

**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DENGAN
LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

Berlian Agustina Mahardhika¹, Tristiana Rijanti^{2*}

¹Program Pascasarjana Universitas STIKUBANK Semarang, Indonesia

²Universitas STIKUBANK Semarang, Indonesia

berlian.mahardhika@gmail.com¹, tristianar@edu.unisbank.ac.id^{2*}

Manuskrip: September -2022; Ditinjau: September -2022; Diterima: September -2022; Online: Oktober-2022;
Diterbitkan: Oktober-2022

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara LMX dan kepribadian terhadap kepuasan kerja. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan Kerja memoderasi pengaruh dan kepribadian terhadap kepuasan kerja. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, Uji Model, Analisis Regresi Linier Berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menjelaskan bahwa leader member exchanger dan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja dapat memoderasi pengaruh leader member exchanger dan kepribadian terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Leader Member Exchange, Kepribadian, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The study's goal was to find out how LMX and personality traits affect job satisfaction. Analyze how personality and the work environment influence job satisfaction. Analyzing the data utilized instrument test, model test multiple linear regression analysis coefficient of determination and hypothesis testing. According to the findings of the research, job happiness is significantly influenced by the leading member exchanger and personality. The impact of leadership member exchanger and personality on job happiness might be moderated by the work environment in some cases.

Keywords: Leader member exchange, Personality, Work Environment, Job satisfaction

I. PENDAHULUAN

Kepemimpinan tidak lepas dari konsep adanya pemimpin dan karyawan atau atasan dan bawahan dalam sebuah organisasi. *Leader member exchange* (LMX) merupakan hubungan dua arah yang dinamis antara pemimpin dengan karyawan. LMX sebagai suatu dinamika hubungan atasan dengan bawahan, yang memiliki sifat multidimensional yang terdiri dari empat aspek (Kartika et al., 2019)

Hubungan *leader member exchange* terhadap kepuasan kerja memang dapat diklasifikasikan sebagai hubungan yang menarik antar aspek dari kedua variabel tersebut. Selain *leader member exchange* terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kepribadian. Kepribadian sangat perlu diketahui dan dipelajari karena kepribadian sangat berkaitan dengan pola penerimaan lingkungan sosial terhadap seseorang. Orang yang memiliki kepribadian sesuai dengan pola yang dianut oleh masyarakat di lingkungannya, akan mengalami penerimaan yang baik, tetapi sebaliknya jika kepribadian seseorang tidak sesuai, apalagi bertentangan dengan pola yang dianut lingkungannya, maka akan terjadi penolakan dari masyarakat. Personality atau kepribadian berasal dari kata “persona” yang berarti topeng (Djaali, 2014)

Kepribadian ialah suatu konfigurasi motif, sifat serta nilai-nilai yang khas yang menjadikan corak khas gaya kehidupan yang bersifat individual (Chairilisyah, 2012).

Hubungan kepribadian terhadap kepuasan kerja memang dapat diklasifikasikan sebagai hubungan yang menarik antar aspek dari kedua variabel tersebut. Hasil penelitian Arianto & Choliq (2019) menjelaskan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain *leader member exchange* dan kepribadian terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, Nitisemito dalam Utami (2018). Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Budianto & Katini, 2015). Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.

Sekretariat Daerah Kota Salatiga merupakan Instansi Pemerintahan di Kota Salatiga. Berdasarkan Peraturan Walikota Salatiga Nomor 53 Tahun 2011 telah mengatur tugas pokok dan fungsi masing-masing pejabat di lingkungan Pemerintah Kota Salatiga. Sehingga diharapkan tidak terjadi tumpang tindih pelaksanaan kegiatan atau over lapping dalam bekerja, masing-masing pejabat memiliki tugas dan tanggung jawab secara jelas, apa yang harus dikerjakan karena tugas pokok dan fungsinya, bagian mana yang tidak boleh dikerjakan karena menjadi tugas dan tanggung jawab bidang atau seksi lain.

Kondisi suatu organisasi pemerintahan bergantung pada sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya, jika kondisi sumber daya manusianya dipengaruhi oleh pegawai yang tidak efisien dalam bekerja dikarenakan tidak merasa puas dengan pimpinan ataupun lingkungan kerja dapat menurunkan kinerja organisasi tersebut, hal tersebut juga terjadi bagi Sekretariat Daerah Kota Salatiga. Terkait dengan pelaksanaan peningkatan reformasi birokrasi khususnya reformasi sumber daya aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Salatiga yang mampu mendukung pembangunan tata kelola pemerintahan yang baik, diperlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) Daerah Kota Salatiga yang memiliki kemauan dan kemampuan serta motivasi yang tinggi untuk membantu Pemerintah Kota Salatiga mencapai visi misi serta program Pemerintah Kota Salatiga.

Berdasarkan pengamatan penulis, diduga masih rendahnya kepuasan kerja ASN pada Sekretariat Daerah Kota Salatiga. Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut masih ada pegawai yang merasa tugas yang diberikan kepadanya merupakan rutinitas yang membosankan sehingga pekerjaan/tugas menjadi terabaikan.

Selanjutnya masih ada pegawai yang tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga sering meninggalkan kantor di jam kerja dan masih banyak pegawai yang datang terlambat dan hampir setiap harinya ada pegawai yang terlambat datang kerja.

Sesuai dengan hasil pra survey, menunjukkan bahwa dari 20 pegawai atau 15% dari jumlah sampel memberikan jawaban yang bervariasi, terutama pada pernyataan pertama

yang mendapatkan jawaban tidak setuju sebesar sebanyak 3 responden atau sebesar 15% dan pernyataan kelima yang mendapatkan jawaban tidak setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 20%.

Hasil tersebut menggambarkan bahwa terdapat pegawai yang merasa kurang senang dengan tugas yang diberikan oleh organisasi setiap harinya, serta juga terdapat pegawai yang agak tidak setuju dengan gaji yang harus sama rata. Maka dari itu variabel kepuasan kerja menjadi sangat rentan untuk dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel independen.

Kepuasan kerja dalam kenyataannya dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang terdapat dalam lingkungan organisasi tersebut, misalnya seperti kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompetensi, kompensasi dan lain-lain.

Masih terdapat beberapa penelitian yang tidak konsisten mengenai hasil penelitiannya dan menjadikan beberapa penelitian masih belum diketahui hasil yang sebenarnya. Serta juga diketahui bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor yang ada.

Adapun pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh LMX dan kepribadian terhadap kepuasan kerja ? Bagaimana lingkungan kerja memoderasi pengaruh LMX dan kepribadian terhadap kepuasan kerja ?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara LMX dan kepribadian terhadap kepuasan kerja. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan Kerja memoderasi pengaruh dan kepribadian terhadap kepuasan kerja

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya, Robbins dalam Ningsih & Rijanti (2021). Menurut Hasibuan dalam Aminah & Chadhiq (2020) kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Adapun dimensi dan indikator kepuasan kerja menurut Robbins dalam Ningsih & Rijanti (2021) antara lain :

- a. Pekerjaan itu sendiri terdiri dari Variasi tugas, Kesulitan kerja, Jumlah kerja, Kesempatan belajar.
- b. Gaji meliputi Besaran gaji yang diterima, Menerima gaji sama rata, Gaji yang sesuai jabatan
- c. Promosi antara lain Keadilan mendapat promosi, Kesempatan mendapat promosi.
- d. Pengawasan terdiri dari Atasan harus dapat mengawasi kinerja bawahan, Setiap pekerjaan harus diawasi oleh organisasi
- e. Rekan kerja mencakup Rekan kerja dapat meringankan pekerjaan, Mengerjakan tugas bersama rekan

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja (Budianto & Katini, 2015).

Sedarmayanti memberikan pendapat bahwa lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Budianto & Katini, 2015).

Dimensi dan indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (Naa, 2017) yaitu :

- a. Lingkungan Kerja Fisik yang terdiri dari penerangan, kelembagaan tempat kerja, sirkulasi udara, tata warna tempat kerja, dekorasi tempat kerja.
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik meliputi hubungan dengan rekan kerja, suasana kondusif tempat kerja, hubungan dengan atasan

3. *Leader-Member Exchange*

Leader-Member Exchange atau teori pertukaran pemimpin-anggota menjelaskan proses pembuatan peran antara pemimpin dan bawahan serta hubungan pertukaran yang berkembang dari waktu ke waktu, Yukl dalam Pratikna (2015). Northouse dalam Harahap & Amalia (2017) menyatakan bahwa LMX lebih memusatkan pada pertukaran pemimpin dengan anggota sebagai pertukaran vertikal artinya bawahan lebih banyak menerima informasi, pengaruh, kepercayaan, dan peran dari pemimpin di dalam unit kerja yang sama, dibandingkan dari luar kelompok.

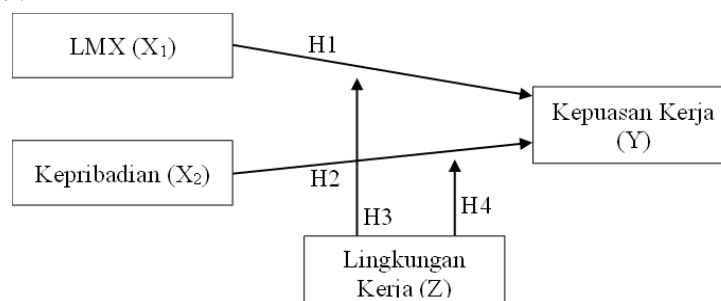
Selain itu Yukl dalam Pratikna (2015) menyatakan terdapat dimensi dan indikator dari teori *Leader member exchange* (LMX), yaitu :

- a. Affection (Afeksi)
 - 1) Mempengaruhi satu sama lain
 - 2) Daya tarik interpersonal
- b. Dukungan dan Kepercayaan Anggota
 - 1) Ekspresi dukungan
 - 2) Karakter seseorang pada staf
 - 3) Kepercayaan
- c. Contribution (Kontribusi)
 - 1) Persepsi jumlah
 - 2) Kualitas aktivitas
- d. Professional Respect (Penghormatan Profesional)
 - 1) Hubungan timbal balik
 - 2) Perasaan saling menghargai

4. Kepribadian

Kreitner & Kinicki menjelaskan bahwa kepribadian merupakan kombinasi dari kondisi fisik yang stabil dan karakteristik mental yang dapat memberikan satu identitas tersendiri dari masing-masing karyawan yang ada di organisasi (Sinamo, 2016). Kepribadian adalah karakteristik seseorang yang menyebabkan munculnya konsistensi perasaan, pemikiran, dan perilaku-perilaku (Satrio et al., 2020)

Dimensi dan indikator variabel kepribadian Big Five (Huzna, 2018) adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kepribadian

- a. *Extraversion* atau Ekstraversi
- b. *Agreeableness* atau Kesepakatan
- c. *Conscientiousness* atau Kegigihan
- d. *Neuroticism* atau Neurotisme
- e. *Openness to Experience* atau Keterbukaan

III. METODE PENELITIAN

Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka atau kalau boleh dikatakan oleh penulis merupakan ringkasan pada tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti. Kerangka konseptual diharapkan akan memberikan gambaran dan mengarahkan asumsi mengenai variabel-variabel yang akan diteliti serta dapat memberikan petunjuk kepada peneliti di dalam merumuskan masalah penelitian.

Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Salatiga sebanyak 133 pegawai.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling yaitu, teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu, maka sampel yang digunakan sebanyak 133 pegawai Sekretariat Daerah Kota Salatiga dengan kriteria :

1. Berstatus ASN
2. Masa kerja min. 5 tahun
3. Pendidikan terakhir min. SLTA

IV. HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil pengujian validitas pada variabel *Leader member exchange* memiliki nilai KMO (0,747) > 0,50 dan nilai factor loading > 0,40, dengan demikian instrumen valid.
- b. Berdasarkan hasil pengujian validitas pada variabel Kepribadian memiliki nilai KMO (0,769) > 0,50 dan nilai factor loading > 0,40, dengan demikian instrumen valid.
- c. Berdasarkan hasil pengujian validitas pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai KMO (0,779) > 0,50 dan nilai factor loading > 0,40, dengan demikian instrumen valid.
- d. Berdasarkan hasil pengujian validitas pada variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai Sumber : data primer yang diolah tahun 2022

KMO (0,816) > 0,50 dan nilai factor loading > 0,40, dengan demikian instrumen valid, Dari hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel dinyatakan reliabel karena memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60

2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Secara umum dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) berada antara 0 dan 1 atau $0 \leq \text{Adjusted } R \text{ Square} \leq 1$. Adapun hasil analisa statistik mengenai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) dalam penelitian ini sebagai berikut :

Model Persamaan	<i>Adjusted R Square</i>	Uji F	Uji t		Keterangan
			Beta	Sig	
Model I $Y = \alpha_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$	0,798	0,000	0,187	0,000	Hipotesis 1 diterima
1) <i>Leader member exchange</i> terhadap kepuasan kerja					
2) Kepribadian terhadap kepuasan kerja			0,786	0,000	Hipotesis 2 diterima

<p>Model II $Y = \alpha_2 + \beta_3 X_1 + \beta_4 (X_1 * Z) + e_2$ 3) <i>Leader member exchange</i> terhadap kepuasan kerja dimoderasi lingkungan kerja</p>	0,801	0,000	1,214	0,000	Hipotesis 3 diterima
<p>Model III $Y = \alpha_3 + \beta_5 X_2 + \beta_6 (X_2 * Z) + e_3$ 4) Kepribadian terhadap kepuasan kerja dimoderasi lingkungan kerja</p>	0,855	0,000	0,813	0,000	Hipotesis 4 diterima

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang disajikan pada tabel di atas dapat diketahui hasil sebagai berikut :

- 1) Pengujian regresi *leader member exchange* terhadap kepuasan kerja ditemukan hasil Sig. $0,000 < 0,05$ dan Koefisien Beta positif sebesar 0,187. Dengan demikian, semakin baik *leader member exchange* yang dimiliki organisasi terhadap kepuasan kerja, maka kepuasan kerja semakin meningkat.
- 2) Pengujian regresi kepribadian terhadap kepuasan kerja ditemukan hasil Sig. $0,000 < 0,05$ dan Koefisien Beta positif sebesar 0,786. Dengan demikian, semakin baik kepribadian pegawai yang diberikan terhadap organisasi, maka kepuasan kerja pada juga akan ikut meningkat.
- 3) Pengujian regresi *leader member exchange* terhadap kepuasan kerja dimoderasi lingkungan kerja ditemukan hasil Sig. $0,000 < 0,05$ dan Koefisien Beta positif sebesar 1,214. Dengan demikian, lingkungan kerja mampu menjadi variabel moderasi dan bersifat menguatkan pada *Leader Member Exchange* terhadap Kepuasan Kerja dimoderasi Lingkungan Kerja.
- 4) Pengujian regresi kepribadian terhadap kepuasan kerja dimoderasi lingkungan kerja ditemukan hasil Sig. $0,000 < 0,05$ dan Koefisien Beta positif sebesar 0,813. Dengan demikian, lingkungan kerja mampu menjadi variabel moderasi dan bersifat menguatkan pada kepribadian terhadap Kepuasan Kerja dimoderasi Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil uji yang disajikan pada tabel di atas dapat diketahui hasil sebagai berikut :

- a) Pada model I dihasilkan nilai .Sig sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini mengandung arti bahwa variable *leader member exchange* dan kepribadian berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja Pada persamaan II dihasilkan nilai .Sig sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini mengandung arti bahwa variable *leader member exchange* dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.
- b) Hasil Koefisien Determinasi (*Adjusted R2*) sebesar 0,798. Hal ini mengandung arti bahwa variable *leader member exchange* dan kepribadian mampu memberikan kontribusi dalam menjelaskan kepuasan kerja sebesar 79,8%, sedangkan sisanya sebesar 20,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan hasil persamaan dalam penelitian ini, antara lain :

- a. Pada pengujian regresi *leader member exchanger* terhadap kepuasan kerja ditemukan hasil Sig. $0,000 < 0,05$ dan Koefisien Beta positif sebesar 0,187. Angka tersebut mengandung makna bahwa *leader member exchanger* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin baik *leader member exchange* yang dimiliki organisasi terhadap kepuasan kerja, maka kepuasan kerja akan ikut

- meningkat. Berdasar pada hasil tersebut maka dapat dinyatakan **Hipotesis 1 diterima**.
- b. Pada pengujian regresi kepribadian terhadap kepuasan kerjaditemukan hasil Sig. $0,000 < 0,05$ dan Koefisien Beta positif sebesar 0,786. Angka tersebut mengandung makna bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin baik kepribadian pegawai yang diberikan terhadap organisasi, maka kepuasan kerja pada juga akan ikut meningkat. Berdasar pada hasil tersebut maka dapat dinyatakan **Hipotesis 2 diterima**.
 - c. Pada pengujian regresi *leader member exchange* terhadap kepuasan kerja dimoderasi lingkungan kerja ditemukan hasil Sig. $0,000 < 0,05$ dan Koefisien Beta positif sebesar 1,214. Angka tersebut mengandung makna bahwa lingkungan kerja dapat memoderasi pengaruh *leader member exchange* terhadap kepuasan kerja dan bersifat menguatkan pada *Leader member exchange* terhadap kepuasan kerja. Berdasar pada hasil tersebut maka dapat dinyatakan **Hipotesis 3 diterima**.
 - d. Pada pengujian regresi kepribadian terhadap kepuasan kerja dimoderasi lingkungan kerja ditemukan hasil Sig. $0,000 < 0,05$ dan Koefisien Beta positif sebesar 0,813. Angka tersebut mengandung makna bahwa lingkungan kerja dapat memoderasi kepribadian terhadap kepuasan kerja dan bersifat menguatkan pada kepribadian terhadap kepuasan kerja. Berdasar pada hasil tersebut maka dapat dinyatakan **Hipotesis 4 diterima**.

Pengaruh *Leader member exchange* terhadap Kepuasan Kerja

Leader member exchange atau teori pertukaran pemimpin-anggota menjelaskan proses pembuatan peranantara pemimpin dan bawahan serta hubungan pertukaran yang berkembang dari waktu ke waktu (Pratikna, 2015). Dalam sebuah organisasi seorang pimpinan harus dapat memberikan kontribusi tinggi untuk dapat meningkatkan kepuasan karyawannya, dengan begitu akan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja setiap individu pegawai.

Robbins dalam (Pitasari & Perdhana, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya.

Hasil analisis menunjukkan bahwa hasil Sig. $0,000 < 0,05$ dan Koefisien Beta positif sebesar 0,187. Angka tersebut mengandung makna bahwa *leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin baik *leader member exchanger* yang dimiliki organisasi terhadap kepuasan kerja, maka kepuasan kerja akan ikut meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Handayani (2019) yang juga menyatakan bahwa *leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hasil tersebut senada dengan penelitian Wibowo & Sutanto (2013) yang juga menyatakan bahwa *leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan antara kepribadian dengan kepuasan kerja merupakan sebuah hal yang tidak dapat dilepaskan, karena seorang karyawan harus memiliki sikap atau kondisi mental yang leluasan dalam menjalankan pekerjaan yang akan berdampak pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi, dari sisi karyawan, kepuasan kerja akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan dari sisi perusahaan, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima (Puspitawati & Riana, 2014)

Hasil analisis menunjukkan bahwa hasil Sig. $0,000 < 0,05$ dan Koefisien Beta positif sebesar 0,786. Angka tersebut mengandung makna bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin baik kepribadian pegawai yang diberikan terhadap organisasi, maka kepuasan kerja pada juga akan ikut meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Arianto & Choliq (2019) menjelaskan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal tersebut senada dengan penelitian Ena (2012) yang juga menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Leader member exchange* terhadap Kepuasan Kerja dengan Moderasi Lingkungan Kerja

Pertukaran pemimpin-anggota atau disebut *Leader member exchange* (LMX) adalah system dari sejumlah komponen dan hubungan di antara komponen-komponen tersebut yang melibatkan kedekatan pemimpin dengan anggota atau dyadic. Dalam sebuah organisasi seorang pimpinan harus dapat memberikan kontribusi tinggi untuk dapat meningkatkan kepuasan karyawannya, dengan begitu akan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja setiap individu pegawai.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang memiliki rasa senang serta cinta terhadap pekerjaannya. Sikap ini dapat dilihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Dalam sebuah pengaruh juga terdapat aspek lain yang dapat menjadi penguat atau melemahkan pengaruh, hubungan antara LMX terhadap kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh aspek lain yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, Nitisemito dalam Utami (2018)

Hasil analisis menunjukkan bahwa hasil Sig. $0,000 < 0,05$ dan Koefisien Beta positif sebesar 1,214. Angka tersebut mengandung makna bahwa lingkungan kerja dapat memoderasi pengaruh *leader member exchange* terhadap kepuasan kerja dan bersifat menguatkan pada *Leader member exchange* terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Wuwungan et al., (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja dengan Moderasi Lingkungan Kerja

Kepribadian ialah suatu konfigurasi motif, sifat serta nilai-nilai yang khas yang menjadikan corak khas gaya kehidupan yang bersifat individual (Chairilisyah, 2012). Hubung anantara kepribadian dengan kepuasan kerja merupakan sebuah hal yang tidak dapat dilepaskan, karena seorang karyawan harus memiliki sikap atau kondisi mental yang leluasan dalam menjalankan pekerjaan yang akan berdampak pada kepuasan kerja.

Dalam sebuah pengaruh juga terdapat aspek lain yang dapat menjadi penguat atau melemahkan pengaruh, hubungan antara kepribadian terhadap kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh aspek lain yaitu lingkungan kerja. Sedarmayati dalam Budianto & Katini (2015) memberikan pendapat bahwa lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Hasil analisis menunjukkan bahwa hasil Sig. $0,000 < 0,05$ dan Koefisien Beta positif sebesar 0,813. Angka tersebut mengandung makna bahwa lingkungan kerja dapat memoderasi pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja dan bersifat menguatkan pada kepribadian terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Maula (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

V. KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian adalah *leader member exchanger* dan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja dapat memoderasi pengaruh *leader member exchanger* dan kepribadian terhadap kepuasan kerja.

Adapun saran yang dapat diberikan untuk penelitian mendatang adalah penambahan jumlah sampel, penambahan variabel independent seperti motivasi, fasilitas kerja.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Aminah, S., & Chadhiq, U. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Individu dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening. *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 128–137. <https://doi.org/10.31942/akses.v15i2.3786>
- Arianto, D. A., & Choliq, A. (2019). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Starwood Furniture Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 13(1), 25–34. <https://pdf.lemlit.com/wp-content/uploads/2019/10/JEBE-13-1-03-Arianto.pdf>
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. *KREATIF*, 3(1), 100–124. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>
- Harahap, R. N. A., & Amalia, S. (2017). Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 62. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i1.547>
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Hamsinah, H. (2022). *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi*. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 5(3), 702-709.
- Huzna, V. F. (2018). Analisis Faktor Kepribadian, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Afektif Terhadap Kemangkiran (Studi pada Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah Raga Kabupaten Pangandaran. *Performance*, 25(1), 24–35.
- Kartika, E. W., Aprilia, A., Giyanto, T. R., & Handoko, K. (2019). *Analisa Persepsi Leader Member Exchange Pada Kampoeng Roti. 2001*, 276–285.
- Mutaufiq, A. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi*. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Bisnis Keuangan*, 18(2).
- Naa, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(02), 167–176.
- Ningsih, S., & Rijanti, T. (2021). Pengaruh kepribadian , work-life balance , dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja The influence of personality , work-life balance , and organizational culture on job satisfaction. *13(2)*, 315–323.
- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/management>
- Satrio, D., Budiharjo, A., & Prasetyani, D. (2020). Hubungan Religiusitas Dan Kepribadian terhadap Perilaku Prosocial Pada Perawat. *Jurnal PENA*, 34(1), 77–85.