

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Objek Penelitian

a. Sejarah Berdirinya UD Bawang Putih

UD Bawang Putih merupakan sebuah IKM yang bergerak pada bidang pengolahan makanan ringan yang pada awalnya didirikan oleh seorang pasangan suami isteri yakni bapak Munandar (Alm) dengan sang istri yakni ibu Aning Hidayati pada tahun 1987 M dengan produk pertamanya yang hanya berbentuk tiga produk yakni keripik singkong, cistik, serta ceriping pisang. UD Bawang Putih berdiri karena dilatarbelakangi oleh pemikiran pasangan tersebut yang merasa perlu untuk membangun usaha sendiri guna mencukupi kebutuhan keluarganya meskipun saat itu sebenarnya bapak Munandar telah menjadi karyawan di PG Trangkil.¹

Pada mulanya, produk UD Bawang Putih dijual dengan kemasan mini yang ditiptkan pada warung-warung kopi di wilayah sekitaran rumahnya. Seiring dengan berjalannya waktu usaha yang dijalankan berkembang semakin pesat hingga akhirnya pasangan suami isteri tersebut mencoba untuk mengembangkan bisnisnya hingga merambah di toko pusat oleh-oleh Pati yang hingga sekarang telah memproduksi puluhan produk jajanan yang tersebar diseluruh wilayah kota Pati dan Sekitarnya.

UD Bawang Putih dulunya lebih dikenal dengan nama Aning Snack karena didirikan oleh ibu Aning selaku istri dari bapak Munandar (Alm), akan tetapi pada tahun 2016 Aning Snack diturunkan kepada anak perempuan pertamanya yakni mba Athifa Dinar. Namun tidak berlangsung lama setelah pernikahan mba Athifa Dinar, Aning Snack dibagi menjadi dua bagian

¹ Kecamatan Trangkil, "Aning Snack Industri, Toko Makanan Ringan Paling Lengkap Di Pati," *KecamatanTrangkil* (Pati, 2022), <http://www.kecamatantrangkil.patikab.go.id>.

dengan sebagian dikelola oleh mba Athifa Dinar dengan sang suami mas Oki menggunakan UD Dinar sebagai nama usahanya, serta sebagian lain diberikan kepada mba Naili Hidaningrum dengan usahanya bernama UD Bawang Putih yang dikenal hingga sekarang dengan nomor Perijinan Produksi Rumah Tangga (P-IRT) 215331879504-18 serta telah mengantongi label atas kehalalannya.²

b. Letak Geografis UD Bawang Putih

UD Bawang Putih berada di wilayah Trangkil Pati, tepatnya di RT.07 RW.07 Dk. Mbandung, Desa Trangkil, Kecamatan Trangkil, Kabupaten Pati. Rumah produksi sekaligus toko pusat oleh-oleh jajanan khas Pati ini berada di wilayah yang strategis dekat dengan akses jalan raya sehingga sangat mudah untuk ditemukan. Namun, saat ini UD Bawang Putih bukan hanya beroperasi di wilayah trangkil saja melainkan sudah mengembara ke banyak kota disekitar Pati bahkan sampai keluar pulau Jawa sehingga sangat mudah untuk menemukan keberadaan jajanan ini dimanapun.³

c. Visi dan Misi UD Bawang Putih

Sebagai industry bisnis, tentunya UD Bawang Putih juga memiliki visi dan misi yang menjadi tujuan usahanya. Berikut merupakan visi dan misi UD Bawang Putih:⁴

1) Visi:

- a) Memberikan produk yang beragam dan berkualitas untuk konsumen.
- b) mampu memberdayakan sumber daya manusia yang berdampak pada pengurangan pengangguran.

² Peneliti, Hasil Observasi, 30 Agustus 2023 Pukul 14.00 WIB di UD Aning Snack Trangkil.

³ Trangkil, "Aning Snack Industri, Toko Makanan Ringan Paling Lengkap Di Pati."

⁴ Peneliti, Hasil Observasi, 30 Agustus 2023 Pukul 14.00 WIB di UD Aning Snack Trangkil.

- 2) Misi:
- a) Memperluas jaringan pasar serta memperbaiki kualitas secara berkelanjutan.
 - b) Meningkatkan omset sehingga semakin maju dan berkembang sehingga dapat membuka lapangan kerja bagi orang yang membutuhkan serta produknya dapat menjadi tujuan oleh orang Pati.

d. Struktur Organisasi UD Bawang Putih

Sebagaimana industry bisnis lainnya, UD Bawang Putih juga memiliki struktur organisasi untuk menunjang kepengurusan manajemen perusahaannya. Berikut merupakan struktur organisasi UD Bawang Putih, yakni:⁵

Tabel 4. 1 Kepengurusan UD Bawang Putih

No	Jabatan	Nama
1	Penanggung jawab (Owner)	Naili Hidingrum dan Suami
2	Bendahara	Yumiati
3	Sekretaris	Sofiyanti
4	Formula	Monah
5	Admin	Debi
6	Marketing:	
	Marketing Modern	1. Nina 2. Tatik 3. Ni'am 4. Anam
	Marketing Tradisional	1. Iis 2. Nisa 3. Sunardi 4. Faqih
7	Packing:	
	Packing Pasar Tradisional	1. Alfi 2. Sulis 3. Lastri 4. Narti

⁵ Peneliti, Hasil Observasi, 30 Agustus 2023 Pukul 14.00 WIB di UD Aning Snack Trangkil.

		<ol style="list-style-type: none"> 5. Pini 6. Ayuk 7. Kar 8. Seh 9. Laseh 10. Sri 11. Nana 12. Sti Basmi
	Packing modern Pasar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Erin 2. Yati 3. Naela 4. Sri 5. Yuli 6. Ending 7. Alviana
	Kemasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ana 2. Willa 3. Sri 4. Suyatmi 5. Kardinah
8	Produksi:	
	Produksi Krupuk	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wanto 2. Bagus 3. Dwi 4. Sri 5. Umbar 6. Ngarsini 7. Adit 8. Kuswandi 9. Tri Rahayu 10. Saripan 11. Kumbini 12. Ratmi 13. Bono 14. Didin
	Produksi Snack	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sayati 2. Kusmasiah 3. Wati 4. Tunis

		5. Asiah
9	Seksi Konsumsi	1. Mak Nini 2. Tariyah
10	Seksi Kebersihan	1. Ngadenan 2. Waluyo
11	Pengadaan Barang Produksi	1. Johari 2. Sukariyati

Sumber: Data Primer, diolah 2023

e. Ruang Lingkup Produk UD Bawang Putih

UD Bawang Putih merupakan Industri Rumah Tangga yang beroperasi untuk memproduksi makanan atau camilan ringan. Berbagai macam jenis camilan diproduksi oleh UD Bawang Putih yang hingga saat ini telah memiliki puluhan jenis makanan ringan yang bervariasi. Kesuksesan UD Bawang Putih tidak dirasa sendiri, melainkan juga dengan menggandeng UMKM yang bergerak dibidang produksi camilan untuk menjadi produsen dan mitra bisnis seperti pada beberapa jenis jajanan diantaranya kue semprong yang diproduksi oleh ibu Jiyati.

Berikut merupakan ruang lingkup produk UD Bawang Putih dari mulai produk produksi sendiri, *repackaging*, serta mitra bisnis, yakni:⁶

Tabel 4. 2 Jenis Jajans Produksi UD Bawang Putih

No	Produksi	Repackaging	Mitra Bisnis
1	Krupuk Stik	Kecipir	Emping Jagung
2	Krupuk Garuda	Ring pedas	Semprong
3	Krupuk Keju	Cumi pedas	Kaoya
4	Krupuk Bandeng	Koin pedas/original	
5	Krupuk Ebi	Plintir BBQ/ Balado	

⁶ Peneliti, Hasil Observasi, 30 Agustus 2023 Pukul 14.00 WIB di UD Aning Snack Trangkil.

6	Ongkowolu	Tahu png pong	
7	Onde-onde ceplis	Macaroni pedas manis	
8	Untuk yuyu	Koro Mix	
9	Pangsit pedas/asin	Koro Kulit	
10	Pangsit daun jeruk	Krupuk Tengiri	
11	Pastel mini	Krupuk Kulit	
12	Kacang telur	Krupuk Amplang	
13	Kacang krispi	Sakura	
14	Untir-untir	Twister Jagung	
15	Potato asin	Keong Pedas	
16	Kripik Gadung	Sus Kering	
17	Slondoh	Kacang Polong	
18	Kripik Tempe Asin	Kripik Getuk	
19	Basreng	Warneng varian	
20	Krupuk Bawang	Warneng Ori	
21	Ceriping Pisang	Cheese Ball	
22	Tela-Tela	Telur Ikan	
23	Kacang Plintis		

2. Gambaran Subjek Penelitian

Subjek penelitian yang dijadikan sebagai sampel penelitian ini adalah karyawan pada UD Bawang Putih yang berjumlah 61 orang responden yang dipilih dengan menggunakan *sampling* jenuh. Guna mendapatkan informasi yang diperlukan sebagai data penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara *offline* melalui selebaran mengingat sebagian karyawan UD Bawang Putih merupakan orang tua yang tidak dapat menggunakan ponsel pintar dan sebagian lainnya belum memiliki ponsel pintar dan mendapatkan data yang berdasarkan pada jenis kelamin, yakni:

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	16	26.2	26.2	26.2
	Perempuan	45	73.8	73.8	100.0
Total		61	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasar pada tabel 4.3 diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya total responden berjumlah 61 orang, dengan 73,8% atau 45 orang diantaranya berjenis kelamin perempuan dan 26,2% atau 16 lainnya merupakan laki-laki. Hal tersebut menunjukkan bahwasannya jumlah responden mayoritas berjenis kelami perempuan.

3. Analisis Data

a. Analisis Deskriptif Penelitian

1) Variable Kepemimpinan (X1)

Melalui uji statistic dan olah data yang dilakukan, berikut merupakan hasil perolehan jawaban dari seluruh responden untuk variable kepemimpinan yakni:

Tabel 4. 4 Hasil Variabel Kepemimpinan

Item	STS	TS	RR	S	SS	Jumlah
X1.1	0	1 1,6%	0	35 57,4%	25 41,0%	61 100%
X1.2	0	0	1 1,6%	36 59,0%	24 39,3%	61 100%
X1.3	0	0	0	36 59,0%	25 41,0%	61 100%
X1.4	0	1 1,6%	0	37 60,7%	23 37,7%	61 100%
X1.5	0	1 1,6%	0	36 59%	24 39,3%	61 100%

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasar pada tabel 4.4 yang telah dicantumkan diatas, dapat diuraikan jawaban responden bahwasannya:

- a) Pada item X1.1 mayoritas responden memilih jawaban Setuju yang berjumlah 35 orang responden atau 57,4%, hal tersebut menunjukkan bahwasannya responden setuju dengan pimpinanya yang bersifat jujur dan terbuka.
- b) Pada item X1.2 mayoritas responden memilih jawaban Setuju yang berjumlah 36 orang responden atau 59,0%, hal tersebut menunjukkan bahwasannya responden setuju dengan pimpinanya menjadi teladan yang baik untuk bawahannya.
- c) Pada item X1.3 mayoritas responden memilih jawaban Setuju yang berjumlah 36 orang responden atau 59,0%, hal tersebut menunjukkan bahwasannya responden setuju dengan pimpinanya yang tidak mudah tersinggung ketika mendapat saran dan kritikan.
- d) Pada item X1.4 mayoritas responden memilih jawaban Setuju yang berjumlah 37 orang responden atau 60,7%, hal tersebut menunjukkan bahwasannya responden setuju dengan pimpinanya yang bersikap bijak dalam menentukan keputusan dan aturan di perusahaan.
- e) Pada item X1.5 mayoritas responden memilih jawaban Setuju yang berjumlah 36 orang responden atau 59,0%, hal tersebut menunjukkan bahwasannya responden setuju dengan pimpinanya yang mampu mengambil keputusan dengan cara dan waktu yang tepat.

2) **Variable Prestasi Kerja (X2)**

Melalui uji statistic dan olah data yang dilakukan, berikut merupakan hasil perolehan jawaban dari seluruh responden untuk variable prestasi kerja yakni:

Tabel 4. 5 Hasil Deskriptif Variabel Prestasi Kerja

Item	STS	TS	RR	S	SS	Jumlah
X2.1	0	0	1 1,6%	27 44,3%	33 54,1%	61 100%
X2.2	0	0	1 1,6%	25 41,0%	35 57,4%	61 100%
X2.3	0	0	0	26 42,6%	35 57,4%	61 100%
X2.4	0	0	0	25 41,0%	36 59,0%	61 100%

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasar pada tabel 4.5 yang telah dicantumkan diatas, dapat diuraikan jawaban responden bahwasannya:

- a) Pada item X2.1 mayoritas responden memilih jawaban Sangat Setuju yang berjumlah 33 orang responden atau 54,1%, hal tersebut menunjukkan bahwasnya responden sangat setuju selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan bertanggungjawab.
- b) Pada item X2.2 mayoritas responden memilih jawaban Sangat Setuju yang berjumlah 35 orang responden atau 57,4%, hal tersebut menunjukkan bahwasnya responden sangat setuju selalu menyelesaikan pekerjaan saya secara tepat waktu.
- c) Pada item X2.3 mayoritas responden memilih jawaban Sangat Setuju yang berjumlah 35 orang responden atau 57,4%, hal tersebut menunjukkan bahwasnya responden sangat setuju tidak pernah terlambat masuk kerja.
- d) Pada item X2.4 mayoritas responden memilih jawaban Sangat Setuju yang berjumlah 36 orang responden atau 59,0%, hal tersebut menunjukkan bahwasnya responden sangat setuju selalu menghormati kepada atasanya.

3) Variabel Kondisi Lingkungan Kerja (X3)

Melalui uji statistic dan olah data yang dilakukan, berikut merupakan hasil perolehan jawaban dari seluruh responden untuk variable kondisi lingkungan kerja yakni:

Tabel 4. 6 Hasil Deskriptif Kondisi Lingkungan Kerja

Item	STS	TS	RR	S	SS	Jumlah
X3.1	0	0	0	43 70,5%	18 29,5%	61 100%
X3.2	0	0	0	40 65,6%	21 34,4%	61 100%
X3.3	0	0	0	41 65,6%	20 34,4%	61 100%
X3.4	0	0	0	30 41,0%	31 59,0%	61 100%
X3.5	0	0	0	41 67,2%	20 32,8%	61 100%
X3.6	0	0	1 1,6%	39 63,9%	21 34,4%	61 100%
X3.7	0	0	1 1,6%	38 62,3%	28 36,1%	61 100%

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasar pada tabel 4.6 yang telah dicantumkan diatas, dapat diuraikan jawaban responden bahwasannya:

- a) Pada item X3.1 mayoritas responden memilih jawaban Setuju yang berjumlah 43 orang responden atau 70,5%, hal tersebut menunjukkan bahwasannya responden setuju bahwasannya tempat kerjanya memiliki penerangan yang baik.
- b) Pada item X3.2 mayoritas responden memilih jawaban Setuju yang berjumlah 40 orang responden atau 65,6%, hal tersebut menunjukkan bahwasannya responden setuju bahwasannya tempat kerjanya memiliki suhu yang sesuai (tidak terlalu dingin/panas).

- c) Pada item X3.3 mayoritas responden memilih jawaban Setuju yang berjumlah 40 orang responden atau 65,6%, hal tersebut menunjukkan bahwasannya responden setuju bahwasannya tempat kerjanya tenang dan jauh dari kebisingan.
 - d) Pada item X3.4 mayoritas responden memilih jawaban Sangat Setuju yang berjumlah 31 orang responden atau 59,0%, hal tersebut menunjukkan bahwasannya responden sangat setuju bahwasannya tempat kerjanya memiliki ruang gerak yang luas.
 - e) Pada item X3.5 mayoritas responden memilih jawaban Setuju yang berjumlah 41 orang responden atau 67,2%, hal tersebut menunjukkan bahwasannya responden setuju bahwasannya tempat kerjanya memiliki tata ruang yang baik dengan warna ruangan yang tepat.
 - f) Pada item X3.6 mayoritas responden memilih jawaban Setuju yang berjumlah 39 orang responden atau 63,9%, hal tersebut menunjukkan bahwasannya responden setuju bahwasannya tempat kerjanya sesuai dengan *background* pendidikannya.
 - g) Pada item X3.7 mayoritas responden memilih jawaban Setuju yang berjumlah 43 orang responden atau 70,5%, hal tersebut menunjukkan bahwasannya responden setuju bahwasannya mereka memiliki rekan kerja yang baik di perusahaan tempatnya bekerja.
- 4) **Kepuasan Kerja (Y)**

Melalui uji statistic dan olah data yang dilakukan, berikut merupakan hasil perolehan jawaban dari seluruh responden untuk variable kepuasan kerja yakni:

Tabel 4. 7 Hasil Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Item	STS	TS	RR	S	SS	Jumlah
Y.1	0	0	4 6,6%	33 54,1%	24 39,3%	61 100%
Y.2	0	0	2 3,3%	28 45,9%	31 50,8%	61 100%
Y.3	0	1 1,6%	2 3,3%	29 47,5%	29 47,5%	61 100%
Y.4	0	1 1,6%	1 1,6%	30 49,2%	29 47,5%	61 100%
Y.5	0	1 1,6%	4 6,6%	29 47,5%	27 44,3%	61 100%

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasar pada tabel 4.7 yang telah dicantumkan diatas, dapat diuraikan jawaban responden bahwasannya:

- a) Pada item Y.1 mayoritas responden memilih jawaban Setuju yang berjumlah 33 orang responden atau 54,1%, hal tersebut menunjukkan bahwasannya responden setuju bahwasannya pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan.
- b) Pada item Y.2 mayoritas responden memilih jawaban Sangat Setuju yang berjumlah 31 orang responden atau 50,8%, hal tersebut menunjukkan bahwasannya responden sangat setuju bahwasannya Upah yang didapatkan mampu memenuhi kebutuhannya.
- c) Pada item Y.3 mayoritas responden memilih jawaban Sangat Setuju dan Setuju yang berjumlah masing-masing 29 orang responden atau 47,5%, hal tersebut menunjukkan bahwasannya responden menyetujui bahwasannya mereka memiliki kesempatan yang sama seperti seluruh karyawan untuk mengembangkan karir.
- d) Pada item Y.4 mayoritas responden memilih jawaban Setuju yang berjumlah 30 orang

responden atau 49,2%, hal tersebut menunjukkan bahwasannya responden setuju bahwasannya pengawas bersikap adil dan tidak melakukan diskriminasi kepada seluruh karyawan yang diawasinya.

- e) Pada item Y.5 mayoritas responden memilih jawaban Setuju yang berjumlah 29 orang responden atau 47,5%, hal tersebut menunjukkan bahwasannya responden setuju bahwasannya mereka memiliki rekan kerja yang senantiasa membantu ketika menemukan masalah dalam pekerjaan.

4. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan guna menguji valid atau tidaknya sebuah kuesioner penelitian. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan perkiraan r hitung dengan r tabel untuk derajat kebebasan (df) = $n-2$, dan menggunakan $\alpha = 0,05$, indikator dianggap sah jika $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} .⁷ Uji validitas pada penelitian ini diolah dengan bantuan SPSS 21 menggunakan teknik pengujian *bivariate pearson* (produk momen pearson) dengan hasil perhitungan sebagaimana diungkapkan pada tabel:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas

Variable	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
Kepemimpinan	X1.1	0,891	0,252	Valid
	X1.2	0,943	0,252	Valid
	X1.3	0,916	0,252	Valid
	X1.4	0,924	0,252	Valid
	X1.5	0,884	0,252	Valid
Prestasi Kerja	X2.1	0,894	0,252	Valid
	X2.2	0,873	0,252	Valid
	X2.3	0,874	0,252	Valid
	X2.4	0,947	0,252	Valid
	X3.1	0,918	0,252	Valid

⁷ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS* 23, edisi 8 (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), 51.

	X3.2	0,876	0,252	Valid
	X3.3	0,867	0,252	Valid
	X3.4	0,731	0,252	Valid
	X3.5	0,843	0,252	Valid
	X3.6	0,775	0,252	Valid
	X3.7	0,875	0,252	Valid
	Y.1	0,811	0,252	Valid
	Y.2	0,944	0,252	Valid
	Y.3	0,925	0,252	Valid
	Y.4	0,903	0,252	Valid
	Y.5	0,864	0,252	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasar pada hasil uji statistic yang dilakukan, maka dapat dilihat pada tabel 4.8 untuk melihat perbandingan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan memakai $df = n - 2 = 61 - 2 = 59$, memiliki α 0,05. Sehingga didapat nilai $r_{tabel} = 0,252$. Menggunakan tabel diatas maka dapat dibuktikan bahwasannya setiap item pertanyaan kuesioner untu variable kepemimpinan (X1), prestasi kerja (X2), kondisi lingkungan kerja (X3), dan kepuasan kerja (Y) mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga item pertanyaan dikatakan keseluruhan sah dan valid.

b. Uji Reliabilitas

Yaitu pengujian yang berfungsi guna membuktikan alat ukur bersifat konsisten sehingga dapat diandalkan atau tidak. Pengukuran satu tembakan digunakan sebagai pengukuran keandalan dalam penelitian ini. Uji validitas pada penelitian ini diolah dengan bantuan SPSS 21 menggunakan teknik pengujian statistik *Cronbach's Alpha* untuk menilai keandalan. Apabila suatu konstruk atau variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$, maka dianggap dapat diandalkan.⁸ Berikut adalah hasil uji reliabilitas dengan hasil perhitungan sebagaimana diungkapkan pada tabel:

⁸ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25, Edisi 9* (Semarang: Universitas Diponegoro): 165-166.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas

Variable	N of Item	Cronbach's Alpha	Hasil
Kepemimpinan (X1)	5	0,949	Reliabel
Prestasi Kerja (X2)	4	0,919	Reliabel
Kondisi Lingkungan Kerja (X3)	7	0,931	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	5	0,934	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasar pada tabel 4.9, dapat dilihat bahwasannya keseluruhan instrument memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Oleh karenanya dapat ditarik kesimpulan bahwa keseluruhan item pertanyaan kuesioner untuk variable kepemimpinan (X1), Prestasi kerja (X2), kondisi lingkungan kerja (X3), dan kepuasan kerja (Y) dikatakan reabel.

5. Uji Asumsi Klasik

Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik guna menguji apakah dalam analisis regresi berganda terjadi permasalahan asumsi klasik ataupun tidak. Umumnya uji asumsi klasik pada sebuah penelitian dilakukan dengan menggunakan empat jenis pengujian. Akan tetapi, dalam penelitian ini hanya akan menggunakan tiga jenis pengujian saja dengan tidak mengikutkan uji autokorelasi karena penelitian ini yang bukan termasuk penelitian *time series* sedangkan tujuan dari uji autokorelasi adalah untuk menguji adanya residual pengganggu pada periode tertentu dengan periode sebelumnya. Berikut merupakan uji asumsi klasik pada penelitian ini, yakni:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui data berasal dari populasi yang berdistribusi dengan normal atukah tidak.⁹ Uji normalitas pada penelitian

⁹ Nuryadi dkk, *Buku Ajar Dasar-Dasar Statistik Penelitian*, 79.

ini dilakukan melalui analisis statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Dengan ketentuan sebagai berikut:¹⁰

- 1) Data berdistribusi normal, bilamana nilai sig (2-tailed) $> 0,05$.
- 2) Data berdistribusi tidak normal, bilamana nilai sig (2-tailed) $< 0,05$.

Tabel 4. 10 Tabel Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		61	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.16591856	
Most Extreme Differences	Absolute	.118	
	Positive	.118	
	Negative	-.083	
Kolmogorov-Smirnov Z		.924	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.360	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.335 ^c	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.323
		Upper Bound	.347

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasar pada tabel 4.10, dapat dilihat bahwasannya nilai *asymptotic sig (2-tailed)* $0,360 > 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal.

b. Uji Heroskedastisitas

Uji Heroskedastisitas dilakukan guna membuktikan ada tidaknya perbedaan *variance* dari residual antar penelitian pada model regresi.¹¹ Uji heroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan melalui uji *glejser* dengan menghubungkan nilai absolut residual bersama variabel independen dengan ketentuan sebagai berikut:¹²

¹⁰ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25, Edisi 9* (Semarang: Universitas Diponegoro): 165-166.

¹¹ Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, 137.

¹² Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, 137-144.

- 1) Terjadi heroskedastisitas, bilamana nilai sig < 0,05.
- 2) Tidak terjadi heroskedastisitas, bilamana nilai sig > 0,05.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Heroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.879	2.619		.717	.476
	Kepemimpinan	.078	.068	.173	1.149	.255
	PrestasiKerja	.053	.083	.088	.645	.522
	LingkunganKerja	-.089	.058	-.226	-1.523	.133

a. Dependent Variable: AbsUt

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasar pada tabel 4.11 memperlihatkan bahwa nilai signifikansi kepemimpinan, prestasi kerja, dan kondisi lingkungan kerja lebih besar dari 0,05 maka diartikan bahwa tidak terjadi heroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Yaitu pengujian yang dilakukan guna mengetahui variabel bebas pada penelitian mempunyai unsur yang sama. Apabila diantara variabel bebas memiliki aspek yang sama, maka koefisien regresi yang dihasilkan akan menjadi menyimpang.¹³ Uji multikolinieritas pada penelitian ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:¹⁴

- 1) Terjadi multikolinearitas, bilamana jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dan *VIF* ≥ 10 .
- 2) Tidak Terjadi multikolinearitas, bilamana jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dan *VIF* ≥ 10 .

¹³ Widana dan Muliani, *Uji Persyaratan Analisis*, 55.

¹⁴ Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, 107.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7.764	5.187		-1.497	.140		
	Kepemimpinan	.353	.134	.320	2.639	.011	.733	1.364
	PrestasiKerja	.874	.163	.586	5.349	.000	.901	1.110
	LingkunganKerja	.200	.116	.207	1.728	.089	.753	1.329

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasar pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari keseluruhan variabel bebas $\geq 0,10$ dan nilai VIF keseluruhan variabel bebas ≤ 10 , maka membuktikan bahwa multikolinieritas tidak terjadi.

6. Teknik Analisis Data

a. Analisis Regresi Berganda

Regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.¹⁵ Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengukur kepemimpinan, prestasi, dan kondisi lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan pada UD Bawang Putih. Di bawah ini merupakan tabel hasil uji regresi berganda, yakni:

Tabel 4. 13 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.764	5.187		-1.497	.140
	Kepemimpinan	.353	.134	.320	2.639	.011
	PrestasiKerja	.874	.163	.586	5.349	.000
	LingkunganKerja	.200	.116	.207	1.728	.089

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 yang telah tersaji diatas, maka didapatkan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -7,764 + 0,353X_1 + 0,874X_2 + 0,200X_3 + e$$

Dengan keterangan:

Y = Kepuasan karyawan UD Bawang Putih

¹⁵ Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, 8.

a	= Konstanta
$b_1; b_2; b_k$	= Koefisien
X_1	= Kepemimpinan
X_2	= Prestasi
X_3	= Kondisi lingkungan kerja
e_i	= <i>error term</i> (residual)

Melalui tabel 4.13 yang telah disajikan dapat menjelaskan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Pada persamaan regresi berganda tersebut memiliki nilai konstanta sebesar -7,764 yang menunjukkan bilamana variabel kepemimpinan, prestasi kerja, dan kondisi lingkungan kerja bernilai 0, maka variabel kepuasan kerja karyawan akan bernilai -7,764.
- 2) Pada persamaan regresi berganda tersebut memiliki nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan adalah 0,353 yang menunjukkan bilamana terjadi penambahan 1% pada variabel kepemimpinan, maka variabel kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,024.
- 3) Pada persamaan regresi berganda tersebut memiliki nilai koefisien regresi untuk variabel prestasi kerja adalah 0,874 yang menunjukkan bilamana terjadi penambahan 1% pada variabel prestasi kerja, maka variabel kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,874.
- 4) Pada persamaan regresi berganda tersebut memiliki nilai koefisien regresi untuk variabel kondisi lingkungan kerja adalah 0,200 yang menunjukkan bilamana terjadi penambahan 1% pada variabel kondisi lingkungan kerja, maka variabel kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,200.

b. Koefisien Determinasi R Square

Koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur seberapa besar suatu model dalam menjelaskan ragam variabel bebas. Koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 dan 1. Semakin mendekati angka 1, maka berarti variable independen

semakin tinggi dalam menjelaskan variabel terikat. Berikut hasil analisis koefisien determinasi *R square*:

Tabel 4. 14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 ^a	.384	.352	2.222

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, PrestasiKerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasar pada tabel 4.14 yang telah disajikan, menunjukkan *adjusted R²* bernilai 0,352. Artinya variabel independen berpengaruh pada variabel dependen sebanyak 35,2% dan 64,8% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan oleh penelitian ini.

c. Uji Simultan

Yaitu uji yang dilakukan guna membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau keseluruhan. Uji F dapat menggunakan tingkat signifikansi 5%. Keputusan pada uji F dilakukan dengan berdasarkan pada ketentuan sebagai berikut:¹⁶

- 1) Variabel terikat secara bersama berpengaruh signifikan terhadap variabel bebas bilamana $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $sig > 0,05$.
- 2) Variabel terikat secara bersama berpengaruh signifikan terhadap variabel bebas bilamana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$.

Berikut hasil uji statistic simultan atau uji F dengan menggunakan bantuan SPSS 21 sebagai berikut:

¹⁶ Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, 98.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Statistik F (Simultan)ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175.511	3	58.504	11.847	.000 ^b
	Residual	281.472	57	4.938		
	Total	456.984	60			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, PrestasiKerja, Kepemimpinan

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasar pada tabel 4.15 yang telah disajikan, menunjukkan signifikansi bernilai $0,000 > 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $11,847 > 2,77$ yang berarti bahwa variable kepemimpinan, prestasi kerja, dan kondisi lingkungan kerja mempengaruhi variable kepuasan kerja secara bersama-sama.

d. Uji Parsial

Yaitu pengujian yang dilakukan untuk membuktikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Uji statistik t dapat menggunakan derajat kepercayaan 5%. Keputusan pada uji t dilakukan dengan berdasarkan pada ketentuan sebagai berikut:¹⁷

- 1) H_0 diterima dan H_a ditolak bilamana $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $sig > 0,05$.
- 2) H_a diterima H_0 ditolak bilamana $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$.

Berikut hasil uji statistic parsial atau uji t dengan menggunakan bantuan SPSS 21 sebagai berikut:

¹⁷ Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, 98-99.

Tabel 4. 16 Hasil Uji Statistik Parsial atau uji tCoefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.764	5.187		-1.497	.140
	Kepemimpinan	.353	.134	.320	2.639	.011
	PrestasiKerja	.874	.163	.586	5.349	.000
	LingkunganKerja	.200	.116	.207	1.728	.089

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasar pada tabel 4.16 nampak $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada variabel kepemimpinan bernilai $2,639 > 2,009$ dan nilai signifikasi sebesar $0,011 < 0,05$ yang membuktikan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan positif.

Untuk variabel prestasi kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ bernilai $5,349 > 2,002$ dan nilai signifikasi sebesar $0,000 < 0,05$ yang membuktikan bahwa prestasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan positif.

Untuk variabel kondisi lingkungan kerja $t_{hitung} < t_{tabel}$ bernilai $1,728 < 2,002$ dan nilai signifikasi sebesar $0,089 > 0,05$ yang membuktikan bahwa kondisi lingkungan kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan.

B. Pembahasan

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan UD Bawang Putih.

Berdasar pada hasil analisis yang telah diuraikan dalam tabel 4.16 mengemukakan bahwasannya kepemimpinan mempunyai nilai 2,639 dengan signifikasi bernilai 0,011. Oleh karenanya, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di UD Bawang Putih, sehingga H_0 ditolak dan menerima H_1 dan membuktikan bahwasannya bilamana semakin baik dan berkualitas seorang kepemimpinan, maka kepuasan karyawan juga akan semakin meningkat.

Kepemimpinan atau *leadership* diartikan sebagai seseorang yang memimpin pihak lain. Kepemimpinan dimaknai sebagai proses untuk memberikan pengaruh kepada kegiatan seseorang. Kepemimpinan juga diartikan sebagai sebuah langkah untuk memberikan arahan kepada orang lain untuk mencapai tujuan dan harapan.¹⁸ Kepemimpinan menjadi factor yang sangat penting untuk mempengaruhi karyawan dalam mendapatkan kepuasan kerja sebab kepemimpinan yang nantinya akan mengambil langkah untuk menjalankan perusahaan dan mengatur karyawan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwasannya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan karyawan pada UD Bawang Putih. Sikap kepemimpinan yang bijak sesuai dengan harapan karyawan akan mendorong terciptanya kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan berkaitan dengan kepuasan kerja sebab seluruh aktivitas perusahaan akan digerakkan karyawan dengan arahan pemimpinnya. Seorang pimpinan dituntut mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat agar karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerja mereka kearah lebih produktif.¹⁹ Pimpinan yang bijak dalam menentukan hubungan dengan karyawan, pimpinan yang mampu berkomunikasi dengan baik, pimpinan menguraikan rinci pekerjaan secara baik, pimpinan memiliki nilai persahabatan yang baik dengan bawahan, pimpinan mempercayai karyawan, dan pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan maka anak menyebabkan kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.²⁰ Kepuasan karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan berbisnis karena Islam mengajarkan bahwasannya bisnis yang baik haruslah bisnis yang sesuai dengan syariah salah satunya dengan mengimplementasikan nilai serta prinsip syariah dalam

¹⁸ Thoha, *Kinerja Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya*.

¹⁹ Suprpta, Sintaasih, and Riana, "KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali)."

²⁰ Pratama, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pusat Penelitian Kelapa Sawait Unit Marihat Sumatera Utara".

kegiatan berbisnis seperti memperhatikan kepuasan karyawannya sebagai perwujudan dari penerapan nilai dan prinsip syariah.

Bilamana ditinjau dari *teori dual factor* atau *Motivation-Hygiene theory*, hasil penelitian ini membuktikan bahwasannya terpenuhinya faktor *hygiene* atau faktor lingkungan seperti kepemimpinan menyebabkan meningkatnya kepuasan karyawan dan tidak adanya faktor lingkungan akan menimbulkan terjadinya ketidakpuasan. Oleh karenanya, perusahaan dituntut untuk mampu memenuhi faktor *hygiene* untuk meningkatkan kepuasan karyawan.²¹

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pratama, *et al.*²², Suprpta *et al.*,²³ serta Harahap dan Khair²⁴ yang menyatakan bahwasannya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena seorang pemimpin dapat menunjukkan sikap yang baik, memberikan dukungan, serta mampu memahami kebutuhan bawahannya maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

2. Pengaruh prestasi terhadap kepuasan kerja karyawan UD Bawang Putih.

Berdasar pada hasil analisis yang telah diuraikan dalam tabel 4.16 mengemukakan bahwasannya prestasi kerja mempunyai nilai 5,349 dengan signifikansi bernilai 0,000. Oleh karenanya, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di UD Bawang Putih, sehingga H_0 ditolak dan menerima H_2 dan membuktikan bahwasannya bilamana semakin baik prestasi kerja, maka kepuasan karyawan juga akan semakin meningkat.

²¹ Imam Ghazali, *25 Grand Theory, 25 Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*.

²² Pratama, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pusat Penelitian Kelapa Sawait Unit Marihat Sumatera Utara".

²³ Suprpta, Sintaasih, and Riana, "KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali)."

²⁴ Harahap and Khair, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja."

Prestasi kerja merupakan hasil dari pekerjaan seseorang dalam melakukan tugas yang menjadi tanggungjawabnya berdasarkan pada tingkat kecakapan, kesungguhan seseorang, pengalaman, dan waktu yang diperlukan.²⁵ Prestasi kerja berkaitan dengan penilaian hasil atas pekerjaan yang telah diraih seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.²⁶

Hasil penelitian ini membuktikan bahwasannya prestasi kerja mempengaruhi kepuasan karyawan pada UD Bawang Putih. Prestasi kerja adalah sebuah kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan penilaian atas pekerjaan yang telah dihasilkan oleh karyawan. Meningkatnya prestasi kerja pegawai akan turut membawa peningkatan bagi kepuasan kerja karyawan karena prestasi kerja digunakan sebagai acuan oleh perusahaan untuk memberikan insentif, bonus, maupun gaji yang akan diterima oleh karyawan.²⁷ Prestasi kerja berkaitan dengan kepuasan karyawan sebab prestasi kerja dapat menginterpretasikan tingkat kepuasan karyawan, karena karyawan akan melakukan dan berdedikasi kepada perusahaan bilamana karyawan tersebut merasa nyaman dan senang atas apa yang dikerjakan tersebut.²⁸ Kepuasan karyawan sebagai perwujudan dari penerapan nilai dan prinsip syariah dalam kegiatan berbisnis karena Islam mengajarkan bahwasannya bisnis yang baik haruslah bisnis yang sesuai dengan syariah salah satunya dengan mengimplementasikan nilai serta prinsip syariah dalam kegiatan berbisnis seperti memperhatikan kepuasan karyawannya.

²⁵ Hasibuan Malayu SP., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2018), 94.

²⁶ Lutfi Alfauzi, *et al.*, "Pengaruh Prestasi Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu," *Jurnal Investasi* 7, no. 3 (2021): 1-10.

²⁷ Alfauzi, Damayanti, and Nurpratama, "Pengaruh Prestasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu."

²⁸ Puspasari, "Pengaruh Motivasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) YK Madira Palembang."

Bilamana ditinjau dari *teori dual factor* atau *Motivation-Hygiene theory*, hasil penelitian ini membuktikan bahwasannya terpenuhinya faktor *motivation* atau factor motivasi seperti prestasi kerja menyebabkan meningkatnya kepuasan karyawan. Namun, tidak akan menimbulkan ketidakpuasan apabila faktor tersebut tidak ada. Oleh karenanya, perusahaan dituntut untuk mampu memenuhi faktor *motivation* agar kepuasan karyawan dapat mengalami peningkatan.²⁹

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Alfauzi *et al.*,³⁰ serta Puspasari³¹ yang menyatakan bahwasannya prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena karena rasa puas akan diperoleh seorang karyawan apabila dia mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan ekspektasi yang diharapkan dan prestasi adalah bentuk realita dan pengungkapan dari kepuasan seorang karyawan.

3. Pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UD Bawang Putih.

Berdasar pada hasil analisis yang telah diuraikan dalam tabel 4.16 mengemukakan bahwasannya kondisi lingkungan kerja mempunyai nilai 1,728 dengan signifikansi bernilai 0,089. Oleh karenanya, dapat ditarik kesimpulan bahwa kondisi lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di UD Bawang Putih, sehingga H_1 ditolak dan menerima H_0 dan membuktikan bahwasannya kondisi lingkungan kerja yang semakin baik tidak akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang hadir disekitar wilayah kerja seseorang. Lingkungan kerja

²⁹ Imam Ghazali, *25 Grand Theory, 25 Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis.*

³⁰ Alfauzi, Damayanti, and Nurpratama, "Pengaruh Prestasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu."

³¹ Puspasari, "Pengaruh Motivasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) YK Madira Palembang."

sangat berkaitan dengan pekerjaan yang akan dilakukan.³² Akan tetapi, hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan pada UD Bawang Putih tidak dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja karena baik maupun buruknya dan kondusif atau tidaknya lingkungan kerja, karyawan UD Bawang Putih tetap harus melakukan pekerjaannya sebagai tuntutan atas kewajiban serta tanggungjawabnya. Kondisi lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan sebab terdapat factor lain yang lebih cenderung memberikan pengaruh pada tingkat kepuasan karyawan.

Kondisi lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena karyawan sudah terbiasa dengan kondisi lingkungan kerja yang ada.³³ Selain itu, tindakan yang aktivitas yang dilaksanakan oleh setiap individu dilakukan atas dasar niat dan sikap.³⁴ Oleh karenanya, ketika seorang individu mulai bekerja dengan niat untuk mendapatkan tujuannya, maka individu tersebut akan melakukan pekerjaannya hingga tercapai tujuannya dengan mengabaikan kondisi lingkungan kerjanya yang kondusif ataupun tidak dengan mengandalkan kemampuannya untuk beradaptasi.

Sehingga bagaimanapun kondisi lingkungan kerjanya, tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena karyawan sudah terbiasa dengan kondisi lingkungan kerja yang ada dan telah mampu beradaptasi dengan lingkungan tersebut. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Octa Bayu Putra Wongkar, *et al*, yang menyatakan bahwasannya kondisi

³² Wongkar, Sepang, and Loindong, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo."

³³ Angelia Ateelyasinta Pareraway, Christoffel Kojo, and Ferdy Roring, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo," *Jurnal EMBA* 6, no. 3 (2018): 1828–37.

³⁴ M Sandi Maita and Budi, "Lingkungan Kerja, Mungkinkah Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja?," *Manajerial* 18, no. 1 (2019): 2739.

lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.³⁵



³⁵ Wongkar, Sepang, and Loindong, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo.”