

Analisis Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada PT. Simone Accessary Collection)

Eva Aryanti, Eko Riyanto, Suyanto

Program Pascasarjana Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Correspondence email: aryantieva17@gmail.com

Abstrak. Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari beberapa kumpulan individu, di mana mereka saling bekerja sama satu sama lain dan melakukan berbagai kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan, untuk mencapai hasil dari tujuan yang sudah direncanakan. Dalam melakukan atau menyelesaikan berbagai kegiatan-kegiatan tersebut, tentu akan terlibat sumber daya manusia sebagai alat penunjang terselesainya kegiatan perusahaan. Penelitian dilakukan di PT. Simone Accessary Collection Bogor. dengan mengambil sample 100 responden sebagai sample penelitian, yang dihitung menggunakan Rumus Slovin dari total populasi 2,000 pada margin of error 10%. Pengambilan data menggunakan kuesioner, lima skala pengukuran dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju, dengan skala ordinal. Penelitian dilakukan secara kuantitatif, sebagai alat analisis digunakan analisis Statistical Package for the Social Sciences SPSS versi 20, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan sig 0.05. Penelitian menghasilkan sepuluh temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu uji jalur pertama pada penelitian menyimpulkan bahwa dampak yang berpengaruh dan signifikan antara: gaya kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian jalur kedua pada penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memoderasi gaya kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kata kunci : beban kerja; gaya kepemimpinan; kinerja karyawan; kepuasan kerja; lingkungan kerja.

Abstract. The company is an organization consisting of several groups of individuals, where they work together with each other and carry out various activities that have been planned, to achieve the results of the goals that have been planned. In carrying out or completing these various activities, of course human resources will be involved as a means of supporting the completion of the company's activities. The research was conducted at PT. Simone Accessary Collection Bogor. By taking a sample of 100 respondents as a research sample, which is calculated using the Slovin formula from a total population of 2,000 at a margin of error of 10%. Collecting data using a questionnaire, five measurement scales from strongly disagree to strongly agree, with an ordinal scale. The research was carried out quantitatively, as an analytical tool used Statistical Package for the Social Sciences SPSS version 20 analysis, while hypothesis testing was carried out with t-test and sig 0.05. The study produced ten main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely the first path test in the study concluded that the influential and significant impact was between: Leadership Style, Workload, and Work Environment on Job Satisfaction. Leadership Style, Workload, and Job Satisfaction on Employee Performance. Work environment has a positive but not significant effect on employee performance. The second line of research in the study concludes that job satisfaction can moderate the Leadership Style, Workload, and Work Environment on Employee Performance through Job Satisfaction.

Keywords : employee performance; job satisfaction; leadership style; workload; work environment.

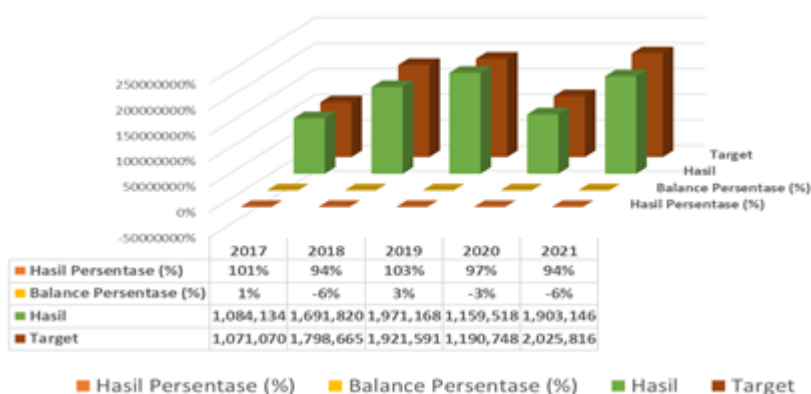
PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan kunci bagi perusahaan untuk menjaga kelangsungan persaingan bisnis di era globalisasi saat ini. Perkembangan industri pengolahan menunjukkan bahwa dibandingkan dengan sektor lainnya, industri pengolahan merupakan sektor yang dominan dengan kontribusi terbesar, industri pengolahan merupakan unit usaha yang melakukan kegiatan ekonomi dalam bentuk yang belum jadi (dasar), manufaktur dinilai lebih produktif dan efisien dengan menghasilkan sumber devisa terbesar, penyumbang pajak dan bea terbesar, yang meningkatkan nilai tambah bahan baku dan juga dapat menambah jumlah tenaga kerja (Vinda, 2018). Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan dan dirancang untuk mendorong keinginan kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi yang maksimal. PT. Simone Accessary Collection didirikan pada tahun 1987, perusahaan pakaian ini menghasilkan produk-produk berkualitas tinggi yang diekspor ke berbagai negara Asia, Internasional, Eropa. Perusahaan tetap menjaga kinerja dan kualitas produk yang dihasilkan agar dapat bersaing dengan kompetitor sejenis. Perusahaan juga telah melakukan pekerjaan dengan baik dalam membayar karyawan serta menyediakan fasilitas yang memadai dan menyediakan apa yang dibutuhkan karyawan di tempat kerja (Hendro, 2019).

Gaya kepemimpinan PT. Simone Accessary Collection adalah gaya kepemimpinan otoriter dan demokratis di mana terkadang pemimpin selalu egois dan memberikan tekanan pada bawahannya tanpa berkonsultasi dengan

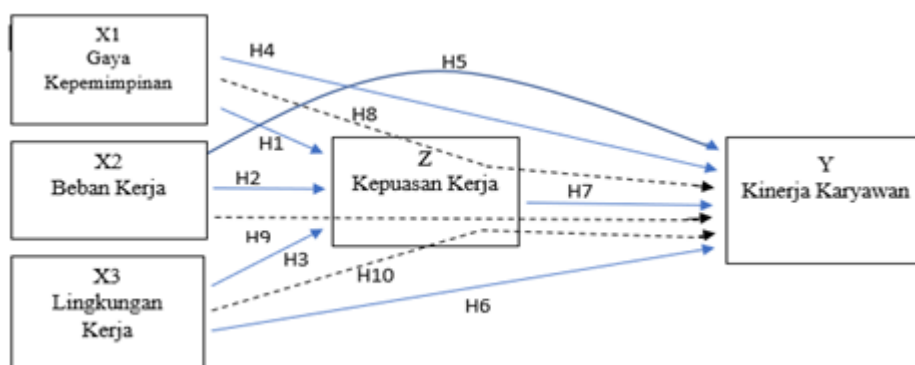
karyawan, terkadang bernegosiasi dan menegosiasikan solusi dengan bawahan tentang masalah yang menarik bagi diri mereka sendiri dan pertanyaan bawahan mereka. pertanyaan. pimpinan PT. The Simone Accessary Collection mengadakan pertemuan rutin dengan bawahan setiap pagi untuk memberikan bimbingan, semangat dan motivasi agar kegiatan hari ini berjalan dengan lancar. Jadi keunggulan pemimpin adalah apakah tujuan organisasi dapat berhasil dicapai, yang sebagian besar tergantung pada peran pemimpin, kemajuan atau perkembangan perusahaan tergantung pada pemimpin untuk mempengaruhi kegiatan yang ada di dalam perusahaan, yang akan mengarah pada pencapaian yang sangat baik bagi perusahaan (Nurul, 2021).

Sebelum pergantian pimpinan, kinerja pegawai belum maksimal, karena pimpinan menekankan bahwa pegawai kurang berprestasi dalam menjalankan tugasnya, di bawah kepemimpinan pertama, produksi tidak mencapai tujuan, dan output menurun dalam dua tahun terakhir. Namun, pada tahun 2019. Simone Accessary Collection telah mengalami perubahan kepemimpinan, memungkinkan karyawan untuk tampil sebaik mungkin dan bekerja dengan sebaik-baiknya tanpa ada tekanan dari pemimpin, hal ini memberikan peningkatan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. (Nurmin, 2021)



Sumber: data olahan

Gambar 1
Data Hasil Produksi PT. Simone Accessary Collection Tahun 2017-2021



Sumber: data olahan

Gambar 2
Alur pikir

METODE

Riset berikut mempergunakan metode penelitian Explanatory research yang mengamati sebab akibat yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dividen. Ruang lingkup penelitian ini adalah untuk menguji analisis gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja kinerja karyawan, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervensi. Idham (2021) mengungkapkan bahwa desain adalah keseluruhan proses yang diperlukan untuk merencanakan dan melaksanakan penelitian. Tempat/lokasi yang akan dijadikan objek dalam penelitian ini akan dilakukan di PT. Simone Accessary Collection yang beralamat di Jln. Barokah RT/RW 002/011 Desa Wanaherang, Kec. Gunung Putri, Kab. Bogor, Jawa Barat 16965 Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel devenden. Lingkup penelitian ini adalah menguji analisis gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Rancangan penelitian ini adalah menguji pengaruh variabel bebas berupa gaya kepemimpinan (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), sedangkan variabel

endogen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y), dan variabel mediasi adalah kepuasan kerja (Z) (Nurhidayati, 2020). Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial (Sugiyono 2018:93) pada skala 1-5, mulai sangat tidak setuju = 1, tidak setuju = 2, netral = 3, setuju = 4, sangat setuju = 5. Data yang diperoleh diperoleh dari data yang peneliti berupa kuesioner yang telah diisi karyawan PT. Simone Accessary Collection.

HASIL

Uji Validitas dan Reliabilitas

Nilai *corrected item-total correlation* untuk semua butir pernyataan pada setiap variabel lebih besar dari 0.196 dan nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel lebih besar dari 0.600. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing indikator pada variabel Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* secara keseluruhan telah valid dan reliabel.

Uji Normalitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.985 yang lebih besar dari > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki distribusi data normal. Sedangkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0.457, berarti data residual terdistribusi normal.

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov Tes

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	4.15253528
Most Extreme Differences	Absolute	.046
	Positive	.033
	Negative	-.046
Kolmogorov-Smirnov Z		.457
Asymp. Sig. (2-tailed)		.985

Sumber: data olahan

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS.20 maka tidak terjadi multikolinieritas karena masing-masing variabel bebas gaya kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1.

Tabel 2
Multikolinearitas
Collinearity Statistics

Tolerance	VIF
.719	1.391
.771	1.297
.890	1.124
.715	1.399

Sumber: data olahan

Tabel 3
Koefisien Regresi Model Jalur Pertama

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.918	7.668		.120	.905
Gaya Kepemimpinan	.457	.124	.351	3.680	.000
Beban Kerja	.266	.080	.311	3.339	.001
Lingkungan Kerja	.260	.122	.191	2.136	.035

Sumber: data olahan

Tabel 4
Model Summary Jalur Pertama

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.534 ^a	.285	.263	4.21692

Sumber: data olahan

Tabel 3 dan 4 mengindikasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0,918 menunjukkan bahwa apabila variabel Gaya Kepemimpinan, Beban kerja dan Lingkungan kerja, sama dengan nol maka variabel Kepuasan Kerja akan naik sebesar 0,918.
- Model regresi jalur pertama untuk koefisien, dapat dilihat bahwa Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh dan positif. Dengan kata lain, peningkatan ketiga variabel juga meningkatkan kepuasan kerja.
- Besarnya nilai R Square model summary adalah 0,285, hal ini menunjukkan kontribusi atau sumbangan pengaruh X1, X2, dan X3 terhadap Z adalah sebesar 28,5% sementara sisanya 71,5% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian. Sementara untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{1 - 0,285} = 0,715$

Tabel 5
Koefisien Regresi Model Jalur Kedua

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.130	6.643		-.020	.984
Gaya_Kepemimpinan	.220	.115	.168	1.914	.059
Beban_Kerja	.206	.073	.240	2.834	.006
Lingkungan_Kerja	.146	.108	.107	1.349	.180
Kepuasan_Kerja	.453	.088	.451	5.125	.000

Sumber: data olahan

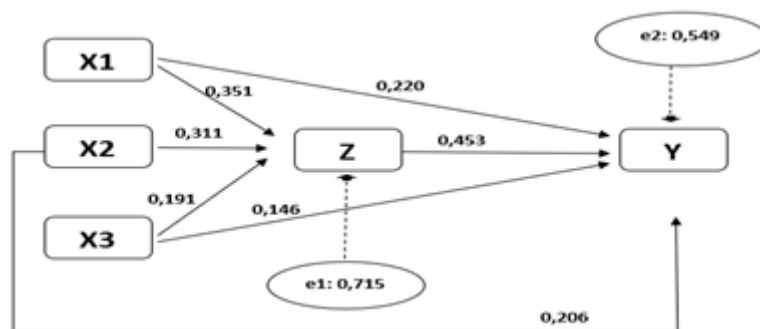
Tabel 6
Model Summary Jalur Pertama

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.473	.451	3.65327

Sumber: data olahan

Sedangkan Tabel 5 dan 6 mengindikasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -0,130 menunjukkan bahwa apabila variabel Gaya Kepemimpinan, Beban kerja dan Lingkungan kerja, sama dengan nol maka variabel Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,130
- Melihat output SPSS dari model regresi jalur pertama untuk koefisien, dapat dilihat bahwa Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh dan positif. Dengan kata lain, peningkatan ketiga variabel juga meningkatkan kepuasan kerja
- Besarnya nilai R Square model summary adalah 0,451, hal ini menunjukkan kontribusi atau sumbangan pengaruh X1, X2, dan X3 terhadap Z melalui Y adalah sebesar 45,1% sementara sisanya 54,9% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian. Sementara untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e2 = \sqrt{1 - 0,473} = 0,549$



Sumber: data olahan

Gambar 3
Pengujian Hipotesis Analisis Jalur

Gambar 3 menjelaskan hasil dari pengujian hipotesis (Uji t), yang diantaranya:

1. H1: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja. Taraf nyata (probabilitas)=5% = 0,05 dan dari hasil regresi berganda diperoleh sig = 0,000. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai sig (0,000) < Level of Significant (0,05), maka Ho ditolak atau Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. H2: Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Taraf nyata (probabilitas)=5% = 0,05 dan dari hasil regresi berganda diperoleh sig = 0,001. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai sig (0,001) < Level of Significant (0,05), maka Ho ditolak atau Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. H3: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Taraf nyata (probabilitas)=5% = 0,05 dan dari hasil regresi berganda diperoleh sig = 0,035. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai sig (0,035) < Level of Significant (0,05), maka Ho ditolak atau Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
4. H4: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Taraf nyata (probabilitas)=5% = 0,05 dan dari hasil regresi berganda diperoleh $t_{hitung} = 0,059$. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai sig (0,059) < Level of Significant (0,05), maka Ho ditolak atau Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5. H5: Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Taraf nyata (probabilitas)=5% = 0,05 dan dari hasil regresi berganda diperoleh $t_{hitung} = 0,006$. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai sig (0,006) < Level of Significant (0,05), maka Ho ditolak atau Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6. H6: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Taraf nyata (probabilitas)=5% = 0,05 dan dari hasil regresi berganda diperoleh $t_{hitung} = 0,180$. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai sig (0,180) < Level of Significant (0,05), maka Ho ditolak atau Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
7. H7: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Taraf nyata (probabilitas)=5% = 0,05 dan dari hasil regresi berganda diperoleh $t_{hitung} = 0,000$. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai sig (0,000) < Level of Significant (0,05), maka Ho ditolak atau Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
8. H8: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi Gaya Kepemimpinan langsung sebesar 0,220, koefisien regresi pengaruh tidak langsungnya yaitu $0,351 \times 0,453 = 0,159$. Oleh karena koefisien tidak langsung sebesar 0,159 lebih kecil dari koefisien langsung sebesar 0,220, maka Ho diterima atau Ha ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah langsung dengan kata lain Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.
9. H9: Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi Beban Kerja langsung sebesar 0,206, koefisien regresi pengaruh tidak langsungnya yaitu $0,311 \times 0,453 = 0,140$. Oleh karena koefisien tidak langsung sebesar 0,140 lebih kecil dari koefisien langsung sebesar 0,206, maka Ho diterima atau Ha ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah langsung dengan kata lain Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.
10. H10: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi Lingkungan Kerja langsung sebesar 0,146, koefisien regresi pengaruh tidak

langsungnya yaitu $0,191 \times 0,453 = 0,008$. Oleh karena koefisien tidak langsung sebesar 0,008 lebih kecil dari koefisien langsung sebesar 0,146, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah langsung dengan kata lain Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Pengujian pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh $F\text{-hitung} = 0,000$. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai $\text{sig} (0,000) < \text{Level of Significant} (0,05)$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan secara komprehensif terhadap variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi mempunyai range antara 0-1. Semakin besar R^2 mengindikasikan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil dari regresi dengan metode OLS diperoleh Koefisien Determinasi sebesar 0,473, artinya variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan yaitu Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara serentak sebesar 47,3%, sedangkan sisanya sebesar 52,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model, misalnya pengembangan karir, loyalitas kerja, kompensasi, dan lain-lain. (Nur, 2018)

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja merupakan variabel intervening terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Perusahaan PT perlu mempertimbangkan variabel-variabel tersebut. Koleksi aksesoris Simone meliputi:

1. Gaya Kepemimpinan, terhadap Kinerja Karyawan. Akan tetapi pada penyebaran kuesioner terdapat indikator yang bernilai rendah yaitu "Pemimpin memberi penghargaan kepada bawahan sesuai dengan hasil kerjanya", hal tersebut menjadi gap dan membuat responden meragukan bahwa belum ada pemimpin yang memberikan penghargaan terhadap bawahannya. Sehingga diharapkan pihak manajemen atau pemimpin harus segera memperbaiki hal tersebut agar lebih memperhatikan Kembali guna untuk meningkatkan Kinerja dari seorang pegawai/karyawannya. Seorang pemimpin memberikan perintah serta arahan secara komunikatif, jelas, terperinci, dan lengkap kepada bawahannya, serta perlu adanya pelatihan leadership communication untuk para pemimpin sejajar supervisor keatas guna mengembangkan kreativitas dan berfikir visioner.
2. Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Akan tetapi pada penyebaran kuesioner terdapat indikator yang bernilai rendah yaitu "Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi", hal tersebut menjadi gap dan membuat responden merasa terbebani dengan target yang ditetapkan oleh pemimpin. Hendaknya seorang pemimpin memberikan Beban Kerja terhadap karyawannya sesuai dengan bidang dan kemampuan karyawan itu sendiri, agar karyawan tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan sehingga dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut agar tidak menghambat pekerjaan
3. Lingkungan Kerja terhadap kinerja. Akan tetapi pada penyebaran kuesioner terdapat indikator yang bernilai rendah yaitu "Bau-bau dari bahan material tidak begitu menyengat", kenyataannya ada beberapa bahan material yang membuat karyawan merasa tidak nyaman pada saat bekerja dikarenakan baunya terlalu menyengat disini perusahaan harus lebih memperhatikan fasilitas yang diberikan kepada karyawan dimana karyawan akan merasa nyaman saat bekerja jika fasilitas atau alat pelindung diri yang diberikan mencukupi kebutuhan karyawan tersebut. Jika fasilitas yang diberikan telah terpenuhi maka kinerja akan meningkat.
4. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun pada saat penyebaran kuesioner terdapat indikator yang bernilai rendah yaitu "rekan kerja selalu memberi nasehat, dukungan, dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan", namun yang terjadi sebaliknya sesama rekan kerja terkadang sudah memiliki beban masing-masing dan kemungkinan kecil untuk memberi nasehat atau dukungan terhadap rekan kerjanya. Oleh karena itu manajemen perlu mensosialisasikan kembali terhadap pimpinan divisi masing-masing agar lebih dekat dengan bawahannya dan memberi solusi pada saat karyawan merasa kesulitan pada saat bekerja. Agar karyawan merasa nyaman telah diberi dukungan.
5. Kinerja Karyawan dinilai sangat penting, karena tanpa kinerja yang baik, tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Namun pada saat penyebaran kuesioner terdapat indikator yang bernilai rendah yaitu "para karyawan melakukan tugas yang diberikan setiap harinya", dan pada saat bekerja karyawan tidak selalu melakukan pekerjaan yang sama setiap harinya dikarenakan ada beberapa bagian yang memerlukan bantuan kepada bagian lain untuk mengerjakan pekerjaan tersebut sehingga karyawan merasa tidak nyaman dengan pekerjaan yang baru. Oleh karena itu, diperlukan manajemen personalia yang tepat dan handal dalam mengelola sebuah perusahaan. Dengan memperbaiki kebijakana yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang tidak sesuai dengan standar operasional dalam perusahaan. Memberikan kesempatan yang sama untuk karyawan mengutarakan pendapat atau

keluhannya, guna menghindari tindakan disipliner terhadap peraturan dan prosedur kerja, dan perusahaan harus segera merekrut karyawan baru untuk mengisi posisi yang kosong agar tidak menghambat kinerja karyawan yang lain.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Simone Accessary Collection (nilai sig (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Gaya Kepemimpinan meningkat maka Kepuasan Kerja mengalami peningkatan yang signifikan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Simone Accessary Collection (nilai sig (0,001) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Beban Kerja meningkat maka Kepuasan Kerja mengalami peningkatan yang signifikan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Simone Accessary Collection (nilai sig (0,035) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Lingkungan Kerja meningkat maka Kepuasan Kerja mengalami peningkatan yang signifikan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simone Accessary Collection (nilai sig (0,059) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Gaya Kepemimpinan meningkat maka Kinerja Karyawan mengalami peningkatan yang signifikan.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simone Accessary Collection (nilai sig (0,006) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Beban Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan mengalami peningkatan yang signifikan.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simone Accessary Collection (nilai sig (0,180) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Gaya Kepemimpinan meningkat maka Kinerja Karyawan mengalami peningkatan yang tidak signifikan.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simone Accessary Collection (nilai sig (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Gaya Kepemimpinan meningkat maka Kinerja Karyawan mengalami peningkatan yang signifikan.
8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan tidak melalui Kepuasan Kerja.
9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan tidak melalui Kepuasan Kerja.
10. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan tidak melalui Kepuasan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Hendro, N. I., 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Tunas Subur Utama Pacitan. <https://dspace.uii.ac.id>
- Idham, F., 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Sawahlunto. 3(1)
- Nur, W., 2018, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pt. Septian Sukses Selalu Di Purworejo. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(4)
- Nurhidayati, dan kkn., 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun). *Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah*, 6(2)
- Nurmin, A., dan kkn., 2021. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT AJS. *Jurnal Arastirma*, 1(2).
- Nurul, K., dan kkn., 2019. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara XII bagian Pengolahan Karet Kebun Kotta Blater Jember. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 6(2), 1-14
- Vinda, S., dan kkn., 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Prakarsa Pramandita. *Jurnal Ilmiah Manajemen Procuratio*, 6(1).