ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v6i4.9896

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KENCANA SAWIT INDONESIA DI KABUPATEN SOLOK SELATAN

The Effect of Leadership Style and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT. Kencana Sawit Indonesia in South Solok Regency

Sisi Purnama Sari & Zusmawati
STIE KBP Padang
sisipurnamasari69@gmail.com; zusmawati@akbpstie.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Mar 19, 2026	Apr 16, 2026	Apr 28, 2026	May 3, 2026

Abstract

Although employee job satisfaction has been widely studied, research that specifically examines the influence of leadership style and work environment in plantation companies remains limited. This study aims to analyze the influence of leadership style and work environment on employee job satisfaction at PT Kencana Sawit Indonesia. This study used a quantitative approach with a survey design, involving 109 respondents selected using total sampling. Data were collected using a questionnaire and analyzed through multiple linear regression. The results showed that leadership style had a positive and significant effect on employee job satisfaction. The work environment also had a positive and significant effect on employee job satisfaction. These findings contribute to the development of human resource management studies and expand

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

understanding of the factors that influence employee job satisfaction in the plantation sector. The conclusion of this study confirms that leadership style and work environment play an important role in improving employee job satisfaction. Its practical implication is that management needs to apply participatory leadership and create a conducive work environment to support employee job satisfaction at PT Kencana Sawit Indonesia.

Keywords: Leadership Style; Work Environment; Job Satisfaction; Plantation Employees; Human Resource Management

Abstrak: Meskipun kepuasan kerja karyawan telah banyak diteliti, kajian yang secara khusus membahas pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pada perusahaan perkebunan masih terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kencana Sawit Indonesia. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei, melibatkan 109 responden yang dipilih melalui teknik *total sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis melalui regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan pada sektor perkebunan. Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Implikasi praktisnya, manajemen perlu menerapkan kepemimpinan partisipatif dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung kepuasan kerja karyawan di PT Kencana Sawit Indonesia.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja; Karyawan Perkebunan; Manajemen Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan merupakan isu strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki implikasi langsung terhadap kinerja organisasi. Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut tidak hanya berfokus pada pencapaian target produksi, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia secara efektif. Kepuasan kerja menjadi indikator penting karena berkaitan dengan tingkat produktivitas, loyalitas, serta keberlanjutan organisasi. Kepuasan kerja sendiri dapat diartikan sebagai sikap atau perasaan emosional karyawan terhadap pekerjaannya yang mencerminkan sejauh mana pekerjaan tersebut mampu memenuhi harapan individu (Robbins & Judge, 2019). Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan kinerja optimal dan komitmen tinggi terhadap perusahaan, sedangkan ketidakpuasan kerja dapat memicu berbagai permasalahan seperti meningkatnya absensi, rendahnya disiplin kerja, serta tingginya turnover (Denok et al., 2021).

Fenomena ini juga ditemukan pada PT. Kencana Sawit Indonesia di Kabupaten Solok Selatan, di mana masih terdapat permasalahan kedisiplinan karyawan seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan, serta ketidakpatuhan terhadap aturan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan adanya indikasi ketidakpuasan kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam menanggapi fenomena tersebut, kepuasan kerja tidak dapat dilepaskan dari faktor organisasi, khususnya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan merupakan cara atau pola perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi (Suryadi, 2019). Gaya kepemimpinan yang tepat mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi, serta mendorong keterlibatan karyawan dalam organisasi (Hersugondo, 2018). Di sisi lain, lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan, baik berupa kondisi fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi aktivitas kerja dan kenyamanan dalam bekerja (Sutrisno, 2019). Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa nyaman dan aman sehingga meningkatkan semangat kerja serta kepuasan karyawan (Sa'adah & Chabibi, 2020). Dengan demikian, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan dua variabel penting yang berperan dalam membentuk kepuasan kerja karyawan.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Waworundeng et al. (2021) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berperan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja melalui peningkatan motivasi dan keterlibatan karyawan. Sementara itu, penelitian Pitoyo dan Handayani (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, Kasra dan Ali (2023) juga menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Namun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada sektor industri umum dan belum secara spesifik mengkaji sektor perkebunan kelapa sawit yang memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda, seperti kondisi kerja lapangan, tekanan kerja fisik, serta struktur organisasi yang cenderung hierarkis. Selain itu, penelitian yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan dalam satu model penelitian pada konteks perusahaan perkebunan masih terbatas. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih mendalam.

Penelitian ini menawarkan kebaruan (novelty) dengan mengintegrasikan variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam menganalisis kepuasan kerja karyawan pada sektor perkebunan kelapa sawit, khususnya di PT. Kencana Sawit Indonesia. Secara teoritis, penelitian ini didasarkan pada teori kepuasan kerja yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kondisi pekerjaan, hubungan interpersonal, dan kepemimpinan (Robbins & Judge, 2019). Selain itu, penelitian ini juga mengadopsi konsep kepemimpinan partisipatif yang menekankan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan Saputra et al., (2023) serta teori lingkungan kerja yang menyoroti pentingnya aspek fisik dan psikologis dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Sedarmayanti, 2019). Integrasi ketiga konsep ini memberikan pendekatan yang lebih komprehensif dalam memahami perilaku karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia di Kabupaten Solok Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, sehingga dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor perkebunan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia di Kabupaten Solok Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia yang berjumlah 150 dengan teknik penentuan sampel menggunakan rumus Yamane pada tingkat kesalahan 5% sehingga diperoleh 109 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling dengan metode simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel penelitian. Data yang digunakan berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Subjek atau Lokasi penelitian ini berada di Sungai Kunyit, Kecamatan Balai Janggo, Kabupaten Solok Selatan, Provinsi Sumatra Barat, Indonesia.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrument penelitian (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastiditas), serta analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara persial. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan aplikasi Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

HASIL

Penelitian ini melibatkan 109 responden yang merupakan karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia di Kabupaten Solok Selatan.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	32	29,4%
2	Perempuuan	77	70,6%

Sumber: Olah Data SPSS 25 (Januari 2026)

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	21-30 tahun	37	33,9%
2	31-40 tahun	29	26,6%
3	41-50 tahun	25	22,9%
4	>50 tahun	18	16,5%

Sumber: Olah Data SPSS 25 (Januari 2026)

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	<5 tahun	38	34,9%
2	5-10 tahun	34	31,2%
3	11-20 tahun	37	33,9%

Sumber: Olah Data SPSS 25 (Januari 2026)

Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	24	22,0%
2	D3	23	21,1%
3	S1	62	56,9%

Sumber: Olah Data SPSS 25 (Januari 2026)

Berdasarkaan karakteristik responden, mayoritras responden berjenis kelamin Perempuan sebanyak 77 orang (70,6%), sedangkan laki-laki sebanyak 32 orang (29,4%). Dari segi usia, Sebagian besar responden berada pada rentang usia 21-30 tahun sebanyak 37 orang (33,9%), diikuti usia 31-40 tahun sebanyak 29 orang (26,6%), usia 41-50 tahun sebanyak 25 orang (22,9%), dan usia >50 tahun sebanyak 18 orang (16,5%). Dari segi lama bekerja, Sebagian besar responden berkerja dalam rentang waktu <5 tahun sebanyak 38 orang (34,9%), rentang waktu 10-20 tahun sebanyak 37 orang (33,9%) dan rentang waktu 5-10 tahun sebanyak 34 orang (31,2%). terakhir dari segi Pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan S1 sebanyak 62 orang (56,9%), SMA sebanyak 24 orang (22,0%), dan D3 sebanyak 23 orang (21,1%).

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan nilai r hitungnya melebihi nilai r tabel (0,1424) pada taraf signifikan 5% dengan N = 190 – 2, sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dalam bentuk uji Kolmogorov-Smirnov yang bertujuan untuk menentukan distribusi normal. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika hasilnya > 0,05 dan apabila tida normal jika hasilnya menunjukan < 0,05.

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test 4		
		Unstandardized Residual
N		109[c]
Exponential parameter.[a,b]	Mean	3.3122156
Most Extreme Differences	Absolute	0.1
	Positive	0.072
	Negative	-0.1
Kolmogorov-Smirnov Z		0.685
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.736
a. Test Distribution is Exponential.		

b. Calculated from data.
c. There are 62 values outside the specified distribution range. These values are skipped.

Sumber: Olah Data SPSS 25 (Januari 2026)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov Z = 0,685 > 0,05 dan Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,736 > 0,05 menandakan residual berdistribusi normal. Sehingga model regresi valid untuk dilanjutkan. Model memenuhi syarat normalitas asumsi klasik.

2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Deteksi tidak adanya Multikolinearitas yakni dengan melihat besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance:

a. Apabila Tolerance > 0.1 dan VIF < 10 artinya penelitian tidak terdapat indikasi Multikolinearitas.

b. Apabila Tolerance < 0.1 dan VIF > 10 artinya penelitian memiliki indikasi Multikolinearitas.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,820	1,220	Tidak terdapat indikasi multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,820	1,220	Tidak terdapat indikasi multikolinearitas

Sumber: Olah Data SPSS 25 (Januari 2026)

Berdasarkantabel di atas, uji multikolinearitas dilakukan dengan meninjau nilai Tolerance dan VIF untuk kedua variabel independent, yaitu Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai Tolerance Gaya Kepemimpinan dan LIngkungan Kerja sebesar 0,820 (> 0,10) dan nilai VIF sebesar 1,220 (< 10). Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat korelasi yang kuat antar variabel independent, sehingga model regresi aman dari masalah multikolinearitas sehingga hasil uji t valid untuk pengambilan keputusan.

3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk memprediksi regresi yang digunakan cocok atau tidak. Dalam SPSS metode yang sering digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji gletser dengan ketentuan jika nilai sig > 0,05 berarti tidak terjadi heteroskedaktistas.

Tabel 7. Heteroskedastisitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.581	3.447		3.94	0
	Gaya Kepemimpinan (X1)	-0.082	0.043	-0.194	-1.896	0.061
	Lingkungan Kerja (X2)	-0.066	0.041	-0.163	-1.593	0.114
a. Dependent Variable: abs_res						

Sumber: Olah Data SPSS 25 (Januari 2026)

Tabel diatas menunjukkan hasil uji Glejser pada regresi absolut residual (ABS_RES) sebagai variabel dependen menunjukkan Sig. Gaya Kepemimpinan (0,061 > 0,05), dan Lingkungan Kerja (0,114 > 0,05). Disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model penelitian.

4 Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi atau prediksi yang melibatkan beberapa variable X dan hanya satu variable Y. Regresi berganda jumlah variable bebas yang digunakan untuk memprediksi variable tergantung lebih dari satu. Pada penelitian saat ini, X peneliti berjumlah dua variable, yaitu Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja. Sementara untuk variabel Y yaitu Kepuasan Kerja.

Tabel 8. Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.95	5.276		3.781	0
	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.175	0.066	0.247	2.643	0.009
	Lingkungan Kerja (X2)	0.225	0.063	0.332	3.554	0.001
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)						

Sumber: Olah Data SPSS 25 (Januari 2026)

Model regresi menunjukkan satu variabel independent yaitu Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan persamaan:

$$\mathbf{Y = 19{,}950 + 0{,}175\ X1 + 0{,}225\ X2}$$

Berikut adalah interpretasinya:

a. Konstanta (19,95): Jika Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja bernilai nol, Kepuasan Kerja adalah sebesar 19,95 unit.
b. Gaya Kepemimpinan (β=0,175, p=0,009): Setiap peningkatan 1 poin dalam praktik Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,1,75 poin.
c. Lingkungan Kerja (β=0,225, p=0,001): Setiap peningkatan 1 poin dalam praktik Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,225 poin.

5 Uji Hipotesis Persial (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menilai hipotesis yang telah ditetapkan serta untuk menentukan seberapa signifikan pengaruhnya dan arah hubungan antara variabel independen dan dependen, baik secara terpisah maupun keseluruhan. Pengujian hipotesis awal ini dilakukan dengan menggunakan uji parsial, yaitu (uji t). Pengujian ini didasarkan pada tingkat signifikansi 0,05. Penerimaan atau penolakan hipotesis didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka variabel independen secara individu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka variabel independen tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

Tabel 9. Uji t

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.95	5.276		3.781	0
	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.175	0.066	0.247	2.643	0.009
	Lingkungan Kerja (X2)	0.225	0.063	0.332	3.554	0.001
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)						

Sumber: Olah Data SPSS 25 (Januari 2026)

Berdasakan hasil uji t (uji persial) pada tabel *Coefficients* variabel Gaya Kepeimpinan (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,175 dengan t-hitung 2,643, yang lebih besar dari t-tabel 1,982, serta nilai p sebesar 0,009 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa Gaya Kepeimpinan erpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia Di Kabupaten Solok Selatan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Kencana Sawit Indonesia menjadi faktor penting dalam membentuk Kepuasan kerja karywannya.

Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki koefisien regresi 0,225 dengan t-hitung 8,397 > 1,972 dan p-value 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa green brand trust berpengaruh positif dan signifikan terhadap purchase intention, sehingga (H2) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kepercayaan konsumen terhadap komitmen lingkungan Miniso menjadi faktor penting dalam membentuk purchase intention.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia di Kabupaten Solok Selatan. Temuan ini menegaskan bahwa dalam konteks organisasi, kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individual, tetapi lebih dominan dibentuk oleh bagaimana organisasi mengelola kepemimpinan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan merupakan hasil dari interaksi antara faktor manajerial dan kondisi kerja yang dirasakan secara langsung oleh karyawan, di mana kedua aspek tersebut berperan penting dalam membentuk persepsi dan sikap kerja karyawan.

Pengaruh signifikan gaya kepemimpinan mengindikasikan bahwa pola kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi telah mampu menjadi determinan utama dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung merespons secara positif terhadap kepemimpinan yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan, serta melibatkan mereka dalam proses kerja. Temuan ini sejalan dengan Kasra & Ali (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, Waworundeng et al. (2021) juga menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan

variabel penting yang menghubungkan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, di mana karyawan yang merasa puas akan menunjukkan motivasi dan loyalitas yang lebih tinggi. Dengan demikian, diterimanya hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif telah mampu mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan secara langsung.

Selanjutnya, hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya berkaitan dengan aspek fisik seperti fasilitas dan tata ruang, tetapi juga mencakup aspek sosial seperti hubungan antarpegawai dan dukungan dari atasan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Abdurraffi (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja menjadi faktor yang saling melengkapi dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kondisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja lebih banyak dipengaruhi oleh kualitas interaksi antara pemimpin dengan karyawan serta kondisi lingkungan kerja dibandingkan hanya faktor individual semata. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja menjadi fondasi utama dalam membentuk sikap positif karyawan yang berujung pada meningkatnya kepuasan kerja. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperkuat kualitas kepemimpinan serta menjaga konsistensi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar kepuasan kerja karyawan dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia di Kabupaten Solok Selatan. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja karyawan lebih dominan dipengaruhi oleh efektivitas kepemimpinan serta kondisi lingkungan kerja yang kondusif dibandingkan faktor individual semata. Dengan demikian, tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap

kepuasan kerja telah terjawab secara empiris. Secara teoritis, hasil ini memperkuat konsep dalam manajemen sumber daya manusia bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan determinan utama dalam membentuk sikap dan kepuasan kerja karyawan.

Secara praktis, penelitian ini memberikan kontribusi bagi perusahaan, khususnya PT. Kencana Sawit Indonesia, bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan akan lebih efektif apabila difokuskan pada penguatan kualitas gaya kepemimpinan serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan, serta lingkungan kerja yang mendukung secara fisik dan sosial, menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks perusahaan perkebunan di daerah. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti kompensasi, motivasi, atau budaya organisasi, memperluas objek penelitian pada sektor dan wilayah yang berbeda, serta menggunakan pendekatan longitudinal atau metode campuran (mixed methods) agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurraffi, M. A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja: Studi pada Karyawan PT Pos Indonesia Kota Bandung* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung]. https://digilib.uinsgd.ac.id/65970/

Denok, A., Fajriyah, N., & Prabowo, A. (2021). Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 9*(1), 34–47.

Hersugondo. (2018). Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 7*(2), 112–120.

Kasra, E., & Ali, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisplin, 2*(3), 304–313. https://doi.org/10.38035/jim.v2i3.389

Pitoyo, D. J., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis, 9*(2), 152–159. https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i2.17794

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

Sa'adah, L., & Chabibi, M. (2020). Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 4*(2), 87–95.

Saputra, D., Parashakti, R. D., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP, 1*(1), 1–14. https://doi.org/10.59422/global.v1i01.134

Sedarmayanti. (2019). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.

Suryadi, A. (2019). Kepemimpinan Transformasional dan Dampaknya pada Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen, 7*(2), 44–53.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.

Waworundeng, T., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan PT Wenang Cemerlang Press. *Jurnal Administrasi Bisnis, 11*(2), 85–92. https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jab/article/view/35567