

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KEBAHAGIAAN KARYAWAN**

(Studi Empiris pada Karyawan SMAN 1 KASIHAN BANTUL)

***THE INFLUENCE OF THE LEADERSHIP, WORK ENVIRONMENT AND
JOB SATISFACTION ON HAPPINESS***

(Empirical Study of staff SMAN 1 at Kasihan Bantul)

RIZA WIDYANTORO

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

ABSTRACT

This study aimed to analyze the Influence of Leadership, Work Environment, Job Satisfaction to Happiness by employees of SMA Negeri 1 in Kasihan Bantul, Yogyakarta. Subjects in this study were employees of SMA Negeri 1 Kasihan Bantul. In this study, a sample of 60 respondents were selected using random sampling method. The data used in this study is derived from the primary data. Collecting data using questionnaire techniques. The analysis tool used is multiple regression.

Based on the analysis that has been done shows that the leadership style and job satisfaction positive and significant impact on the level of happiness of employees. Working Environment no significant effect on happiness levels of employees.

Keywords: leadership, work environment, job satisfaction, employee happiness level

I. PENDAHULUAN

Suatu Organisasi memiliki beberapa unsur penting salah satunya adalah sumber daya manusia atau tenaga penggerak jalannya organisasi menuju tercapainya tujuan yang telah disepakati terlebih dahulu. Organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah instansi yang merupakan wadah bagi para sumber daya manusia atau tenaga kerja, baik sebagai pimpinan maupun bawahan. Melihat keberadaan tenaga kerja atau karyawan tersebut maka manajemen perusahaan perlu memperhatikan kepentingan karyawan dan mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong peningkatan kepuasan kerjanya.

Studi penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dalam perusahaan terhadap kebahagiaan (*Happiness*) mengungkapkan banyak hasil yang menarik karena di dalam suatu pekerjaan, 4 variabel itu sangat mempengaruhi kinerja kita. Mengingat bahwa pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja sangat erat sekali dengan tingkat kebahagiaan para karyawan.

Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasi/lembaganya. Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu

menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kebahagiaan karyawan. Pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi karyawannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Maka sistem kepemimpinan harus dijaga baik-baik guna membuat rasa aman dan nyaman karyawan terhadap atasannya, karena kepemimpinan ini termasuk salah satu faktor untuk memotivasi dan membuat perkembangan dalam menjalin hubungan kerja. Jika gaya kepemimpinan sangat mendukung karyawan untuk berkembang dan dapat memotivasi para karyawan, maka karyawan akan menjadi nyaman di tempat kerja, karena mereka dibawah pemimpin yang bisa membuat karyawan menjadi betah di tempat kerja.

Dari segi lingkungan kerja ini merupakan bagian yang penting dalam perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan fisik diantaranya adalah penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan tempat kerja.

Sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah hubungan sosial di tempat kerja baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antar bawahan. Maka dari itu lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kebahagiaan pegawai itu sendiri, lingkungan yang sesuai dapat memberikan kesan nyaman dan berfungsi sebagai sarana yang harus diperhatikan terhadap efektivitas dan efisiensi kerja.

Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja merasa nyaman dan tinggi kesetiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan sehingga akan meningkatkan kebahagiaan pegawai tersebut, lalu kepuasan kerja akan muncul ketika karyawan telah menyelesaikan tugasnya dalam bidangnya secara baik dan tepat waktu. Maka dari itu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja akan mempengaruhi tingkat *happiness*.

Kebahagiaan (*happiness*) adalah hal yang sangat diinginkan oleh semua orang. Setiap orang memiliki harapan-harapan yang ingin dicapai guna memenuhi kepuasan dalam kehidupannya. *Happiness* sangat mempengaruhi tingkat kinerja, karena jika karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati, maka hasilnya akan sangat menarik dan memuaskan karena didasari pada perasaan bahagia. Namun jika didasari oleh ketidak ikhlasan, maka hasilnya tidak memuaskan karena dilakukan dengan terpaksa.

SMAN 1 Kasihan atau biasa disebut SMAN Tirtonirmolo adalah sekolah yang berada di kawasan Kabupaten Bantul Utara, daerah perbatasan Kota, tepatnya ada di Jalan Bugisan Selatan Yogyakarta. Sejak tahun 2006 SMAN 1 Kasihan merupakan salah satu R-SMA-BI yaitu Rintisan Sekolah Menengah atas Bertaraf Internasional. Jumlah total siswa seluruhnya ada 678, terdiri dari jumlah kelas X ada 221 siswa, kelas XI ada 236 siswa, kelas XII ada 219 siswa sedangkan jumlah guru ada 69 orang, 31 staf dan karyawan.

Menurut peneliti terdahulu Novia Iswandari (2013) masalah yang ada, dari sistem kedisiplinan seorang siswa dalam berpakaian seragam sering terjadi pelanggaran, ini dikarenakan kurang hukuman yang diberikan guru supaya siswa bisa sadar akan kesalahan yang siswa perbuat. Selain itu sikap siswa baik di dalam sekolah maupun di luar sekolah. Kemudian dari sisi lingkungan kerja, ruangan koperasi termasuk sempit dan terasa pengap, penerangan kurang, dan makanannya kurang menarik dan sepi dikunjungi siswa karena siswa lebih memilih untuk membeli makanan di kantin yang lebih lengkap dan nyaman. Lalu Ruangan guru yang terletak di sebelah ruang kepala sekolah terlihat kurang luas dikarenakan terlihat sempit jarak antara meja satu dengan meja lain. Mengacu pada rumusan masalah masalah tersebut, maka mengajukan judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kebahagiaan (*Happiness*) di SMAN 1 Kasihan Bantul”**

Berdasarkan apa yang telah diuraikan pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Happiness*?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Happiness*?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Happiness*?

II. Penurunan Hipotesis

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap *Happiness* seorang karyawan

Dalam sebuah organisasi, dimungkinkan terdapat hubungan antara pemimpin dengan karyawan. Pemimpin untuk memimpin anak buahnya sangat berpengaruh terhadap tingkat kebahagiaan karyawan. Seorang pemimpin harus bisa memotivasi dan mempengaruhi anak buahnya untuk berkembang. Maka dari itu keberadaan pemimpin diperusahaan sangat penting dalam memberikan rasa nyaman dan bahagia bagi anak buahnya karena disamping karyawan dibimbing pemimpinnya langsung, karyawan menjadi lebih tahu dan lebih menguasai pada pekerjaan di bidang tertentu.

Menurut Emperor Deva (2008) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Gaya tersebut bisa berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu.

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap happiness oleh Chaiprasit dan Dhirakul (2011). Hasil penelitiannya menyatakan

bahwa kepemimpinan berpengaruh tinggi terhadap happiness sehingga menyebabkan kebahagiaan di tempat kerja dan mampu memprediksi kebahagiaan di tempat kerja.

Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₁ : Ada pengaruh yang positif signifikan Kepemimpinan terhadap Happiness seorang karyawan

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Happiness seorang karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan keamanan tempat kerja. (Sukanto & Indriyo dalam Khoiriyah (2009).

Lingkungan kerja lebih erat dengan *Happiness*, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap adaptasi seorang pekerja, jika lingkungan kerja yang di tempati itu rapi dan bersih atau dikata lain layak digunakan bekerja, maka karyawan pun menjadi senang karena bisa bekerja dengan nyaman. Kebahagiaan itu sendiri juga bisa memacu perkembangan efektivitas karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap *happiness* oleh Fapinyo (2009). Hasil penelitiannya menyatakan bahwa lima faktor yang menyebabkan kebahagiaan di tempat kerja dan

mampu memprediksi kebahagiaan di tempat kerja adalah inspirasi pekerjaan, nilai bersama organisasi, hubungan, kepemimpinan, dan kualitas hidup.

Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis kedua yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₂ : Ada pengaruh yang positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap happiness

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *Happiness* seorang karyawan

Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Setiap karyawan secara individu mempunyai kepuasan kerja, dan kepuasan kerja itupun memicu munculnya rasa kebahagiaan karena telah puas menyelesaikan tugas dari tempat kerja.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008) adalah kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”.

Penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap happiness oleh Desler (1996). Hasil penelitiannya menyatakan bahwa ketidakpuasan kerja juga berupa tingkat absensi karyawan yang tinggi, menurunnya produktivitas kerja karyawan, semangat kerja menurun,

kegelisahan dimana-mana, tingkat kerusakan yang tinggi, tuntutan yang sering terjadi, dan bahkan kemungkinan adanya usaha sabotase terhadap organisasi. Bahkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi (tidak bahagia).

Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis ketiga yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₃ : Ada pengaruh yang positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap Happiness

III. METODE PENELITIAN

A. Obyek dan Subyek Penelitian

1. Subyek

Dalam penelitian ini populasinya adalah semua Pegawai staff SMAN 1 Kasihan yang mencapai 75 pegawai dan staf.

2. Obyek

Dalam penelitian ini obyeknya yaitu SMAN 1 Kasihan yang berlokasi Jalan Bugisan Selatan Bantul Yogyakarta.

B. Jenis Data

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya berupa persepsi tentang kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *happiness*.

C. Teknik Pengambilan Data

Teknik yang digunakan untuk pengambilan data dalam penelitian ini yaitu survei dengan menggunakan kuesioner untuk mendapatkan tanggapan dari responden.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini yaitu metode survei dengan kuesioner.

E. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu Convenience Sampling.

F. Definisi Operasional Variabel Penelitian & Pengukuran Variabel

1. Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (1999) dalam Marpaung M. (2014) bahwa seseorang pemimpin memiliki kecerdasan, penanggung jawaban, sehat, dan memiliki sifat-sifat antara lain Dewasa, keleluasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan prestasi serta sikap hubungan kerja kemanusiaan.

Item dari variabel kepemimpinan ini diukur dari pemimpin yang di hormati oleh bawahannya, motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya, memberikan kesempatan berpendapat dalam pengambilan keputusan, dan memberikan contoh yang baik dalam bekerja.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2001 dalam Danuarta Adad, 2014)

Item dari variabel lingkungan kerja ini diukur dari perasaan senang dengan suasana kantor, rekan sekerja yang bersikap baik dan menyenangkan, pihak sekolah menambah dan memperbaiki fasilitas kantor, dan rekan kerja memperdulikan kesibukan atau tidak.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (T. Hani Handoko, 2007 dalam Danuarta Adad, 2014)

Item dari variabel kepuasan kerja ini diukur dari honor yang sesuai kinerja, merasa cukup dengan honor yang diberikan sekolah, karier di sekolah meningkat atau tidak, dan tambahan penghasilan dari bisnis sampingan.

4. Happiness

Kebahagiaan adalah keriangannya hati karena kebenaran yang dihayatinya, kebahagiaan adalah kelapangan dada karena prinsip yang menjadi pedoman hidup, dan kebahagiaan adalah ketenangan

hati karena kebaikan disekelilingnya. (Al-Qarni, 2004 dalam Fauqiyah E., 2010).

Item dari variabel *Happiness* ini diukur dari ketenangan diri dalam bekerja, keyakinan bahwa akan menjadi lebih baik, percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki, dan menikmati kegiatan yang disukai.

Variabel ini diukur menggunakan 4 item pertanyaan dengan skala Likert 5 poin yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Trisnadi Wijaya (2010). Jika memilih angka 1 menunjukkan bahwa responden sangat tidak setuju dengan pertanyaan yang diajukan, jika memilih angka 2 menunjukkan bahwa responden tidak setuju dengan pertanyaan yang diajukan, jika memilih angka 3 menunjukkan bahwa responden kurang setuju dengan pertanyaan yang diajukan, jika memilih angka 4 menunjukkan bahwa responden setuju dengan pertanyaan yang diajukan, dan jika memilih angka 5 menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pertanyaan yang diajukan.

IV. HASIL PENELITIAN

A. Karakteristik Responden

Data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada guru-guru dan staf di SMAN 1 Kasihan Bantul Yogyakarta yaitu 60 guru SMAN 1 Kasihan, 15 staf SMAN 1

Kasih. Dari sebanyak 75 kuesioner yang dibagikan kepada responden, berhasil terkumpul sebanyak 60 kuesioner sehingga kuesioner yang lengkap untuk dianalisis sebanyak 60 kuesioner.

Tabel 4.1

Frekuensi Sampel dan Tingkat pengembalian

NO	Keterangan	Jumlah		Total
		Guru	Staf	
1.	Kuesioner yang disebar	60	15	75
2.	Kuesioner yang tidak kembali	11	4	15
3.	Kuesioner yang kembali	49	11	60
4.	Kuesioner yang dapat diolah	49	11	60
	Presentase	82%	18%	100%

Sumber: data primer diolah tahun 2016.

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas, menunjukkan bahwa dari 75 kuesioner yang disebar kepada responden, kuesioner yang dikembalikan sebanyak 60 eksemplar. Dari 60 kuesioner tersebut, semua terisi dengan baik dan dapat dianalisis sebanyak 60 responden. *Respon Rate* $60/75 \times 100\% = 80\%$.

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, pendidikan akhir dan umur. Hasil distribusi frekuensi disajikan dalam tabel berikut ini:

1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh data mengenai jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 4.2

Frekuensi Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Perempuan	27	45%
2	Laki-laki	33	55%
Total		60	100%

Sumber: data primer diolah tahun 2016

2. Pendidikan Akhir Responden

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh data mengenai pendidikan terakhir responden sebagai berikut:

Tabel 4.3

Frekuensi Pendidikan Akhir Responden

No	Pendidikan terakhir	Frekuensi	Prosentase
1.	S2	7	12%
2.	S1	42	70%
3.	SMA	6	10%

4.	SMP	5	8%
Total		60	100%

Sumber: data primer diolah tahun 2016

Pendidikan terakhir di SMAN 1 Kasihan mayoritas adalah S1 dengan persentase 70%, minoritas di SMAN 1 Kasihan adalah SMP dengan persentase 8%

3. Umur Responden

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh data mengenai Umur responden sebagai berikut:

Tabel 4.4

Frekuensi Umur Responden

No.	Umur	Frekuensi	Prosentase
1.	21-30	1	2%
2.	31-40	11	18%
3.	41-50	26	43%
4.	51-60	21	35%
5.	>60	1	2%
Total		60	100%

Sumber: data primer diolah tahun 2016

Frekuensi Umur Responden di SMAN 1 Kasihan mayoritas adalah umur 41-50 tahun dengan persentase 43%, minoritas adalah umur lebih dari 60 dengan persentase 2%.

A. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *Pearson Correlation*. Item pertanyaan dikatakan valid apabila nilai $\text{sig} < \alpha$ (0.05). Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas

Nama Variabel	Item	R	P	Keterangan
Kepemimpinan (KP)	KP1	0,793	0	Valid
	KP2	0,799	0	Valid
	KP3	0,795	0	Valid
	KP4	0,835	0	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,674	0	Valid
	LK2	0,681	0	Valid
	LK3	0,502	0	Valid
	LK4	0,660	0	Valid
Kepuasan Kerja (KK)	KK1	0,520	0	Valid
	KK2	0,798	0	Valid

	KK3	0,710	0	Valid
	KK4	0,707	0	Valid
Happiness (HP)	HP1	0,803	0	Valid
	HP2	0,911	0	Valid
	HP3	0,840	0	Valid
	HP4	0,939	0	Valid

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian validitas untuk semua variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan *happiness* yang terdiri dari 16 pernyataan, menunjukkan korelasi positif dengan nilai signifikansi pada level 0.05. Tabel tersebut menunjukkan bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan sebagai item yang valid. Hasil uji validitas pernyataan memperlihatkan bahwa semua pernyataan valid ($\text{sig} > 0.05$), dan seluruh item pembentuk variabel memiliki korelasi (r) dengan skor total masing-masing variabel lebih dari 0,25. Tabel tersebut menunjukkan bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan sebagai item yang valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten dan dapat dipercaya. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*.

Seta Basri (2012) memaknakan sebagai berikut:

- a. Jika nilai alpha > 0,90 maka reliabilitas sempurna.
- b. Jika nilai alpha antara 0,70 – 0,90 maka reliabilitas tinggi.
- c. Jika nilai alpha antara 0,50 – 0,70 maka reliabilitas cukup.
- d. Jika nilai alpha < 0,50 maka reliabilitas rendah.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat di tabel berikut ini:

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (KP)	0,815	Reliable
Lingkungan Kerja (LK)	0,531	Cukup Reliable
Kepuasan Kerja (KK)	0,667	Cukup Reliable
Happiness (HP)	0,893	Reliable

Berdasarkan Tabel 4.6 menyatakan bahwa variabel kepemimpinan dan *Happiness* yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai tingkat reliabilitas tinggi karena memiliki nilai Cronbach Alpha antara 0,70–0,90. Sedangkan variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai tingkat reliabilitas cukup karena memiliki nilai Cronbach Alpha 0,50-0,70.

B. Persamaan Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hipotesis pertama hingga ketiga digunakan analisis regresi berganda, yaitu untuk menguji apakah variabel independen yaitu

variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi variabel dependen (Y) tingkat happiness pegawai dan karyawan. Analisis regresi berganda digunakan untuk memecahkan masalah dalam penelitian ini dengan model regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4.7

Output Regresi Berganda

	Standardized Coefficients
Kepemimpinan	0,361
Lingkungan kerja	0,056
Kepuasan kerja	0,432

Hasil pengujian pada Tabel 4.15 diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$HP = 0,361 KP + 0,056 LK + 0,432 KK + e$$

Penjelasan koefisien Berganda

- a. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan sebesar 0,361 positif artinya jika persepsi kepemimpinan semakin baik maka tingkat *happiness* semakin tinggi.
- b. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,056 positif artinya jika persepsi lingkungan kerja semakin baik maka tingkat *happiness* semakin tinggi.

- c. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,432 positif artinya jika persepsi Kepuasan kerja semakin baik maka tingkat *happiness* semakin tinggi.

Variabel yang paling berpengaruh terhadap *happiness* adalah kepuasan kerja karena kepuasan kerja memiliki koefisien beta paling besar yaitu 0,432 dan P. value paling kecil yaitu 0,001. Jadi variabel dominan adalah Kepuasan kerja karena kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap *Happiness*.

C. Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan yang ditunjukkan oleh tabel dalam ANOVA. Jika nilai sig < 0.05 maka secara simultan berpengaruh signifikan.

Tabel 4.8

Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	207,776	3	69.259	21,168	0,000 ^a
Residual	183,224	56	3.272		
Total	391,000	59			

- a. Predictors: (constant), KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN
- b. Dependent Variable: *HAPPINESS*

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai sig sebesar $0.000 < 0.05$. Ini berarti secara simultan variabel independen yaitu variabel kepemimpinan (KP), lingkungan kerja (LK), dan kepuasan kerja (KK) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji parsial (uji *t*)

Tabel 4.9

Uji *t* (Uji Parsial)

Variabel	Th	P.Value
Kepemimpinan	3,139	0,003
Lingkungan Kerja	0,581	0,564
Kepuasan Kerja	3,648	0,001

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Hasil uji *t* menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kepemimpinan mempunyai nilai sig $0.003 < 0.05$ dan arah koefisien regresi positif. Ini berarti bahwa variabel kepemimpinan (KP) berpengaruh terhadap tingkat Happiness. Dengan demikian Hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan

kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Happiness **diterima**.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel independen yaitu lingkungan kerja mempunyai nilai sig 0.564 > 0.05 dan arah koefisien regresi positif. Ini berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja (LK) tidak berpengaruh terhadap Happiness. Dengan demikian Hipotesis kedua (H_2) lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Happiness.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Kepuasan Kerja mempunyai nilai sig 0.001 < 0.05 dan arah koefisien regresi positif. Ini berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja (KK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Happiness. Dengan demikian Hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Happiness **diterima**.

3. Koefisien Determinan (Adjusted R^2)

Uji ini menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10

Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,729 ^a	0,531	0,506	1,80883

Sumber: data diolah 2016

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa Adjusted R.square sebesar 0.506 artinya bahwa variabel kepemimpinan (KP), lingkungan kerja (LK), dan kepuasan kerja (KK) dapat menjelaskan variasi happiness (HP) sebesar 50,6% kemudian sisanya sebesar 49,4% di jelaskan oleh variabel bebas lainnya di luar model.

D. Pembahasan (Interprestasi)

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap *happiness*

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *happiness*. Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap happiness oleh Chaiprasit dan Santi Dhirakul (2011). Hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh tinggi terhadap happiness sehingga menyebabkan kebahagiaan di tempat kerja dan mampu memprediksi kebahagiaan di tempat kerja. Fapinyo (2009) lima faktor yang menyebabkan kebahagiaan di tempat kerja dan mampu memprediksi kebahagiaan di

tempat kerja adalah inspirasi pekerjaan, nilai bersama organisasi, hubungan, kepemimpinan, dan kualitas hidup.

Hasil analisis data ini menunjukkan bahwa dalam kepemimpinan berpengaruh tinggi terhadap happiness sehingga menyebabkan kebahagiaan di tempat kerja dan mampu memprediksi kebahagiaan di tempat kerja (Chaiprasit dan Dhirakul, 2011). Tinggi rendahnya gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi tingkat *happiness* karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Happiness*

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat *happiness*. Hal ini bisa dikarenakan beberapa faktor dalam lingkungan kerja seperti rekan kerja kurang bersikap baik dan cenderung tidak peduli terhadap sesama guru dan staf. Selain itu setengah hari waktu guru mengajar di sekolah dan hampir 90% waktu guru di sekolah dihabiskan di ruang kelas tidak di ruang guru sehingga tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja (ruang guru) terhadap happiness

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Widyastuti (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang membuat seseorang bahagian di tempat kerja.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Happiness*

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *happiness*. Menurut Desler (1996) menyatakan bahwa ketidakpuasan kerja juga berupa tingkat absensi karyawan yang tinggi, menurunnya produktivitas kerja karyawan, semangat kerja menurun, kegelisahan dimana-mana, tingkat kerusakan yang tinggi, tuntutan yang sering terjadi, dan bahkan kemungkinan adanya usaha sabotase terhadap organisasi. Bahkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi (tidak bahagia). Karyawan yang seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan sering melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang seharusnya dilakukan, hal tersebut dengan sendirinya akan memperburuk kinerja organisasi.

Hasil analisis data ini menunjukkan bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi atau tidak bahagia (Desler, 1996). Tinggi rendahnya kepuasan kerja sangat mempengaruhi tingkat *happiness* tiap karyawan yang bekerja.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai dan karyawan di SMAN 1 Kasihan Bantul Yogyakarta mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap tingkat Happiness maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama (H_1) menghasilkan pernyataan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat happiness seorang pegawai dan karyawan.
2. Pengujian hipotesis kedua (H_2) menghasilkan pernyataan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap tingkat happiness seorang pegawai dan karyawan.
3. Pengujian hipotesis ketiga (H_3) menghasilkan pernyataan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat happiness seorang pegawai dan karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan kesimpulan tersebut, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk SMAN 1 Kasihan diharap untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan guru supaya tingkat Happiness meningkat
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah subyek dan obyek.
3. Untuk para peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menambah sampel jumlah responden penelitian agar sample yang diperoleh lebih banyak dan hasil yang didapatkan lebih baik.

4. Variabel Dominan di penelitian ini adalah Kepuasan Kerja karena sangat berpengaruh pada tingkat happiness
5. Koefisien regresi variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja positif artinya jika semua variabel semakin baik maka *happiness* akan semakin tinggi

C. Keterbatasan

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan tidak terlepas dari keterbatasan, oleh karena itu ada beberapa keterbatasan yang perlu dikemukakan sebagai masukan pada penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Sampel pada penelitian ini hanya sebatas pegawai dan karyawan yang bekerja di SMAN 1 Kasihan.
2. Penelitian ini terbatas pada tiga variabel bebas saja yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Arofah Siti, 2013 “*Pengaruh Kompensasi, Keahlian Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*”, pada Bank Permata Cabang Bangkong Semarang. Jurnal. Tidak Dipublikasikan.
- Arum Yunanda, M., 2013, “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*”, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya.
- Chaiprasit, K., Santidhirakul, O., 2011, “*Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises, Thailand*”, *Procedia Social and Behavioral Sciences*
- Davis, Keith and John W., Newstrom, 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid I. Edisi 7. Erlangga. Jakarta
- Fauqiyah, E., 2010, “*Hubungan Religiusitas dengan Happiness pada Remaja Panti Asuhan*”, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Ghozali, Imam. 2006. *Statistik Nonparametrik*. Semarang: Badan Penerbit Undip

- Gutama Giovanni, C. Meliana Hermanto, S. Thomas Kaihatu, Wijaya Endo Kartika, 2014 “*Analisa Pengaruh Leader-Member Exchange dan Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran De Boliva Surabaya*”. Manajemen Perhotelan, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia. Jurnal, (Tidak Dipublikasikan).
- Hasibuan, M. S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Halim, S., H., 2012, “*Analisis pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*” pada PT. Sinar Galesong Pratama Makassar. Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Hasanuddin, Makassar
- Hidayat, R., 2013, “*Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan*”, Makara Seri Sosial Humaniora
- Hughes, Richard .L. et.al, 2002. *Leadership: Enhancing the Lessons of Experience*. McGraw-Hill Companies Fourth Edition.
- Husein, Umar, 2008. *Desain Penelitian Dan Perilaku Karyawan*. Seri Desain Penelitian Bisnis-No 1. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Iskandar Sentot, 2014 “*Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru*”, pada SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi. Jurnal. Dipublikasikan.
- Julio, Cynthia Shylvana Dewi, Wijaya Endo Kartika, 2013 “*Analisa Pengaruh Leader-Member Exchange, Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator Di Hotel Tarakan Plaza*”. Manajemen Perhotelan, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia. Jurnal, (Tidak Dipublikasikan).
- Jati Anggoro, W., Widhiarso, W., 2010. “*Konstruksi dan Identifikasi Properti Psikometris Instrumen Pengukuran Kebahagiaan Berbasis Pendekatan Indigenous Psychology: Studi Multitrait-Multimethod*”, Jurnal Psikologi
- Khoriyah, Lilik, 2009 “*Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*”, pada CV. Aji Bali Jaya Wijaya, Surakarta. Skripsi. Dipublikasikan.
- Kiswanto M, 2010 “*Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*”. Studi Kasus pada Kaltim Pos Samarinda. Jurnal. Dipublikasikan.
- Kurniasari, N., 2012 “*Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan*” pada Bank BPR Jatim Se-Eks Karisidenan Kediri
- Koesmono Teman, 2005 “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala*

- Menengah Di Jawa Timur*". Fakultas Ekonomi, Universitas Katholik Widya Mandala, Surabaya. Jurnal, (Tidak Dipublikasikan).
- Locke, E.A, 1976. *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. New York : John Wiley and Sons
- Maabuat Edward S, 2016 "*Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*", Studi pada Dispenda Sulut Uptd Tondano. Jurnal. Dipublikasikan.
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu, 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marpaung, M., 2014. "*Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work terhadap Kinerja Karyawan*", pada Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta
- Marihot, T.E. Harianja, 2006. *Pemenuhan Kebutuhan Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta. Erlangga
- Mega Rosa Arini A.A Putri, 2013 "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dunia Garmen Internasional di Denpasar*". Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia. Jurnal, (Tidak Dipublikasikan).
- Ngurah Bagus Anak Agung Dhermawan, Adnyana I Gde Sudibya, Wayan Mudiarta I Utama, 2012 "*Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*". Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia. Jurnal, (Di Publikasikan).
- Nur Yusriati Farida, 2001 "*Pengaruh Job Insecurity Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja*". Tesis. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang. Tesis (Tidak Dipublikasikan).
- Permana, Putra, N, 2013, "*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*", pada PT. Indonesia Power Semarang. Jurnal. Dipublikasikan
- Prasetyo Sigit, 2014 "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*", Studi pada Hotel Berbintang di Yogyakarta. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta. Skripsi. Tidak Dipublikasikan.
- Rahmawati Alni, Fajarwati, Fauziyah, 2013. *Statistika*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Penerbit Laboraturium Manajemen FE UMY.
- Rais Reinhard, Adolfina, Lucky Dotulong, 2016 "*Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*", Studi pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi. Jurnal. Dipublikasikan

- Rego, A., Ribeiro, N., Pina e Cunha, M., Correia Jesuino, J., 2011, “*How Happiness Mediates the Organizational Virtuousness And Affective Commitment Relationship*”. Jurnal. Dipublikasikan
- Robbins S.P., 1996. *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. Prehallindo. Jakarta
-, 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Gramedia. Jakarta
- Sari, F., 2013, “*Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Galeri Ciumbuleuit Hotel dan Apartemen Bandung*”. Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
-, 2011. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju
- Siswanto, H.B., 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta :Penerbit Kencana Prenada Media.
- Toulabi, Z., Raoufi, M., Allahpourashraf, Y., 2013, “*The Relationship Between Teachers’ Happiness and Quality of Working Life*”, *Procedia Social and Behavioral Sciences*.
- T. Bixter M., 2015, “*Happiness, political orientation, and religiosity*”, *Personality and Individual Differences*
- Valensia Monica, Kusumo Marcella, Wijaya Endo Kartika, 2013 “*Analisa Pengaruh Leader-Member Exchange Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediator Di Restoran “X” Surabaya*”. *Manajemen Perhotelan, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia. Jurnal, (Tidak Dipublikasikan)*.
- Wahab, R., B., 2012, “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri (Persero) TBK Makassar*”. Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar
- Yanti, Andi Tri Haryono, Maria Magdalena Minarsih, 2012 “*Pengaruh Kompensasi , Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan*”, pada CV. Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang. Jurnal. Tidak Dipublikasikan.
- Yuan-Ho Chen, Wei-Chun Lee, Kuei-Wen Tseng, 2012, “*Differentiation Research on employee satisfaction and happiness for European invested and local Chinese companies*”, *Procedia Social and Behavioral Sciences*.
- Yukl, Gray, 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks