

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. ANGKUTAN LAUTAN**

**Rahayu**

Universitas Prof Dr. Mestopo (Beragama)  
e-mail/korespondensi: [rahayu@dosen.moestopo.ac.id](mailto:rahayu@dosen.moestopo.ac.id)

## **Abstract**

*Ocean Transportation Company has good performance, from year to year it can increase its revenue and generate profits, however employees are dissatisfied because of a lack of leadership and work facilities are also lacking. For this reason, the purpose of this study is to answer the hypothesis of the influence of leadership on job satisfaction, the effect of work facilities on employee satisfaction is the aim of this study. The research method uses a combination of qualitative and quantitative methods, with a sample of 100 respondents, namely PT Angkutan Lautan employees located in North Jakarta. Data collection uses a questionnaire sourced from the variables used. Data is processed using statistical software and SPSS analysis tools. The results of the study using the SPSS analysis tool show that leadership has a positive and significant effect on employee satisfaction and facilities have a positive and significant effect on employee satisfaction.*

**Keywords:** Leadership, Employee Satisfaction, Work Facilities

## **Abstrak**

Perusahaan Angkutan Lautan memiliki kinerja yang bagus, dari tahun ketahun dapat meningkatkan pendapatannya dan menghasilkan laba, walau demikian karyawan kurang puas karena kepemimpinan yang kurang dan fasilitas kerja juga masih kurang. Untuk itu tujuan penelitian ini adalah menjawab hipotesis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan karyawan menjadi tujuan penelitian ini. Metode penelitian menggunakan gabungan metode kualitatif dan kuantitatif, dengan sampel 100 responden yaitu karyawan PT Angkutan Lautan berlokasi di Jakarta Utara. Pengumpulan data menggunakan kuesioner bersumber dari variable yang digunakan. Data diolah menggunakan software statistik dan alat analisis SPSS. Hasil penelitian menggunakan alat analisis SPSS menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan dan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Kepuasan Karyawan, Fasilitas Kerja

## **PENDAHULUAN**

PT. Angkutan Lautan adalah salah satunya perusahaan jasa yang memberikan jasa angkutan di pelabuhan terhadap barang-barang bongkar muat. Perusahaan belum memiliki armada angkutan yang memadai untuk operasional kegiatan pengiriman barang yang bergerak di bidang transportasi, bongkar muat serta pengkapalan barang.

Perusahaan Angkutan Lautan memiliki kinerja yang bagus, dari tahun ketahun dapat meningkatkan pendapatannya dan menghasilkan laba.

Akan tetapi semua ini belum didukung oleh sumberdaya yang memadai. Karyawan PT Angkutan Lautan masih sering terjadi keluar masuk, banyak karyawan kurang betah bekerja disana. Karyawan PT

Angkutan Lautan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Ketidakpuasan terlihat juga oleh kurang produktifitasnya karyawan dalam bekerja dan adanya peningkatan absensi kerja karyawan. Oleh karena itu sumber daya manusianya perlu dikelola dengan baik. Perlu dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan harus dilakukan dengan maksud memberikan manfaat kedua belah pihak. Karyawan yang puas akan berupaya memberikan kontribusi terbaiknya, sedangkan untuk meningkatkan kepuasan karyawan perusahaan perlu memperhatikan sisi kemampuan dan fasilitas yang tersedia (Astadi *et. al*/2016).

Kekurangan sarana dan prasarana dalam bekerja sangat, kegiatan bongkar muat masih mengandalkan sewa, sehingga alat bongkar muat kadang dipakai oleh perusahaan lain yang menyewa lebih dahulu. Kendaraan forklift yang menjadi andalan juga belum dimiliki dan juga kondisi kantor PT Angkutan Lautan juga kurang memadai kurang nyaman, kantornya agak sempit.

Fenomena yang terjadi disebabkan karena kepemimpinan PT. Angkutan Lautan mempunyai keraguan dengan kondisi saat ini dimana masing-masing pimpinan unit berjalan berkelompok sesuai keinginan kelompok mereka. Pimpinan yang paling tinggi bertindak otoriter yang hanya mengandalkan kemauannya saja tanpa mau tahu saran dan masukan dari unit lain. Hal ini yang memiliki kepuasan dan ketidakpuasan kerja

karyawan. Hal ini juga terlihat dari keluhan-keluhan yang disebabkan oleh beberapa faktor yang menjadi masalah.

### **Identifikasi masalah dan Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan pada penelitian ini apakah ada pengaruh kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja maka

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja PT. Angkutan Lautan?
2. Apakah ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Angkutan Lautan?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan fasilitas kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan Kerja karyawan PT. Angkutan Lautan?

### **Literature**

#### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Robbins (2006: 43) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Menurut Armstrong (1990: 90) mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah sesuatu mengenai mendorong dan membangkitkan individu dan kelompok untuk berusaha sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2006: 69), menyatakan bahwa kepemimpinan (*Leadership*) yang ditetapkan oleh seseorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Indikator kepemimpinan yang

digunakan dalam penelitian ini menurut (Robbins, 2006: 59; Nawawi, 2006: 117) adalah

1. Kemampuan atasan
2. Kewenangan
3. Partisipasi
4. Pengawasan
5. Kepribadian
6. Hubungan

### **Fasilitas Kerja**

Menurut Arikunto (2008: 44), fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha. Dalam hal ini fasilitas dapat disamakan dengan sarana yang ada di kantor. Sedangkan menurut Suryo Subroto (2008: 45), fasilitas adalah sesuatu yang dapat mempermudah dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha, dapat berupa benda-benda maupun uang.

Menurut Gini dan Sullivan (1999: 46), fasilitas kerja membentuk identitas seseorang sehingga kualitas hidup seseorang tergantung pada kualitas pekerjaannya.

Menurut Moenir (2000: 120), fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan dalam penyelesaian kerja sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda-beda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut.

Menurut Sunindhia dan Nini Widiyanti (1997: 77) sarana dan prasarana penunjang kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja

Beberapa pakar seperti (Moernir, 2000: 120, ;Sunindhia dan Nini Widiyanti 1997: 77) indikator fasilitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu

1. Gedung atau kantor
2. Peralatan dan perlengkapan kantor
3. Alat transportasi
4. Alat komunikasi

### **Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut Syahrizal (2010: 9), kepuasan merupakan bagian dari bentuk ungkapan dari suatu kerja ataupun pengorbanan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan selama ini, karena jika pegawai tidak puas maka akan berdampak pada sikap para pegawai yang relative kearah negatif, maka organisasi harus mampu membuat pegawai menjadi merasa puas, baik segi kompensasi, fasilitas dan lain sebagainya.

Menurut Lovelock dan Wirtz (2011: 74), Kepuasan adalah suatu sikap yang diputuskan berdasarkan pengalaman yang didapatkan. Kepuasan merupakan penilaian mengenai ciri atau keistimewaan produk atau jasa, atau produk itu sendiri, yang menyediakan tingkat kesenangan konsumen berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan konsumsi konsumen. Kepuasan konsumen dapat diciptakan melalui kualitas, pelayanan dan nilai. Kunci untuk menghasikan kesetiaan pelanggan adalah memberikan nilai pelanggan yang tinggi.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001: 68), kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Sedangkan, menurut Robbins (2006: 81) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara

jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Davis dan Newton (2004:72), menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai seperangkat peraturan yang menyangkut tentang perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan berhubungan dengan pekerjaan mereka.

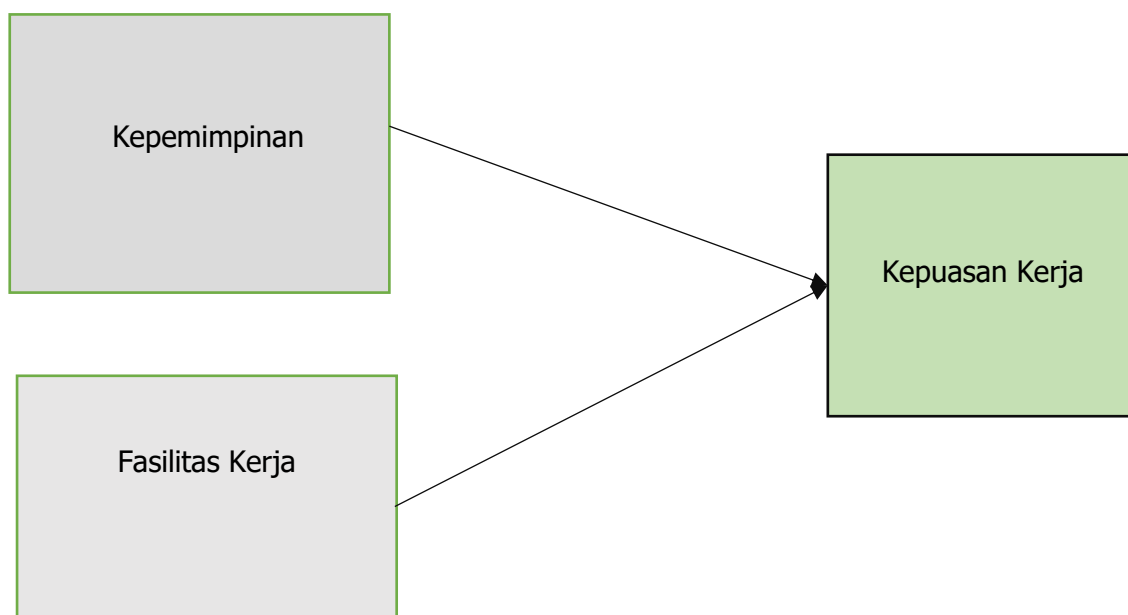
Menurut para pakar indikator kepuasan kerja (Robbins, 2001: 149 ;

Siagian, 1995:128) yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Komitmen pada Organisasi
2. Pengakuan
3. Prestasi
4. Kondisi kerja
5. Karir

### **Kerangka Pemikiran**

Sesuai judul dan kontek , kerangka pemikiran penelitian ini adalah :



### **Methodologi Penelitian**

Disain penelitian ini menggunakan statistik kualitatif dan kuantitatif , dengan menggunakan sampel 100 orang responden PT. Angkutan Lautan, pengumpulan data menggunakan kuesioner, daftar pertanyaan dibuat secara berstruktur dengan bentuk pertanyaan pertanyaan terbuka (open question). Pengujian butir-butir item-item pernyataan dari masing-masing variabel maka digunakan pengujian Uji validitas (Azwar, 1989: 55) dan Uji reliabilitas

Pengujian normalitas , uji homogenitas data untuk mengetahui atau menguji bahwa kelompok data atau varian berasal dari populasi yang homogen .Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan komputer yaitu dengan program Statistical Product and Service Solutions (SPSS).

Uji hipotesis dengan  $F_{hitung}$  digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen. Berikut rumusan hipotesis penelitian ini.

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (ada pengaruh signifikan terhadap variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan).

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak ada pengaruh signifikan terhadap variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan).

## Hasil penelitian dan Pembahasan

### A. Hasil Penelitian

#### *Uji intrumen penelitian*

Seluruh item pertanyaan kepemimpinan adalah valid karena nilai korelasi setiap item yang terdapat pada kolom *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari korelasi tabel untuk alpha 5% dan sampel  $n = 30$  sebesar 0,370 (Setyo, 2008), dan item pertanyaan kepemimpinan reliabelitas karena nilai reliabilitas 0,930 di atas 0,7 berarti *reliable* (Setyo 2008), seluruh item pertanyaan Fasilitas kerja adalah valid karena nilai korelasi setiap item yang terdapat pada kolom *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari korelasi tabel untuk alpha 5% dan sampel  $n = 30$  sebesar

0,370 (Setyo, 2008), dan item pertanyaan kepemimpinan reliabelitas karena nilai reliabilitas 0,931 di atas 0,7 berarti *reliable* (Setyo 2008), seluruh item pertanyaan kepuasan kerja adalah valid karena nilai korelasi setiap item yang terdapat pada kolom *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari korelasi tabel untuk alpha 5% dan sampel  $n = 30$  sebesar 0,370 (Setyo, 2008), dan item pertanyaan kepemimpinan reliabelitas karena nilai reliabilitas 0,935 di atas 0,7 berarti *reliable* (Setyo 2008)

Hasil analisis deskriptif, setiap item pertanyaan pada kuesioner perhitungan secara statistik rata-rata, menurut Sugiono (2009) bila nilai persentase lebih dari 65 % responden menyatakan positif, yaitu perolehan nilai baik dan sangat baik maka item pertanyaan dinilai tidak bermasalah. Hasil nilai rata-rata item pertanyaan berada pada rentang 3,4 - 4,2 dan 4,2 – 5,0 maka item yang ditanyakan dinilai tidak bermasalah.

Uji Normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal,

**Tabel 1**

**Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.60479921
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.087
	Negative	-.137
Kolmogorov-Smirnov Z		.969
Asymp. Sig. (2-tailed)		.304

Sumber : Hasil output komputer 2023

Pada tabel 1 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan (0,304) lebih besar dari alpha (0,05 atau 5%) maka menunjukkan distribusi data normal.

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai VIF dibawah 10 dan nilai Tolerance mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinearitas.

**Tabel 2  
Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	-.050	-.063	-.061	1.004	3.004
	Fasilitas kerja	.228	.231	.230	1.004	3.004

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Hasil output komputer 2023

**Tabel 3  
Hasil Uji Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.951	5.902		7.788	.000
	Kepemimpinan	.062	.111	.062	3.432	.037
	Fasilitas kerja	.170	.093	.231	3.625	.011

Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Hasil output komputer 2023

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 46.951 + 0,062 X_1 + 0,170 X_2$$

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Uji t (secara parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.967	5.902		7.788	.000
	Kepemimpinan	.048	.111	.061	3.433	.041
	Fasilitas kerja	.152	.093	.231	4.633	.019
Dependent Variable: Kepuasan kerja						

Sumber : Hasil output komputer 2023

Dari tabel 4 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis Kepemimpinan menunjukkan t hitung 3.433 > 2,008 t table dengan taraf signifikansi 0,041. < 0,05 yang berarti **hipotesis H1 Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan**

**terhadap Kepuasan kerja**, hasil pengujian Fasilitas kerja menunjukkan t hitung 4.633 > t tabel 2,008 dengan taraf signifikansi 0,019 ini berarti **hipotesis H2 Fasilitas Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja**

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Uji F (Anova)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.556	2	9.778	30.370	.009 <sup>a</sup>
	Residual	332.464	47	7.074		
	Total	352.020	49			

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Hasil output komputer 2023

Tabel 5 menunjukkan nilai F hitung 30.370 > 2,80 tabel . Signifikansi sebesar 0,009. < 0,05. Ini berarti Hipotesis 3 Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.

Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja

Hasil penelitian diatas menunjukkan Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja ini didukung oleh penelitian Dyah Ayu Puri Palupi, Mardanung Patmo Cahjono, Endang Satyawati, (2017 ) dengan judul penelitiannya Effect of

## Pembahasan

Leadership on the Job Satisfaction with Organizational Commitment and Trust in Leader as Mediators dan hasil penelitiannya menyebutkan bahwa kepercayaan, komitmen organisasi dimediasi kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Hina Salguru (2014) yang menyebutkan Transformational kepemimpinan berpengaruh terhadap lingkungan kerja, berdampak positif terhadap kepuasan guru sekolah.

Temuan :

Berdasarkan penelitian terdahulu maka hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya maka terbukti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan kerja.

Fasilitas Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini Budi Darma, Arna Suryani, Yunan Surono (2018) fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Diah Pratiwi Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Andy Wijaya (2019) hasil penelitiannya menyebutkan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PDAM Tirtauli Kota Pematangsiantarsama dengan hasil penelitian ini.

Temuan :

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu

terbukti yaitu fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 3 :

Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap kepuasan kerja

Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja oleh raja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya Annisa Hazrida Effendy (2020) secara parsial kepemimpinan, gaya hidup dan fasilitas kerja berdampak positif terhadap kepuasan pegawai Regent Office Central Tapanuli.

### **Kesimpulan dan Saran**

Kesimpulan dari penelitian ini sesuai rumusan masalah untuk menjawab hipotesis terbukti yaitu :

1. Kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Angkutan Lautan PT. Angkutan Lautan
2. Fasilitas kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di PT. Angkutan Lautan PT. Angkutan Lautan

Saran dari hasil penelitian terhadap PT. Angkutan Lautan

1. Agar memperbaiki variable kepemimpinan yaitu item kemampuan, partisipasi dan pengawasan yang dinilai rendah dari tanggapan responden
2. Variabel Fasilitas kerja PT. Angkutan Lautan agar memperbaiki item -item konstruksi Gedung cukup nyaman, interior kantor



kurang modern, jumlah peralatan kantor cukup memadai dan alat transportasi yang dinilai rendah dari tanggapan responden

3. Variabel Kepuasan Kerja PT Angkutan Lautan agar memperbaiki item-item pekerjaan sesuai sop, respon positif pimpinan terhadap karyawan dan karir pegawai yang dinilai rendah dari tanggapan responden

#### DAFTAR PUSTAKA

- Astadi Pangarso, Fardani Fajar Firdaus, Nadya K. Moeliono (2016). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia*. Jurnal Manajemen.
- Arikunto, Suharsimi (2008). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Elex Media Komputindo.
- Azwar, Saifuddin (1989). *Reabilitas dan Validitas: Interpretasi dan Komputasi*. Yogyakarta: Liberty.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P.( 2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert and Kinicki, Angelo

(2001). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.

- Lovelock dan Wirtz. (2011). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Indeks.
- Moenir, H.A.S. (2000). *Manajemen pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, H. (2006). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Robbins, Stephen P.(2006). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Setyo Hadi Wijanto, Structural Equation Modeling (2008), Edisi pertama, Jakarta. Graha Ilmu. Hal.12- 207

#### Journals

- Budi Darma, Arna Suryani, Yunan Surono. 2018. *Pengaruh fasilitas Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampak Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sekecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari*. <http://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas>.
- Diah Pratiwi Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Andy Wijaya. 2019. *Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Umum pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar*.
- Dyah Ayu Puri Palupi, Mardanung Patmo Cahjono, Endang Satyawati. 2017. *Effect of Leadership on the Job Satisfaction with*

- Organizational Commitment and Trust in Leader as Mediators.*
- Gini, A.R., and Sullivan, T.J. 1999. *Work: The process and the Person. Journal of Business Ethics.* New York: Random House.
- Hina Saleem (2014) *The impact of leadership styles on job satisfaction and mediating role of perceived organizational politics* .Global Conference on Business & Social Science-2014, GCBSS-2014, Kuala Lumpur Finance and business studies VOL. 8 NO. 2 (2020) Septemeber