



---

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN SMK PGRI 5 DENPASAR**

**I Made Sujana**  
**Universitas Teknologi Indonesia**

---

**INFORMASI ARTIKEL**

**ABSTRAK**

---

*Dikirim : 29 Juli 2022*  
*Revisi pertama : 11 Agustus 2022*  
*Diterima : 18 Agustus 2022*  
*Tersedia online : 24 Agustus 2022*

---

*Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan, Kepuasan*

---

*Email : [tax.madesujana@yahoo.com](mailto:tax.madesujana@yahoo.com)*

---

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan SMK PGRI 5 Denpasar. Selain itu, untuk mengetahui pengaruh antara variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan SMK PGRI 5 Denpasar.*

*Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatory Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan di SMK PGRI 5 Denpasar sebanyak 73 orang Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sensus sampling yaitu pengambilan sampel yang diambil seluruh anggota populasi. Pada penelitian ini sampel penelitian sebanyak 73 responden Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis dalam dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 (dua), yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.*

*Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada SMK PGRI 5 Denpasar. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja tersebut pada kepuasan kerja karyawan sebesar 46,3%, oleh karena itu kepuasan kerja karyawan sebesar 53,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Secara parsial kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada SMK PGRI 5 Denpasar.*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Manusia sebagai individu dan sekaligus makhluk sosial mempunyai keinginan, harapan, kebutuhan, minat dan potensi diri. Manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatannya. Makin luas pandangan dan wawasannya semakin banyak kebutuhannya, mereka akan cenderung mempunyai kebutuhan yang tak terhingga, selalu bertambah dari waktu ke waktu dan akan selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut.

Peranan karyawan dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi sangat penting artinya bagi organisasi. Oleh karena itu sudah selayaknya apabila organisasi tersebut memberikan perhatian kepada karyawannya agar mampu memberikan yang terbaik bagi organisasinya. Agar karyawan bersedia untuk bekerja dengan lebih baik, maka karyawan tersebut harus memperoleh kepuasan kerja terlebih dahulu. Dimana kepuasan kerja tersebut akan memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen sebagai upaya memelihara tingkat kinerja karyawan yang diinginkan. Sebagaimana yang dikatakan Welch, J. dalam Dessler (2017) bahwa salah satu trend manajemen sumber daya manusia era global ini adalah kemampuan manajer dalam membangun komitmen karyawan dengan mendapatkan lebih banyak orang yang terlibat dan senang dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan perlu mendapat perhatian, karena karyawan yang merasakan puas dalam bekerja akan mempunyai kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang merasakan ketidakpuasan di dalam bekerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya dalam penelitian ini akan dibahas mengenai kepuasan yang dipengaruhi oleh kepemimpinan lingkungan kerja.

Kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi menjadi hal sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Bagi organisasi yang semakin besar, maka fungsi struktur organisasinya semakin kompleks, sehingga unsur sumberdaya manusia secara individu menghadapi berbagai macam persoalan yang meliputi berbagai kegiatan organisasi. Unsur sumberdaya manusia pada organisasi/ perusahaan terdiri dari pimpinan dan karyawan/karyawati. Oleh karena itu pimpinan memiliki peran mengorganisasi aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan (Lako dalam Riesky, 2019).

Disamping itu anggota organisasi juga memiliki peran dalam mencapai tujuan organisasi. Permasalahannya adalah individu dalam organisasi dalam mencapai tujuan organisasi seiring dengan tujuan individunya (Tambupolon, 2016). Oleh karena itu didalam kegiatan organisasi hendaknya perlu diketahui pandangan atau kebutuhan individu-individu dalam organisasi tersebut. Salah satu bentuk kebutuhan individu dalam organisasi adalah kompensasi, baik berupa material maupun non-material (Moekijat, 2016). Apabila hal ini dapat diketahui maka merupakan salah satu kunci yang dapat diandalkan sebagai dasar hubungan manusia yang sehat dan menyenangkan, sehingga seseorang dapat merasa puas dalam bekerja.

Berkaitan dengan mempertemukan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi sehingga dapat diwujudkan, maka diusahakan berbagai macam cara untuk menghasilkan nilai tambah dari manusia tersebut, dengan cara memberikan dukungan

lingkungan kerja yang baik, sehingga individu-individu dalam organisasi dapat bekerja lebih giat, sehingga tujuan individu dan organisasi dapat tercapai. Hal tersebut dapat berjalan efektif apabila pemimpin melaksanakan fungsi dan perannya dengan baik.

Disamping kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pada organisasi atau perusahaan lingkungan kerja tersebut diantaranya adalah sarana dan fasilitas yang disediakan untuk membantu kelancaran pekerjaan, yang meliputi beban kerja, kuantitas sarana, kualitas sarana, interaksi atasan dengan bawahan, interaksi antar bawahan, adalah hubungan yang akrab dalam kehidupan sehari-hari antara bawahan dengan bawahan. Disamping itu ada juga lingkungan fisik yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan tersebut meliputi kebersihan, pengaturan penerangan, ketenangan, sirkulasi pertukaran udara dan tata letak peralatan kantor.

Pada kenyataan yang ada pada organisasi telah berkembang lingkungan yang mulai memberikan peluang bagi pengembangan karyawan, namun masih banyak aspek dan faktor-faktor kultural dan sosial yang masih menghambat. Faktor tersebut diantaranya masih menganggap bahwa karyawan sebagai alat dan faktor produksi yang hanya dieksploitasi untuk mendapatkan laba yang sebesar-besarnya atau hanya sebagai obyek tetapi belum dianggap sebagai subyek. Menurut (Hariandja, 2012), karyawan merupakan aset bagi perusahaan yang terus dapat ditingkatkan nilainya sehingga mencapai kinerja yang optimal. Jika kinerja optimal laba, maka yang besar akan dapat diraih dengan efektif dan efisien.

Pihak manajemen SMK PGRI 5 Denpasar berkepentingan dalam upaya peningkatan kepuasan kerja sumber daya manusia yang dimiliki agar nantinya kinerja dan produktifitas serta perencanaan sumber daya manusia suatu organisasi dapat terlaksana dengan baik sehingga tujuan visi, misi dan tujuan sekolah dapat tercapai.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan diatas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SMK PGRI 5 Denpasar?
2. Apakah variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SMK PGRI 5 Denpasar?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh antara variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan SMK PGRI 5 Denpasar.
2. Mengetahui pengaruh antara variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan SMK PGRI 5 Denpasar.

## **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Sangat bermanfaat terhadap pengembangan ilmu sumberdaya manusia khususnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja.
2. Dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak SMK PGRI 5 Denpasar dalam rangka untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya melalui peningkatan kepemimpinan dan lingkungan kerja.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kepuasan**

Kepuasan kerja digambarkan dalam sikap baik dan menyenangkan terhadap pekerjaan yang dijalani, bersumber dari penilaian setiap karakteristik pekerjaan. Orang dengan kepuasan kerja yang maksimal akan mempunyai sikap positif pada pekerjaannya, dan individu dengan kepuasan bekerja yang minim akan mempunyai sikap negatif pada tingkah lakunya dalam bekerja (Robbins & Judge dalam Hakim et al., 2022). Sedangkan Martoyo (2017) memberikan definisi Kepuasan kerja sebagai kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Orizanti (2020) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap tersebut (Robbins dalam Prasetya et al., 2020). Kepuasan kerja merupakan terpenuhinya harapan karyawan selama proses pekerjaan dan hasil yang dicapai dengan Indikator kepuasan kerja pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Puas atas kemampuan menyelesaikan pekerjaan.
2. Puas atas gaji dan tunjangan yang diterima
3. Puas atas kepemimpinan atasan
4. Puas atas ketersediaan fasilitas kerja
5. Puas atas hubungan dengan rekan kerja

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan hal yang berhubungan dengan mengarahkan dan memberikan pengaruh pada anggota pada suatu organisasi pada saat menjalankan tugas dan kewajibannya (Moekijat dalam Hakim et al., 2022). Kepemimpinan adalah suatu langkah dalam menggunakan dampak kepengaruhannya dengan sukarela dalam memberikan motivasi individu dalam menggapai tujuan yang telah ditentukan (Gibson, 2017). Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang pimpinan pada saat mempengaruhi perilaku bawahannya demi pencapaian tujuan. Peran seorang pemimpin dalam sebuah entitas atau organisasi sangat diperlukan dalam rangka mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi (Hasanuddin et al., 2021) Perihal kepemimpinan dijabarkan juga sebagai upaya dalam menggapai capaian tertentu dengan menggunakan usaha individu lainnya atau dapat juga diartikan kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan individu lain dalam melaksanakan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan (Manullang, 2016). Menurut

Soekarso dalam Martono et al., 2022). Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah kemampuan memimpin atasan dalam mengorganisasikan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Indikator kepemimpinan dalam penelitian ini adalah:

1. Kemampuan membuat perencanaan kerja sesuai dengan tugas pekerjaan
2. Kemampuan merinci urutan dan proses kerja.
3. Memberikan arahan kepada bawahan.
4. Bertanggungjawab dalam penyelesaian pekerjaan
5. Melakukan pengawasan terhadap pekerjaan

### **Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja adalah berbagai macam hal di sekitar pegawai yang dapat mengganggu pelaksanaan tugas yang diberikan bagi seseorang, tersedianya penyejuk udara (AC), faktor penempatan lampu yang sesuai, dan lain lain (Nitisemito dalam Hendra et al., 2022). Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu pada sekitaran tempat pegawai tersebut bekerja, dimana hal tersebut dapat memberikan pengaruh kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya (Aksa et al., 2021). Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai. Yang dimaksud dengan karakteristik lingkungan kerja yaitu suatu kondisi atau suasana kerja yang menjelaskan apa yang akan terjadi pada pegawai dalam bekerja dan berinteraksi dengan organisasinya (Anshori et al., 2021) Menurut Siagian dalam Hakim et al. (2022) lingkungan dalam bekerja merupakan lingkungan yang berada pada saat pegawai bekerja sehari-hari. Lingkungan yang dapat menciptakan perasaan aman dan membuat pegawai dapat bekerja dengan cara terbaik. Lingkungan kerja dalam penelitian ini yaitu sarana dan fasilitas yang disediakan untuk membantu kelancaran pekerjaan, Indikator lingkungan dalam penelitian ini adalah:

1. Kenyamanan lingkungan kerja
2. Tersedianya fasilitas kerja
3. Hubungan sesama teman kerja
4. Hubungan dengan pimpinan.
5. Kejelasan sistem kerja

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatory, yaitu menjelaskan fenomena berkaitan dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan di SMK PGRI 5 Denpasar Adanya hipotesis yang akan diuji kebenarannya dalam penelitian ini, maka jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan di SMK PGRI 5 Denpasar sebanyak 73 orang yang terdiri dari 54 orang tenaga pendidik dan 19 orang tenaga kependidikan, Sampel adalah bagian populasi atau bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki

populasi, apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan sebagai populasi, untuk itu sampel harus representatif/ mewakili (Sugiyono, 2019). Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sensus sampling yaitu pengambilan sampel yang diambil seluruh anggota populasi. Pada penelitian ini sampel penelitian sebanyak 73 responden.

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah : 1) Kuesioner merupakan seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada responden. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi secara tertulis dari responden berkaitan dengan tujuan penelitian, yaitu tentang Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja menurut karyawan SMK PGRI 5 Denpasar. 2) Studi Dokumentasi, yaitu mengumpulkan informasi dengan mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data sekunder mengenai sejarah organisasi, status karyawan, status jabatan dan data tertulis lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

Metode analisis dalam dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 (dua), yaitu analisis deskriptif statistik yaitu metode statistik dengan melakukan pengamatan terhadap data yang telah tersedia kemudian menguraikan, mendeskripsikan dan mendefinisikan kemudian untuk melakukan pengujian hipotesis yang menunjukkan adanya hubungan antar variabel, dan dilanjutkan analisa regresi untuk mengetahui pengaruhnya dengan menggunakan analisis regresi berganda diperoleh dengan menggunakan rumus persamaan linier yaitu :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan kerja Karyawan
- X1 = Kepemimpinan
- X2 = Lingkungan kerja
- a & b = Parameter
- e = epsilon (*disturbance's error*)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Statistik Diskriptif

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data bahwa persepsi responden mengenai kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan SMK PGRI 5 Denpasar menunjukkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Tingkat Kepemimpinan**

Kategori	Skor	Jumlah	Prosentase
Sangat baik	3,26 - 4,00	15	15.5
Baik	2,51 - 3,25	82	84.5
Kurang baik	1,76 - 2,50	0	0.0
Tidak baik	1,00 - 1,75	0	0.0
<b>Jumlah</b>		97	100

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas maka kepemimpinan dipersepsikan karyawan memiliki kategori sangat baik sebanyak 15 responden (15.5%), sedangkan pada kategori baik sebanyak 82 responden (84.5%), kategori kurang baik sebanyak 0 responden (0.0%) dan pada kategori tidak baik sebanyak 0 responden (0.0%).

Lingkungan kerja bagi karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam menentukan kepuasan karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang tanggapan responden tentang lingkungan kerja sebagai berikut:

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Karyawan**

Kategori	Skor	Jumlah	Prosentase
Sangat baik	3,26 - 4,00	21	21.6
Baik	2,51 - 3,25	29	29.9
Kurang baik	1,76 - 2,50	41	42.3
Tidak baik	1,00 - 1,75	6	6.2
<b>Jumlah</b>		97	100

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas maka lingkungan kerja dipersepsikan karyawan memiliki kategori sangat baik sebanyak 21 responden (21.6%), sedangkan pada kategori baik sebanyak 29 responden (29.9%), kategori kurang baik sebanyak 41 responden (42.3%) dan pada kategori tidak baik sebanyak 6 responden (6.2%).

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang tanggapan responden tentang kepuasan kerja karyawan SMK PGRI 5 Denpasar. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang tanggapan responden tentang kepuasan kerjanya sebagai berikut:

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Tingkat Kepuasan Karyawan**

Kategori	Skor	Jumlah	Prosentase
Sangat baik	3,26 - 4,00	7	7.2
Baik	2,51 - 3,25	67	69.1
Kurang baik	1,76 - 2,50	20	20.6
Tidak baik	1,00 - 1,75	3	3.1
<b>Jumlah</b>		97	100

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas, maka kepuasan kerja karyawan pada kategori sangat puas sebanyak 7 responden (7.2%), sedangkan pada kategori puas sebanyak 67 responden (69.1%), kategori kurang puas sebanyak 20 responden (20.6%) dan pada kategori tidak puas sebanyak 3 responden (3.1%).

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah diperoleh data mengenai kondisi hasil kuesioner, maka untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan digunakan analisis data regresi berganda dengan menggunakan alat SPSS 17,0.

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi dengan Menggunakan SPSS 17,0**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.630	.393		1.602	.113
Kepemimpinan	.366	.083	.417	4.421	.000
Lingkungan	.180	.061	.275	2.955	.004

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0.630 + 0.366X_1 + 0.180X_2 + e$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dari variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja, artinya bahwa kecocokan kepemimpinan dan lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Nilai konstanta sebesar 0,630 mengandung makna bahwa apabila tidak ada kepemimpinan dan lingkungan kerja serta variabel lain, maka tingkat kepuasan kerja karyawan sebesar 0,630 satuan.

Apabila ada kenaikan pada kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,366 satuan dan apabila ada peningkatan dalam lingkungan kerja karyawan sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,180 satuan.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja karyawan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja digunakan analisis dengan uji F yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5. Hasil Analisis of Varians (ANOVA)**

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	9.024	3	3.008	26.706	.000 <sup>a</sup>
Residual	10.475	93	.113		
Total	19.499	96			

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai uji F hitung sebesar 26.706 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 artinya bahwa kepuasan kerja secara empiris dipengaruhi oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja karyawan. Hal ini Berdasarkan hasil analisis diatas, karena nilai signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05), maka kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SMK PGRI 5 Denpasar. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan diterima

Besarnya kontribusi pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 6. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 <sup>a</sup>	.463	.445	.33561
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan				

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022)

Hasil analisis data menunjukkan bahwa koefisien determinasi adalah sebesar 0,463 atau sebesar 46,3%. Artinya bahwa sebesar 46,3% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja karyawan atau kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 46,3%, sedangkan sisanya sebesar 53,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja sebagaimana hasil analisis data pada lampiran yang direkap dalam tabel berikut:

**Tabel 7. Hasil Analisis Pengaruh Parsial**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.602	.113
Kepemimpinan	4.421	.000
Lingkungan	2.955	.004

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 4.421 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, karena nilai signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05), maka kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,955 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004, karena nilai signifikansi 0,004 (lebih kecil dari 0,05), maka lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjanya

Berdasarkan hasil analisis diatas, maka kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, begitu juga lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan diterima.

Berdasarkan hasil analisis data kepemimpinan dan lingkungan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun berdasarkan nilai t yang dimiliki kedua variabel, nilai t kepemimpinan lebih besar dibandingkan dengan lingkungan kerja, maka kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang berkaitan dengan permasalahan dan tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada SMK PGRI 5 Denpasar. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja tersebut pada kepuasan kerja karyawan sebesar 46,3%, oleh karena itu kepuasan kerja karyawan sebesar 53,7% dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Secara parsial kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada SMK PGRI 5 Denpasar.

### Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, Penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan pada SMK PGRI 5 Denpasar. sebagai berikut:

1. Upaya untuk meningkatkan kepemimpinan karena mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SMK PGRI 5 Denpasar dan menjadi pengaruh yang paling dominan melalui perbaikan dalam melakukan perencanaan, pemberian arahan dan pelaksanaan pengawasan.
2. Selain itu juga perlu upaya untuk meningkatkan lingkungan kerja karena juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SMK PGRI 5 Denpasar melalui perbaikan dalam kelengkapan dan kondisi fasilitas kerja, hubungan dengan pimpinan dan penyesuaian sistem kerja
3. Disamping itu perlu memperhatikan melalui variabel selain kepemimpinan dan lingkungan kerja, karena masih ada sebesar 53,7% kepuasan kerja karyawan pada SMK PGRI 5 Denpasar dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel-variabel tersebut antara lain adalah kemampuan, motivasi, komitmen atau variabel lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aksa, Y. D. T. S., Utari, W., & Indrawati, M. (2021). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo*. Journal of Applied Management and Accounting Science, 2(2), 84-92.
- Anshori, A, Nuril, Utari, W., & Wibowo, N. M. (2021). *Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (Apip) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro*. Dinamika Administrasi: Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen, 4(1).
- Candra, W., Prasetyo, I., & Utari, W. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu*. MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik), 1(02), 243-260.
- Gibson, (2017). *Organization, Behavior, Structure & Process, edition 10. Boston. USA.*

- Hakim, A., Utari, W., & Hartati, S. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Dirgantara, 15(1), 54-61.
- Hariandja. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasanudin, M. F., Utari, W., & Wibowo, N. M. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pegawai Bri Cabang Bojonegoro*. Jurnal Mitra Manajemen, 5(4), 301-311.
- Hendra, Utari, W., & Hartati, C. S. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tasik Putri Puyu*. Juima: Jurnal Ilmu Manajemen, 12(1), 12-23.
- Julita, S., Prasetyo, I., & Utari, W. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Kantor Sekretariat Dprd Kabupaten Kepulauan Meranti*. BBM (Buletin Bisnis & Manajemen), 8(2), 100-113.
- Manullang. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Martono, H., Utari, W., & Wibowo, N. M. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Displin Kerja Di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro*. Juima: Jurnal Ilmu Manajemen, 12(1), 24-35.
- Martoyo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta. PT BPFEE.
- Moekijat. (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Orizanti, S. V., & Utari, W. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro*. Jurnal Mitra Manajemen, 4(4), 621-634.
- Prasetya, L., Utari, W., & Hartati, C. S. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Pns Melalui Kepuasan Kerja Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro*. Jurnal Mitra Manajemen, 4(3), 463-476.
- Riesky, Tri B. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Pada Badan Eksekutif Mahasiswa Tingkat Fakultas Di Universitas Tanjungpura Pontianak Periode 2018-2019*. Jurnal Manajemen Update Vol 8, No 4 (2019)
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Tampubolon, Hotner S. M. (2016). *Strategi Manajemen Sumber Daya. Manusia dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. Depok: Papas Sinar Sinanti