

***THE INFLUENCE AUTOCRATIC LEADERSHIP STYLE AND NON-PHYSICAL
WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION AT PT.X***

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS DAN LINGKUNGAN
KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. X**

Anggi Latifah Yuni Uljanah¹, Aam Rachmat Mulyana²

Universitas Jenderal Achmad Yani Cimahi, Indonesia^{1,2}

anggilatifah_20s30@mn.unjani.ac.id¹, aam.rachmat@lecture.unjani.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to examine the impact of an authoritarian leadership style and non-physical external factors on the level of job satisfaction of employees at PT. X. The sample in this study consisted of 36 employees who worked at PT. X. Because the total population was less than 100 employees, all 36 employees were taken as samples. This study applies a quantitative approach. The employed analytical methodology comprises analyzing the coefficient of determination, appraising research instruments, verifying preliminary estimates, doing multiple regression analysis, and testing hypotheses. The study's findings indicate that the coefficient of determination is 0.909, or 90.9%, with other factors that were not thoroughly investigated influencing the remaining 9.1%.

Keyword: *Autocratic Leadership, Non Pzysical Work Environmet, Job Satisfaction*

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk mengkaji dampak gaya kepemimpinan otoriter serta faktor-faktor luar yang bersifat non-fisik terhadap tingkat kepuasan kerja para karyawan di PT. X. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 36 orang karyawan yang bekerja di PT. X. Karena total populasi kurang dari 100 karyawan, maka seluruh karyawan yang berjumlah 36 orang diambil sebagai sampel. Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Metodologi analisis yang digunakan meliputi analisis koefisien determinasi, penilaian instrumen penelitian, verifikasi perkiraan awal, analisis regresi berganda, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa koefisien determinasi mencapai 0,909, yang berarti 90,9% dari variabel dapat dijelaskan, sementara 9,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti secara mendalam.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Otokratis, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Dalam konteks organisasi, fungsi sumber daya manusia memiliki peranan krusial untuk meraih tujuan-tujuan organisasi tersebut. Dalam zaman globalisasi, tenaga kerja menjadi elemen krusial untuk menghadapi kompetisi yang kian sengit. Dengan perkembangan yang semakin pesat di dunia saat ini, organisasi diharapkan dapat beradaptasi semaksimal mungkin dan menggunakan potensi tenaga kerja yang tersedia secara maksimal.

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif diharapkan dapat menyatukan pandangan dan persepsi antara karyawan dan atasan demi mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia sangat

terpengaruh oleh tingkat kepuasan kerja untuk membangun motivasi yang tinggi, komitmen, rasa cinta, dan disiplin yang dirasakan karyawan saat melaksanakan tugas-tugas mereka. Dengan pendekatan yang serupa, manajemen sumber daya manusia yang efektif menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas tinggi. Dengan demikian, organisasi dapat bersaing dan mempertahankan eksistensinya di era global ini (Rohmadon & Prayekti, 2022).

Perusahaan harus melakukan upaya yang berbeda untuk bersaing dengan perusahaan lain. PT. X merupakan Perusahaan manufaktur berdiri sejak tahun 2017 dan berpusat di Cimahi. Berdirinya PT. X hingga saat ini tidaklah mudah bagi perusahaan agar

dapat menyediakan produk dan layanan berkualitas, dukungan dari tenaga kerja yang profesional sangat diperlukan, sebab sumber daya manusia adalah elemen kunci dalam mencapai kesuksesan perusahaan.

Menurut Herzberg dalam Ardana dkk (2013:22) kepuasan kerja dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi pencapaian tujuan bisnis dan beberapa elemen yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja mencakup imbalan, peluang promosi, kondisi lingkungan fisik, aspek non-fisik, serta sifat dari pekerjaan itu sendiri. Menurut (Anggara & Nursanti, 2019)

Turnover Intention mempunyai hubungan yang erat antara tekanan pekerjaan dan tingkat kepuasan dalam bekerja. Perputaran karyawan dapat dipengaruhi, tetapi tingkat kepuasan kerja tetap menjadi indikator yang vital. Sebaliknya, perasaan tidak puas timbul ketika seorang pegawai berpikir untuk meninggalkan posisinya dengan harapan dapat menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan dibandingkan sebelumnya.

Berdasarkan hasil pra survey dengan mewawancarai supervisor PT. X, di peroleh data *turnover* karyawan periode 2022-2023, di mana terjadi kenaikan turnover, Seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Data Perputaran Pegawai PT. X

No	TAHUN	JUMLAH AWAL TAHUN	KELUAR	MASUK	JUMLAH AKHIR PEGAWAI
1.	2022	45	27	22	49
2.	Januari- Oktober 2023	36	15	15	36

Sumber: Data Pegawai PT. X 2023

Berdasarkan tabel tersebut, pada tahun 2022 terdapat 49 karyawan, sementara pada tahun 2023 jumlahnya berkurang menjadi 36 orang. Ini

menunjukkan bahwa sebanyak 16 karyawan telah keluar, dan penurunan ini tidak diimbangi dengan jumlah karyawan baru yang masuk. Ada beberapa alasan karyawan keluar dari Perusahaan diantaranya adalah pengunduran diri dan memilih pekerjaan baru. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan tidak merasakan kepuasan kerja.

Melalui penelitian awal, peneliti memperoleh data kehadiran karyawan PT. X dari bulan Januari hingga Oktober. Data absensi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Data Absensi Karyawan PT. X tahun 2022 dan 2023

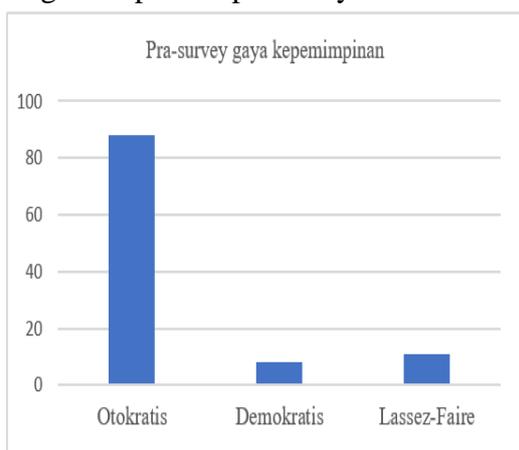
BULAN	MANGKIR		TERLAMBAT	
	2022	2023	2022	2023
Januari	13	15	8	7
Februari	9	17	9	12
Maret	10	18	6	16
April	16	13	9	7
Mei	11	9	12	18
Juni	17	22	14	22
Juli	9	16	8	8
Agustus	5	12	10	12
September	8	10	11	18
Oktober	9	15	9	13
Jumlah	107	147	96	133

Sumber: Data Absensi Karyawan PT X, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa ketidak hadiran tanpa keterangan dan keterlambatan di PT. X mengalami peningkatan dengan berbagai alasan seperti macet, ban bocor, dan alasan lainnya. Jika dibiarkan terus menerus dikhawatirkan akan mempengaruhi pekerjaan dan merugikan perusahaan. Beragam elemen berkontribusi terhadap rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, di antaranya adalah cara pemimpin dalam memimpin dan kondisi lingkungan kerja yang bukan fisik.

Gaya kepemimpinan merupakan elemen penting dalam sistem manajemen karyawan. Dalam menentukan gaya kepemimpinan perlu memahami perilaku karyawan agar pekerjaan dapat di selesaikan dengan

baik, dengan kenyamanan dalam bekerja diantara para karyawan (Wahyuningtyas & Kirana, 2022). Gaya kepemimpinan yang efisien dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat berdampak pada perilaku karyawan, yang menunjukkan adanya peningkatan dalam kepuasan kerja individu dan tim, yang pada gilirannya akan berdampak pada keseluruhan kinerja perusahaan (Sari & Rokhmi Fuadati, 2022). Menurut teori Lewin, terdapat tiga tipe gaya kepemimpinan, yaitu kepemimpinan yang bersifat otoriter, kepemimpinan yang melibatkan partisipasi, dan kepemimpinan *laissez-faire*. Penelitian sebelumnya yang dilakukan (Putra et al., 2020) menyampaikan bahwa gaya kepemimpinan otoriter memberikan dampak yang positif dan berarti terhadap tingkat kepuasan para karyawan.



Gambar 1. Hasil Pra Survey Gaya Kepemimpinan Di PT. X

Berdasarkan hasil pra surey di atas mengenai gaya kepemimpinan di PT. X yang dilakukan terhadap 36 karyawan untuk mengetahui gaya kepemimpinan di PT. X. Survey awal menunjukkan gaya kepemimpinan otoriter yang tinggi yaitu sebesar 90% yang berarti gaya kepemimpinan di PT.X adalah gaya kepemimpinan otoriter, dan dalam wawancara dengan supervisi, pimpinan sering tidak hadir di tempat kerja dan tidak datang sesuai jam kerja. banyak pekerja yang kesulitan untuk bertanya

mengenai kendala yang mereka hadapi dalam pekerjaannya kepada pimpinan karena sering tidak hadir di kantor. Hal ini menunjukkan kurangnya gaya kepemimpinan yang baik di PT. X.

Faktor lain yang harus di perhatikan oleh Perusahaan salah satu elemen yang berkontribute terhadap peningkatan kepuasan karyawan adalah lingkungan di area kerja. Suasana kerja yang positif bagi pegawai akan menghasilkan perasaan bahagia saat menjalankan tugas, yang pada akhirnya berkontribusi pada kepuasan kerja mereka. Lingkungan yang mendukung juga menghasilkan perasaan nyaman dan memungkinkan pegawai untuk berkinerja seoptimal mungkin. Apabila seorang pegawai menyukai suasana di tempat kerjanya, maka mereka akan merasa nyaman dan betah, sehingga dapat memanfaatkan waktu kerja dengan lebih produktif. Sebaliknya, apabila suasana kerja kurang menyenangkan, maka kinerja pegawai akan menurun (Yerita, 2022).

Melalui wawancara dengan supervisi PT. X mendapat informasi bahwa kebijakan yang ditetapkan mengenai kepentingan pegawai tidak memperhatikan aspirasi pegawai dan kurang adanya kordinasi mengenai usulan, tujuan, rencana dan tindakan di setiap tingkat departemen, sehingga menunjukkan buruknya hubungan komunikasi antara pimpinan dan pegawai PT. X. Selain itu evaluasi kinerja dan kepuasan kerja pda unit kerja masih kurang. Informasi mengenai keadaan perusahaan dirasa masih kurang karena belum adanya saluran informasi yang tersedia bagi karyawan, dan sering terjadi permasalahan antara atasan dan bawahan karena bawahan tidak segera memberitahukan kepada atasannya jika ada permasalahan dilapangan. Terlihat bahwa bawahan enggan berkomunikasi dengan atasannya. Berdasarkan

penelitian (Surijadi & Idris, 2020) dan (Ramban & Edalmen, 2022) Diketahui bahwa kondisi kerja yang tidak bersifat fisik berpengaruh positif dan berarti terhadap kepuasan kerja para karyawan.

Menurut (Arifuddin, 2022), Menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mampu memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kepuasan mereka, yang pada gilirannya akan mendorong semangat kerja mereka. Berdasarkan penelitian (Putra et al., 2020) dikatakan bahwa kepemimpinan otokratis dan kondisi kerja yang tidak bersifat fisik saling mempengaruhi secara bersamaan terhadap tingkat kepuasan karyawan. Dengan adanya fenomena tersebut maka lingkungan kerja non fisik menarik untuk di teliti guna mengetahui penyebab ketidapuasan karyawan terhadap pekerjaan, peneliti merasa tertarik untuk melakukan studi dengan judul “Dampak Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. X.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Surijadi & Idris (2020), kepuasan kerja pada dasarnya adalah perasaan aman pada aspek sosial dan ekonomi yang meliputi gaji dan jaminan sosial, kemudian aspek psikososial yang berkaitan dengan interaksi antara pegawai dengan pegawai lainnya maupun antar karyawan dengan atasannya. Selain itu menurut Ramban & Edalmen (2022) Kepuasan dalam bekerja merupakan pandangan keseluruhan seseorang mengenai tugas yang sedang dilaksanakannya. Individu yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi biasanya akan memiliki pandangan yang baik terhadap tugas yang mereka jalani.

Sedangkan menurut Sari & Rokhmi Fuadati (2022), kepuasan kerja adalah persepsi responden mengenai perasannya terhadap pekerjaan, situasi kerja, dan hubungan dengan rekan kerja. Terdapat beberapa indikator terkait kepuasan menurut Mangkunegara (2017) yaitu turnover karyawan, tingkat ketidakhadiran, dan ukuran organisasi.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Sari & Rokhmi Fuadati (2022), gaya kepemimpinan adalah persepsi responden terhadap atasannya mengenai pola perilaku yang di tunjukan atasannya dalam mempengaruhi aktivitas bawahannya. Menurut Ayuningtyas et al., (2022), Gaya kepemimpinan otokratis merupakan jenis kepemimpinan di mana pemimpin memiliki kekuasaan absolut dalam menetapkan kebijakan dan prosedur. Pemimpin juga bertanggung jawab untuk merumuskan sasaran yang ingin dicapai serta mengendalikan dan memantau semua aktivitas dalam organisasi tanpa melibatkan kontribusi dari anggota tim. Pemimpin otokratis cenderung kurang memperhatikan penetapan tujuan jangka panjang atau pengembangan karier dibandingkan dengan tipe pemimpin lainnya.

Menurut Kartono (2008:34) dalam penelitian (Khotimah et al., 2024) indikator gaya kepemimpinan otokratis meliputi sifat, kebiasaan, dan kepribadian

Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Jayaningrum et al., (2020), Lingkungan kerja non-fisik merujuk pada suasana kerja yang mendukung dan menyenangkan, menyenangkan, atau membosankan. Sedangkan menurut Pratama & Badar (2023) Lingkungan kerja non-fisik

meliputi segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti interaksi dengan pimpinan, hubungan dengan rekan kerja, serta keterlibatan dengan bawahannya, beserta berbagai elemen lainnya. Menurut Jayaningrum et al., (2020) Indikator lingkungan kerja non-fisik mencakup interaksi antar rekan sejawat, hubungan antara pimpinan dan karyawan, serta relasi dengan bawahan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan yang bersifat hubungan antara variabel. Menurut Sugiyono (2022) Penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki keterkaitan antara dua variabel atau lebih. Studi asosiatif ini bertujuan untuk menilai sejauh mana dampak interaksi antara kepemimpinan yang bersifat otoriter serta lingkungan kerja yang tidak melibatkan faktor fisik dapat memengaruhi tingkat kepuasan pegawai.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2022) Populasi merujuk pada sekumpulan individu yang dikenali berdasarkan ciri-ciri atau sifat tertentu yang ditentukan oleh peneliti. Tujuan dari untuk melakukan analisis, penelitian, dan menarik kesimpulan. Karakteristik populasi dalam studi ini mencakup seluruh pegawai di PT. X memiliki jumlah pegawai sebanyak 36 orang. Dari populasi karyawan tersebut maka seluruh populasi akan digunakan peneliti sebagai responden.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui distribusi kuesioner yang menggunakan Google Form, di mana peneliti akan mengedarkan kuesioner kepada para karyawan PT. X.

Metode Pengukuran Data

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *smantic differentsial*. Menurut Sugiyono (2022) *smantic differensial* digunakan untuk menilai sikap, instrumen ini tidak berupa pilihan ganda atau checklist, melainkan disusun dalam satu skala kontinu. Di sisi kanan skala terdapat jawaban "sangat positif", sementara di sisi kiri terdapat jawaban "sangat negatif", atau sebaliknya.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2022) Analisis data adalah tahap yang bertujuan untuk merangkum informasi yang didapat melalui wawancara, observasi lapangan, dan dokumentasi. Tahapan ini dilakukan dengan mengorganisir informasi ke dalam kategori tertentu, mengidentifikasi pola, menekankan elemen-elemen utama, serta merumuskan pembelajaran dan kesimpulan. Pendekatan analisis data yang diterapkan dalam studi ini meliputi evaluasi terhadap mutu data serta melakukan pengujian pada asumsi-asumsi fundamental., analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2022) Pengujian validitas merupakan metode yang digunakan untuk menilai konsistensi antara data yang dikumpulkan dengan keadaan sebenarnya dari objek yang sedang diteliti. Sebuah pernyataan dinilai sah jika nilai r yang diperoleh lebih tinggi dibandingkan nilai r yang tertera dalam tabel. Dalam studi ini, digunakan 36 sampel, dan diketahui bahwa nilai r tabel dengan metode product moment adalah 0,32 pada tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Hasil Uji
Gaya Kepemimpinan Otokratis	X1.1	0,830	0,32	Valid
	X1.2	0,866	0,32	Valid
	X1.3	0,837	0,32	Valid
	X1.4	0,750	0,32	Valid
	X1.5	0,823	0,32	Valid
	X1.6	0,536	0,32	Valid
	X1.7	0,806	0,32	Valid
	X1.8	0,807	0,32	Valid
	X1.9	0,785	0,32	Valid
	X1.10	0,736	0,32	Valid
	X1.11	0,802	0,32	Valid
	X1.12	0,792	0,32	Valid
	X1.13	0,865	0,32	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik	X2.1	0,584	0,32	Valid
	X2.2	0,622	0,32	Valid
	X2.3	0,782	0,32	Valid
	X2.4	0,794	0,32	Valid
	X2.5	0,796	0,32	Valid
	X2.6	0,816	0,32	Valid
	X2.7	0,687	0,32	Valid
	X2.8	0,757	0,32	Valid
	X2.9	0,810	0,32	Valid
Kepuasan Kerja	Y.1	0,836	0,32	Valid
	Y.2	0,802	0,32	Valid
	Y.3	0,763	0,32	Valid
	Y.4	0,712	0,32	Valid
	Y.5	0,851	0,32	Valid
	Y.6	0,767	0,32	Valid
	Y.7	0,730	0,32	Valid
	Y.8	0,777	0,32	Valid
	Y.9	0,882	0,32	Valid

Dari tabel yang tertera, dapat disimpulkan bahwa setiap poin pernyataan memiliki nilai R yang dihitung melebihi nilai R yang ada pada tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa metode survei yang diterapkan dalam penelitian ini sepatutnya dianggap sebagai instrumen pengukuran yang sah.

2. Uji Reliabilitas

Cara yang diterapkan untuk mengukur konsistensi adalah dengan mencocokkan nilai konsistensi yang didapatkan dengan nilai alpha Cronbach. Jika nilai alpha Cronbach dari instrumen pengukuran melebihi 0,6, maka dapat diartikan bahwa alat tersebut dapat digunakan secara konsisten dalam berbagai waktu yang berbeda.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil Uji
Gaya Kepemimpinan Otokratis	0,950	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,896	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,924	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, setiap variabel menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha melebihi 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran dapat dilakukan dengan konsisten dalam waktu yang berbeda.

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, berbagai asumsi yang diperiksa meliputi pengujian normalitas, pengujian multikolinearitas, dan pengujian heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan software SPSS dan rumus Kolmogrov-smirnov pada tingkat signifikansi 5%. Data dianggap mengikuti distribusi normal apabila nilai Sig. melebihi 0,05 dan apabila angka Sig. Jika nilai tersebut di bawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

		Unstandardized residual
N		36
Normal parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.33620287
	Absolute	0.090
Most extreme differences	Positive	0.071
	Negatif	--0.090
	Kolmogrov-smirnov Z	0.090
Asymp. Sig (2-tailed)		0.200

Berdasarkan tabel yang telah disebutkan di atas, hasil dari pengujian normalitas menunjukkan angka signifikansi sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa data tersebut memiliki distribusi normal karena nilai signifikansinya melebihi 0,05.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk menilai hubungan antara variabel bebas. Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,01 dan VIF kurang dari 10, maka tidak ada indikasi terjadinya multikolinieritas.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan Otokratis	0,112	8,945
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,112	8,945

Berdasarkan tabel di atas, variabel independent memiliki nilai tolerance value > 0,1 dan VIF < 10, yang artinya tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimanfaatkan dalam mengevaluasi ketidak seimbangan varians dan residual dalam model regresi. Data tidak mengindikasikan adanya heteroskedastisitas ketika nilai Sig > 0,05, sementara jika nilai Sig. Apabila nilai p lebih kecil dari 0,05, maka terlihat indikasi adanya heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Gaya Kepemimpinan Otokratis	0,517
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,489

Menurut tabel di atas, nilai signifikansi untuk gaya kepemimpinan otokratis tercatat sebesar 0,517, sementara nilai untuk lingkungan kerja non fisik adalah 0,489, keduanya lebih besar dari 0,05. Dengan kata lain, situasi ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Berganda

Model pengujian ini bertujuan dalam mencari tahu kontribusi pada variabel independent terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2022). Persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 6. Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.460	1.997		-.731	.470
Gaya Kepemimpinan Otokratis	.308	.104	.462	2.946	.006
Lingkungan Kerja Non Fisik	.609	.188	.506	3.230	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berikut ini hasil analisis regresi linea berganda dengan menggunakan program SPSS :

$$y = -1,460 + 0,308 X1 + 0,609 X2 + e$$

Keterangan:

1. Jika nilai gaya kepemimpinan otokratis adalah 0, maka tingkat kepuasan karyawan mencapai -1,460 satuan. Koefisien regresi dari gaya kepemimpinan otokratis menunjukkan hubungan positif dengan kepuasan kerja, yaitu sebesar 0,308 satuan.
2. Jika nilai dari aspek lingkungan kerja yang tidak bersifat fisik adalah nol, maka tingkat kepuasan kerja akan berada pada angka -1,460 unit. Koefisien regresi untuk aspek lingkungan kerja yang tidak bersifat fisik menunjukkan adanya korelasi yang menguntungkan dengan nilai sebesar 0,609 satuan. Artinya, jika ada peningkatan satu unit dalam aspek kerja non-fisik, maka tingkat kepuasan karyawan akan bertambah sebesar 0,609 unit.

Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji T bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah.

Tabel 4. Uji T

Hipotesis	T hitung	Sig.	Hasil Uji
H1	2,946	0,006	H1 diterima H0 ditolak
H2	3,230	0,003	H2 diterima H0 ditolak

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa:

1. Gaya kepemimpinan otokratis (X1) diketahui nilai t hitung > t tabel (2,946 > 1,692360) dan nilai signifikansi <

0,05 artinya H1 diterima dimana gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2. Lingkungan kerja non fisik (X2) diketahui nilai t hitung > t tabel (3,230 > 1,692360) dan nilai signifikansi < 0,05 artinya H2 diterima yang dimana lingkungan kerja yang tidak bersifat fisik memiliki dampak yang baik terhadap tingkat kepuasan karyawan.

3. Uji F

Uji F digunakan untuk mengevaluasi dampak dua variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Uji F

Hipotesis	F hitung	Sig.	Hasil Uji
H3	165,665	0,000	H1 diterima H0 ditolak

Menurut tabel di atas, diperoleh nilai F yang dihitung sebesar 165,665, yang mana lebih besar dari 3,28, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih rendah dari batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen secara bersamaan memiliki dampak terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.909	.904	2.406

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Gaya Kepemimpinan Otokratis

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel yang tersedia, nilai adjusted R Square yang diperoleh adalah 0,909. Teks ini menunjukkan bahwa variabel yang tidak tergantung, yaitu gaya kepemimpinan otoriter (X1) dan lingkungan kerja yang non-fisik (X2), secara bersamaan memberikan kontribusi sebesar 90,9% terhadap variabel yang dipengaruhi, yaitu kepuasan kerja (Y). Sebaliknya, 9,1%.

Selanjutnya, hal-hal lainnya dipengaruhi oleh elemen-elemen lain yang tidak termasuk dalam variabel tersebut.

PEMBAHASAN

Pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kepuasan kerja

Dalam studi ini, tipe kepemimpinan otokratis terbukti memiliki dampak positif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama secara terpisah mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan otokratis memberikan kontribusi yang positif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. X. Berdasarkan data yang ada, diterangkan bahwa pendekatan kepemimpinan otokratis dapat meningkatkan tingkat kepuasan para karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja

Lingkungan kerja non-fisik memiliki dampak pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dengan demikian, hipotesis kedua mengindikasikan bahwa terdapat dampak positif secara individual dari faktor-faktor non-fisik dalam lingkungan kerja memberikan dampak pada tingkat kepuasan karyawan di PT. X, kondisi kerja yang tidak berkaitan dengan aspek fisik dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan dikarenakan komunikasi antara sesama rekan kerja yang terjalin baik menyebabkan para karyawan betah berada di lingkungan kerjanya dan menjadi salah satu alasan untuk terus masuk bekerja.

Pengaruh gaya kepemimpinan otokratis dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan hipotesis ketiga diterima yaitu gaya kepemimpinan yang otoriter serta

keadaan kerja yang tidak bersifat fisik mempengaruhi tingkat kepuasan para karyawan. Berdasarkan hasil analisis, koefisien determinasi Adjusted R Square menunjukkan angka 0,909 atau 90%, yang menandakan bahwa gaya kepemimpinan otokratis dan kondisi kerja non-fisik memberi dampak sebesar 90% terhadap tingkat kepuasan kerja. Sebaliknya, ada 9,1% yang dipengaruhi oleh elemen-elemen lain yang tidak dieksplorasi dalam studi ini. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinan otoriter dan keadaan kerja yang tidak bersifat fisik memiliki pengaruh yang besar yang artinya bisa diterima oleh para pegawai yang mengakibatkan tingginya tingkat kepuasan dari para pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan temuan dari penelitian yang mempelajari pengaruh dari pendekatan kepemimpinan otoriter serta lingkungan kerja yang tidak bersifat fisik terhadap tingkat kepuasan karyawan di PT. X, sehingga kita bisa mendapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang bersifat otoriter menyebabkan pengaruh signifikan pada tingkat kepuasan kerja di PT. X.
2. Lingkungan kerja yang tidak berbentuk fisik memiliki dampak yang besar terhadap tingkat kepuasan karyawan di PT. X
3. Gaya kepemimpinan yang bersifat otoriter serta suasana kerja yang tidak menekankan aspek fisik sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan karyawan di PT. X

Saran

Sebagai masukan untuk PT. X, peneliti memberikan sejumlah rekomendasi sebagai berikut:

1. Pimpinan PT. X dapat memperbaiki diri dari segi hal kebiasaannya agar dapat diterima oleh seluruh karyawan, dan memperbaiki hubungan dengan bawahan agar koordinasi, komunikasi dan partisipasi karyawan dalam perusahaan menjadi lebih baik, diharapkan seluruh karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan mampu berkomunikasi dua arah dengan pimpinan agar bisa lebih meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.
2. Bagi akademis penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan untuk peneliti selanjutnya yang membahas variabel serupa untuk mengembangkan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>
- Arifuddin, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Parepare. *Amsir Management Journal*, 3(1), 1–20. <https://doi.org/10.56341/amj.v3i1.89>
- Ayuningtyas, E. A., Fadilah, D. O., Maskuri, M. A., & Marliah, S. (2022). Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Stres Kerja dalam Mempengaruhi Turnover Intention. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 24(2), 75. <https://doi.org/10.33370/jpw.v24i2.747>
- Jayaningrum, S. K., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2020). Analisis Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Lingkungan Kerja Non Fisik. *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, 5(2), 16–26. <https://doi.org/10.54066/jbe.v5i2.83>
- Khotimah, S., Teguh, H., Dewi, R., Daengs, A., & Wisaya. (2024). Dampak Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Beton Bangun Persada Gresik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Remaja Rosdakarya.
- Pratama, M. A., & Badar, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor dprd kota bima. *JMCBUS: Journal of Management And Creative Business*, 1(4), 398–412.
- Putra, M., Permana, I., & Fadilah, N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Frina Lestari Nusantara. *Jurnal Manajemen, Keuangan Dan Komputer*, 3(3), 55–68.
- Ramban, K., & Edalmen, E. (2022). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 132. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17177>
- Rohmadon, A., & Prayekti, P. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual, Lingkungan Kerja, dan

- Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Super Dazzle Gejayan Yogyakarta. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(3), 1124–1137.
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i3.1523>
- Sari, J., & Rokhmi Fuadati, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 1(1), 39–59.
<https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i1.5133>
- Siregar, R. L., & Lubis, M. J. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 11(2), 170–175.
<https://doi.org/10.32832/tek.pend.v11i2.7084>
- Sugiyono. (2022). *metode penelitian, kuantitatif dan R&D*. alfabeta.
- Surijadi, H., & Idris, Y. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(1), 14–32.
<https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i1.p14-32>
- Wahyuningtyas, R., & Kirana, K. C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 170.
<https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.459>
- Yerita, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 96–102.
<https://doi.org/10.35134/jbeupiypk.v7i1.156>