



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 4191-4200

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Rri Madiun

Siska Enjelina Putri^{1✉}, Sri Hartono², Eka Destriyanto Pristi³

Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Email: siskaenjelina14@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian bertujuan mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di RRI Madiun. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penarikan sampel dilakukan menggunakan metode total sampling dan diperoleh sampel berjumlah 70 karyawan meliputi ASN, BPASN, dan karyawan kontrak. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengolahan data dilakukan dengan bantuan SPSS. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di RRI Madiun. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di RRI Madiun. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di RRI Madiun. Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di RRI Madiun.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja.*

Abstract

The research aims to determine the influence of leadership style, work motivation, and work environment on employee job satisfaction at RRI Madiun. This research method uses a quantitative approach. Sampling was carried out using the total sampling method and a sample of 70 employees was obtained including ASN, BPASN and contract employees. Data collection used questionnaires and data processing was carried out with the help of SPSS. The data analysis used is multiple linear regression analysis with hypothesis testing using the t test and F test. The results of the research show that partially leadership style has a positive and significant effect on employee job satisfaction at RRI Madiun. Work motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction at RRI Madiun. The work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction at RRI Madiun. Leadership style, work motivation and work environment simultaneously have a significant influence on employee job satisfaction at RRI Madiun.

Keywords: Job Satisfaction, Leadership Style, Work Motivation, Work Environment

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Tekanan dunia bisnis yang kompetitif menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana mereka dapat beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Hal ini menjadi permasalahan bagi perusahaan dalam mengelola karyawannya, karena kontribusi mereka menentukan maju atau mundurnya perusahaan (Darumeutia, 2017).

Perusahaan harus mampu mengoptimalkan kinerja sumber daya manusianya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan tanpa batas. Berkaitan dengan hal tersebut, perusahaan harus selalu menjamin kepuasan karyawannya. Kepuasan karyawan sendiri mencerminkan bahwa karyawan merasa senang dan mencintai pekerjaannya, yang pada akhirnya menyebabkan karyawan tersebut menunjukkan semangat kerja yang tinggi, disiplin, dan peningkatan kinerja juga mengarah pada kinerja pemimpin yang tinggi (Paendong, Sentosa, Sarpan, 2019).

Seluruh karyawan yang bekerja di suatu perusahaan, termasuk RRI Madiun, tentu menginginkan tingkat kepuasan kerja yang setinggi-tingginya. RRI Madiun merupakan salah satu stasiun radio pionir di Indonesia bahkan sebelum kemerdekaan. Sejak berdirinya pada tahun 1946, RRI Madiun telah dipimpin oleh 27 orang pimpinan RRI hingga saat ini. Kepemimpinan baru selalu mengalami perubahan gaya kepemimpinan. Seperti halnya kepemimpinan saat ini, kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan karena pemimpin jarang berada di kantor sehingga pesan yang disampaikan atasan diterima kurang baik oleh bawahan. Hal ini mempengaruhi kinerja karyawan karena ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah persepsi umum individu terhadap pekerjaannya, seperti berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mematuhi aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, dan sering kali hidup dalam kondisi kerja yang kurang ideal. Menurut Darmawan (2015), pegawai yang puas terhadap pekerjaannya memilih untuk mengutamakan pekerjaannya dibandingkan kompensasi/upah yang diterimanya dari pekerjaannya. Karyawan akan merasa lebih puas bila kompensasi yang mereka terima sepadan dengan pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Kepuasan kerja karyawan di suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan karyawan, sedangkan motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan merasa puas dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dilakukan penelitian yang menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di RRI Madiun. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di RRI Madiun. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di RRI Madiun.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di RRI Madiun yang beralamat di Jl. Mayjen Pandjaitan No. 10, Pandean, Taman, Madiun, Jawa Timur. Populasi berjumlah 70 karyawan yang meliputi ASN, PBASN, dan karyawan kontrak. Penarikan sampel dilakukan menggunakan total sampling. Jenis data yang digunakan penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan menggunakan kuesioner. Pengolahan data dilakukan menggunakan bantuan SPSS ver20. Analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengungkapkan beberapa temuan penting terkait pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di RRI Madiun. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif, yang mampu memberikan arahan yang jelas, mendukung, dan memotivasi karyawan, terbukti mampu meningkatkan rasa puas dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Selanjutnya, motivasi kerja juga ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Motivasi ini dapat berasal dari berbagai faktor, seperti penghargaan, pengakuan, peluang pengembangan karir, dan tantangan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan. Motivasi kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga meningkatkan perasaan puas dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

Lingkungan kerja pun berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif sangat penting bagi kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Fasilitas yang memadai, hubungan yang baik antara rekan kerja, dan suasana kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja di RRI Madiun mendukung, karyawan merasa lebih puas dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Secara simultan, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling berinteraksi dan bersama-sama mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di RRI Madiun. Manajemen yang efektif perlu memperhatikan ketiga aspek ini secara holistik untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa upaya untuk memperbaiki gaya kepemimpinan, meningkatkan motivasi kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	-.704	.422		-1.670	.100
Gaya_Kepemimpinan	.024	.012	.028	2.031	.046
Dukungan_Organisasi	1.157	.034	.932	34.364	.000
Lingkungan_Kerja	.081	.033	.067	2.450	.017

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan persamaan berikut:"

$$Y = -0,704 - 0,024 (X_1) + 1,157 (X_2) - 0,081 (X_3) + e$$

Uji Statistik Parsial

Berdasarkan hasil pengujian statistik parsial dapat diketahui bahwa:

1. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung 2,031 > t tabel 1,996 dan nilai signifikansi 0,046 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung 34,364 > t tabel 1,996 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung 2,450 > t tabel 1,996 dan nilai signifikansi 0,017 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Statistik Simultan

Tabel 2 Hasil Pengujian Statistik Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	367,267	3	122,422	1793,643	,000 ^b
Residual	4,505	66	,068		
Total	371,771	69			

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian statistik simultan diketahui bahwa nilai F hitung 1793,643 > F tabel 2,74 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Sesuai tanggapan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner mengenai gaya kepemimpinan menyatakan mayoritas responden setuju bahwa pemimpin mereka memiliki kemampuan dalam membuat keputusan, memotivasi, berkomunikasi, mengatur bawahan, bertanggungjawab dan mampu mengendalikan emosi. Hal tersebut disambut baik oleh karyawan yang akan berdampak pada kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kosidin dan Widjaja (2024) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tepat motivasi kerja yang diberikan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Sesuai tanggapan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner mengenai motivasi kerja menyatakan mayoritas responden setuju bahwa tanggung jawab atas pekerjaan, prestasi kerja, peluang untuk maju, dan memperoleh penghargaan atas kinerjanya menjadi motivasi tepat yang mampu mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Motivasi tepat yang diberikan perusahaan kepada karyawannya seharusnya dapat

mendorong karyawan tersebut menikmati pekerjaannya, dengan kata lain motivasi tersebut akan membuat karyawan puas terhadap pekerjaannya (Paendong, Santoso & Sarpan, 2019).

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pradana dan Santoso (2022) menyatakan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja tidak menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin nyaman lingkungan tempat kerja mereka maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Sesuai tanggapan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner mengenai lingkungan kerja menyatakan mayoritas responden setuju bahwa lingkungan tempat kerja mereka sangat nyaman meliputi penerangan, tata ruang, suhu udara serta hubungan antar karyawan sangat baik. Hal ini akan berdampak pada perasaan senang saat bekerja sehingga terciptalah kepuasan kerja. Andriani (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas pegawai, karena lingkungan kerja dengan standar tersebut di atas akan menimbulkan rasa sejahtera dalam diri pegawai. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya menunjang dan mendukung kinerja produktif kerja dan karya para karyawan di perusahaan, namun juga dapat memberikan rasa aman dan selamat kepada para karyawan tersebut, sehingga pada akhirnya mengurangi dampak yang berujung pada peningkatan kepuasan karyawan.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di RRI Madiun. Temuan ini konsisten dengan teori dan penelitian sebelumnya, yang menegaskan pentingnya variabel-variabel tersebut dalam menentukan kepuasan kerja.

Gaya kepemimpinan ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio. Teori ini menyatakan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Penelitian oleh Robbins (2003) juga mendukung temuan ini, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Pemimpin yang memberikan arahan yang jelas, mendukung pengembangan karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan rasa puas dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mendukung Teori Dua Faktor dari Herzberg, yang membedakan antara faktor-faktor motivator dan faktor-faktor pemelihara. Motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab dianggap dapat meningkatkan kepuasan kerja. Deci dan Ryan (1985) dalam teori motivasi intrinsik dan ekstrinsik mereka juga menyatakan bahwa motivasi intrinsik, yang berasal dari kepuasan dalam melakukan pekerjaan itu sendiri, berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka menemukan nilai dan makna dalam tugas yang mereka lakukan.

Lingkungan kerja yang positif ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan teori lingkungan kerja dari Oldham dan Hackman (1980) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk aspek fisik dan sosial, memainkan peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif. Karyawan yang merasa aman dan didukung dalam lingkungan kerja mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Secara simultan, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di RRI Madiun. Temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia. Manajemen yang efektif tidak hanya fokus pada satu aspek, tetapi harus memperhatikan keseluruhan elemen yang mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa upaya untuk memperbaiki gaya kepemimpinan, meningkatkan motivasi kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dhani dan Surya (2023) dengan temuan bahwa motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bali Busana Kreasi di Kabupaten Badung. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen RRI Madiun dan organisasi lain dalam merancang strategi dan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja karyawan diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di RRI Madiun, (2) Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di RRI Madiun, (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di RRI Madiun, dan (4) Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di RRI Madiun.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, C. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (Jems) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Darmawan, D. (2015). *Pengaruh Semangat Kerja, Komitmen Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Surabaya: Metromedia.
- Darumeutia, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT PLN (persero) unit induk pembangunan Jawa Bagian Tengah II. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602.
- Fadillah, B., Widodo, H. D., & Budiatmo, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Farida, U., Zainal, H., & Aslinda, A. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Kosidin, N. A., & Widjaja, O. H. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(2), 438-445
- Misdiana, M., Iranita, I., & Kurniawan, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang. *Jurnal Bahtera Inovasi*, 2(1), 41-49.
- Nadeak, Bernadetha. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0. Bahan Ajar*. Jakarta: UKI Pres
- Paendong, J., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan

kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt astra daihatsu cabang pasar minggu. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2).

Pradana, R. A., & Santoso, B. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pt harapan sejahtera karya utama sidoarjo. *Al-kharaj: jurnal ekonomi, keuangan & bisnis syariah*, 4(3), 686-699