuasan kerja juga tergantung dari bagaimana cara pemimpin dalam mengatur karyawannya. Seorang pemimpin harus memiliki tanggungjawab, kesadaran diri, dan mampu untuk memotivasi karyawan. Seorang pemimpin harus bisa menjalin komunikasi yang baik dengan karyawannya. Penelitian yang dilakukan oleh Daniati & Mujiati (2018), menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan dengan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Seorang pemimpin harus memiliki kecakapan dalam bidangnya serta keterampilan untuk menciptakan suatu kondisi kerja yang baik (Indrasari et al., 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari & Sudarma (2017), menunjukkan hasil bahwa spiritualitas di tempat kerja dan kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan, pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja mendapatkan hasil yang negatif dan signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Safitri & Astutik (2019), juga menunjukkan hasil bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut terjadi akibat adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Purnama. et al., (2019), menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa baik atau tidaknya gaya kepemimpinan tidak berdampak pada kenaikan atau penurunan dari kepuasan kerja karyawan.

CV. Kreasi Indah Busana terletak di Sukorejo RT08/RW05, Sukorejo, Musuk, Boyolali yang merupakan cabang dari usaha yang pusatnya berada di Bandung. Usaha ini dirintis sejak tahun 2017, yang awalnya hanya 20 tenaga kerja. CV. Kreasi Indah Busana ini memproduksi kaos, celana, dan juga masker ketika awal Covid-19. Awal Covid-19 pernah mengalami kendala dalam operasi selama dua bulan sehingga terjadi penumpukan barang menjelang lebaran.

Awal beroperasinya usaha ini pernah terjadi protes dari beberapa warga sekitar. Warga meminta imbalan atas pendirian usaha ini. Usaha ini dikendalikan oleh satu orang pemimpin dan dibantu oleh satu orang staf. Saat pandemi Covid-19

kegiatan produksi pada perusahaan ini mengalami drop bahkan sempat terhenti. Namun, menjelang hari raya Idul Fitri kegiatan produksi mengalami kenaikan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan mengambil judul penelitian yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Kreasi Indah Busana.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, permasalahan yang diidentifikasi dalam penelitian ini antara lain.

1. Sistem manajerial (kepemimpinan) yang hanya diatur oleh pemilik sendiri dan dibantu oleh satu orang staf.
2. Lingkungan kerja yang masih sederhana dan belum adanya perubahan untuk peningkatan kualitas.
3. Adanya penurunan produksi pada saat pandemi Covid-19.

1.3 Batasan Masalah

Supaya pembahasan dalam penelitian ini tidak terlalu luas dan dapat fokus pada pemahamannya, maka variabel-variabel dalam penelitian ini perlu di batasi. Oleh sebab itu, penulis membatasi masalah penelitian dengan memilih variabel lingkungan kerja, variabel beban kerja, dan variabel kepemimpinan sebagai variabel *independent*. Sedangkan untuk variabel *dependent* yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Kreasi Indah Busana?
2. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Kreasi Indah Busana?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Kreasi Indah Busana?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Kreasi Indah Busana.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Kreasi Indah Busana.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Kreasi Indah Busana.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Penelitian ini dapat menambah wawasan peneliti tentang bagaimana lingkungan kerja dan kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Penelitian ini dapat digunakan untuk menilai kepuasan kerja karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja perusahaan.
3. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi penelitian lebih lanjut di bidang manajemen dan bisnis, khususnya berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kerja seorang pegawai. Menurut Sedarmayanti (2012) dalam Astuti & Iverizkinawati (2018), alat dan bahan yang umum digunakan, lingkungan yang menguntungkan individu dan kelompok, metode kerja, dan organisasi kerja disebut sebagai lingkungan kerja. Sementara itu, menurut Basuki dan Susilowati (2005) dalam Mulyah et al., (2020), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi individu atau sekelompok orang dalam melakukan suatu kegiatan.

Lingkungan kerja yang baik harus memperhatikan beberapa aspek agar tercipta lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Menurut Astuti & Iverizkinawati (2018), aspek yang perlu diperhatikan untuk menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik antara lain:

1. Penerangan yang terang namun tidak menyilaukan.
2. Suhu selalu dalam keadaan normal.
3. Adanya sirkulasi udara yang baik untuk menjaga metabolisme tubuh.
4. Meminimalisir kebisingan yang dapat mengganggu ketenangan pekerja.
5. Menjamin keamanan di tempat kerja.

Lingkungan kerja dibagi menjadi tiga, yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikologis, serta lingkungan kerja sosial. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan bentuk fisik termasuk tata letak,

peralatan, suhu, dan pencahayaan. Lingkungan kerja psikologis merupakan elemen yang berhubungan dengan perilaku seorang pekerja dalam menjalankan aktivitasnya. Lingkungan pekerjaan sosial adalah segala hal yang berhubungan dengan komunikasi, hubungan antara atasan dengan bawahan, ataupun hubungan antar karyawan (Kafui Agbozo, 2017).

1. Lingkungan Kerja Fisik

Aspek-aspek yang terdapat dalam lingkungan kerja fisik yaitu mesin, suhu, tata letak kantor, penerangan, kebisingan, dan ventilasi. Penataan dari lingkungan kerja fisik dapat berdampak pada tingkat dan sifat interaksi sosial antara rekan kerja. Lingkungan kerja fisik yang baik harus memperhatikan keamanan, perbaikan desain kantor/gedung, pencahayaan yang baik, sirkulasi udara yang baik, pemilihan warna, serta meminimalisir kebisingan agar dapat meningkatkan produktivitas (Kafui Agbozo, 2017).

2. Lingkungan Kerja Psikologis

Lingkungan kerja psikologis berhubungan dengan sekumpulan karakteristik yang mempengaruhi perasaan pekerja. Pertimbangan yang harus diperhatikan dalam lingkungan kerja psikologis yaitu emosi, sikap, persepsi, pemberian motivasi, dan lain-lain. Lingkungan kerja psikologis memberi gambaran tentang aktivitas mental yang dirasakan oleh pekerja (Kafui Agbozo, 2017).

3. Lingkungan Pekerjaan Sosial

Lingkungan kerja sosial mencakup segala hal yang berhubungan dengan pengaturan pekerjaan seperti gaya komunikasi, hubungan antara atasan dengan bawahan maupun rekan kerja, dan lain-lain. Seorang manajer bertugas sebagai

fasilitator untuk mengatasi segala hambatan yang terjadi dalam pekerjaan agar dapat meningkatkan produktivitas (Kafui Agbozo, 2017).

2.1.2. Beban Kerja

Beban kerja merupakan suatu volume atas hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan pada bagian tertentu. Beban kerja secara obyektif dilihat dari waktu yang digunakan maupun jumlah aktivitas yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan secara keseluruhan. Sedangkan beban kerja subyektif berhubungan dengan pengukuran seseorang mengenai perasaan berlebihan beban kerja, kepuasan kerja, dan ukuran dari tekanan pekerjaan. (Wijaya, 2017)

Karyawan yang memperoleh beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan efek kelelahan fisik maupun mental serta reaksi emosional seperti sakit kepala, mudah marah, dan lain-lain. Namun, apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu sedikit/kurang akan menyebabkan timbulnya rasa bosan dan monoton yang dapat mengakibatkan kurangnya perhatian terhadap pekerjaan dan berpotensi membahayakan karyawan. (Wijaya, 2017)

Menurut Safitri & Astutik (2019), beban kerja yang terlalu tinggi akan memungkinkan pemakaian energi yang berlebih dan akan menimbulkan *overstress* pada karyawan. Namun, beban kerja yang terlalu rendah akan memicu timbulnya rasa bosan/jenuh.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja diantaranya yaitu (Iroth et al., 2018) :

1. Faktor Eksternal, yaitu beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja.

2. Faktor Internal, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri pekerja yang disebabkan oleh reaksi beban kerja eksternal.

Menurut Khomaryah et al., (2020), indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja yaitu :

1. Target yang harus dicapai

Target yang harus di capai merupakan suatu aksi, langkah, atau melakukan langkah untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan sesuai waktu yang ditetapkan agar perusahaan dapat rumbuh dan meningkatkan pendapatan.

2. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh pekerja serta dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

3. Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu kerja merupakan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan pada satu periode tertentu. Waktu kerja biasanya dimulai pukul 08.00 – 12.00 WIB, kemudian pukul 12.00 – 13.00 WIB digunakan untuk istirahat. Pekerjaan dilanjutkan pukul 13.00 – 15.00 WIB.

4. Standar pekerjaan

Standar pekerjaan merupakan tolak ukur berdasarkan suatu kriteria kerja untuk menetapkan keberhasilan atau kegagalan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

2.1.3. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu tindakan mengarahkan serta mempengaruhi tingkah laku seseorang, individu, maupun kelompok agar suatu tujuan dapat tercapai (Astuti & Iverizkinawati, 2018). Menurut Siagian & Khair (2018), yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan oleh atasan dalam memberikan pengarahan, motivasi, pengendalian, untuk mempengaruhi bawahannya dengan menggunakan cara tertentu agar tugas dapat selesai secara efektif dan efisien.

Menurut Astuti & Iverizkinawati (2018), seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam memandang perilaku seseorang, dapat berkomunikasi dengan baik, memahami keinginan karyawan, memiliki kesadaran atas diri sendiri, dan mampu untuk mengajarkan banyak hal kepada bawahannya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pemimpin dalam menjalankan tugasnya antara lain pemilihan gaya dalam mengambil keputusan, perilaku sehari-hari, dan perilaku *transational* dan *transformational* secara optimal.

Unsur penting yang terdapat dalam kepemimpinan, yaitu:

1. Upaya untuk memengaruhi orang lain.
2. Melakukan suatu tindakan.
3. Mencapai tujuan bersama. (Busro, 2020)

Perilaku yang dimiliki seorang pemimpin antara lain mengatakan, menghimbau, konsultasi, bergabung dan juga memberi. Pemimpin yang dapat menyelidiki permasalahan yang timbul, mengkaji serta dapat menjelaskan fakta untuk memecahkan suatu masalah serta memberi tahu apa yang harus dilakukan

merupakan cerminan dari perilaku pemimpin yang bersifat mengatakan (Ansory & Indrasari, 2018).

Perilaku pemimpin yang bersifat menghimbau dapat dilihat dari kemampuan dalam membuat suatu keputusan, memberikan himbauan kepada anggota untuk menerima keputusan tersebut, serta memberikan kejelasan atas manfaat dari keputusan yang telah diambil (Ansory & Indrasari, 2018).

Seorang pemimpin yang memberitahu suatu permasalahan kepada anggota serta meminta saran atas masalah yang timbul merupakan perilaku pemimpin yang bersifat konsultasi. Saran yang diberikan oleh anggota akan dijadikan cara pemecahan masalah sementara, kemudian pemimpin akan mempertimbangkan cara terbaik yang akan digunakan dalam pemecahan masalah (Ansory & Indrasari, 2018).

Perilaku pemimpin yang bersifat bergabung terlihat dari bagaimana pemimpin membicarakan masalah dan menerima keputusan serta memberi batasan untuk dapat fokus pada satu keputusan akhir. Sedangkan, perilaku memberi terlihat dari bagaimana pemimpin menghasilkan keputusan yang diinginkan oleh anggota serta mendukung keputusan sesuai dengan batasan-batasan yang ditetapkan sebelumnya (Ansory & Indrasari, 2018).

Menurut Fahmi (2016), pemimpin yang baik hendaknya memiliki ciri-ciri antara lain:

1. Kompetensi yang dimiliki pemimpin sesuai dengan zamannya. Kompetensi tersebut berguna untuk saat itu juga dan dapat diakui oleh banyak pihak.

2. Pemimpin mampu memahami setiap permasalahan lebih dalam daripada orang lain, dan mampu membuat suatu keputusan untuk menangani masalah tersebut.
3. Pemimpin mampu menerapkan *the right man and the right place*. Seorang pemimpin mampu menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya.

2.1.4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan oleh seseorang secara emosional, baik itu rasa senang maupun tidak menyenangkan ketika seseorang sedang bekerja. Pekerjaan tersebut dapat menghasilkan sesuatu (*outcome*) untuk memenuhi kebutuhan sehingga akan muncul rasa puas secara lahir dan batin (Harahap, et al., 2019).

Karakteristik dari kepuasan kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Tugas yang diberikan;
2. Pengawasan;
3. Kesempatan promosi;
4. Gaji;
5. Kondisi kerja;
6. Kelompok kerja (Harahap, et al., 2019).

Kepuasan kerja dari masing-masing karyawan akan berbeda. Hal tersebut tergantung pada tingkat persepsi dan juga keinginan karyawan. Apabila karyawan merasakan adanya kenyamanan ketika bekerja maka tingkat kepuasannya juga akan meningkat (Harahap & Khair, 2019).

Aspek-aspek yang berhubungan dengan kepuasan kerja seorang karyawan antara lain berapa gaji yang diterima, ada tidaknya kesempatan untuk pengembangan karir, hubungan baik yang terjalin antar karyawan, penempatan kerja, jenis pekerjaan yang dilakukan, struktur organisasi dari perusahaan, serta mutu pengawasan dari perusahaan (Mangkunegara, 2001).

Kepuasan maupun ketidakpuasan dalam bekerja memiliki dampak terhadap karyawan. Pertama, kepuasan kerja memiliki dampak terhadap produktivitas. Produktivitas dapat meningkat apabila kepuasan kerja dari karyawan meningkat. Rasa telah mencapai sesuatu dan gaji yang diterima adil dapat mencerminkan prestasi kerja yang unggul (Sutrisno, 2009).

Kedua, kepuasan kerja memiliki dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja. Upaya untuk mencegah agar karyawan tidak melakukan hal tersebut yaitu dengan cara menaikkan upah, memberikan pujian, pengakuan, kesempatan promosi, dan lain-lain. Namun, hal tersebut tidak berlaku bagi karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik. Selalu mengeluh terhadap pekerjaan, meninggalkan tanggungjawab, dan meninggalkan pekerjaan merupakan salah satu indikasi adanya ketidakpuasan dalam bekerja (Sutrisno, 2009).

Ketiga, kepuasan kerja memiliki dampak terhadap kesehatan. Kepuasan dalam bekerja dapat meningkatkan fungsi fisik serta mental yang menjadi tanda dari kesehatan (Sutrisno, 2009).

2.2 Tinjauan Pustaka

Penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini ditunjukkan pada

Tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu yang Relevan

No.	Nama Penelitian/Tahun/Judul	Metode	Hasil
1.	(Siagian & Khair, 2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis statistik Partial Least Square (PLS)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan.
2.	(Astuti & Iverizkinawati, 2018) Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan	Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Metode pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan kuisioner.	Penelitian ini menunjukkan hasil yang positif antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel tersebut.

Tabel berlanjut....

Lanjutan Tabel 2.1....

No.	Nama Penelitian/Tahun/Judul	Metode	Hasil
3.	(Shella Prahasti, 2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis dilakukan dengan metode deskriptif dan statistik inferensial.	Penelitian ini menunjukkan hasil adanya pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
4.	(Kafui Agbozo, 2017) <i>The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from The Banking Sector In Ghana</i>	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Instrumen penelitian ini menggunakan angket dan analisis data dengan SPSS.	Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara signifikan.
5.	(Akram Et Al., 2016) <i>The Impact of Relational Leadership on Employee Innovative Work Behavior in IT Industry of China</i>	Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik nonprobability convenience sampling.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk menggambarkan perilaku kerja yang inovatif perlu adanya kepemimpinan yang rasional sebagai alat untuk memotivasi karyawan.
6.	(Chan, 2019) <i>Participative Leadership and Job Satisfaction the Moderating Role of Fun Experienced at Work</i>	Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda hirarkis serta instrumen penelitian menggunakan kuisisioner.	Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa variabel kepemimpinan partisipatif berhubungan positif dengan keterikatan kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan.

Tabel berlanjut....

Lanjutan tabel 2.1....

No.	Nama Penelitian/Tahun/Judul	Metode	Hasil
7.	(Tran, 2020) <i>Organisational Culture, Leadership Behaviour and Job Satisfaction in The Vietnam Context</i>	Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis korelasi dan regresi linier. instrumen penelitian yang digunakan berupa kuisisioner.	Penelitian menunjukkan hasil signifikan antara variabel budaya organisasi dan variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.
8.	(Tamali & Munasip, 2019) Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Metode pengolahan data dengan menggunakan SPSS.	Penelitian ini menunjukkan hasil kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel berlanjut....

Lanjutan tabel 2.1....

No.	Nama Penelitian/Tahun/Judul	Metode	Hasil
9.	(Hakim et al., 2020) Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode <i>simple random sampling</i> . Sedangkan analisis data menggunakan metode deskriptif dan analisis kuantitatif menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.	Penelitian ini menunjukkan hasil variabel komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.
10.	(Purnama et al., 2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru	Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh serta pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, penyebaran angket, serta data dari karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).	Riset ini membuktikan hasil variabel gaya kepemimpinan tidak berdampak signifikan pada variabel kepuasan kerja karyawan. Variabel motivasi kerja tidak berdampak signifikan pada variabel kepuasan kerja karyawan. Riset ini juga mendapatkan bahwa variabel lingkungan kerja berdampak signifikan pada kepuasan kerja, motivasi kerja tidak mempunyai dampak signifikan pada komitmen organisasi, dan kepuasan kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.

Tabel berlanjut....

Lanjutan tabel 2.1....

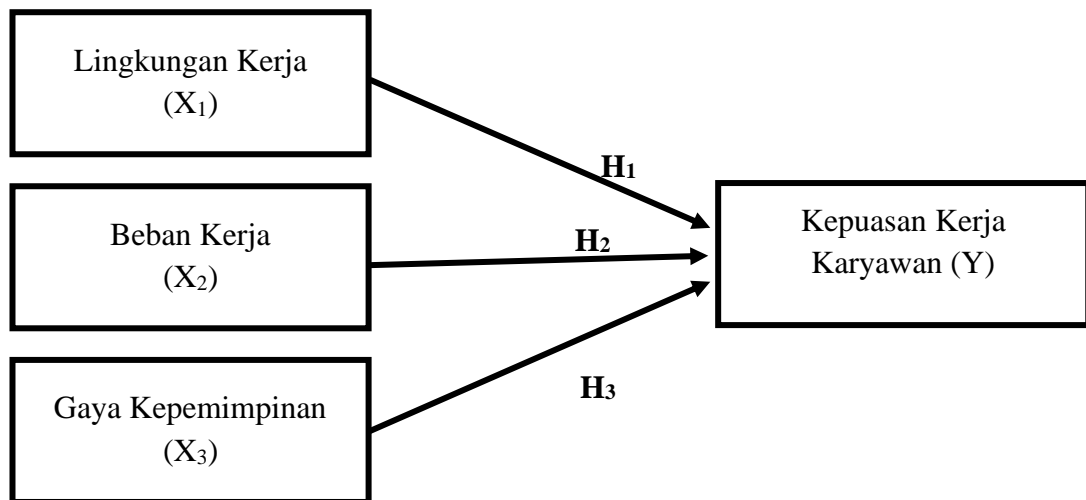
No.	Nama Penelitian/Tahun/Judul	Metode	Hasil
11.	(Wulandari & Sudarma, 2017) Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja, Kepemimpinan Spiritual, Kelebihan Beban Kerja pada Kepuasan Kerja	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif serta pengambilan data menggunakan teknik <i>simple random sampling</i> . Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dan wawancara. Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif persentase dan analisis regresi berganda dengan menggunakan IBM SPSS versi 23.	Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa spiritualitas yang terjadi di tempat kerja, kepemimpinan spiritual pada kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Sedangkan, kelebihan beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. kepemimpinan spiritual serta beban kerja yang berlebih dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja.
12.	(Safitri & Astutik, 2019) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat dengan Mediasi Stress Kerja	Penelitian ini merupakan jenis kuantitatif dengan sampel penelitian adalah 38 perawat di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, wawancara, serta dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linear berganda, analisis path serta uji sobel.	Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap stress kerja. Stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sumber: Penulis, 2022

2.3 Kerangka Berfikir

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh variabel lingkungan kerja, variabel beban kerja, dan variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan, serta apa saja yang perlu dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kerangka berpikir ditunjukkan oleh Gambar 2.1 berikut.

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Sumber: Penulis, 2022

2.4 Hipotesis

2.4.1 Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja berhubungan dengan bagaimana karyawan melaksanakan tugas serta pekerjaannya. Penelitian ini membahas tentang lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang didefinisikan sebagai seberapa tingkat kepuasan kerja pegawai dengan lingkungan kerja.

Penelitian Siagian & Khair (2018), menemukan adanya hubungan positif (+) antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja dilihat dari kondisi lingkungan kerja, fasilitas yang lengkap, kesehatan, serta kenyamanan ruang kerja. Oleh karena itu,

dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi kenyamanan pekerja dalam lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Daniati & Mujiati (2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif (+) terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja seorang karyawan meningkat apabila lingkungan kerja bersifat kondusif dan memiliki kualitas yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Novita & Kusuma (2020), mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin banyak aspek dari lingkungan kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan karyawan.

Penelitian Turangan (2021), menemukan adanya pengaruh yang positif (+) dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat meningkat apabila karyawan merasakan nyaman dari lingkungan kerja dan adanya pemeliharaan lingkungan yang baik.

Menurut Simanjuntak (2011) dalam penelitian Astuti & Iverizkinawati (2018), beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah tempat kerja, pencahayaan, ruang kerja, ventilasi, tata letak peralatan, dan alat keselamatan kerja. Faktor tersebut dapat mempengaruhi seseorang ketika melakukan pekerjaannya sehingga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif (+) dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Tinjauan tersebut mengarah pada hipotesis sebagai berikut.

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.4.2 Beban Kerja dan Kepuasan Kerja

Beban kerja tidak pernah lepas dari kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini tentang beban kerja dan kepuasan kerja yang didefinisikan sebagai sejauh mana beban kerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Wijaya (2017), menemukan adanya pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan kelelahan fisik maupun mental, sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan. Hal tersebut dapat diatasi dengan melakukan konseling kepada pimpinan serta pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Zulher (2020), mendapatkan hasil bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif (+) terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemberian beban kerja harus diberikan secara efektif agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Tinjauan tersebut mengarah pada hipotesis berikut.

H₂: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.4.3 Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja

Kepemimpinan dapat mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasi organisasi dalam suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan (Siagian & Khair, 2018). Penelitian ini tentang gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja yang didefinisikan sebagai sejauh mana kepemimpinan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Astuti & Iverizkinawati (2018), menemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila ada kepemimpinan yang baik.

Penelitian Tamali & Munasip (2019), menemukan bahwa ada pengaruh positif (+) dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Pemimpin yang tidak menjalankan wewenangnya dengan benar akan mengurangi tingkat kepuasan kerja karyawan yang menyebabkan karyawan menjadi lalai dengan pekerjaan yang diberikan maupun kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

Menurut Robbins & Judge (2011) dalam Harahap & Khair (2019), mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara langsung. Seorang pemimpin bertugas untuk memberikan informasi, dukungan, dan sumber daya lain yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Pemimpin yang belum bisa memberikan arahan akan mengurangi tingkat kepuasan kerja sehingga akan berkurang prestasi kerja dari karyawan.

Penelitian Turangan (2021), mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif (+) dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Seorang karyawan akan merasa puas apabila pemimpin memiliki karakter yang baik, dapat mengarahkan karyawan, dan dapat menghargai karyawannya. Tinjauan tersebut mengarahkan pada hipotesis sebagai berikut.

H₃: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Kreasi Indah Busana, untuk menganalisis adakah pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja, variabel beban kerja, dan variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Agustus 2022.

3.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan suatu metode yang menggunakan pengukuran data berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2016). Metode kuantitatif dipilih karena tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja dan variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan objek/subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang perlu diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan di CV. Kreasi Indah Busana sebanyak 140 orang dari bagian produksi.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang sifat-sifatnya dapat dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Sampel yang digunakan pada penelitian ini dihitung menggunakan rumus Solvin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Berdasarkan rumus tersebut dan tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 5% dapat dilakukan perhitungan sampel sebagai berikut.

$$n = \frac{140}{1+140 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{140}{1+140 (0,0025)}$$

$$n = \frac{140}{1+0,35}$$

$$n = \frac{140}{1,35}$$

$$n = 103,7$$

Dari hasil perhitungan diatas, banyaknya sampel dibulatkan ke atas sehingga sampel yang digunakan adalah 104 orang karyawan bagian produksi di CV. Kreasi Indah Busana.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*, yaitu sampel yang diambil secara acak tanpa menggunakan ciri-ciri ataupun kriteria tertentu (Sugiyono, 2016). Teknik *simple random sampling* ini dipilih karena populasi penelitian yang digunakan bersifat homogen dan sample yang digunakan yaitu karyawan bagian produksi di CV. Kreasi Indah Busana.

3.4 Data dan Sumber Data

Data merupakan fakta empiris yang dikumpulkan oleh peneliti untuk memecahkan masalah dengan menggunakan metode tertentu (Siyoto, Sandu & M. Ali Sodik, 2015). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer.

Data primer merupakan data yang dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumber data (Siyoto, Sandu & M. Ali Sodik, 2015). Hasil pengisian kuesioner penelitian adalah data primer untuk penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2016). Teknik ini diharapkan dapat mempermudah dalam pengumpulan data, sehingga dapat dianalisis pengaruh variabel lingkungan kerja dan variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kepuasan kerja.

3.6 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.6.1 Variabel *Independent*

Variabel *Independent* sering juga disebut dengan variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel *independent* yaitu lingkungan kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3).

3.6.2 Variabel *Dependent*

Variabel *dependent* sering juga disebut variabel terikat. Variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan (Y).

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan suatu karakteristik dari individu maupun organisasi yang bisa diukur antara orang dan organisasi yang ingin diteliti (Sugiyono, 2016). Ada tiga *variabel independent* yaitu lingkungan kerja, beban kerja, dan gaya kepemimpinan. Sedangkan, *variabel dependent* dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan. Definisi operasional variabel ditunjukkan pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Nama Variabel	Definisi Variabel	Variabel Indikator	Sumber Rujukan
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan, fisik atau non-fisik, dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.	a. Penerangan Penerangan merupakan intensitas cahaya di lingkungan kerja karyawan. b. Suara bising Suara bising merupakan suatu bunyi yang mengganggu pendengaran, ketenangan, dan dapat menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi.	(Nabawi, 2019)

Tabel berlanjut....

Lanjutan tabel 3.1....

Nama Variabel	Definisi Variabel	Variabel Indikator	Sumber Rujukan
		<p>c. Keamanan Keamanan merupakan kondisi dimana karyawan merasa aman yang dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja.</p> <p>d. Hubungan kerja Hubungan kerja merupakan interaksi yang terjadi antara masing-masing individu/kelompok dalam suatu lingkungan kerja.</p>	
Beban Kerja	Beban Kerja merupakan uraian tugas yang disesuaikan dengan kondisi pekerjaan serta harus di selesaikan pada batas waktu tertentu.	5. Target yang harus dicapai Target yang harus di capai merupakan suatu aksi, langkah, atau melakukan langkah untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan sesuai waktu yang ditetapkan agar perusahaan dapat rumbuh dan meningkatkan pendapatan.	(Khomaryah et al., 2020)

Tabel berlanjut....

Lanjutan tabel 3.1....

Nama Variabel	Definisi Variabel	Variabel Indikator	Sumber Rujukan
		<p>6. Kondisi pekerjaan Kondisi pekerjaan merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh pekerja serta dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.</p> <p>7. Penggunaan waktu kerja Penggunaan waktu kerja merupakan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan pada satu periode tertentu.</p> <p>8. Standar pekerjaan Standar pekerjaan merupakan tolak ukur berdasarkan suatu kriteria kerja untuk menetapkan keberhasilan atau kegagalan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.</p>	

Tabel berlanjut....

Lanjutan tabel 3.1....

Nama Variabel	Definisi Variabel	Variabel Indikator	Sumber Rujukan
Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan merupakan kode etik, kebiasaan, dan sifat kepribadian seseorang untuk berinteraksi dengan bawahannya.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan mengambil keputusan Mengambil keputusan merupakan cara untuk memecahkan suatu masalah dengan memilih cara-cara tertentu dari beberapa pilihan yang ada. b. Kemampuan memotivasi Motivasi merupakan suatu cara seseorang untuk memberikan penjelasan dan arah untuk mencapai tujuan. c. Kemampuan komunikasi Komunikasi merupakan proses untuk memberikan informasi dari satu orang ke orang lain. d. Kemampuan mengendalikan bawahan Mengendalikan bawahan merupakan kemampuan dari seorang pemimpin untuk mengatur bawahan 	(Setiawan, 2019)

Tabel berlanjut....

Lanjutan tabel 3.1....

Nama Variabel	Definisi Variabel	Variabel Indikator	Sumber Rujukan
		agar bawahan bergerak sesuai dengan arahan.	
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja merupakan sikap terhadap suatu pekerjaan, penilaian terhadap pekerjaan, dan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya	<ul style="list-style-type: none"> a. Gaji Gaji merupakan uang yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawan sebagai balasan atas jasa yang diberikan. b. Pekerjaan Pekerjaan merupakan sesuatu yang dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan kemampuan dan tugas yang diberikan. c. Rekan kerja Rekan kerja merupakan seseorang yang secara bersama mengerjakan suatu tugas/pekerjaan dan saling berkomunikasi satu sama lain untuk mencapai tujuan perusahaan. d. Promosi Promosi merupakan kenaikan suatu jabatan yang diberikan kepada karyawan. 	(Daniati & Mujiati, 2018)

Sumber: Penulis, 2022

3.8 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner dengan pertanyaan yang mencakup empat variabel yaitu variabel gaya kepemimpinan, variabel lingkungan kerja, variabel beban kerja, dan variabel kepuasan kerja karyawan. Kuesioner terdiri dari 16 pertanyaan, dengan rincian 4 pertanyaan lingkungan kerja, 4 pertanyaan beban kerja, 4 pertanyaan gaya kepemimpinan, dan 4 pertanyaan kepuasan kerja karyawan.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *Likert* 1-5, dan skor hitung sebagai berikut.

STS	: Sangat Tidak Setuju	skor: 1
TS	: Tidak Setuju	skor: 2
KS	: Kurang Setuju	skor: 3
S	: Setuju	skor: 4
SS	: Sangat Setuju	skor: 5

Untuk menguji validitas dan reliabilitas dari kuisisioner, perlu dilakukan pengecekan validitas dan reliabilitas kuesioner. Pengujian tersebut dilakukan terhadap butir-butir pernyataan untuk melihat layak/tidak pertanyaan dari kuesioner untuk pengumpulan data.

3.8.1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidak suatu kuesioner penelitian. Pertanyaan yang ada dalam kuesioner penelitian ini perlu diuji setiap butirnya. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur (Ghozali, 2013).

Mengukur validitas kuesioner dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor pada butir pertanyaan dengan skor variabel. Uji signifikansi dapat dilakukan

dengan membandingkan nilai dari r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dan nilai $\alpha = 0,05$. Apabila hasil dari uji signifikansi menunjukkan hasil r hitung $>$ r tabel dan nilai positif, maka disimpulkan bahwa semua indikator valid (Ghozali, 2013).

3.8.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari suatu variabel. Jawaban dari kuesioner yang dibagikan dikatakan reliabel jika jawaban tersebut konsisten atau stabil. Sebaliknya, apabila jawaban dari kuesioner tersebut acak, maka dikatakan tidak reliabel. Pengukuran reliabilitas dalam aplikasi SPSS dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai dari *Cronbach Alpha* (α) $>$ 0,70 (Ghozali, 2013).

3.9 Teknik Analisis Data

Analisis data yaitu menggunakan alat analisis statistik dengan bantuan *software* IBM SPSS versi 23 untuk pengujian antara lain:

3.9.1. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel bebas (*Independent*) dalam model regresi. Regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (*independent*) (Ghozali, 2013).

Cara untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan sangat tinggi, namun secara individual variabel *independent* banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel *dependent*.

- b. Menganalisis korelasi variabel *independent*, umumnya korelasi yang dihasilkan $> 0,90$ menunjukkan indikasi adanya multikolinearitas.
- c. Dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya serta *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai yang umum digunakan untuk mengetahui adanya multikolinearitas adalah $Tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2013).

Maka, regresi dikatakan baik apabila nilai dari $Tolerance \geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$ yang menjelaskan bahwa tidak adanya multikolinearitas.

Menurut Ghozali (2013), cara untuk menyembuhkan multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- a. Gabungkan data *crosssection* dan *time series* (pooling data)
- b. Hilangkan satu atau lebih variabel bebas yang memiliki korelasi tinggi serta identifikasi variabel bebas yang lain untuk membantu prediksi.
- c. Transformasi variabel dalam bentuk logaritma natural dan bentuk *first difference* / delta.
- d. Melakukan prediksi model dengan menggunakan variabel *independent* yang korelasinya tinggi.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu uji yang menentukan apakah data diambil dari populasi normal atau tidak (Nuryadi et al., 2017). Menurut Ghozali (2013), uji normalitas ini digunakan untuk menguji apakah variabel pengganggu memiliki

distribusi normal dalam model regresi. Beberapa cara untuk mengetahui distribusi normal dari sebuah residual dapat dilakukan dengan uji statistik dan analisis grafik.

Uji statistik dilakukan dengan uji statistik non-parametik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji tersebut dilakukan dengan membuat hipotesis (Ghozali, 2013):

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_A : Data residual berdistribusi tidak normal

Analisis grafik dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data dengan distribusi yang mendekati normal. Apabila penyebaran data terjadi di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka disebut distribusi normal. Sedangkan, penyebaran data yang jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis maka distribusi data tidak normal (Ghozali, 2013).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan suatu uji yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan *variance* dari suatu residual pengamatan dalam model regresi (Ghozali, 2013). Menurut Ghozali (2013), model regresi yang baik yaitu yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas terjadi apabila ada perbedaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Sedangkan, apabila *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap disebut Homoskedastisitas. Cara untuk mendeteksi Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik Plot, Uji Park, Uji Glejser, dan Uji White (Ghozali, 2013).

3.9.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu proses untuk memprediksi pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (Fauzi et al., 2019). Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda karena penggunaan variabel dalam penelitian ini lebih dari satu variabel yaitu tiga variabel *independent* (lingkungan kerja, beban kerja, dan gaya kepemimpinan) dan satu variabel *dependent* (kepuasan kerja karyawan). Model persamaan regresi menurut Fauzi et al., (2019), sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Kepuasan Kerja Karyawan
a : Konstanta
X₁ : Lingkungan Kerja
X₂ : Beban Kerja
X₃ : Gaya Kepemimpinan
b₁, b₂, b₃ : Koefisien Regresi
e : Variabel Pengganggu

3.9.3. Uji Ketetapan Model

1. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien Determinasi (R²) merupakan sebuah perbandingan variabel Y yang dijelaskan oleh variabel X secara bersamaan dibandingkan dengan variabel total Y. apabila nilai determinasi (R²) semakin besar atau mendekati 1, maka model dikatakan tepat (Setiaji, 2009).

2. Uji F (Anova)

Uji anova adalah perbandingan dari variasi Y yang dapat dijelaskan oleh variabel di dalam model dan bersifat sejalan/saling menggantikan. Kriteria dari uji F yaitu apabila nilai dari F_{hitung} sudah lebih besar dari F_{tabel} , maka model yang diuji sudah tepat/fit (Setiaji, 2009).

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah perbandingan dari nilai statistik dengan deviasi standarnya digunakan untuk menguji suatu hipotesis (Setiaji, 2009).

Dasar pengambilan keputusan:

- a. Apabila $T_{hitung} \leq T_{tabel}$ maka tidak berpengaruh signifikan dari variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.
- b. Apabila $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ maka ada pengaruh signifikan dari variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

CV. Kreasi Indah Busana merupakan cabang dari usaha yang berada di Bandung. CV. Kreasi Indah Busana terletak di Sukorejo RT08/RW05, Sukorejo, Musuk, Boyolali . Usaha ini berdiri sejak tahun 2017 yang awalnya hanya ada 20 tenaga kerja dan lingkungan kerjanya berada di perumahan. Pada awal pendiriannya usaha ini pemilik usaha mendapatkan protes/demo dari beberapa warga yang meminta agar memberikan upeti/uang setiap tahunnya dengan alasan untuk atensi warga.

Usaha ini terbagi menjadi dua tempat, yaitu di sebelah barat dan sebelah timur. Usaha yang berada di sebelah barat merupakan gedung yang telah di sewa. Sedangkan, usaha di sebelah timur merupakan SD yang sudah tidak beroperasi. Sistem organisasi dalam usaha ini hanya terdapat satu orang pemimpin dan dibantu oleh satu orang staff.

CV. Kreasi Indah Busana ini bergerak dalam bidang garmen yang memproduksi berbagai macam produk. Produk yang dihasilkan antara lain seperti kaos, celana, kemeja, dan juga masker pada awal Covid-19.

4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil dari penyebaran kuesioner penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan usia. Karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 4.1-4.2.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	31	29.8	29.8	29.8
	Perempuan	73	70.2	70.2	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa dari total 104 responden, terdiri dari 31 responden berjenis kelamin laki-laki dan 73 responden berjenis kelamin perempuan. Dilihat dari hasil valid percent, responden penelitian ini didominasi oleh perempuan yaitu sebesar 70,2%.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-23	35	33.7	33.7	33.7
	24-29	28	26.9	26.9	60.6
	30-35	21	20.2	20.2	80.8
	36-41	9	8.7	8.7	89.4
	42-55	11	10.6	10.6	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa frekuensi sebesar 35 responden berada pada rentang usia 18-23 tahun yang mendominasi responden pada

penelitian. Kemudian frekuensi terbanyak kedua sebesar 28 responden berada pada rentang usia 24-29 tahun. Frekuensi sebesar 21 responden berada pada rentang usia 30-35 tahun. Frekuensi sebesar 11 responden berada pada rentang usia 42-55 tahun. Responden paling sedikit berada pada rentang usia 36-41 tahun dengan frekuensi sebesar 9 responden.

4.2 Uji Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk melihat deskripsi suatu data yang dilihat dari standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai rata-rata (Daniati & Mujiati, 2018). Hasil uji statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel 4.3-4.6.

Tabel 4.3
Hasil Uji Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
LK1	104	1	5	4.26	.557
LK2	104	1	5	3.79	1.011
LK3	104	1	5	4.33	.703
LK4	104	1	5	4.38	.594
LK_TOTAL	104	4	20	16.75	2.207
Valid N (listwise)	104				

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel uji statistik deskriptif lingkungan kerja menunjukkan hasil bahwa pertanyaan no.1 memiliki nilai standar deviasi sebesar 0,55%. Pertanyaan no.2 memiliki nilai standar deviasi sebesar 1,01%. Pertanyaan no.3 memiliki nilai standar deviasi sebesar 0,70% dan pertanyaan no.4 memiliki nilai standar deviasi sebesar 0,59%. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa responden paling setuju dengan pertanyaan no.2 dan kurang setuju pada pertanyaan no.1.

Tabel 4.4
Hasil Uji Statistik Deskriptif Beban Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BK1	104	1	5	4.41	.601
BK2	104	2	5	4.68	.526
BK3	104	1	5	4.61	.875
BK4	104	3	5	4.56	.518
BK_TOTAL	104	8	20	18.26	1.971
Valid N (listwise)	104				

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel uji statistik deskriptif beban kerja menunjukkan hasil bahwa pertanyaan no.1 memiliki nilai standar deviasi sebesar 0,60%. Pertanyaan no.2 memiliki nilai standar deviasi sebesar 0,52%. Pertanyaan no.3 memiliki nilai standar deviasi sebesar 0,87% dan pertanyaan no.4 memiliki nilai standar deviasi sebesar 0,51%. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa responden paling setuju dengan pertanyaan no.3 dan kurang setuju pada pertanyaan no.4.

Tabel 4.5
Hasil Uji Statistik Deskriptif Gaya Kepemimpinan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GK1	104	1	5	3.91	.609
GK2	104	2	5	4.07	.446
GK3	104	2	5	4.06	.364
GK4	104	1	5	3.97	.511
GK_TOTAL	104	7	20	16.01	1.523
Valid N (listwise)	104				

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel uji statistik deskriptif gaya kepemimpinan menunjukkan hasil bahwa pertanyaan no.1 memiliki nilai standar deviasi sebesar 0,60%. Pertanyaan no.2 memiliki nilai standar deviasi sebesar 0,44%. Pertanyaan no.3 memiliki nilai

standar deviasi sebesar 0,36% dan pertanyaan no.4 memiliki nilai standar deviasi sebesar 0,51%. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa responden paling setuju dengan pertanyaan no.1 dan kurang setuju pada pertanyaan no.3.

Tabel 4.6
Hasil Uji Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	104	1	5	4.19	.523
KK2	104	2	5	4.12	.411
KK3	104	2	5	4.28	.530
KK4	104	2	5	4.15	.457
KK_TOTAL	104	7	20	16.75	1.412
Valid N (listwise)	104				

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel uji statistik deskriptif kepuasan kerja menunjukkan hasil bahwa pertanyaan no.1 memiliki nilai standar deviasi sebesar 0,52%. Pertanyaan no.2 memiliki nilai standar deviasi sebesar 0,41%. Pertanyaan no.3 memiliki nilai standar deviasi sebesar 0,53% dan pertanyaan no.4 memiliki nilai standar deviasi sebesar 0,45%. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa responden paling setuju dengan pertanyaan no.3 dan kurang setuju pada pertanyaan no.2.

4.3 Pengujian dan Hasil Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak. Kuesioner dikatakan valid apabila nilai dari r hitung \geq r tabel (Ghozali, 2013). Hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (LK)

Pernyataan	Nilai Signifikansi	Tingkat Signifikansi	R Hitung	R Tabel	Keterangan
LK1	0,000	0,05	0,740	0,1927	Valid
LK2	0,000	0,05	0,781	0,1927	Valid
LK3	0,000	0,05	0,773	0,1927	Valid
LK4	0,000	0,05	0,776	0,1927	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (BK)

Pernyataan	Nilai Signifikansi	Tingkat Signifikansi	R Hitung	R Tabel	Keterangan
BK1	0,000	0,05	0,769	0,1927	Valid
BK2	0,000	0,05	0,801	0,1927	Valid
BK3	0,000	0,05	0,786	0,1927	Valid
BK4	0,000	0,05	0,770	0,1927	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (GK)

Pernyataan	Nilai Signifikansi	Tingkat Signifikansi	R Hitung	R Tabel	Keterangan
GK1	0,000	0,05	0,848	0,1927	Valid
GK2	0,000	0,05	0,784	0,1927	Valid
GK3	0,000	0,05	0,734	0,1927	Valid
GK4	0,000	0,05	0,761	0,1927	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (KK)

Pernyataan	Nilai Signifikansi	Tingkat Signifikansi	R Hitung	R Tabel	Keterangan
KK1	0,000	0,05	0,723	0,1927	Valid
KK2	0,000	0,05	0,807	0,1927	Valid
KK3	0,000	0,05	0,769	0,1927	Valid
KK4	0,000	0,05	0,646	0,1927	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Uji validitas tersebut dihitung berdasarkan jumlah sampel (n) = 104 dan besarnya (df) = $n - 2$, sehingga dapat dihitung $104 - 2 = 102$. Dengan $df = 102$ dan nilai alpha yang digunakan adalah 0,05 maka di dapat $R_{tabel} = 0,1927$.

Hasil dari uji validitas ke empat variabel tersebut menyatakan bahwa tingkat signifikansi dari semua variabel dibawah 5% (0,05). Nilai dari R_{hitung} dari semua variabel lebih besar dari R_{tabel} (0,1927). Maka pernyataan dari ke empat variabel tersebut dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai dari *Cronbach Alpha* (α) > 0,70 (Ghozali, 2013). Hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,736	0,70	Reliabel
Beban Kerja	0,759	0,70	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,779	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,711	0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil dari uji reliabilitas diketahui bahwa variabel lingkungan kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* \geq 0,70. Sehingga setiap pernyataan yang mengukur ke empat variabel tersebut dinyatakan reliabel.

4.3.3 Uji Multikoleniaritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel bebas (*Independent*) dalam model regresi. Regresi dikatakan baik apabila nilai dari *Tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* ≤ 10 yang menjelaskan bahwa tidak adanya multikolenearitas (Ghozali, 2013). Hasil dari uji multikoleniaritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,140	7,159	Tidak ada multikoleniaritas
Beban Kerja	0,175	5,721	Tidak ada multikoleniaritas
Gaya Kepemimpinan	0,589	1,698	Tidak ada multikoleniaritas

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil dari uji multikoleniaritas diketahui bahwa variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan gaya kepemimpinan memiliki nilai tolerance di atas 0,10 (*Tolerance* $\geq 0,10$). Sedangkan nilai *VIF* dari ketiga variabel di bawah 10 (*VIF* ≤ 10). Maka, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak ada multikoleniaritas.

4.3.4 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013), uji normalitas ini digunakan untuk menguji apakah variabel pengganggu memiliki distribusi normal dalam model regresi. Uji statistik dilakukan dengan uji statistik non-parametik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.94406953
Most Extreme Differences	Absolute		.122
	Positive		.122
	Negative		-.072
Test Statistic			.122
Asymp. Sig. (2-tailed)			.001 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.085 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.078
		Upper Bound	.092

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah, 2022

Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis:

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_A : Data residual berdistribusi tidak normal

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui besarnya Test Statistic Kolmogorov-Smirnov adalah 0,122 dan nilai signifikan 0,078. Nilai signifikan yang di dapat lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Sehingga data terdistribusi normal.

4.3.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan suatu uji yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan *variance* dari suatu residual pengamatan yang lain (Ghozali,

2013). Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji Glejser dengan nilai signifikan yang digunakan diatas 5%. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.612	.729		2.211	.029		
	LK_TOTAL	-.015	.067	-.060	-.227	.821	.140	7.159
	BK_TOTAL	-.007	.067	-.025	-.107	.915	.175	5.721
	GK_TOTAL	-.029	.047	-.080	-.620	.536	.589	1.698

a. Dependent Variable: Abs_RES
Sumber: Data diolah, 2022

Hasil dari uji heteroskedastisitas diketahui bahwa variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikan diatas 5% (0,05). Maka, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu proses untuk memprediksi pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (Fauzi et al., 2019). Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.15
 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.653	1.247		5.336	.000		
	LK_TOTAL	.312	.114	.487	2.724	.008	.140	7.159
	BK_TOTAL	.062	.115	.086	.538	.592	.175	5.721
	GK_TOTAL	.234	.081	.252	2.899	.005	.589	1.698

a. Dependent Variable: KK_TOTAL

Sumber: Data diolah, 2022

Model persamaan regresi menurut Fauzi et al., (2019), sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Berdasarkan tabel analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6,653 + 0,312X_1 + 0,062X_2 + 0,234X_3 + e$$

Penjelasan:

1. Nilai konstanta sebesar 6,653 yang menyatakan apabila variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan gaya kepemimpinan dianggap konstan (0), maka kepuasan kerja karyawan sebesar 6,653.
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,312 menunjukkan jika nilai variabel *independent* tetap maka setiap penambahan 1% satuan lingkungan kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 0,312.
3. Nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 0,062 menunjukkan jika terjadi penambahan 1% maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 0,062.
4. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,234 menunjukkan jika terjadi penambahan sebesar 1% maka terjadi peningkatan sebesar 0,234.

4.3.7 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Apabila nilai determinasi (R²) semakin besar atau mendekati 1, maka model dikatakan tepat (Setiaji, 2009). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel 4.16.

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.553	.540	.958

a. Predictors: (Constant), GK_TOTAL, BK_TOTAL, LK_TOTAL
Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas bahwa nilai R Square (koefisien determinasi) memiliki nilai 0,553 yang memiliki arti pengaruh variabel *independent* (X) terhadap variabel *dependent* (Y) sebesar 55%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model yang digunakan tepat.

4.3.8 Uji F (Anova)

Kriteria dari uji F yaitu apabila nilai dari F_{hitung} sudah lebih besar dari F_{tabel} , maka model yang diuji sudah tepat/fit (Setiaji, 2009). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.17.

Tabel 4.17
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113.699	3	37.900	41.285	.000 ^b
	Residual	91.801	100	.918		
	Total	205.500	103			

a. Dependent Variable: KK_TOTAL

b. Predictors: (Constant), GK_TOTAL, BK_TOTAL, LK_TOTAL

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Uji F diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig } 0,000 < 0,05$). Nilai dari F_{hitung} 41,285 yang lebih besar dari F_{tabel} 3,93 ($F_{hitung} 41,285 > F_{tabel} 3,93$). Maka, dapat disimpulkan bahwa semua variabel *independent* secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel *dependent*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model yang diuji tepat/fit.

4.3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah perbandingan dari nilai statistik dengan deviasi standarnya digunakan untuk menguji suatu hipotesis (Setiaji, 2009). Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.18.

Tabel 4.18
Hasil Uji T

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.653	1.247		5.336	.000
	LK_TOTAL	.312	.114	.487	2.724	.008
	BK_TOTAL	.062	.115	.086	.538	.592
	GK_TOTAL	.234	.081	.252	2.899	.005

a. Dependent Variable: KK_TOTAL

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel hasil Uji T diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja memiliki $T_{hitung} = 2,724 \geq T_{tabel} 1,659$. Nilai Signifikan $0,008 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Variabel beban kerja memiliki $T_{hitung} = 0,538 \leq T_{tabel} 1,659$. Nilai Signifikan $0,592 > 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_2 ditolak. Hal ini berarti beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Variabel gaya kepemimpinan memiliki $T_{hitung} = 2,899 \geq T_{tabel} 1,659$. Nilai Signifikan $0,005 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.4 Pembahasan dan Analisis Data

4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan mendapatkan hasil nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 2,724 \geq T_{tabel} 1,659$ sehingga H_0 ditolak. Hasil dari Uji T tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil ini mendukung hipotesis H_1 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Artinya apabila lingkungan kerja CV. Kreasi Indah Busana meningkat, maka kepuasan kerja karyawan CV. Kreasi Indah Busana juga meningkat. Indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penerangan, suara bising, keamanan, dan hubungan kerja.

Hasil dari uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja karyawan CV. Kreasi Indah Busana akan meningkat apabila lingkungan kerja memiliki tingkat penerangan yang baik, tidak adanya suara bising yang mengganggu, adanya jaminan keamanan, serta adanya hubungan baik antar rekan kerja. Berdasarkan jawaban responden perlu adanya peningkatan lingkungan kerja dari faktor penerangan. Karena masih ada karyawan yang merasa penerangan dalam ruangan kerja masih kurang.

Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini mendukung penelitian Tamali & Munasip (2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan perlu

memperhatikan tingkat kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja untuk menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan.

4.4.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan mendapatkan hasil nilai signifikansi $0,592 > 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 0,538 \leq T_{tabel} 1,659$ sehingga H_0 diterima. Hasil dari Uji T tersebut menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja. Pernyataan ini tidak sejalan dengan hipotesis H_2 yang diambil dalam penelitian ini.

Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, beban kerja yang dirasakan oleh karyawan akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, serta standar kerja.

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menjelaskan bahwa beban kerja di CV. Kreasi Indah Busana yang menurun tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari hasil jawaban responden yang setuju dengan indikator penggunaan waktu kerja karena masih ada karyawan yang bekerja pada jam istirahat. Karyawan di CV. Kreasi Indah Busana tidak merasa terganggu dengan beban kerja yang diberikan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan Safitri & Astutik (2019), yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi akan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan sehingga perlu disesuaikan dengan kemampuan karyawan.

4.4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan mendapatkan hasil nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 2,899 \geq T_{tabel} 1,659$ sehingga H_0 ditolak. Hasil dari Uji T tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini mendukung hipotesis H_3 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan CV. Kreasi Indah Busana maka kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan meningkat. Indikator gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan motivasi, kemampuan komunikasi, dan kemampuan mengendalikan bawahan.

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan CV. Kreasi Indah Busana akan meningkat apabila seorang pemimpin dapat mengambil keputusan dengan baik, dapat memberikan motivasi kepada karyawan, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, serta pandai dalam mengendalikan bawahan. Berdasarkan jawaban responden kepemimpinan yang ada di CV. Kreasi Indah Busana sudah mampu dalam memecahkan suatu masalah, mampu memberikan tugas dengan jelas, memiliki sikap ramah serta dapat

memberikan motivasi. Namun, pemimpin masih kurang dalam hal berkomunikasi dengan karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Turangan (2021), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan dalam menjalankan tugas maka akan meningkatkan tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan tentang lingkungan kerja, beban kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Kreasi Indah Busana dapat disimpulkan bahwa.

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 2,724 \geq T_{tabel} 1,659$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Lingkungan kerja di CV. Kreasi Indah Busana dikatakan baik karena sudah adanya jaminan keamanan, keselamatan kerja, serta adanya hubungan baik antar karyawan. Karyawan tidak merasa terganggu dengan adanya suara bising dari kegiatan produksi. Namun, masih ada karyawan yang merasa penerangan dalam ruangan kerja masih kurang sehingga perlu ditingkatkan.
2. Beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,592 > 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 0,538 \leq T_{tabel} 1,659$ sehingga H_0 diterima dan H_2 ditolak. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi kepuasan karyawan. Beban kerja di CV. Kreasi Indah Busana sudah sesuai dengan standar kerja serta sudah ada kejelasan target yang harus dicapai. Karyawan di CV. Kreasi Indah Busana tidak merasa terganggu dengan jam kerja serta kondisi kerja yang diberikan.

3. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 2,899 \geq T_{tabel} 1,659$ sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Kepemimpinan yang ada di CV. Kreasi Indah Busana handal dalam pemecahan masalah, mampu memberikan tugas secara jelas, serta bersikap ramah. Namun, karyawan merasa pemimpin masih kurang dalam hal berkomunikasi dengan karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian diantaranya yaitu penyebaran kuesioner dilakukan selama dua hari, dikarenakan CV. Kreasi Indah Busana memiliki dua gedung dengan lokasi yang berbeda. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada karyawan pada saat jam istirahat.

5.3 Saran

1. Bagi CV. Kreasi Indah Busana, hendaknya dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja dari segi penerangan agar karyawan dapat merasa nyaman saat bekerja serta menjaga keamanan, keselamatan, serta hubungan baik antar karyawan.
2. Beban kerja di CV. Kreasi Indah Busana disesuaikan dengan tingkat kemampuan karyawan. Sebaiknya, penggunaan waktu kerja lebih diperhatikan meskipun karyawan tidak merasa terganggu dan tetap memberikan beban kerja sesuai dengan standar kerja. Penggunaan waktu istirahat hendaknya digunakan secara lebih efektif.

3. Kepemimpinan yang ada di CV. Kreasi Indah Busana dalam hal pemecahan masalah, memberikan motivasi, serta pemberian tugas sudah baik. Namun, perlu ditingkatkan dalam hal berkomunikasi dengan karyawan.
4. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan penelitian ini bisa menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya dan dapat menghasilkan penelitian yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akram, T., Lei, S., & Haider, M. J. (2016). *The impact of relational leadership on employee innovative work behavior in IT industry of China*. Arab Economic and Business Journal, 11(2), 153–161. <https://doi.org/10.1016/j.aebj.2016.06.001>
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Indomedia Pustaka.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan*. Jurnal Iman, 6(1), 26–41.
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Sumber Daya Manajemen Manusia*. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Chan, S. C. H. (2019). *Participative leadership and job satisfaction the moderating role of fun experienced at work*. Leadership & Organization Development Journal. <https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2018-0215>
- Daniati, N. L. H., & Mujiati, N. W. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lpd Kerobokan*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 7(7), 255347.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. ALFABETA.
- Fauzi, F., Dencik, A. B., & Asiati, D. I. (2019). *Metode Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi: Aplikasi SPSS dan EViews untuk Teknik Analisis Data*. Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariati Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, E. J. P. S. L. R. L. (2020). *Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 9(2), 186–201.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. Maneggio: Jurnal Ilmiah

Magister Manajemen, 2(1), 69–88.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>

Indrasari, M., Syamsudin, N., Purnomo, B. R., & Yunus, E. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen*. *Jurnal Akademika*, 16(1), 50–59.
<http://jurnal.steimalang.ac.id/index.php/JAK/article/view/103/60>

Iroth, A., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran Di Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2098–2107.

Kafui Agbozo, G. (2017). *The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana*. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12>

Khomaryah, E., Pawenang, S., & A.B, S. H. (2020). *Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja*. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 35–45.
<https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4429>

Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.)). PT REMAJA ROSDAKARYA.

Mulyah;, S. A. H. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Kendari Ekspres*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(01), 61–72.

Nabawi, R. (2019). *The Influence of Work Environment, Job Satisfaction and Workload on Employee Performance*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.

Novita, R., & Kusuma, M. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup)*. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(2), 164–173.

Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). *Buku ajar dasar-dasar statistik penelitian*.

Purnama., I., Nyoto., & Komara, A. H. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan,*

Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Karyawan Di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 152–164.

Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja.* *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26. <https://doi.org/10.26533/Jmd.V2i1.344>

Setiaji, B. (2009). *Jalan Mudah Ke Analisis Kuantitatif (Dilengkapi Dengan Tutorial Spss).* Al-Esaf University Press. Surakarta, 1–128.

Setiawan, A. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera.* *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 19–33.

Shella Prahasti, W. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator.* *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 543–552.

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.* *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V1i1.2241>

Sodik, S. S. & M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian.* Literasi Media Publishing.

Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* ALFABETA.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pert).* PRENADAMEDIA GROUP.

Tamali, H., & Munasip, A. (2019). *Pengaruh Kompensasi , Kepemimpinan , Dan Lingkungan Kerja.* 2634(1), 55–68.

Tran, Q. H. N. (2020). *Organisational Culture , Leadership Behaviour And Job Satisfaction In The Vietnam Context.* <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2019-1919>

Turangan, V. C. H. Dan J. A. (2021). *Kompensasi Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Di Jakarta.* III(2), 518–527.

- Wang, T. K., & Brower, R. (2019). *Job Satisfaction Among Federal Employees: The Role Of Employee Interaction With Work Environment*. *Public Personnel Management*, 48(1), 3–26. <https://doi.org/10.1177/0091026018782999>
- Wijaya, A. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang*. *Parsimonia* ISSN 2355-5483, 4(3), 278–288.
- Wulandari, K., & Sudarma, K. (2017). *Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja, Kepemimpinan Spiritual, Kelebihan Beban Kerja pada Kepuasan Kerja*. *Management Analysis Journal*, 6(2), 142–152.
- Zulher, Z. (2020). *Analisis Etos Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Survey Pada Pegawai Uptd Puskesmas Bangkinang Kota)*. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(2), 99–105. <https://doi.org/10.31869/me.v6i2.1826>

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
2.	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya					
3.	Disaat jam istirahat saya masih menyelesaikan pekerjaan					
4.	Beban kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja					
c. Gaya Kepemimpinan						
1.	Pemimpin handal dalam pemecahan masalah perusahaan					
2.	Pemimpin selalu bersikap ramah dan memberikan motivasi pada semua karyawan					
3.	Pemimpin aktif berkomunikasi dengan karyawan					
4.	Pemimpin mampu menentukan tugas bawahan dengan jelas dan sesuai prosedur					
d. Kepuasan Kerja						
1.	Saya mendapatkan upah sesuai dengan pekerjaan					
2.	Saya senang dengan pekerjaan saya					
3.	Saya mendapatkan rekan kerja yang baik					
4.	Adanya kesempatan kerja kepada karyawan yang berprestasi untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi					

2. Hasil Turnitin

ORIGINALITY REPORT			
28%	29%	14%	18%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source		11 %
2	core.ac.uk Internet Source		3 %
3	repository.trisakti.ac.id Internet Source		1 %
4	Submitted to Tabor College Student Paper		1 %
5	Submitted to Universitas Pelita Harapan Student Paper		1 %
6	febi.uinsaid.ac.id Internet Source		1 %
7	www.scribd.com Internet Source		1 %
8	123dok.com Internet Source		<1 %
9	docobook.com Internet Source		<1 %
10	repository.uma.ac.id Internet Source		<1 %
11	Kurniawan Kurniawan. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Muaro Bungo; The Effect Of Work Environment, Organizational Culture And Workload on Job Satisfaction and Employees Performance of BPJS Health Branch Muaro Bungo", Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja dan Administrasi Pelayanan Publik, 2022 Publication		<1 %

12	www.orot.ac.il Internet Source	<1 %
13	repository.pelitabangsa.ac.id:8080 Internet Source	<1 %
14	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
15	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
16	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
17	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %

18	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
19	lib.unnes.ac.id Internet Source	<1 %
20	Submitted to St. Ursula Academy High School Student Paper	<1 %
21	ojs.unud.ac.id Internet Source	<1 %
22	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
23	repository.upstegal.ac.id Internet Source	<1 %
24	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %
25	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	<1 %
26	es.scribd.com Internet Source	<1 %
27	etd.uwc.ac.za Internet Source	<1 %
28	journal.unnes.ac.id Internet Source	<1 %
29	pt.scribd.com Internet Source	<1 %

30	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1 %
31	Martina Trisnawaty, Parwoto Parwoto. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta)", Jurnal Manajemen Dayasaing, 2021 Publication	<1 %
32	Submitted to Universitas Bangka Belitung Student Paper	<1 %
33	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
34	id.scribd.com Internet Source	<1 %
35	conference.binadarma.ac.id Internet Source	<1 %
36	digilib.esaunggul.ac.id Internet Source	<1 %
37	eprosiding.stiesemarang.ac.id Internet Source	<1 %
38	repository.upy.ac.id Internet Source	<1 %
39	eprints.dinus.ac.id Internet Source	<1 %
40	jimfeb.ub.ac.id Internet Source	<1 %
41	repository.widyatama.ac.id Internet Source	<1 %
42	Agus Dwi Cahya, Rizka Dwi Astuti, Dewi Palupi. "ANALISIS BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Pada UMKM Kuliner di Yogyakarta)", REVITALISASI, 2021 Publication	<1 %
43	Submitted to Washoe County School District Student Paper	<1 %

44	eprints.poltektegal.ac.id Internet Source	<1 %
45	johannessimatupang.wordpress.com Internet Source	<1 %
46	www.neliti.com Internet Source	<1 %
47	Submitted to Clayton College & State University Student Paper	<1 %
48	docplayer.info Internet Source	<1 %
49	id.123dok.com Internet Source	

		<1 %
50	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	<1 %
51	repository.ubb.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes On Exclude matches < 20 words
Exclude bibliography On

3. Surat Keterangan Penelitian

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yudi Louis
Jabatan : Pengelola
Perusahaan : CV. Kreasi Indah Busana
Alamat : Sukorejo RT08/RW05, Sukorejo, Musuk, Boyolali


Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : LUSY WAHYU FEBRIANA
NIM : 185211057
Jurusan : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Universitas : UIN RADEN MAS SAID SURAKARTA

Telah melakukan penelitian dalam rangka penulisan tugas akhir (skripsi) yang berjudul "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI CV. KREASI INDAH BUSANA" pada tanggal 22 Agustus 2022.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Boyolali, 17 Oktober 2022
CV. KREASI INDAH BUSANA



Yudi Louis

4. Tabulasi Data Responden

No	Lingkungan Kerja				L Total
	L1	L2	L3	L4	
1	4	4	3	4	15
2	4	4	3	4	15
3	1	1	1	1	4
4	4	4	3	4	15
5	4	4	4	4	16
6	4	4	4	4	16
7	5	4	4	5	18
8	5	4	5	4	18
9	5	3	5	5	18
10	5	3	5	5	18
11	4	4	4	4	16
12	5	4	3	4	16
13	4	4	5	4	17
14	4	1	4	4	13
15	4	4	5	4	17
16	4	5	4	4	17
17	4	1	4	4	13
18	4	1	4	4	13
19	4	4	4	4	16
20	4	2	3	4	13
21	4	3	3	4	14
22	4	4	4	4	16
23	4	1	4	4	13
24	4	4	4	4	16
25	4	4	4	4	16
26	4	4	5	4	17
27	4	4	4	4	16
28	4	4	4	4	16
29	4	2	4	4	14
30	4	2	4	4	14
31	4	2	5	5	16
32	4	4	4	4	16
33	4	2	4	4	14
34	4	2	4	4	14
35	5	4	5	5	19
36	4	2	4	4	14
37	4	3	3	4	14
38	4	2	4	4	14
39	4	2	4	4	14
40	4	3	4	4	15
41	4	3	4	4	15

42	4	4	4	4	16
43	4	4	4	4	16
44	4	4	4	4	16
45	4	4	5	5	18
46	4	4	5	5	18
47	4	4	4	4	16
48	4	4	4	4	16
49	4	5	4	4	17
50	4	4	4	4	16
51	4	4	4	5	17
52	5	5	4	4	18
53	4	4	4	4	16
54	5	3	4	4	16
55	4	4	5	5	18
56	5	4	4	4	17
57	4	4	4	4	16
58	4	4	4	4	16
59	4	4	4	4	16
60	4	4	5	5	18
61	4	4	5	5	18
62	4	4	3	5	16
63	4	4	5	5	18
64	4	4	5	5	18
65	4	4	5	5	18
66	4	4	4	5	17
67	4	4	4	5	17
68	4	4	4	5	17
69	5	4	5	4	18
70	4	3	5	5	17
71	4	3	5	5	17
72	4	5	5	5	19
73	4	4	5	5	18
74	4	4	5	4	17
75	4	4	5	4	17
76	4	5	4	4	17
77	4	4	5	4	17
78	5	4	5	5	19
79	5	5	4	5	19
80	5	5	5	5	20
81	5	5	5	5	20
82	5	4	5	4	18
83	4	5	5	4	18
84	5	5	5	5	20
85	5	5	5	5	20
86	5	5	5	5	20

87	5	4	4	5	18
88	4	5	5	5	19
89	5	5	5	4	19
90	5	4	5	5	19
91	5	5	4	4	18
92	4	4	5	4	17
93	4	4	4	5	17
94	4	5	5	5	19
95	5	5	4	5	19
96	5	4	5	4	18
97	5	5	4	4	18
98	4	4	5	5	18
99	5	4	5	5	19
100	5	5	5	5	20
101	4	4	5	5	18
102	5	4	5	5	19
103	5	5	5	5	20
104	5	4	5	5	19

No	Beban Kerja				B Total
	B1	B2	B3	B4	
1	4	4	3	4	15
2	4	4	5	4	17
3	1	2	2	3	8
4	4	5	4	4	17
5	4	4	5	4	17
6	4	4	5	4	17
7	4	5	5	5	19
8	5	5	5	5	20
9	5	5	5	4	19
10	4	5	5	5	19
11	4	5	5	5	19
12	4	5	5	4	18
13	4	5	5	4	18
14	4	4	2	4	14
15	5	5	1	5	16
16	4	4	5	4	17
17	4	4	2	4	14
18	4	4	2	4	14
19	5	4	5	4	18
20	4	5	3	4	16
21	5	5	3	4	17
22	4	4	5	5	18
23	4	4	2	4	14

24	4	4	5	4	17
25	4	4	5	4	17
26	4	5	5	5	19
27	4	5	5	5	19
28	4	4	4	4	16
29	4	4	4	4	16
30	4	4	3	4	15
31	4	5	5	4	18
32	4	5	5	4	18
33	4	4	3	4	15
34	4	4	4	4	16
35	4	5	5	5	19
36	4	4	3	4	15
37	5	5	4	4	18
38	4	4	4	4	16
39	4	4	4	4	16
40	4	4	5	4	17
41	4	4	5	4	17
42	4	5	5	5	19
43	5	5	5	4	19
44	4	5	5	4	18
45	5	5	5	4	19
46	4	5	5	5	19
47	4	4	5	4	17
48	4	5	4	4	17
49	4	5	5	4	18
50	4	4	5	4	17
51	5	4	5	5	19
52	5	4	5	5	19
53	4	5	4	5	18
54	4	4	4	5	17
55	5	5	5	5	20
56	4	4	5	5	18
57	4	5	5	4	18
58	4	5	5	4	18
59	4	5	5	4	18
60	4	5	5	4	18
61	5	5	5	5	20
62	4	4	5	5	18
63	4	5	5	5	19
64	5	5	5	5	20
65	5	5	5	5	20
66	4	5	5	5	19
67	5	5	5	5	20
68	4	5	5	5	19

69	4	5	5	5	19
70	5	5	5	5	20
71	5	5	5	4	19
72	5	5	5	5	20
73	4	5	5	5	19
74	4	5	5	4	18
75	4	5	5	5	19
76	5	5	5	5	20
77	5	5	5	5	20
78	5	5	5	5	20
79	5	5	5	5	20
80	5	5	5	5	20
81	5	5	5	5	20
82	5	5	5	5	20
83	5	5	5	5	20
84	5	5	5	5	20
85	5	5	5	5	20
86	5	5	5	5	20
87	5	5	5	5	20
88	5	5	5	5	20
89	5	5	5	5	20
90	4	5	5	5	19
91	5	5	5	5	20
92	5	5	5	5	20
93	5	5	5	5	20
94	5	5	5	5	20
95	5	5	5	5	20
96	5	5	5	5	20
97	5	5	5	5	20
98	5	5	5	5	20
99	5	5	5	5	20
100	5	5	5	5	20
101	5	5	5	5	20
102	5	5	5	5	20
103	5	5	5	5	20
104	5	5	5	5	20

No	Gaya Kepemimpinan				
	G1	G2	G3	G4	G Total
1	4	4	4	4	16
2	4	4	4	4	16
3	1	3	2	1	7
4	4	4	4	4	16
5	4	4	4	4	16
6	4	4	4	4	16
7	4	4	4	4	16
8	4	4	4	4	16
9	5	4	4	4	17
10	5	5	4	4	18
11	4	4	4	4	16
12	4	5	4	4	17
13	4	5	4	4	17
14	4	4	4	4	16
15	4	4	4	4	16
16	4	4	4	4	16
17	4	4	4	4	16
18	4	4	4	4	16
19	4	4	4	4	16
20	4	4	4	4	16
21	4	4	4	4	16
22	4	4	4	4	16
23	4	4	4	4	16
24	4	4	4	4	16
25	4	4	4	4	16
26	4	4	4	4	16
27	4	4	4	4	16
28	4	4	4	4	16
29	4	4	4	4	16
30	4	4	4	4	16
31	4	4	4	4	16
32	4	4	4	4	16
33	4	4	4	4	16
34	4	4	4	4	16
35	4	4	5	4	17
36	2	4	4	4	14
37	4	4	3	4	15
38	2	4	4	4	14
39	3	4	4	4	15
40	3	4	4	4	15
41	3	4	4	4	15
42	3	4	4	4	15

43	3	4	4	3	14
44	3	4	4	3	14
45	4	4	4	4	16
46	4	4	4	4	16
47	4	4	4	4	16
48	4	4	4	4	16
49	4	4	4	4	16
50	4	4	4	4	16
51	4	4	4	4	16
52	4	4	4	4	16
53	4	4	4	4	16
54	4	4	4	4	16
55	4	5	5	4	18
56	4	4	4	4	16
57	4	4	4	4	16
58	4	4	4	4	16
59	4	4	4	4	16
60	4	4	4	3	15
61	4	4	4	3	15
62	4	4	4	3	15
63	4	4	4	4	16
64	4	4	4	4	16
65	4	4	4	4	16
66	4	4	4	4	16
67	2	2	4	4	12
68	4	4	4	4	16
69	4	4	4	4	16
70	4	4	4	3	15
71	4	4	4	3	15
72	4	4	4	3	15
73	4	4	4	4	16
74	4	4	4	4	16
75	4	4	4	4	16
76	4	4	4	4	16
77	4	4	4	4	16
78	4	4	4	4	16
79	5	5	5	5	20
80	5	5	4	5	19
81	5	5	5	5	20
82	4	4	4	4	16
83	4	4	4	4	16
84	4	4	5	5	18
85	5	5	5	5	20
86	5	5	4	4	18
87	4	4	4	4	16

88	4	4	4	4	16
89	4	4	4	4	16
90	5	5	4	4	18
91	4	4	4	4	16
92	4	4	4	4	16
93	4	4	4	5	17
94	4	4	4	4	16
95	4	4	4	5	17
96	4	4	4	4	16
97	4	4	4	4	16
98	4	4	5	4	17
99	4	5	5	5	19
100	4	5	5	4	18
101	4	4	4	4	16
102	2	2	4	4	12
103	4	4	4	3	15
104	4	4	4	5	17

No	Kepuasan Kerja				
	K1	K2	K3	K4	K Total
1	4	4	4	4	16
2	4	4	4	4	16
3	1	2	2	2	7
4	4	4	4	4	16
5	4	4	5	4	17
6	4	4	4	4	16
7	4	4	4	4	16
8	4	4	5	4	17
9	5	4	4	4	17
10	4	4	4	4	16
11	4	5	5	4	18
12	4	4	4	4	16
13	4	4	4	4	16
14	4	4	4	4	16
15	4	4	4	4	16
16	4	4	5	4	17
17	4	4	4	4	16
18	4	4	4	4	16
19	4	4	4	4	16
20	4	4	5	4	17
21	5	4	3	4	16
22	4	4	4	4	16
23	4	4	4	4	16
24	4	4	4	4	16

25	4	4	4	4	16
26	4	4	4	4	16
27	4	4	4	4	16
28	4	4	4	4	16
29	4	4	4	4	16
30	4	4	4	5	17
31	4	4	4	4	16
32	4	4	4	4	16
33	4	4	4	5	17
34	4	4	4	4	16
35	5	5	4	4	18
36	4	4	4	4	16
37	5	4	4	3	16
38	4	4	4	4	16
39	4	4	4	4	16
40	4	4	4	5	17
41	4	4	4	5	17
42	4	4	4	4	16
43	4	4	5	4	17
44	4	4	5	4	17
45	4	5	5	4	18
46	5	5	5	4	19
47	4	4	4	4	16
48	4	4	4	4	16
49	4	4	4	4	16
50	4	4	4	4	16
51	4	4	4	4	16
52	4	4	4	4	16
53	4	4	4	4	16
54	4	4	4	4	16
55	4	4	5	4	17
56	4	4	4	4	16
57	4	4	4	4	16
58	4	4	4	4	16
59	4	4	5	4	17
60	5	4	4	4	17
61	5	4	4	4	17
62	4	4	5	4	17
63	5	5	5	4	19
64	5	5	5	4	19
65	4	4	4	4	16
66	4	4	4	4	16
67	4	4	4	4	16
68	4	4	4	4	16
69	4	4	4	4	16

70	5	4	4	5	18
71	4	4	5	5	18
72	4	4	4	5	17
73	4	5	5	5	19
74	4	4	5	5	18
75	4	4	4	4	16
76	5	4	4	4	17
77	4	4	4	4	16
78	4	5	5	4	18
79	4	4	4	4	16
80	5	4	4	4	17
81	4	5	5	5	19
82	4	4	4	4	16
83	5	5	4	4	18
84	4	5	5	4	18
85	5	5	5	5	20
86	5	4	5	4	18
87	5	4	5	4	18
88	5	4	5	5	19
89	5	5	5	5	20
90	5	5	5	4	19
91	4	4	4	5	17
92	5	4	4	5	18
93	4	4	4	5	17
94	4	4	5	4	17
95	4	4	5	5	18
96	4	4	5	4	17
97	5	4	4	4	17
98	5	4	4	4	17
99	4	5	5	4	18
100	4	4	5	5	18
101	5	4	4	4	17
102	4	4	4	4	16
103	4	4	4	5	17
104	4	4	5	4	17

5. Hasil Uji Validitas

Lingkungan Kerja (LK)

Correlations

		LK1	LK2	LK3	LK4	LK_TOTAL
LK1	Pearson Correlation	1	.426**	.475**	.524**	.740**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	104	104	104	104	104
LK2	Pearson Correlation	.426**	1	.358**	.376**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	104	104	104	104	104
LK3	Pearson Correlation	.475**	.358**	1	.633**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	104	104	104	104	104
LK4	Pearson Correlation	.524**	.376**	.633**	1	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	104	104	104	104	104
LK_TOTAL	Pearson Correlation	.740**	.781**	.773**	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	104	104	104	104	104

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Beban Kerja (BK)

Correlations

		BK1	BK2	BK3	BK4	BK_TOTAL
BK1	Pearson Correlation	1	.603**	.350**	.562**	.769**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	104	104	104	104	104
BK2	Pearson Correlation	.603**	1	.464**	.548**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	104	104	104	104	104
BK3	Pearson Correlation	.350**	.464**	1	.425**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	104	104	104	104	104
BK4	Pearson Correlation	.562**	.548**	.425**	1	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	104	104	104	104	104
BK_TOTAL	Pearson Correlation	.769**	.801**	.786**	.770**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	104	104	104	104	104

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gaya Kepemimpinan (GK)

Correlations

		GK1	GK2	GK3	GK4	GK_TOTAL
GK1	Pearson Correlation	1	.664**	.417**	.460**	.848**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	104	104	104	104	104
GK2	Pearson Correlation	.664**	1	.454**	.349**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	104	104	104	104	104
GK3	Pearson Correlation	.417**	.454**	1	.583**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	104	104	104	104	104
GK4	Pearson Correlation	.460**	.349**	.583**	1	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	104	104	104	104	104
GK_TOTAL	Pearson Correlation	.848**	.784**	.734**	.761**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	104	104	104	104	104

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kepuasan Kerja (KK)

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK_TOTAL
KK1	Pearson Correlation	1	.520**	.295**	.281**	.723**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.004	.000
	N	104	104	104	104	104
KK2	Pearson Correlation	.520**	1	.597**	.310**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000
	N	104	104	104	104	104
KK3	Pearson Correlation	.295**	.597**	1	.342**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.000
	N	104	104	104	104	104
KK4	Pearson Correlation	.281**	.310**	.342**	1	.646**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.000		.000
	N	104	104	104	104	104
KK_TOTAL	Pearson Correlation	.723**	.807**	.769**	.646**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	104	104	104	104	104

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

6. Hasil Uji Reliabilitas

Lingkungan Kerja (LK)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.736	.777	4

Inter-Item Correlation Matrix

	LK1	LK2	LK3	LK4
LK1	1.000	.426	.475	.524
LK2	.426	1.000	.358	.376
LK3	.475	.358	1.000	.633
LK4	.524	.376	.633	1.000

Beban Kerja (BK)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.759	.795	4

Inter-Item Correlation Matrix

	BK1	BK2	BK3	BK4
BK1	1.000	.603	.350	.562
BK2	.603	1.000	.464	.548
BK3	.350	.464	1.000	.425
BK4	.562	.548	.425	1.000

Gaya Kepemimpinan (GK)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.779	.792	4

Inter-Item Correlation Matrix

	GK1	GK2	GK3	GK4
GK1	1.000	.664	.417	.460
GK2	.664	1.000	.454	.349
GK3	.417	.454	1.000	.583
GK4	.460	.349	.583	1.000

Kepuasan Kerja (KK)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.711	.720	4

Inter-Item Correlation Matrix

	KK1	KK2	KK3	KK4
KK1	1.000	.520	.295	.281
KK2	.520	1.000	.597	.310
KK3	.295	.597	1.000	.342
KK4	.281	.310	.342	1.000

7. Hasil Uji Multikoleniaritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.653	1.247		5.336	.000		
	LK_TOTAL	.312	.114	.487	2.724	.008	.140	7.159
	BK_TOTAL	.062	.115	.086	.538	.592	.175	5.721
	GK_TOTAL	.234	.081	.252	2.899	.005	.589	1.698

a. Dependent Variable: KK_TOTAL

8. Bukti Penyebaran Kuesioner di CV. Kreasi Indah Busana

