

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK KERJA TERHADAP KEPUASAN PEKERJA DI KEDAI CAFE YAKINI

Achmad Derry Rizky Kurniawan

derryrizky03@gmail.com

Firdaus Marsahala Sitohang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out how the effect of leadership styles, work environment, and work characteristics on the employees' work satisfaction at Yakini Cafe. The research was quantitative. Moreover, the data collection technique used saturated sampling (census). Furthermore, the research population was all employees at Yakini Cafe with the number of respondents being 50 employees. Additionally, the instrument in the data collection technique was a questionnaire, which was distributed directly to the employees' of Yakini Cafe. In addition, the data analysis technique used multiple linear regressions with the instrument of SPSS (Statistical Product and Service Solution). The research result indicated that leadership styles had a positive and significant effect on the employees' work satisfaction at Yakini Cafe. Similarly, the work environment had a positive and significant effect on the employees' work satisfaction at Yakini Cafe. Likewise, the work characteristic had a positive and significant effect on the employees' work satisfaction at Yakini Cafe.

Keywords: Leadership Styles, Work Environment, Work Characteristic, Employees' Work Satisfactio

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh dari Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Karakteristik Kerja Terhadap Kepuasan Pekerja pada Kedai Café Yakini. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kedai Café Yakini, dengan jumlah responden yang digunakan yaitu berjumlah 50 orang karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan kuesioner yang disebarakan langsung kepada karyawan Kedai Café Yakini. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan alat bantu program SPSS (Statistic Product and Service Solution) versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pekerja pada Kedai Café Yakini, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pekerja Kedai Café Yakini, dan karakteristik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pekerja pada Kedai Café Yakini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Karakteristik Kerja Kepuasan Pekerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor internal yang memegang peranan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi tersebut akan menjadi suatu organisasi yang mampu bersaing, dan unggul karena akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Sumber daya manusia dalam setiap organisasi, meskipun telah melalui tahap seleksi yang baik namun dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya masih selalu menghadapi persoalan yang tidak dapat di selesaikannya sendiri. Oleh karena itu perlu dilakukan pembinaan sumber daya manusia. Hal ini sumber daya manusia sangat dibutuhkan di perusahaan-perusahaan yang sangat pesat ini untuk bersaing di dunia kerja untuk memenuhi kebutuhan suatu organisasi.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja yaitu kepemimpinan. Gaya kepemimpinan ialah seorang pemimpin yang bisa membagikan motivasi serta disiplin kerja pada karyawan dengan baik. Karyawan akan memandang pimpinannya sebagai pemimpin yang efektif dan efisien atau tidak, berdasarkan kepuasan serta kenyamanan yang karyawan peroleh dari pengalaman kerja secara keseluruhan. Setiawan dan Mujiati (2016) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan ialah faktor penting dari perusahaan sebab di dalam kenyataannya seseorang pemimpin bisa memengaruhi etika bisnis kehidupan moral, pekerjaan, dan yang terutama tingkat prestasi oleh sebuah perusahaan. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif dan efisien tidak akan membagikan pengarahan yang baik pada karyawan terhadap semua usaha pekerjaan agar mencapai tujuan dalam perusahaan. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Penelitian yang telah dilakukan oleh Kurniawan (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian tersebut berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliana et al., (2020) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sebuah perusahaan dalam berorientasi membutuhkan suatu lingkungan kerja yang baik. Telah disebutkan di atas selain kepemimpinan salah satu faktor dalam menciptakan kepuasan kerja yaitu faktor lingkungan kerja. Hal tersebut dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik, organisasi atau perusahaan menyediakan fasilitas-fasilitas kepada para karyawan diantaranya yaitu kondisi kerja yang baik dan sehat, hubungan kerja sama yang baik antar karyawan, penyediaan fasilitas kesehatan, fasilitas ibadah, rekreasi dan sebagainya Ahyari (2006). Dengan adanya penyediaan fasilitas tersebut diharapkan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga mereka akan dapat bekerja dengan lebih produktif, efektif dan efisien, agar dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut Wursanto (2003) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Penelitian yang telah dilakukan oleh Lumentut dan Dotulong (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian tersebut berlawanan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dewi (2019) menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sebuah organisasi perusahaan tidak akan mencapai tingkat kompetensi yang tinggi jika para pekerjaan merasa tidak puas. Oleh karena itu karakteristik pekerjaan dari setiap karyawan tersebut perlu diperhatikan untuk menciptakan kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan merupakan bagian dari pengayaan pekerjaan. Sejumlah teori karakteristik pekerjaan yang berusaha mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik digabungkan untuk membentuk pekerjaan berbeda, serta hubungan dari karakteristik pekerjaan tersebut dengan kepuasan kerja dihasilkan. Menurut Panggabean (2016:33), karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya. Oleh karena itu perhatian perusahaan terhadap karakteristik pekerjaan karyawan sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pekerjaan yang di kasih atasan dan berhasil melaksanakannya secara tidak langsung akan memberi kepuasan bagi karyawan dan perusahaan tersebut. Penelitian yang telah dilakukan oleh Meilaniy dan Ibrahim (2015) menjelaskan bahwa karakteristik kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian tersebut berlawanan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Gultom (2014) menjelaskan bahwa karakteristik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kedai Cafe Yakini Sidoarjo telah mempunyai seseorang pemimpin yang mempunyai program kerja searah dengan visi dan misi perusahaan serta tujuan yang jelas. Pemimpin mampu membagikan arahan, dan dorongan bagi karyawan untuk fokus dan lebih konsisten

lagi dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja karyawan di Kedai Café Yakini Sidoarjo kurang baik sehingga akan berdampak pada pelayanan terhadap pelanggan kurang memuaskan, hal ini terjadi dikarenakan kurangnya pemberian arahan sehingga karyawan tidak semangat dalam bekerja, sehingga hasil kinerja yang diberikan karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Selain itu penerapan peraturan kerja agar karyawan diharapkan bisa memajukan kinerja karyawan, tetapi beberapa karyawan yang melanggar aturan perusahaan, adanya keterlambatan karyawan dan menghambat pekerjaan. Berikut adalah tabel absensi karyawan periode 2021.

Tabel 1
Data Absensi Karyawan Januari – Juni 2021

Keterangan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni
Terlambat Masuk	10	12	18	2	4	2
Alpa	-	-	-	-	-	-
Izin	2	8	6	10	2	8
Sakit	6	9	12	4	8	4
Jumlah	18	29	36	16	14	14

Sumber : Data Sekunder, diolah 2023

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa pada bulan Februari sampai Maret 2021, tingkat absensi menunjukkan sejumlah 29 dan 36, yang dimana tingkat absensi tersebut merupakan tingkat absensi tertinggi diantara bulan Januari-Juni 2021. Jumlah hari karyawan yang tidak bekerja maka akan mempengaruhi kinerjanya yang pada akhirnya akan berdampak pada pencapaian pada pencapaian tujuan perusahaan oleh karena itu penulis menduga bahwa ketidak hadiran / absensi karyawan akan berdampak pada kinerja mereka, terlebih lokasi penelitian adalah sebuah cafe yang membutuhkan karyawan untuk dapat bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah disepakati.

Penempatan pekerjaan yang sesuai bidang dan kemampuan karyawan berperan penting dalam memajukan suatu organisasi penempatan pekerjaan yang sesuai atau tepat dapat memuaskan bagi karyawan, perusahaan atau organisasi yang bersangkutan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan atau organisasi tersebut, karena seorang karyawan ketika memasuki dunia kerja masalah pertama yang akan dihadapi adalah kemampuan karyawan tersebut bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja dimana dia bekerja, dan yang kedua berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan akan balas jasa dari tenaga yang telah diberikan. Untuk menjadikan seorang karyawan dapat bekerja secara optimal, harus didukung dengan kondisi kerja yang baik pula. Dalam perusahaan, setiap karyawan akan didukung oleh modal, tenaga kerja, bahan baku, semangat dan juga lingkungan yang baik. Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan optimal jika lingkungan kerja di tempat sesuai dengan yang seharusnya, seperti tata ruang, ventilasi udara, hubungan dengan rekan kerja, dan sebagainya. Kesesuaian lingkungan kerja perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga mereka akan cenderung puas dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan uraian permasalahan dan research gap di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Karakteristik Kerja Terhadap Kepuasan Pekerja di Kedai Cafe Yakini”.

TINJAUAN TEORITIS

Kepuasan Pekerja

Menurut Wibowo (2011: 501) bahwa kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada umumnya tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu

yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. Menurut Robbins (2008) Indikator- Indikator kepuasan kerja adalah: a).Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri b).Kepuasan terhadap Gaji c).Kepuasan terhadap Kesempatan atau Promosi d).Kepuasan terhadap Supervisor e).Kepuasan terhadap Rekan Kerja.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Darodjat (2015:326) memberitahukan bahwa gaya kepemimpinan yaitu suatu bentuk tingkah laku dari seseorang pemimpin yang dijadikan acuan oleh bawahannya. Seseorang pemimpin harus mempunyai kepribadian baik secara lisan maupun secara tingkah laku, sehingga karyawan bisa menjadikan seseorang pemimpin tersebut sebagai acuan. Menurut Handoko (2003:23) gaya kepemimpinan memiliki empat indikator yaitu: a). Pelaksanaan tugas b). Memberi dukungan c). Mengutamakan hasil dari pada proses d). Memberi petunjuk.

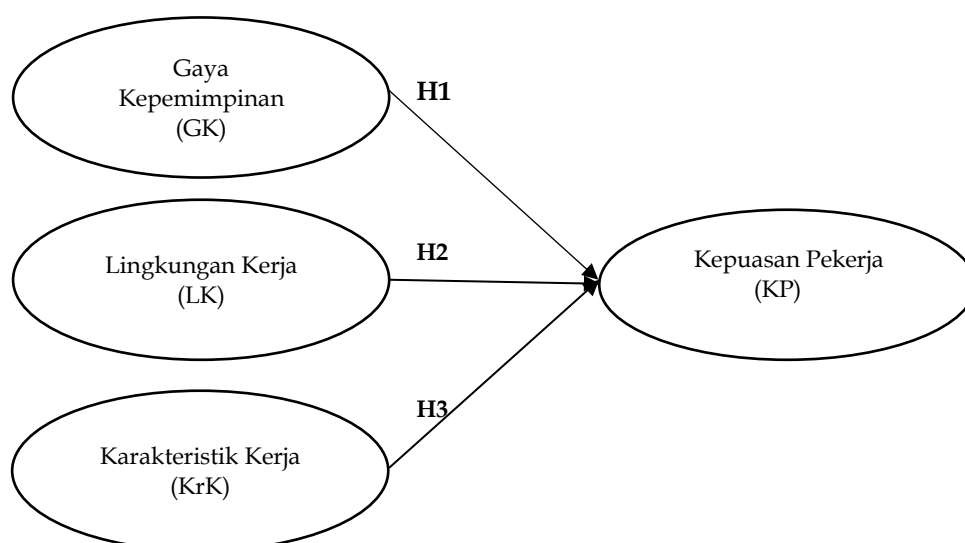
Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2007:89) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2010:88): a). Suasana kerja. b). Hubungan dengan rekan kerja c). Tersedianya fasilitas kerja.

Karakteristik Kerja

Menurut Panggabean (2016:33), karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya. Oleh karena itu perhatian perusahaan terhadap karakteristik pekerjaan karyawan sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pekerjaan yang di kasih atasan dan berhasil melaksanakannya secara tidak langsung akan memberi kepuasan bagi karyawan dan perusahaan tersebut. Indikator-indikator karakteristik kerja Menurut Robbins dan Judge (2009:268): a). Keberagaman keterampilan b). Identitas tugas. c). Signifikansi tugas. d). Otonomi. e). Umpan balik pekerjaan atau hasil kerja.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Pekerja

Gaya kepemimpinan ialah faktor utama bagi beberapa indikator lainnya dalam pengaruh terhadap kepuasaan kerja. Gaya kepemimpinan mempunyai beberapa pengaruh terhadap tingkat produktivitas yang telah berkaitan dengan kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan yang berdampak positif akan membagikan pengaruh yang baik, sebaliknya jika gaya kepemimpinan tidak tertata dengan baik yang berdampak negatif akan membagikan pengaruh yang buruk berupa penurunan kepuasan karyawan. Zainal et al., (2014:42) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan ialah kumpulan ciri yang didapati oleh pimpinan dalam mempengaruhi kepuasan kerja agar sasaran perusahaan terwujud. Penelitian yang telah dilakukan oleh Kurniawan (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian tersebut berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliana et al., (2020) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari penjelasan di atas, maka hipotesis ialah sebagai berikut:

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Pekerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Pekerja

Menurut Mangkunegara (2005:15) Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya. Seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito (1992:126), bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Meskipun faktor ini penting dan besar pengaruhnya, tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan faktor ini, seperti kebersihan, keamanan, perlengkapan kerja, hubungan sesama karyawan dan lainnya. Penelitian yang telah dilakukan oleh Lumentut dan Dotulong (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian tersebut berlawanan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dewi (2019) menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berikut adalah hipotesis 2 penelitian :

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pekerja.

Pengaruh Karakteristik Kerja Terhadap Kepuasan Pekerja

Hubungan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja menurut Handoko (2015:43) karakteristik pekerjaan adalah suatu organisasi keberadaan suatu pekerjaan dalam organisasi yang disusun mulai dari design pekerjaan yaitu penetapan kegiatan-kegiatan individu atau kelompok karyawan secara organisasi. Tujuannya adalah untuk mengatur penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan organisasi, teknologi dan keprilakuan. Maka, karakteristik pekerjaan dalam sebuah organisasi akan mempengaruhi kinerja karena di dalam karakteristik pekerjaan dibedakan dalam sifat-sifat pekerjaan secara lebih khusus, kemudian disusun dari mulai design pekerjaan selanjutnya berdasarkan kebutuhan dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diemban sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan akan lebih terfokus pada karakteristik pekerjaan yang ditetapkan. Artinya semakin baik karakteristik pekerjaan maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Penelitian yang telah dilakukan oleh Meilaniy dan Ibrahim (2015) menjelaskan bahwa karakteristik kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian tersebut berlawanan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Gultom (2014) menjelaskan bahwa karakteristik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis 3 penelitian adalah :

H3 : Karakteristik kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pekerja

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang telah dilakukan oleh Kurniawan (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian tersebut berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliana et al., (2020) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang telah dilakukan oleh Lumentut dan Dotulong (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian tersebut berlawanan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dewi (2019) menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang telah dilakukan oleh Meilaniy dan Ibrahim (2015) menjelaskan bahwa karakteristik kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian tersebut berlawanan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Gultom (2014) menjelaskan bahwa karakteristik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sugiyono (2015:7) menjelaskan bahwa metode kuantitatif ialah metode yang berisi pemecahan masalah yang ada di masa sekarang dengan data yang lebih akurat, dengan menyajikan serta menganalisis data, namun dalam penelitian ini kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Karakteristik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Dalam jumlah populasi yang akan dipergunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada 5 Cabang Kedai Café Yakini di Sidoarjo dan Gresik yaitu sejumlah 50 orang karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel ialah suatu teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang dapat digunakan dalam penelitian tersebut, berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, penelitian tersebut akan mengambil semua jumlah populasi yang ada pada Kedai Café Yakini sebanyak 50 karyawan. Menurut Sugiyono (2015:85) memberitahukan bahwa cara pengambilan sampel tersebut telah dinamakan teknik sampling jenuh ialah suatu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi akan diteliti. Pada penelitian ini sejumlah 50 orang karyawan akan ditarik persepinya terkait variabel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer, adalah data yang dapat diperoleh dari sumber data secara langsung. Sumber data yang akan diperoleh dalam penelitian ini berasal dari data kuesioner yang akan dibagikan kepada responden secara langsung. Penelitian ini dilakukan dengan alat bantu kuesioner yang akan ditunjukkan kepada respon yang merupakan karyawan Kedai Café Yakini. Kuesioner yaitu alat agar pengumpulan data yang efisien dan efektif antara yang dapat diharapkan oleh responden.

Definisi Operasional Variabel

Gaya Kepemimpinan (GK)

Gaya kepemimpinan yaitu suatu bentuk tingkah laku dari seseorang pemimpin yang dijadikan acuan oleh bawahannya. Seseorang pemimpin harus mempunyai kepribadian baik secara lisan maupun secara tingkah laku, sehingga karyawan Café Yakini dapat menjadikan

seseorang pemimpin tersebut sebagai acuan. Menurut Handoko (2003:23) gaya kepemimpinan memiliki empat indikator yaitu: a). Pelaksanaan tugas b). Memberi dukungan c). Mengutamakan hasil dari pada proses d). Memberi petunjuk.

Lingkungan Kerja (LK)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan Café Yakini yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2010:88): a). Suasana kerja. b). Hubungan dengan rekan kerja c). Tersedianya fasilitas kerja

Karakteristik Kerja (KrK)

Karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan karyawan Café Yakini, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan karyawan Café Yakini. Indikator-indikator karakteristik kerja Menurut Robbins dan Judge (2009:268): a). Keberagaman keterampilan b). Identitas tugas. c). Signifikansi tugas. d). Otonomi. e). Umpan balik pekerjaan atau hasil kerja.

Kepuasan Pekerja (KP)

Kepuasan Pekerja adalah bagaimana persepsi individu karyawan Café Yakini terhadap pekerjaannya yang akan menimbulkan penilaian terhadap perusahaan, juga perasaan suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins (2008) Indikator-Indikator kepuasan kerja adalah: a).Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri b).Kepuasan terhadap Gaji c).Kepuasan terhadap Kesempatan atau Promosi d).Kepuasan terhadap Supervisor e).Kepuasan terhadap Rekan Kerja.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan metode yang digunakan dalam menganalisa suatu data untuk dapat memecahkan permasalahan atau menguji variabel yang digunakan dalam penelitian.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas ialah alat yang berguna untuk mengukur valid atau tidaknya dalam suatu data kuisioner. Menurut Ghozali (2016:52) menjelaskan bahwa data kuisioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu membuktikan suatu yang akan diukur. Dalam rangka mengetahui dan menguji data validitas, dapat dipakai dalam korelasi bivariate pada masing-masing skor pada indikator dengan total skor yang konstruk, nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (*level of significance*) yang dapat menunjukkan bahwa pernyataan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah alat yang akan digunakan dalam mengukur data kuisioner yang terkandung indikator dari variabel. Ghozali (2016:47) sebuah data kuisioner bisa dikatakan tepat jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang selalu konsisten dari waktu ke waktu. Alternatif jawaban dalam uji reabilitas lebih dari dua yang telah memakai uji Cronbach's Alpha, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang bisa diterima. Ghozali (2016:48) Berikut merupakan dasar pengambilan keputusan pada uji reliabilitas yaitu sebagai berikut : a). Jika nilai Cronbach alpha $\geq 0,6$ maka instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliabel. b). Jika Cronbach alpha $< 0,6$ maka instrumen penelitian tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yaitu sebuah koefisien dalam setiap variabel independen. Analisis regresi linear berganda dapat digunakan dalam menganalisis lebih dari satu variabel independen, yaitu dengan pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Karakteristik Kerja, lalu yang berpengaruh signifikan dalam variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Café Yakini. Sugiono (2014:188) jika hubungan tersebut linear maka hubungan tersebut bisa dijabarkan yaitu sebagai berikut:

$$KP = a + \beta_1GK + \beta_2LK + \beta_3Kr + e$$

Keterangan:

KP	=	Kepuasan Pekerja
a	=	Konstanta
β_1	=	Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan
β_2	=	Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja
β_3	=	Koefisien regresi variabel Karakteristik Kerja
GK	=	Gaya Kepemimpinan
LK	=	Lingkungan Kerja
Kr	=	Karakteristik Kerja
e	=	Error.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas ialah suatu yang memiliki tujuan untuk mengetahui dan menguji model regresi variabel pengganggu residual serta mempunyai distribusi atau mendekati normal. Priyanto (2014:69) uji normalitas data ialah hal yang sangat penting karena data yang terdistribusi normal, maka data tersebut bisa mewakili populasi. Berikut merupakan dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas grafik *normal probability plot* yaitu berikut : a). Jika sebuah data akan menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya akan memperlihatkan pola distribusi normal maka model regresinya telah memenuhi asumsi normalitas. b). Jika suatu data telah menyebar jauh dari diagonalnya dan tidak dapat mengikuti arah garis atau grafik histogramnya tidak memperlihatkan pola distribusi normal. Untuk mengetahui data dapat berdistribusi normal maka dilakukan uji yaitu dengan melihat hasil dari Uji normalitas bisa memakai uji statistik Kolmogrov-Smirnov, di dalam uji Kolmogrov-Smirnov suatu data bisa dikatakan terdistribusi normal apabila: Menurut Ghozali (2016:154) ada 2 dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan, sebagai berikut: a). Jika perolehan nilai Asymp. Sig (2-tailed) $\geq 0,05$ maka dalam hal ini dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut distribusi normal b). Jika perolehan nilai Asymp. Sig (2-tailed) $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan dalam mengetahui dan menguji model regresi dengan ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Menurut Ghozali (2016:103) menjelaskan bahwa model regresi yang baik seharusnya tidak akan terjadi korelasi antara variabel independent. Dalam mengetahui multikolinieritas dalam penelitian menggunakan dasar nilai dari Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance yang dijadikan pertimbangan dalam menentukan ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dengan dasar nilai tolerance yang mendekati angka 1 (Santoso, 2016: 234). Yang apabila nilai tolerance ≥ 1 dan VIF > 10 maka dapat disimpulkan bahwa model tersebut terindikasi terjadi multikolinieritas, namun apabila nilai tolerance mendekati angka 1 dan VIF ≤ 10 maka model regresi disimpulkan terindikasi bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016:134) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas memiliki tujuan dalam mengetahui dan menguji apakah dalam model regresi dengan terjadi ketidaksamaan dalam variance dari residual dengan satu pengamatan ke dalam pengamatan lain. Jika variance dari residual dari satu pengamatan ke dalam pengamatan lain tetap, maka bisa disebut dengan homoskedastisitas dan jika hal ini berbeda maka bisa disebut dengan heteroskedastisitas. Dalam mendeteksi dengan adanya homo/heteroskedastisitas dengan membuktikan dengan grafik Scatterplot. Kemudian jika tidak ada pola pada titik tertentu yang teratur (menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada titik sumbu Y) maka hal tersebut bisa menandakan dengan terjadinya homoskedastisitas. Untuk mengetahui ada serta tidaknya heteroskedastisitas bisa dilihat pada metode grafik yang dilakukan dengan mengamati scatterplot dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai Predicted Standardized sedangkan pada sumbu vertikal menggambarkan nilai Residual Standardized dengan dasar sebagai berikut: a). Jika scatterplot membentuk pola tertentu maka bisa membuktikan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk. b). Jika scatterplot menyebar secara acak maka membuktikan tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk.

Uji Kelayakan Model (Goodness of Fit)

Uji F

Menurut Ghazali (2016:95) menjelaskan bahwa uji kelayakan model tersebut memiliki tujuan dalam mengetahui ketepatan pada fungsi regresi sample dalam menaksir pada nilai aktual. Pada pengujian ini telah dilaksanakan dengan adanya taraf yang signifikan sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$). Ghazali (2016:99) pada ketentuan penerimaan atau penolakan model penelitian ialah sebagai berikut: a). Apabila perolehan tingkat signifikansi pada uji statistik $F \leq 0,05$ maka model tersebut layak untuk digunakan dalam penelitian. b). Apabila perolehan tingkat signifikansi pada uji statistik $F > 0,05$ maka model tersebut tidak layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan perubahan atas variabel dependen. Menurut Ghazali, (2018:179) koefisien determinasi juga digunakan untuk mengukur seberapa baik model regresi yang telah disusun. Nilai koefisien determinasi berkisar nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen cukup terbatas. Namun apabila diperoleh nilai mendekati satu, maka variabel independen mampu memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan dalam memprediksi perubahan pada variabel terikat. Kriteria pengujian koefisien determinasi yaitu sebagai berikut: a). Apabila perolehan nilai (R^2) mendekati 0 (nol), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dikatakan lemah b). Jika perolehan nilai (R^2) mendekati 1(satu), maka pengaruh variabel independen pada variabel dependen dapat dikatakan sangat kuat.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis (t-test) digunakan dalam mengetahui dan menganalisis pengaruh dengan masing-masing variabel independent pada dependent Ghazali (2016:171). Pada taraf menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05\%$ yang bisa digunakan sebagai acuan, yaitu sebagai berikut : a). Jika signifikan Uji $t \leq 0,05$ ialah ada pengaruh signifikan, antara satu variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). b). Jika nilai signifikan Uji $t > 0,05$ adalah tidak ada pengaruh signifikan, antara variabel independen terhadap variabel dependen (terikat).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas pada dasarnya untuk mengukur validitas atau keabsahan suatu kuesioner. Berikut ditampilkan tabel hasil uji validitas dalam penelitian ini yaitu berikut :

Tabel 2
Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (GK)	GK1	0,000	Valid
	GK2	0,000	Valid
	GK3	0,000	Valid
	GK4	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,000	Valid
	LK2	0,000	Valid
	LK3	0,000	Valid
Karakteristik Kerja (KrK)	KrK1	0,000	Valid
	KrK2	0,000	Valid
	KrK3	0,000	Valid
	KrK4	0,000	Valid
	KrK5	0,000	Valid
Kinerja Pekerja (KP)	KP1	0,000	Valid
	KP2	0,000	Valid
	KP3	0,000	Valid
	KP4	0,000	Valid
	KP5	0,000	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Pada Tabel 2 menunjukkan seluruh item pernyataan dari masing-masing variabel, baik variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Karakteristik Kerja dan variabel dependen yaitu Kepuasan Pekerja. Dengan dasar analisis yang digunakan yaitu nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, dimana pernyataan dalam penelitian ini menunjukkan hasil "valid" yang keseluruhan data diperoleh nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Berikut ini disajikan hasil dari uji reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* yaitu berikut :

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (GK)	0,906	Reliabel
Lingkungan Kerja (LK)	0,897	Reliabel
Karakteristik Kerja (KK)	0,928	Reliabel
Kepuasan Pekerja (KP)	0,882	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Pada Tabel 3 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Karakteristik Kerja dan Kepuasan Pekerja bernilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ yang artinya data reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh hubungan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Karakteristik Kerja Terhadap Kepuasan Pekerja dengan hasil perhitungan yang disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4
Analisis Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std.Eror	Beta
1.	Konstanta	2,555	1,358	
	Gaya Kepemimpinan	0,375	0,156	0,333
	Lingkungan Kerja	0,359	0,168	0,241
	Karakteristik Kerja	0,343	0,112	0,380

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu:

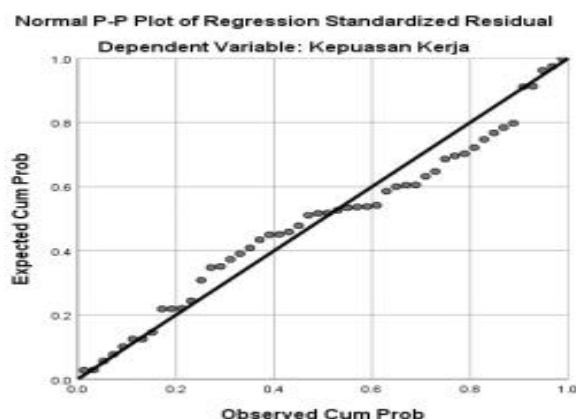
$$KP = 2,555 + 0,375 GK + 0,359 LK + 0,343 KrK + e$$

Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : (a). Dalam perolehan persamaan regresi linier berganda pada tabel di atas menunjukkan bahwa konstanta bernilai 2,555. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel bebas Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Karakteristik Kerja bernilai tetap, maka variabel Kepuasan Pekerja (KP) bernilai sebesar 2,555. (b). Koefisien regresi pada variabel Gaya Kepemimpinan (GK) bernilai 0,375. Dalam hal ini variabel gaya kepemimpinan menunjukkan hubungan positif yang mempunyai sifat searah. Artinya bila gaya kepemimpinan ditingkatkan satu satuan maka Kepuasan Kerja juga akan meningkat sebesar 0,375. (c). Koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja (LK) bernilai 0,359. Dalam hal ini variabel Lingkungan Kerja menunjukkan hubungan positif yang mempunyai sifat searah. Artinya jika Lingkungan Kerja ditingkatkan satu satuan maka Kepuasan Kerja juga akan meningkat yaitu sebesar 0,359. (d). Koefisien regresi pada variabel Karakteristik Kerja (KrK) bernilai 0,343. Dalam hal ini variabel Karakteristik Kerja menunjukkan hubungan positif yang mempunyai sifat searah. Artinya apabila Karakteristik Kerja ditingkatkan satu satuan maka Kepuasan Kerja akan juga meningkat yaitu sebesar 0,343.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

a. Pendekatan grafik *Normal Probability Plot*



Gambar 2

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P - Plot

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Dari Gambar 2 persebaran titik-titik mengikuti arah dari garis diagonal pada grafik *Normal Probability Plot* yang menunjukkan bahwa uji normalitas memenuhi syarat normalitas dan menunjukkan distribusi normal pada uji normalitas.

b. Uji Kolmogorov Smirnov

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,59434057
Most Extreme Differences	Absolute	0,095
	Positive	0,095
	Negative	-0,083
Kolmogorov-Smirnov Z		0,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Pada Tabel 5 dalam hasil uji normalitas dengan pendekatan *Kolmogorov Smirnov*, *Asymp. Sig. (2-tailed)* bernilai 0,200. Hal ini berdasarkan pengambilan keputusan yaitu apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $\geq 0,05$ maka data yang diujikan tersebut termasuk data yang distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berikut disajikan hasil dari uji multikolinearitas yaitu sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

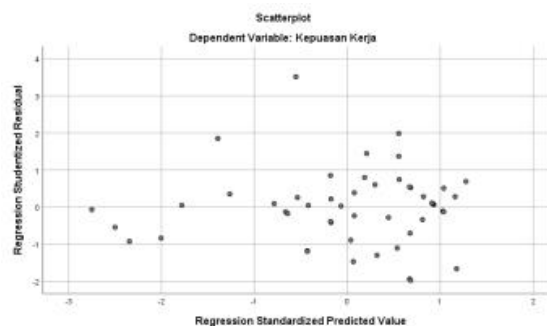
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,260	3,853	Tidak terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,389	2,569	Tidak terjadi Multikolinearitas
Karakteristik Kerja	0,322	3,103	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 6 nilai variabel Gaya Kepemimpinan (GK) memiliki nilai *tolerance* mendekati 1 yaitu 0,260 dan nilai VIF $3,853 < 10$ maka menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Kemudian pada variabel Lingkungan Kerja (LK) diperoleh nilai *tolerance* mendekati 1 sebesar 0,389 dan nilai VIF $2,569 < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas pada variabel lingkungan kerja. Kemudian untuk variabel Karakteristik Kerja (KK) diperoleh nilai *tolerance* mendekati 1 sebesar 0,322 dan nilai VIF $3,103 < 10$ maka menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel karakteristik kerja.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini disajikan hasil pengujian heteroskedastisitas yaitu sebagai berikut :



Gambar 3

Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan grafik *Scatterplot*
 Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Gambar 3 uji heteroskedastisitas berdasarkan grafik *scatterplot* dapat dilihat pola titik-titik dalam grafik *Scatterplot* menyebar berada di atas dan di bawah angka 0, maka model regresi pada uji heteroskedastisitas dapat dikatakan tidak terindikasi adanya heteroskedastisitas.

**Uji Kelayakan Model
Uji Statistik F**

Berikut disajikan hasil uji statistik F yang diolah dengan bantuan program SPSS yaitu sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Uji Statistik F "ANOVA a"

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	422,166	3	140,722	51,971	0,000
	Residual	124,554	46	2,708		
	Total	546,720	49			

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan pada Tabel 7 mengenai uji statistik F dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$, sehingga model penelitian dapat dinyatakan layak digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tujuan dari uji koefisien determinasi (Uji R²) yaitu mengukur seberapa besar variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Karakteristik Kerja menjelaskan perubahan pada variabel kepuasan pekerja. Berikut disajikan hasil uji R² dengan bantuan program SPSS yaitu sebagai berikut:

Tabel 8
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,879	0,772	0,757	1,646

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 8 hasil koefisien determinasi R Square diperoleh nilai 0,772 atau 77,2% yang artinya variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Karakteristik Kerja dalam penelitian ini mempengaruhi Kepuasan Kerja sebesar 77,2%, dan sisanya 22,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Berikut disajikan hasil dari pengujian hipotesis (uji t) yaitu sebagai berikut :

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan→Kepuasan Pekerja	0,020	Signifikan
Lingkungan Kerja→Kepuasan Pekerja	0,038	Signifikan
Karakteristik Kerja→Kepuasan Pekerja	0,004	Signifikan

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 9 mengenai hasil uji hipotesis (uji t) dapat memberikan penjelasan sebagai berikut : (a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Pekerja Café Yakini, Hasil uji hipotesis di atas pada variabel Gaya Kepemimpinan memperoleh nilai signifikansi 0,020 ($\leq 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan

terhadap Kepuasan Pekerja Café Yakini sehingga H1 diterima. (b). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Pekerja Café Yakini, Hasil uji hipotesis di atas pada variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai signifikansi 0,038 ($\leq 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pekerja Café Yakini sehingga H2 diterima. (c). Pengaruh Karakteristik Kerja terhadap Kepuasan Pekerja Café Yakini, Hasil uji hipotesis di atas pada variabel Karakteristik Kerja memperoleh nilai signifikansi 0,004 ($\leq 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pekerja Café Yakini sehingga H3 diterima.

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Pekerja Café Yakini

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada Cafe Yakini. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi sebesar 0,020. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Pengaruh signifikan dan positif dapat diartikan bahwa dengan semakin membaiknya gaya kepemimpinan, akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja pada Cafe Yakini, demikian sebaliknya jika karena sebab tertentu gaya kepemimpinan menurun maka akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja. Deskripsi variabel menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan termasuk kategori setuju, artinya karyawan menilai gaya kepemimpinan yang terdapat pada Cafe Yakini sudah baik dalam penerapan di Cafe Yakini yang diindikasikan dengan pemimpin yang selalu memberikan perhatian berupa kenyamanan kerja kepada seluruh karyawannya, pemimpin lebih menekankan dalam pentingnya tugas pelaksanaan sesuai dengan arahan, pemimpin selalu mengkomunikasikan mengenai tujuan atau target kerja dan pemimpin memberikan kesempatan pada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai cara karyawan itu sendiri dalam batas-batas prosedur kerja pada Cafe Yakini (GK 2, GK1, GK 3 dan GK4), dengan demikian dalam hal ini gaya kepemimpinan mampu dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Cafe Yakini. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang di kemukakan oleh Yani (2012:179) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang tujuannya untuk meningkatkan kelompok guna mencapai sesuatu yang didapatkan melalui motivasi, pemimpin harus lebih terkait dengan kepuasan kerja dan penciptaan suatu gambaran yang jelas tentang bagaimana para bawahan dapat memperoleh suatu penghargaan berdasarkan pada pencapaian. Hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan sangat berpengaruh bagi kepuasan kerja karyawan karena pada dasarnya atasan yang memberikan arahan serta motivasi untuk menyelesaikan setiap pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2018) yang dalam temuannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil temuan yang didapatkan oleh Yuliana *et al.*, (2020) yang dimana dalam penelitiannya menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Pekerja Café Yakini

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Cafe Yakini. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi sebesar 0,038. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Pengaruh signifikan dan positif dapat

diartikan bahwa dengan semakin membaiknya lingkungan kerja, akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja pada Cafe Yakini, demikian sebaliknya jika karena sebab tertentu lingkungan kerja menurun maka akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja. Deskripsi variabel menunjukkan bahwa lingkungan kerja termasuk kategori setuju, artinya karyawan menilai lingkungan kerja yang terdapat pada Cafe Yakini sudah baik yang dimana dapat diindikasikan dengan terdapat hubungan kerja baik antara pimpinan Cafe Yakini maupun dengan sesama rekan kerja Cafe Yakini, lingkungan kerja yang kondusif yang dapat mendukung kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan karyawan, dan perlengkapan kerja yang dapat membantu dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan (LK 2, LK1, dan LK3). Dengan demikian dalam hal ini lingkungan kerja yang terdapat pada Cafe Yakini mampu dalam memberikan suatu kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan pada Cafe Yakini. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mardiana dalam Budianto (2015:104) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai mengerjakan pekerjaan sehari-hari dengan kondusif yang memberikan rasa aman dan memungkinkan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Apabila karyawan tersebut menyenangi lingkungan kerja tempat bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa puas guna melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lumentut dan Dotulong (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil temuan yang didapatkan oleh Dewi (2019) menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Karakteristik Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Pekerja Café Yakini

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara karakteristik kerja terhadap kepuasan kerja pada Cafe Yakini. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa karakteristik kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa karakteristik kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Pengaruh signifikan dan positif dapat diartikan bahwa dengan semakin baik karakteristik kerja, akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja pada Cafe Yakini, demikian sebaliknya jika karena sebab tertentu karakteristik kerja menurun maka akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja. Deskripsi variabel menunjukkan bahwa karakteristik kerja termasuk kategori setuju, artinya karyawan menilai karakteristik kerja yang terdapat pada Cafe Yakini sudah baik yang dimana dapat diindikasikan dengan hasil kerja yang diberikan oleh karyawan kepada Cafe Yakini telah sesuai dengan harapan, bidang pekerjaan yang memerlukan ragam keahlian guna mempermudah pekerjaan, karyawan diberikan derajat otonomi oleh pimpinan dalam bekerja, jenis pekerjaan yang terima karyawan terdapat identitas tugas yang sesuai, dan signifikansi tugas membantu karyawan dalam membedakan tugas yang besar (KrK5, KrK1, KrK4, KrK2, dan KrK3). Maka dalam hal ini karakteristik kerja yang terdapat pada Cafe Yakini mampu dalam mempengaruhi suatu kepuasan kerja bagi karyawan pada Cafe Yakini. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2016:46) yang menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan upaya mengidentifikasi ciri tugas menurut pekerjaan, bagaimana ciri itu digabung untuk menciptakan peluang yang berbeda, serta hubungannya menggunakan motivasi, kepuasan serta kinerja karyawan. Jadi, karakteristik pekerjaan selain sanggup membentuk kepuasan kerja karyawan dapat diketahui pula akan memengaruhi luaran kerja karyawan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Pekerjaan yang mempunyai otonomi akan memberikan pemangku jabatan suatu perasaan

tanggung jawab apabila suatu pekerjaan dapat memberikan umpan balik maka karyawan akan mengetahui seberapa efektif untuk dapat bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meilany dan Ibrahim (2015) menjelaskan bahwa karakteristik kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil temuan yang didapatkan oleh Gultom (2014) menjelaskan bahwa karakteristik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut ini : (1). Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pekerja pada Cafe Yakini. (2). Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pekerja pada Cafe Yakini. (3). Karakteristik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pekerja pada Cafe Yakini

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Cafe Yakini. Maka peneliti mengemukakan beberapa saran, yaitu sebagai berikut: (1). Hasil penelitian yang dilakukan di Cafe Yakini, pihak pimpinan disarankan untuk lebih meningkatkan perhatian, menekankan pentingnya tugas, berkomunikasi dengan bawahan, dan memberikan kebebasan pada karyawan dengan bekerja sesuai kreativitas karyawan sendiri. Hal ini dilakukan kepada pimpinan dengan menjadi pengawas yang tegas dalam pemberian tugas dan menjadi panutan bagi karyawan, hal ini tentunya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan dapat meningkatkan kontribusi secara optimal. (2). Hasil penelitian yang dilakukan di Cafe Yakini, sebaiknya meningkatkan lagi lingkungan kerja dengan memberikan wadah saling sharing guna menambah keakraban karyawan Cafe Yakini dalam bekerja dan menjaga lingkungan kerja seperti menerapkan 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, dan Santun) serta lebih menambah perlengkapan yang lebih modern yang membantu karyawan dalam bekerja, sehingga dengan demikian karyawan akan merasa puas dan nantinya akan meningkatkan kinerja yang lebih optimal. (3). Hasil penelitian yang dilakukan di Cafe Yakini, perusahaan diharapkan lebih memperhatikan karakteristik kerja pada Cafe Yakini seperti memberikan umpan balik, memberikan pekerjaan sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki dan memberikan kebebasan dalam bekerja dalam artian kebebasan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kreativitas yang dimiliki karyawan tersebut, sehingga karyawan merasa bahwa selalu diperhatikan yang nantinya akan berdampak pada kepuasan kerja para karyawan tersebut. (4). Bagi peneliti pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan pekerja, supaya dapat lebih menambah pengetahuan dan wawasan yang baru serta bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja*.Pioner Jaya: Bandung.
- Darojat, A.T. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Dewi. 2019. Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sukanda Djaya Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*. 8 (11).
- Franek,M dan J. Vecera. 2008. Personal Characteristics and Job. Satisfaction. *International Journal of Ekonomika A Management*, 4(1): 63-76.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Badan Penerbit: Semarang.
- Handoko, T.H. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.

- Handoko, T.H. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 21. BPFE: Yogyakarta.
- Hartatik. 2014. *Mengembangkan SDM (I)*. Laksana: Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi*. Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.
- Kreitner, Robert dan A. Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi* edisi 5 Alih bahasa Erly Suandy. Salemba Empat: Jakarta.
- Kurniawan, A., M. Yunus., dan M.S.A. Majid. 2018. Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(2).
- Lumentut M.D.S dan L.O.H Dotulong. 2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA* 3(1).
- Mangkunegara, A.A.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Nitisemito, 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Nitisemito, A.S.1992. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Panggabean, S. dan Mutiara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Galea Indonesia: Bogor.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Grafindo: Jakarta.
- Robbins, S.P dan A.J. Timothy. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, S.P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid. 1, Edisi 8*. Prenhallindo: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika. Aditama: Bandung.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama: Jakarta.
- Setiawan, A., dan W.Mujiati. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan. Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua. Kabupaten Badung.5(12)
- Soetjipto, B.W.2008. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Book: Yogyakarta.
- Sugiyono 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono.2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sunarsih. 2001. Kepemimpinan. Transformasional dalam Era. Perubahan Organisasi. *Jurnal. Manajemen & Bisnis*. 5 (2)
- Sutikno, S. M. 2014. *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*. Holistica: Lombok.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. PT.Raja Grafindo Prasada: Jakarta.
- Wursanto. 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Andi Offset: Yogyakarta.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana: Jakarta.
- Yuliana., Arwin dan J.D. Pratiwi. Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya). *BISMA CENDEKIA*. 1(1).