

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SARI MELATI KENCANA (PIZZA HUT CIREBON)

Elly Herawati^a, Faisal Akbar^b, Asiah Apandi^c

^aProgram Studi Manajemen, STIE Cirebon, elly.herawati@stiecirebon.ac.id

^bProgram Studi Manajemen, STIE Cirebon

^cProgram Studi Manajemen, STIE Cirebon, asiahavandii@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of participatory leadership style and work environment on employee job satisfaction at PT. Sari Melati Kencana (Pizza Hut Cirebon). The research method used is quantitative research methods. Data collection techniques using interviews and questionnaires. The sample used is the entire total employee population of 44 employees. using data analysis methods consisting of validity test, reliability test, hypothesis test t (partial) thus the independent variables, namely participatory leadership style and work environment have a positive and significant influence on dependent variables, namely employee job satisfaction. Both participatory leadership style and work environment are important in influencing employee job satisfaction.

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

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sari Melati Kencana (Pizza Hut Cirebon). Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuisisioner. Sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi karyawan sebanyak 44 karyawan. menggunakan metode analisis data yang terdiri dari Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Hipotesis t (parsial) dengan demikian variabel – variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel tak bebas yaitu kepuasan kerja karyawan. Baik gaya kepemimpinan partisipatif maupun lingkungan kerja merupakan hal yang penting dalam memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Munculnya paradigma baru dalam dunia manajemen sumber daya manusia, bahwa

karyawan atau karyawan adalah asset atau kekayaan perusahaan. Asset ini akan mendatangkan keuntungan apabila diberdayakan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Banyak faktor yang sifatnya tidak terlihat tetapi dapat menentukan tingkat

kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya (Suwatno dan Priansa, 2016), atau dengan kata lain kepuasan kerja itu sendiri adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian dari situasi kerja.

Secara teori faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas, perilaku, pemenuhan harapan penggajian, lingkungan kerja dan sebagainya. Dalam hal ini yang menjadi fokus dalam penelitian adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Ada beberapa gaya kepemimpinan yang biasa diterapkan oleh pemimpin yaitu gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan yang mendukung dan gaya kepemimpinan yang berorientasi prestasi. Masing – masing dari setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangannya. Dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan yang paling banyak melibatkan karyawan secara langsung adalah gaya kepemimpinan partisipatif, hal ini dapat dibuktikan dengan pada saat pengambilan sebuah keputusan maka pemimpin cenderung melibatkan atau bahkan berkonsultasi dengan karyawan secara langsung. Gaya kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang senantiasa berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan (Suwatno dan Priansa, 2016).

PT Sari Melati Kencana (Pizza Hut Cirebon) dalam membuat peraturan atau

menentukan sebuah keputusan selalu melibatkan peran serta semua lapisan karyawannya. Hal ini dapat dikatakan sebagai indikasi bahwa standar gaya kepemimpinan yang digunakan oleh tiap pimpinan cabang atau pimpinan divisi pizza hut cirebon menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif. Namun secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat pemahaman seorang pemimpin terhadap gaya kepemimpinan yang digunakan berbeda – beda. Seorang pimpinan cabang memiliki arti atau definisi gaya kepemimpinan partisipatif yang berbeda dibandingkan dengan pemimpin divisi atau regu. Sebagai contoh seorang pemimpin cabang (Restaurant Manager) menganggap terlibatnya karyawan dalam mengambil keputusan hanya sebatas karyawan tersebut memberikan voting atau suara berdasarkan pilihan yang sudah disediakan, tanpa diizinkan untuk memberikan pilihan atau opsi lain dari yang sudah tersedia. Sedangkan pemimpin divisi (Team Leader) menganggap terlibatnya karyawan dalam mengambil keputusan tidak hanya sebatas memberikan suara tetapi karyawan diizinkan memberikan saran berupa pilihan atau opsi dalam memberikan suaranya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan sehat juga akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja (Sunyoto, 2015). Lingkungan kerja dalam perusahaan memiliki arti penting bagi manusia yang beraktivitas didalamnya.

Lingkungan kerja ini mempengaruhi individu melalui cara yang tidak terlihat, lingkungan kerja yang kondusif menjadikan seluruh karyawan melakukan tugas dan peran mereka secara optimal. Semakin kondusif suatu lingkungan kerja maka akan semakin meningkatnya kinerja dan menjadi seorang karyawan merasa puas.

Hal yang dapat dikategorikan sebagai lingkungan kerja mencakup beberapa hal seperti peralatan yang digunakan dalam bekerja, tingkat kebisingan tempat bekerja, lokasi bangunan, dan lain sebagainya. Perencanaan pembangunan sebuah gedung sebagai tempat usaha seharusnya dibuat secara efisien sehingga menciptakan kenyamanan dalam beraktivitas di gedung tersebut.. Pizza Hut Cirebon memiliki lokasi gudang (*Storage*) yang terpisah dari bangunan utama, sehingga karyawan yang bertugas di dapur untuk memasak selalu mengambil bahan yang akan diolah dari gudang. Hal ini dapat dikatakan mengurangi tingkat efisiensi dalam bekerja karena karyawan harus mengeluarkan tenaga ekstra untuk mengambil bahan masakan di gudang, dapat dipastikan hal ini mengurangi tingkat kepuasan kerja karyawan karena faktor lingkungan kerja yang kurang membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yaitu berbagai pola perilaku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pengikut (Suwatno dan Priansa, 2016). Gaya kepemimpinan itu merupakan karakteristik kepribadian, bukan perilaku yang mengacu

pada struktur kebutuhan pemimpin yang memotivasi perilaku dalam berbagai situasi antar pribadi (Soetopo, 2016). Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang ditunjukkan dan digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi ataupun mengarahkan karyawan supaya bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan pemimpin dalam proses mencapai tujuan perusahaan.

Kemudian (Suwanto dan Priansa, 2016) menjelaskan bahwa ada empat jenis gaya kepemimpinan yaitu:

- a) Gaya Kepemimpinan Direktif. Kepemimpinan ini membuat bawahan agar tahu apa yang diharapkan dari pimpinan mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.
- b) Gaya Kepemimpinan Yang Mendukung. Kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan.
- c) Gaya Kepemimpinan Partisipatif. Pemimpin ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.
- d) Gaya Kepemimpinan Yang Berorientasi Prestasi
- e) Kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang untuk mengharapakan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan aspek yang penting dalam sebuah perusahaan karena keberadaannya berhubungan erat dengan orang yang ada di dalam perusahaan tersebut. lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan. Lingkungan kerja, terutama sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki para pekerjanya atau karyawan sehubungan dengan perusahaan mereka (Maryati, 2014).

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja (Sunyoto, 2015). Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang berkaitan dengan keadaan dan kondisi sekitar tempat kerja yang akan memberikan pengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap kerja yang meliputi elemen kognitif, efektif dan perilaku yang memberi pengaruh pada sejumlah perilaku kerja (Badriyah, 2015). Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya (Suwatno dan Priansa, 2016).

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cara seseorang menilai pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap seseorang tersebut terhadap aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

Hipotesis

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penyelidikan selanjutnya (Husein, 2014). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis Pertama (H1)

H0 : Diduga gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.

H1 : Diduga gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis Kedua (H2)

H0 : Diduga lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.

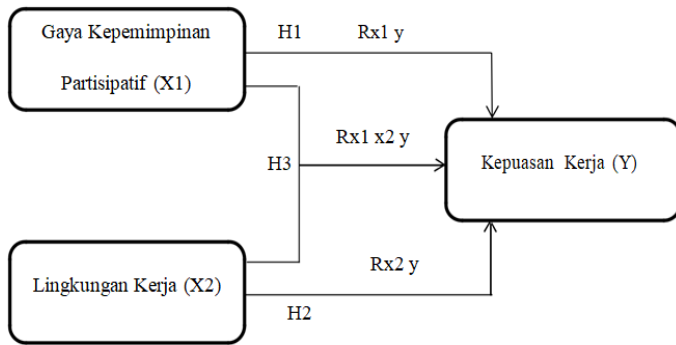
H1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis Ketiga (H3)

H0 : Diduga gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja secara bersamaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H1 : Diduga gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Model penelitian dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut:



Keterangan

X1 : Gaya Kepemimpinan Partisipatif (Variabel Bebas)

X2 : Lingkungan Kerja (Variabel Bebas)

Y : Kepuasan Kerja (Variabel Terikat)

RX1 Y : Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja

RX2 Y : Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif itu sendiri dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif

atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016). Penggunaan metode penelitian kuantitatif berlandaskan alasan karena peneliti akan terlibat langsung dalam proses pengumpulan data untuk penelitian.

Kemudian metode analisis yang akan digunakan adalah metode analisis asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan menanyakan hubungan antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2016). Adapun alat bantu pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Statistical Product And Service Solution (SPSS) for Windows*.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pizza Hut Pemuda Cirebon yang berjumlah 45 orang. Menurut (Sugiyono, 2016) mengatakan “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam menentukan jumlah sampel yang akan diteliti, peneliti menggunakan sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2016) menyatakan ”sampling jenuh adalah teknik penentuan apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Dalam hal ini peneliti akan menggunakan seluruh karyawan berjumlah 45 sebagai sampel dalam penelitian.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner (Ghozali, 2013). Untuk menghitung korelasi antara masing – masing pernyataan dengan skor total

memakai rumus teknik korelasi *Product Moment* dengan menggunakan rumusnya menurut

$$r = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X \Sigma Y)}{\sqrt{\{n \cdot \Sigma x^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r: Nilai korelasi

n: Jumlah responden

X: Skor nilai pernyataan

Y: Jumlah skor α tiap responden

df. n – 2 dengan 0,05

Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas menggunakan butir instrument dengan rumus *cronbach's alpha* (Husein, 2013) rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \alpha_b^2}{\alpha_1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas instrument

k : Banyaknya butir pertanyaan

α_b^2 : Varians total

$\Sigma \alpha_b^2$: Jumlah varians butir

Dengan ketentuan α Cronbach Alpha lebih besar dari 0.06 maka dikatakan reliabel

Uji Asumsi

Uji asumsi dengan menggunakan uji normalitas, Data dengan rumus menurut

Ghozali (2016) sebagai berikut:

$$Z_{skewness} = \frac{skewness}{\sqrt{6/N}}$$

Dimana N adalah jumlah sampel, jika Z hitung > Z tabel maka distribusi tidak normal. Jika Z hitung < Z tabel maka distribusi normal. Caranya adalah dengan melihat *Normal Probability Plot*.

Uji Multikolonieritas

Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan multikolonieritas adalah nilai tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai $VIF > 10$.

Uji Heterokedstisitas

Menurut Ghozali (2016) Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji *white*. Pengujian pada penelitian ini menggunakan uji glejser. Uji Glejser secara umum dinotasikan sebagai berikut:

$$|e| = b_1 + b_2 X_2 + v$$

Dimana:

$|e|$ adalah Nilai Absolut dari residual yang dihasilkan dari regresi model. X_2 adalah variabel penjelasan.

Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan analisis variansi terhadap garis regresi yang nantinya akan diperoleh harga. Harga F yang diperoleh kemudian dikonsultasikan dengan harga pada taraf signifikan 5%. Kriterianya apabila harga lebih kecil atau sama dengan pada taraf signifikan

5% maka hubungan antara variabel bebas dikatakan linier, Burhan (2012).

Uji Hipotesis

Uji nilai t dimaksudkan untuk menguji signifikan koefisien regresi antara variabel – variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Untuk menguji nilai t ini digunakan pengujian *one tailed test* (Sugiyono, 2016). Berikut langkah – langkah pengujian t :

Menentukan hipotesis t

$H_0 : b_1 = 0$ jika variabel bebas tidak mempengaruhi variabel tidak bebas.

$H_1 : b_2 \neq 0$ jika variabel bebas mempengaruhi variable tidak bebas.

Mencari nilai t dari Tabel t **Signifikan level α yang ditetapkan 5% berarti α** adalah 0,05 derajat kebebasan (df) = n – k/ Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel hitung dengan menggunakan rumus:

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

Keterangan :

r : koefisien korelasi sederhana

n : jumlah anggota sampel

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 44 karyawan, maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh. Adapun perhitungannya adalah :

$$df = n - 2 = 44 - 2 = 42$$

Jadi degree of Freedom (df) = 42 dan alpha 0.05 atau 5%, berdasarkan table koefisien korelasi r product moment maka diperoleh $r_{tabel} = 0,304$. Hasil perhitungan validitas kuisioner menggunakan program SPSS 23.0 diperoleh :

No Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0.712	0.304	Valid
2	0.326	0.304	Valid
3	0.736	0.304	Valid
4	0.584	0.304	Valid
5	0.172	0.034	Tidak Valid

Berdasarkan hasil table 1 diatas perhitungan diperoleh pertanyaan nomor satu sampai dengan empat memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sedangkan pertanyaan nomor lima memiliki nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan nomor satu sampai dengan empat valid untuk dapat digunakan dalam proses analisis data.

Uji Reliabilitas

Suatu instrument dikatakan reliabel apabila memiliki Cronbach Alpha > 0.60 .

Chonbach's	
Alpha	N of Items
.667	4

B
er
da
sa
rk
an

tabel 2 hasil perhitungan diatas diperoleh nilai Cronbach Alpha 0.667 sehingga dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi

Uji Normalitas

Menurut Santoso (2000) Sebagai pedoman, bila rasio kurtosis dan skewness berada di antara -2 hingga $+2$, maka distribusi data adalah normal.

Statistics				
		X1	X2	Y
N	Valid	42	42	42
	Missing	0	0	0
Skewness		-,409	-,460	-,391
Std. Error of Skewness		,365	,365	,365
Kurtosis		-,775	-,602	-,676
Std. Error of Kurtosis		,717	,717	,717

Terlihat bahwa T tabel 4.9 rasio skewness variabel X1 $-0,409 / 0,365 = -1.120$; sedang

rasio kurtosis $-0,775 / 0,717 = -1,080$. Karena rasio skewness dan rasio kurtosis berada di antara -2 hingga $+2$, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal.

Uji Multikolonieritas

Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan multikolonieritas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 .

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,421E-14	,000			
	X1	1,000	,000	,725	,865	1,156
	X2	1,000	,000	,472	,865	1,156

a. Dependent Variable: Y

Hasil Uji Multikolonieritas Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja, Dapat dilihat bahwa tabel 5.0 seluruh variabel penjelas memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak memiliki masalah Multikolinieritas.

Uji Linearitas

Perhitungan linearitas digunakan untuk mengetahui prediktor data variabel bebas berhubungan secara linier atau tidak dengan

variabel terikat. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan analisis variansi terhadap garis regresi yang nantinya akan diperoleh harga.

Tabel 5.2 Uji Linearitas X1 dan Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y*	Between Groups	(Combined)	101,652	5	20,330	32,889	,000
		Linearity	100,008	1	100,008	161,787	,000
		Deviation from Linearity	1,644	4	,411	,665	,621
	Within Groups		22,253	36	,618		
Total		123,905	41				

Tabel 5.3 Uji Linearitas X2 dan Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y*	Between Groups	(Combined)	67,918	3	22,639	15,366	,000
		Linearity	67,541	1	67,541	45,842	,000
		Deviation from Linearity	,377	2	,188	,128	,880
	Within Groups		55,987	38	1,473		
Total		123,905	41				

Berdasarkan hasil tabel 5.2,5.3 diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig. adalah 0,621 dan 0,880 nilainya lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel bebas (X1 dan X2) dengan variabel terikat (Y).

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 5.4 hasil Uji t Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.703	1.539		7.605	.000
	G.K	1.463	.300	.563	4.880	.000
	L.K	.920	.327	.325	2.816	.008

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 5.4 untuk variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja diperoleh angka thitung > yaitu 4.880 dan 2.816 > 1.681952 artinya H0 ditolak dan Ha diterima, dimana ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan bantuan perhitungan program SPSS 23.0 diperoleh nilai fhitung sebesar 28.156 sedangkan ftabel dengan derajat kebebasan (df2) pada taraf signifikansi 0.05 sebesar 3.22. dengan demikian variabel – variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap

variabel tak bebas yaitu kepuasan kerja karyawan.

Baik gaya kepemimpinan partisipatif maupun lingkungan kerja merupakan hal yang penting dalam memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain kepuasan kerja tidak hanya dilihat dari gaya kepemimpinan yang diterapkan akan tetapi lingkungan kerja yang ada didalamnya mencakup berbagai aspek baik itu keamanan, sarana ataupun hubungan antar karyawan benar – benar sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan

Hasil penelitian pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa dengan bantuan perhitungan program SPSS 23.0 diperoleh nilai fhitung sebesar 28.156 sedangkan ftabel dengan derajat kebebasan (df2) pada taraf signifikansi 0.05 sebesar 3.22. dengan demikian variabel – variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel tak bebas yaitu kepuasan kerja karyawan.

Saran

Setelah peneliti melakukan penelitian serta telah menarik kesimpulan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Penerapan gaya kepemimpinan partisipatif yang ada di PT. Sari Melati Kencana (Pizza Hut Cirebon) cenderung sangat baik dalam memberikan efek terhadap kepuasan karyawannya, namun perlu diadakan sosialisasi tentang gaya kepemimpinan lainnya agar karyawan dapat mengerti dan memahami tentang gaya kepemimpinan yang harus diterapkan atasan.

2. Meskipun gaya kepemimpinan partisipatif sudah signifikan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan, hendaknya pemimpin perlu melihat gaya kepemimpinan lain dan mampu mengombinasikannya sehingga menciptakan gaya kepemimpinan yang lebih baik lagi.

3. Lingkungan kerja hendaknya dibangun berdasarkan keefektifan dalam berkerja sehingga menimbulkan rasa kepuasan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja disini mencakup segalanya baik dari bentuk dan fasilitas bangunan maupun suasana antar karyawan.

4. Hendaknya demi meningkatkan kepuasan kerja karyawan dari sisi lingkungan kerja, perusahaan mau dan mampu memberikan ruang privasi untuk karyawan khususnya untuk beristirahat.

5. Selain mensosialisasikan gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja, hendaknya pemimpin menunjukkan faktor lain yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti halnya menciptakan budaya organisasi agar terciptanya suasana dan kepuasan kerja karyawan yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, 2015, Manajemen sumber daya manusia, CV Pustaka Setia, Bandung.
- Dewi, Kadek Sintha, 2013, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi Pada PT.KPM, Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol 7 No 2.
- Ghozali, Imam, 2013, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Ketujuh, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handara, Made Gerry Dwi dan Ni Wayan Mujiati, 2016, Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali.
- Husein, Umar, 2013, Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis, Rajawali, Jakarta.

- Nawawi, Hadari, 2016, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Plangiten, Pegi, 2013, *Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia (Persero)* Manado, ISSN 2303-1174, Universitas SamRatulangi Mando.
- Raynaldo dan Hadi, 2016, *Pengaruh Perilaku Kerja dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Portal Garuda.
- Santoso, Singgih (2000). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Soetopo, H, 2016, *Perilaku Organisasi*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Suwanto dan Priansa, DJ, 2016, *Manajemen SDM*, Alfabeta, Bandung.
- Umar, K, 2014, *Perilaku Organisasi*, CV Pustaka Setia, Bandung.

