

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. MULTI KREASI MANDIRI**

SKRIPSI

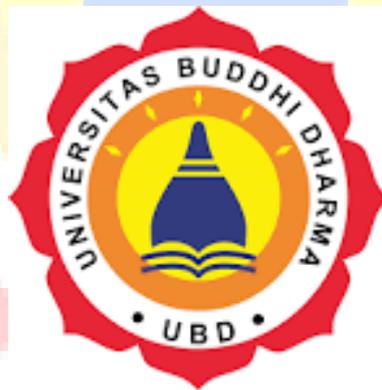
Oleh :

CICILYA WANTIKA

20150500028

JURUSAN MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2019**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. MULTI KREASI MANDIRI**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

Oleh :

CICILYA WANTIKA

20150500028



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Cicilya Wantika
NIM : 20150500028
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Multi Kreasi Mandiri.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 6 Maret 2019

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Jurusan,


Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NIDN : 0421107101


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Multi Kreasi Mandiri.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Cicilya Wantika

NIM : 20150500028

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M)**.

Tangerang, 28 Mei 2019

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Jurusan,



Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NIDN : 0421107101



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Agus Kusnawan, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Cicilya Wantika

NIM : 20150500028

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Multi Kreasi Mandiri.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,



Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NIDN : 0421107101

Tangerang, 28 Mei 2019

Mengetahui,
Ketua Jurusan,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 041006760

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Cicilya Wantika
NIM : 20150500028
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Multi Kreasi Mandiri

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**SANGAT MEMUASKAN**" oleh Tim Penguji pada hari Senin, tanggal 22 juli 2019.

Nama Penguji

Ketua Penguji : **Petrus T. Resi, S.E., MBA.**
NIDN : 0315056002
Penguji I : **Eso Hernawan, S.E., M.M.**
NIDN : 0410067609
Penguji II : **Adrian Hidayat, S.E., MBA.**
NIDN : 0415116403

Tanda Tangan



Dekan Fakultas Bisnis,



Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.
NIDN : 0421077402

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 2019

Yang membuat pernyataan,



Cicilya Wantika

NIM : 20150500028

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 201505000028
Nama : Cicilya Wantika
Jenjang Studi : SI
Jurusan : Manajemen
Perminatn : Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Multi Kreasi Mandiri", beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 13 Agustus 2019

Penulis



Cicilya Wantika

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. MULTI KREASI MANDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Multi Kreasi Mandiri. populasi penelitian ini berjumlah 100 responden karyawan PT. Multi Kreasi mandiri. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dan pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS 25. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif, dimana metode ini menggambarkan sistematis, faktual dan akurat mengenai faktor-faktor yang diteliti. Alisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil dari pengolahan data diperoleh persamaan linear berganda $Y = 0,674 + 0,447X_1 + 0,325X_2$ artinya setiap ada peningkatan atau penurunan variabel X_1 dan X_2 , dimana artinya ketika variabel X_1 mengalami penigkatan 1 point maka variabel Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,326 sedangkan apabila variabel X_2 mengalami kenaikan sebesar 1 point maka variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,326.

Selain itu diperoleh hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, pada penelitian ini diperoleh nilai hubungan antar variabel Lingkungan Kerja 55% dan sisanya 45% dipengaruhi faktor lain. Kepemimpinan mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 11,3% dan sisanya dipengaruhi faktor lain.

Berdasarkan uji hipotesis diperoleh t_{hitung} untuk Kepemimpinan (X_1) sebesar 4,860 dan t_{hitung} untuk Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 3,424 dengan t_{tabel} sebesar 1,665 yang diperoleh dari T tabel distribusi untuk $df = 100-2$ dan *level of significant* 0,0. Dengan kata lain H_a diterima dan H_o ditolak karena $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan dari hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 61,705 dimana tingkat signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,05 maka H_o ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Multi Kreasi Mandiri

**LEADERSHIP EFFECT AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEES WORK SATISFACTION PT. MULTI KREASI
MANDIRI**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Leadership and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT. Multi Kreasi Mandiri. This study population amounted to 100 respondents PT employees. Multi Kreasi mandiri. Data collection is done through questionnaires, and data processing in this study uses SPSS 25. The method used is descriptive method, where this method describes systematic, factual and accurate about the factors studied. The data analysis used is multiple linear regression to test and prove the research hypothesis.

The results of processing data obtained by multiple linear equations $Y = 0.674 + 0.447X_1 + 0.325X_2$ means that every increase or decrease in variables X_1 and X_2 , which means that when the X_1 variable increases 1 point then Y variable will increase by 0.326 while if the variable X_2 experiences increase of 1 point then the Y variable will increase by 0.326.

In addition, the relationship between independent variables and dependent variables was obtained, in this study the value of relationships between variables Work Environment 55% and the remaining 45% were influenced by other factors. Leadership affects Employee Job Satisfaction by 11.3% and the rest is influenced by other factors.

Based on the hypothesis test obtained tcount for Leadership (X_1) of 4.860 and tcount for Work Environment (X_2) of 3.424 with ttable of 1.665 which is obtained from T distribution table for $df = 100-2$ and significant level of 0.0. In other words H_a is accepted and H_o is rejected because of $t \text{ count} > t \text{ table}$. While the results of the F test obtained F count value of 61.705 where a significant level of 0.00 is smaller than 0.05 so H_o is rejected and H_a is accepted.

Keywords: Leadership, Work Environment Fisis and Employee Job Satisfaction To PT. Multi Kreasi Mandiri

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa dan Rahmat Karunianya yang sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Adapun judul skripsi ini adalah “Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Multi Kreasi Mandiri”. Penyusunan skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada jurusan Manajemen di Universitas Buddhi Dharma di Tangerang.

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Sofian Sugioko, MM., CPMA selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Bapak Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M. Kn. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.

4. Bapak Agus Kusnawan, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing materi yang telah banyak membantu memberikan bimbingan dan arahan demi terwujudnya skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai harganya.
6. Kepada seluruh pegawai dan Staff Tata Usaha Universitas Buddhi Dharma yang telah membantu kelancaran administrasi, informasi dan registrasi selama ini.
7. Pimpinan dari PT. Multi Kreasi Mandiri, Tangerang yang telah mengizinkan dan membantu penulis melakukan penelitian di Perusahaan.
8. Kepada Staff karyawan PT. Multi Kreasi Mandiri, Tangerang yang telah memberikan bantuan dan pelayanan kepada penulis dalam pengumpulan data serta informasi yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Kepada kedua orang tua saya, Mama dan Papa yang telah memberikan motivasi baik secara moril maupun non moril sehingga penyusunan skripsi ini terselesaikan dengan baik.
10. Kepada teman-teman yang selalu memberikan semangat dan dukungan serta bantuan yaitu Cindyana Dewi.
11. Kepada teman-teman seperjuangan kuliah yaitu liza, Evita, aldy, cantona, christ, ecan, indra, agus, bryant yang selama mengerjakan skripsi bersama-sama dan saling membantu dan memberikan semangat dalam pembuatan skripsi.

Akhir kata, skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari segi penyusunan, isinya, tata bahasa yang digunakan. Oleh karena itu, penulis meminta kritik dan saran yang bersifat membangun untuk perbaikan lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Tangerang, 2019



Cicilya Wantika

20150500028

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

| | |
|--|----------|
| ABSTRAK | i |
| <i>ABSTRACT</i> | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI..... | vi |
| DAFTAR TABEL..... | x |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xiv |
| BAB I : PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 5 |
| C. Rumusan Masalah..... | 5 |
| D. Tujuan Penelitian | 5 |
| E. Manfaat Penelitian | 6 |
| F. Sistematika Penulisan Skripsi..... | 7 |
| BAB II : LANDASAN TEORI..... | 9 |
| A. Gambaran Umum Teori | 9 |
| 1. Manajemen Sumber Daya Manusia | 9 |

| | |
|---|----|
| a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 10 |
| b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 11 |
| c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia | 14 |
| 2. Kepemimpinan | 15 |
| a. Pengertian Kepemimpinan | 15 |
| b. Indikator Kepemimpinan..... | 17 |
| c. Fungsi Kepemimpinan | 17 |
| d. Nilai-nilai Kepemimpinan..... | 19 |
| e. Tipe Kepemimpinan..... | 20 |
| 3. Lingkungan Kerja..... | 21 |
| a. Pengertian Lingkungan Kerja..... | 21 |
| b. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja..... | 23 |
| c. Faktor – Faktor Lingkungan Kerja | 25 |
| d. Manfaat Lingkungan Kerja..... | 28 |
| 4. Kepuasan Kerja Karyawan | 30 |
| a. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan..... | 30 |
| b. Faktor Kepuasan Kerja Karyawan | 31 |
| c. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan..... | 32 |
| d. Respon Terhadap Kepuasan Kerja..... | 34 |
| B. Hasil Penelitian Terdahulu..... | 36 |
| C. Kerangka Pemikiran | 39 |
| D. Perumusan Hipotesa | 39 |

BAB III : METODE PENELITIAN.....41

| | |
|-----------------------------------|----|
| A. Jenis Penelitian | 41 |
| B. Objek Penelitian..... | 41 |
| 1. Lokasi Perusahaan | 43 |
| 2. Sejarah Perusahaan..... | 43 |
| 3. Visi dan Misi Perusahaan | 43 |
| 4. Struktur Organisasi | 45 |

| | |
|---|------------|
| 5. Uraian Tugas..... | 46 |
| 6. Prosedur Sistem Berjalan..... | 48 |
| C. Jenis dan Sumber Data..... | 49 |
| D. Populasi dan Sampel..... | 50 |
| 1. Populasi..... | 50 |
| 2. Sampel..... | 50 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 51 |
| F. Oprasional Variabel penelitian..... | 52 |
| G. Teknik Analisis Data..... | 53 |
| 1. Uji t..... | 53 |
| 2. Uji f..... | 59 |
| BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 63 |
| A. Hasil Deskripsi Data Hasil Penelitian..... | 63 |
| 1. Deskripsi Data Responden..... | 63 |
| 2. Deskripsi Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>) | 66 |
| B. Analisis Hasil Penelitian..... | 96 |
| 1. Uji Validitas & Reliabilitas Variabel (X1)..... | 96 |
| 2. Uji Validitas & Reliabilitas Variabel (X2)..... | 99 |
| 3. Uji Validitas & Reliabilitas Variabel (Y)..... | 102 |
| C. Pengujian Hipotesis | 105 |
| BAB V : PENUTUP | 116 |
| A. Kesimpulan..... | 116 |
| B. Implikasi | 117 |
| C. Saran..... | 117 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | |
| SURAT KETERANGAN PENELITIAN | |
| LAMPIRAN | |

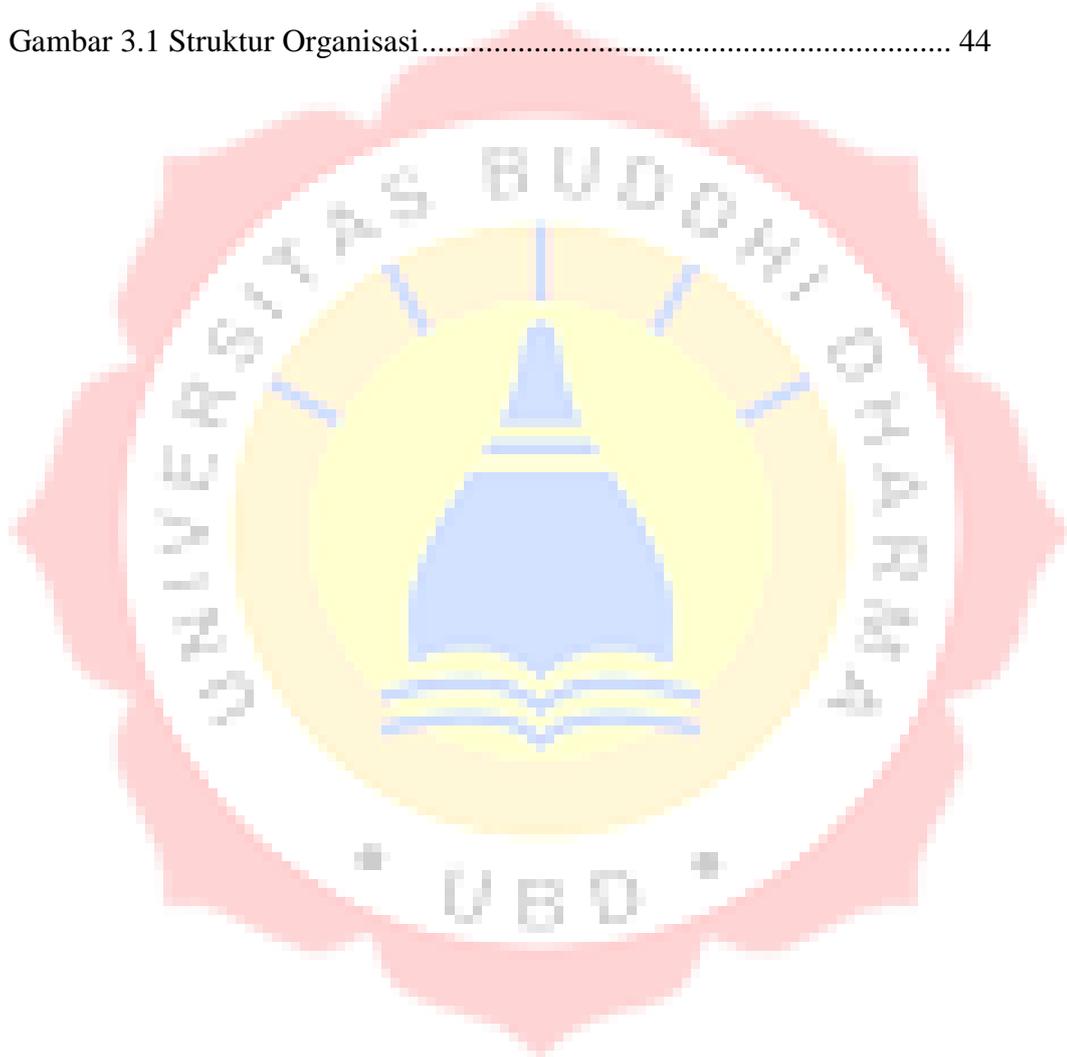
DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--------------------------------------|---------|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 37 |
| Tabel 3.1 operasional variabel | 51 |
| Tabel 4.1 Jeniskelamin..... | 62 |
| Tabel 4.2 Usia | 63 |
| Tabel 4.3 pendidikan..... | 64 |
| Tabel 4.4 pernyataan X1.1 | 65 |
| Tabel 4.5 pernyataan X1.2 | 66 |
| Tabel 4.6 pernyataan X1.3 | 67 |
| Tabel 4.7 pernyataan X1.4 | 68 |
| Tabel 4.8 pernyataan X1.5 | 69 |
| Tabel 4.9 pernyataan X1.6 | 70 |
| Tabel 4.10 pernyataan X1.7 | 71 |
| Tabel 4.11 pernyataan X1.8 | 72 |
| Tabel 4.12 pernyataan X1.9 | 73 |
| Tabel 4.13 pernyataan X1.10 | 74 |
| Tabel 4.14 pernyataan X2.1 | 75 |
| Tabel 4.15 pernyataan X2.2 | 76 |
| Tabel 4.16 pernyataan X2.3 | 77 |
| Tabel 4.17 pernyataan X2.4 | 78 |
| Tabel 4.18 pernyataan X2.5 | 79 |
| Tabel 4.19 pernyataan X2.6 | 80 |
| Tabel 4.20 pernyataan X2.7 | 81 |
| Tabel 4.21 pernyataan X2.8 | 82 |
| Tabel 4.22 Pernyataan X2.9 | 83 |
| Tabel 4.23 Pernyataan X2.10 | 84 |

| | |
|---|-----|
| Tabel 4.24 Pernyataan Y.1 | 85 |
| Tabel 4.25 Pernyataan Y.2 | 86 |
| Tabel 4.26 Pernyataan Y.3 | 87 |
| Tabel 4.27 Pernyataan Y.4 | 88 |
| Tabel 4.28 Pernyataan Y.5 | 89 |
| Tabel 4.29 Pernyataan Y.6 | 90 |
| Tabel 4.30 Pernyataan Y.7 | 91 |
| Tabel 4.31 pernyataan Y.8 | 92 |
| Tabel 4.32 Pernyataan Y.9 | 93 |
| Tabel 4.33 Pernyataan Y.10 | 94 |
| Tabel 4.34 Case Processing Summary Variabel Kepemimpinan..... | 95 |
| Tabel 4.35 Reability Statistics Variabel Kepemimpinan | 96 |
| Tabel 4.36 Item-Total Statistic Variabel Kepemimpinan | 97 |
| Tabel 4.37 Case Processing Summary Variabel Lingkungan Kerja | 98 |
| Tabel 4.38 Reliability Statistics Variabel Lingkungan Kerja | 99 |
| Tabel 4.39 Item-Total Statistics Variabel Lingkungan Kerja | 100 |
| Tabel 4.40 Case Processing Summary Variabel KepuasanKerja Karyawan | 101 |
| Tabel 4.41 Reability Statistics Variabel Kepuasan Kerja Karyawan..... | 102 |
| Tabel 4.42 Item-Total Statistics Variabel Kepuasan Kerja Karyawan | 103 |
| Tabel 4.43 Descriptive Statistics..... | 104 |
| Tabel 4.44 Correlations..... | 105 |
| Tabel 4.45 Variabel Entered/Removed | 106 |
| Tabel 4.46 Model Summary..... | 107 |
| Tabel 4.47 ANOVA (F) | 108 |
| Tabel 4.48 Coeffisients (T) | 109 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|-------------------------------------|---------|
| Gambar2.1 Kerangka Penelitian | 39 |
| Gambar 3.1 Struktur Organisasi..... | 44 |



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Kuesioner

Lampiran 1.2 Surat Keterangan Riset

Lampiran 1.3 Data Responden

Lampiran 1.4 Frekuensi Variabel Kepemimpinan (X1)

Lampiran 1.5 Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Lampiran 1.6 Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Lampiran 1.7 Reabilitas dan Validitas Kepemimpinan (X1)

Lampiran 1.8 Reabilitas dan Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Lampiran 1.9 Reabilitas dan Validitas Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Lampiran 1.10 Data Kuesioner

Lampiran 1.11 Tabel R

Lampiran 1.12 Tabel T

Lampiran 1.13 Tabel F

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang memfokuskan pada unsur manusia. Mengelola manusia agar menjadi tenaga yang berkualitas adalah tugas manajemen sumber daya manusia. Meskipun faktor lain yang dibutuhkan telah terpenuhi namun tanpa peran manusia, sebuah organisasi tetap tidak akan berjalan. Hal ini dikarenakan manusia merupakan faktor penggerak organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, sebuah organisasi diharapkan mampu memberikan arahan yang positif bagi karyawannya. Sumber daya manusia dalam suatu negara memegang peranan penting dalam menentukan maju tidaknya suatu negara, artinya jika suatu negara memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka negara itu akan maju dan mampu bersaing dengan negara lain dan sebaliknya jika suatu negara tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka negara tersebut sulit untuk maju dan tentunya tidak akan mampu bersaing dengan negara lain.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana meningkatkan kualitas manusia, sikap dan perilakunya, dengan memperbaiki sumber daya manusia, dapat meningkatkan kepuasan kinerja dan daya saing organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan diperlukan analisa terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan, diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Pimpinan dan kepemimpinan merupakan seni dan ketrampilan seseorang dalam memanfaatkan kekuasaannya untuk memengaruhi seseorang dalam memanfaatkan kekuasaannya untuk memengaruhi orang lain, agar melaksanakan aktivitas tertentu yang diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan. Memimpin adalah mengatur orang-orang untuk mencapai tujuan tertentu. Seseorang pemimpin adalah inspirator perubahan dan visioner, yaitu memiliki visi yang jelas tentang arah organisasi yang akan dituju. Secara sederhana, kepemimpinan adalah proses untuk membawa orang-orang atau organisasi yang dipimpinnya menuju tujuan yang jelas. Tanpa visi pimpinan tidak ada artinya.

Gaya kepemimpinan dapat juga mempengaruhi kerja karyawan, gaya kepemimpinan yang baik dapat membuat kinerja karyawan membaik dan perubahan besar. Pimpinan yang dapat mengayomi, menjadi contoh yang baik memberikan semangat kerja dan dapat menjalin kerja sama yang baik antara

pimpinan dan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, loyalitas yang tinggi, karyawan akan menghormati pimpinannya, dan menghargai pemimpin sehingga pekerjaannya dapat terlaksana dengan baik dan menuntut karyawan kearah tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Namun pada umumnya tidak semua pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang tegas dan dapat memberikan contoh terhadap bawahannya.

Memperhatikan lingkungan kerja salah satu upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja. Setiap organisasi, pada umumnya baik yang bersekala besar, menengah, maupun kecil semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-perubahan sehingga, organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang, lingkungan yang sesuai dapat memberikan kesan nyaman dan berfungsi sebagai sarana yang harus diperhatikan terhadap efektivitas dan efisiensi kerja sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik dapat mengakibatkan di unit-unit produksi yang pada akhirnya secara keseluruhan akan menurunkan tingkat produktivitas perusahaan.

Dengan kepuasan kerja seseorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Berbagai-

macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa kepuasan kerja terdiri dari tiga aspek penting, kepuasan kerja merupakan suatu fungsi nilai, persepsi, dan perbedaan menurut tenaga kerja mengenai yang seharusnya mereka terima. Mengatasi tingkat kepuasan kerja yang rendah tentu merupakan suatu kewajiban bagi mereka yang menempati kedudukan sebagai manajemen puncak untuk selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja para karyawan, serta memberikan solusi atau menyelesaikan terhadap faktor-faktor tersebut guna memberikan dan menjaga kepuasan kerja para karyawan yang nantinya akan berdampak meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut kepada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kualitas sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan manajemen pada suatu perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia dengan judul: **Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Multi Kreasi Mandiri.**

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepemimpinan yang ada bagi karyawan PT. Multi Kreasi Mandiri ?
2. Bagaimana Lingkungan Kerja Fisik yang aman dan nyaman pada PT. Multi Kreasi Mandiri ?
3. Bagaimana kepuasan Kinerja Karyawan pada PT. Multi Kreasi Mandiri ?

C. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Multi Kreasi Mandiri ?
2. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Multi Kreasi Mandiri ?
3. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Multi Kreasi Mandiri ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Multi Kreasi Mandiri.
2. Untuk menguji seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Multi Kreasi Mandiri.
3. Untuk menguji seberapa besar pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Multi Kreasi Mandiri.

E. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis
Sebagai salah satu sumbang saran bagi pimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Manfaat teoritis hasil akhir dari penelitian ini dapat dipakai sebagai dokumen ilmiah yang akan berguna dalam perkembangan penelitian yang masih berkaitan dengan masalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

3. Kepuasan manajerial

Sebagai bahan masukan yang berarti dalam bentuk sumbangan pikiran sebagai perkembangan dalam mengambil keputusan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

4. Pengembangan Ilmu

Sebagai bahan referensi dan sumber informasi yang dapat membantu penelitian sejenis. Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai hubungan insentif dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Secara garis besar skripsi ini terdiri dari 5 bab dengan beberapa sub bab.

Agar mendapat arah yang jelas mengenai hal yang tertulis. Seperti contoh berikut ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dari tujuan teori ini sedikit banyaknya membahas mengenai definisi manajemen sumber daya manusia, pengertian lingkungan kerja, kepemimpinan, tinjauan tentang kepuasan kerja karyawan,

hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sample, teknik pengumpulan data, oprasionalisasi variabel penelitian, dan teknik analisa data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi deskripsi data hasil penelitian, variabel independent dan dependen, analisa hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Berisi kesimpulan, implikasi dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. GAMBARAN UMUM TEORI

1. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Menurut (Simanjutak, Litjan Poltak 2016, 7) mengatakan bahwa :

“Proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut (Kadar Nurzaman 2014, 14) mengatakan bahwa :

“Manajemen adalah seni dan ilmu yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, yang didukung oleh sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu”.

Menurut (Feryanto, Andri 2015, 4) mengatakan bahwa :

“Manajemen adalah suatu proses penyelenggaraan kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau ketrampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh suatu

hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain”.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses kegiatan bagi penerapan tujuan dan sebagai kemampuan dan ketrampilan agar pemanfaatan sumber daya manusia lebih efektif dan mencapai tujuan tertentu.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumberdaya manusia atau MSDM adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan utama perusahaan.

Menurut H. Suparyadi (2015 : 23) dalam buku manajemen sumber daya manusia adalah :

“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan”.

Menurut (Sedarmayanti 2016, 54) mengatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut (Veithzal, Zainal Ravinal 2014, 34) mengatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian”.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang sangat penting dalam perusahaan, manajemen sumber daya manusia membutuhkan pengembangan, motivasi, serta evaluasi kerja mereka agar pekerjaan mereka lebih efektif.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mengetahui pengetahuan yang jelas dibidang sumber daya manusia, penulis akan menjelaskan mengenai tugas dan fungsi-fungsi manajemen menurut (Melayu G.R Tery 2016, 17) mengatakan bahwa :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah menetapkan terlebih dahulu apa yang akan dilakukan, dan apa yang akan dikerjakan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses penciptaan hubungan antara berbagai fungsi, personalia, dan faktor-faktor agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat bermanfaat serta terarah pada

suatu tujuan. Mengorganisasikan berarti membagi pekerjaan untuk individu atau kelompok, mengkoordinasikan atau mendeligasikan tugas atau pekerjaan yang akan diberikan.

3. Pengarahan

Memberikan pengarahan yang dilakukan atasan kepada bawahannya agar dapat mengetahui dengan jelas apa yang ditugaskan dikerjakan dengan baik. Sehingga tujuan perusahaanpun tercapai.

4. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi. Dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang lebih baik akan membantu terwujudnya tujuan.

5. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini ataupun masa yang akan datang. Pengembangan pegawai dilaksanakan untuk meningkatkan ketrampilan melalui program pelatihan dan pengembangan yang tepat agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan yang baik.

6. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, Adil dimaksudnya sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan kepada pegawai untuk perusahaan, sedangkan layak artinya dapat memenuhi primernya serta berpedoman pada batasan upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

7. Pengintergrasian

Pengintergrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar terciptanya kerja sama yang baik dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba dan pegawai mendapatkan kebutuhan dari hasil karyawannya.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara ataupun meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dari kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik maka sulit terwujudnya tujuan perusahaan. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusanya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Dari semua uraian diatas dapat dikatakan bahwa pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut diarahkan pada maksimal dan pemanfaatan pegawai dalam merealisasikan pencapaian tujuan dengan memperhatikan keinginan pegawai.

4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sedaryamanti 2016, 1) mengatakanbahwa :

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki tenaga kerja bermotivasi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.

- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antar komunikasi antara karyawan dengan manajemen organisasi.
- e. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan.

B. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Menurut (Stogdill dalam Sutikno 2014, 26) mengatakan bahwa :

“sifat – sifat tertentu efektif di dalam situasi tertentu, dan ada pula sifat – sifat tertentu yang berkembang akibat pengaruh situasi organisasi. Sebagai contoh, sifat kreativitas akan berkembang jika seorang pemimpin berada di dalam organisasi yang flexible dan mendorong kebebasan berekspresi, dibandingkan di dalam organisasi yang birokratis”.

Menurut (fahmi, irham 2016, 68) mengatakan bahwa :

“Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi,

dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”.

Menurut (Feriyanto Andri, Endang Shyta Triana 2015, 93) mengatakan bahwa :

“kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi”.

Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengadakan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu :

1. Kepemimpinan itu melibatkan orang lain.
2. Kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dengan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya.
3. Adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku karyawannya dalam berbagai cara.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan motivasi untuk mempengaruhi karyawan agar lebih baik, dan kepemimpinan adalah ilmu untuk mengarahkan dan mengawasi karyawan agar pekerjaan yang dihasilkan maksimal.

2. Indikator Kepemimpinan Kerja

Menurut (H. Joseph Reitz dalam Indah Dwi Rahayu 2017, 2) mengatakan bahwa :

1. Kepribadian
2. Harapan dan perilaku atasan
3. Karakteristik
4. Kebutuhan tugas
5. Kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.
7. Sebagai motivasi
8. Mempunyai hubungan yang baik
9. Mendukung tujuan
10. Bersifat adil

3. Fungsi Kepemimpinan

Tugas pokok kepemimpinan yang berupa mengantarkan, mengelompokan, memberi petunjuk, mendidik, membimbing, agar para bawahan mengikuti jejak pimpinan mencapai tujuan organisasi, hanya dapat melaksanakan secara baik bila seorang pemimpin menjalankan fungsinya sebagaimana mestinya.

Fungsi-fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Perencanaan

Seorang pemimpin membuat perencanaan yang menyeluruh bagi organisasi dan bagi diri sendiri penanggung jawab tercapainya tujuan organisasi.

2. Fungsi Memandang ke Depan

Seorang pemimpin yang senantiasa memandang ke depan berarti akan mampu mendorong apa yang akan terjadi serta selalu waspada terhadap kemungkinan. Hal ini memberikan jaminan bahwa jalannya proses pekerjaan ke arah yang dituju akan dapat berlangsung terus menerus tanpa mengalami hambatan dan penyimpangan yang merugikan. Oleh sebab itu seorang pemimpin harus peka terhadap perkembangan situasi baik di dalam maupun diluar organisasi sehingga mampu mendeteksi hambatan yang muncul, baik yang kecil maupun yang besar.

3. Fungsi Pengembangan Loyalitas

Pengembangan kesetiaan ini tidak saja diantara pengikut, tetapi juga untuk para pemimpin tingkat rendah dan menengah dalam organisasi. Untuk mencapai kesetiaan ini, seseorang pemimpin sendiri harus memberi teladan baik dalam pemikiran, kata-kata, maupun tingkah laku sehari-hari yang menunjukkan kepada anak buahnya pemimpin

sendiri tidak pernah mengingkari dan menyimpang dari loyalitas segala sesuatu tidak akan dapat berjalan sebagaimana mestinya.

4. Fungsi Pengawasan

Fungsi pengawasan merupakan fungsi pemimpin untuk senantiasa meneliti kemampuan pelaksanaan rencana. Dengan adanya pengawasan maka hambatan-hambatan dapat segera diketemukan, untuk dipecahkan sehingga semua kegiatan kembali berlangsung menurut aturan yang telah ditetapkan dalam rencana.

5. Fungsi Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan fungsi kepemimpinan yang tidak mudah dilakukan. Oleh sebab itu banyak pemimpin yang menunda untuk pengambilan keputusan. Bahkan ada pemimpin yang kurang berani mengambil keputusan. Metode pengambilan keputusan dapat dilakukan secara individu, kelompok tim atau panitia, mengajukan usul tertulis dan lain sebagainya.

6. Fungsi Memberi Motivasi

Seorang pemimpin perlu selalu bersikap penuh perhatian terhadap karyawan. Pemimpin harus dapat memberi semangat, mempengaruhi anak buahnya agar rajin bekerja dan menunjukkan prestasi yang baik terhadap organisasi yang dipimpinnya. Pemberian bonus yang berupa hadiah, pujian, atau ucapan terimakasih sangat diperlukan oleh

karyawan, sebab mereka akan merasa bahwa hasil kerja yang mereka lakukan diperhatikan dan dihargai oleh pemimpinnya.

4. Nilai-nilai Kepemimpinan

Berikut nilai-nilai kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin, yaitu :

1. Teoritik, yaitu nilai-nilai yang berhubungan dengan usaha mencari kebenaran dan mencari pembenaran secara rasional.
2. Ekonomis, yaitu yang tertarik pada aspek-aspek kehidupan yang penuh keindahan, menikmati setiap peristiwa untuk kepentingan sendiri.
3. Sosial, menaruh belas kasihan pada orang lain, simpati, tidak mementingkan diri sendiri.
4. Politis, berorientasi pada kekuasaan dan melihat kompetisi sebagai faktor yang sangat penting dalam kehidupannya.
5. Religius, selalu menghubungkan setiap aktivitas dengan kekuasaan Sang Pencipta.

5. Tipe Kepemimpinan

Menurut (Zainal, Hadad Ramly 2017, 36) mengatakan bahwa :

1. Tipe Kepemimpinan Otoriter

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan memandang

dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

2. Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe pemimpin otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.

3. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok-kelompok/organisasi. Pemimpin memandang dan mendapatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreativitas, inisiatif, yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar.

Tipe pemimpin ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil

keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing.

Ketiga tipe kepemimpinan di atas dalam praktiknya saling mengisi atau saling menunjang secara bervariasi, yang disesuaikan dengan situasinya sehingga akan menghasilkan kepemimpinan yang efektif.

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Berikut pendapat para ahli tentang lingkungan kerja :

Menurut (Resto 2015, 247) mengatakan bahwa :

“Lingkungan kantor disebut juga lingkungan kerja menyiratkan kondisi kerja tempat pekerjaan kantor yang dilakukan. Lingkungan kantor terdiri atas beberapa komponen yang saling tergantung

meliputi orang, denah, *furniture*, peralatan pencahayaan, kualitas udara, akustik, ventilasi, *air conditioning*, kebersihan tingkat kebisingan, pola warna, dan berbagai faktor lain dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Lingkungan kantor memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena pekerjaan kantor sebagian besar merupakan pekerjaan mental yang memerlukan konsentrasi tinggi. Lingkungan kantor harus memerikan kenyamanan kepada karyawan. Ketidaknyamanan lingkungan kantor akan menyebabkan ketegangan dan kelelahan sehingga mengurangi efisiensi dan tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan. Lingkungan kantor memberikan pengaruh yang signifikan pada efisiensi kerja karyawan. Kondisi kerja yang baik menjaga kesehatan fisik dan mental karyawan”.

Menurut (Deddy Mulyadi 2015, 12) mengatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kelangsungan, eksistensi, keberadaan, dan lain-lain yang menyangkut organisasi baik dari dalam maupun dari luar”.

Menurut Pandi Afandi (2016 : 51) dalam buku Manajemen

Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah :

“Lingkungan kerja adalah suatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tindaknya alat-alat perlengkapan kerja ”.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.

2. Jenis lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2014 : 59) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b) Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

c) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni

tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d) Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014:61) dalam buku manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

a). Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b). Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c). Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

3. Indikator Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Nuraini (2013 : 18-19) dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan

kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Suhu

Tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, dan berbeda-beda untuk setiap orang, menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda, tergantung kemampuan adaptasi tubuh setiap karyawan.

3. Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara. Hal ini dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersamaan antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara dan radiasi panas dari udara tersebut bisa mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima dan melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang paling dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidupnya itu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen di dalam udara berkurang dan telah terkontaminasi gas-gas yang lain yang berbahaya bagi tubuh manusia. Udara segar bisa di dapat dari tanaman-tanaman di

sekitar tempat kerja karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia, sehingga tanaman diperlukan di sekitar lingkungan kerja karena dapat memberikan kesejukan dan kesegaran jasmani.

5. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup sulit untuk diatasi adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena dalam jangka panjang bunyi tersebut bisa mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut peneliti, kebisingan yang serius menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Bau Tidak Sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau tidak sedap terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian pendingin ruangan yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau tidak sedap yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

7. Tata Warna

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataan tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan manusia.

8. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

9. Musik

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk didengarkan di tempat kerja.

10. Getaran Mekanis

Getaran-getaran yang ditimbulkan oleh alat-alat mekanis, yang sebagian dari getaran tersebut sampai kepada tubuh pekerja, sehingga menimbulkan akibat-akibat yang tidak diinginkan.

4. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Rasto 2015, 247) menyatakan manfaat penyediaan lingkungan kerja yang baik berguna untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Berikut adalah beberapa manfaat lingkungan kerja :

1. Meningkatkan Efisiensi

Penyediaan pencahayaan yang buruk, kebisingan yang berlebihan, dan kurangnya ventilasi yang tepat memiliki efek buruk atas efisiensi kerja karyawan.

2. Meningkatkan Kesehatan

Kesehatan karyawan kantor antara lain dipengaruhi oleh debu, pencahayaan yang buruk mempengaruhi pengelihatan. Suara yang berlebih memiliki efek pada syaraf pendengaran.

3. Mengurangi Ketidakhadiran dan Perputaran Tenaga Kerja

Ketika para karyawan tidak puas dengan lingkungan kerja, mereka akan tertarik untuk pindah ke kantor lain. Hal ini mengakibatkan hilangnya karyawan yang efisien dan berpengalaman di kantor.

4. Mengurangi Kelelahan

Kecepatan melakukan pekerjaan akan terhambat karena tegangan sebagai akibat dari kondisi kerja yang baik tidak disediakan.

5. Meningkatkan Semangat Staf

Lingkungan Kerja memiliki dampak psikologis kepada karyawan. Penyediaan kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

6. Melindungi Peralatan Kantor dan Arsip

Beberapa peralatan mahal seperti komputer harus dilindungi dari debu dan suhu tinggi. Demikian pula arsip harus dijaga dari kebakaran. Oleh karena itu, kondisi fisik yang baik harus disediakan untuk mencegah kerusakan peralatan dan arsip.

D. Kepuasan Kerja Karyawan

1. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan Kerja adalah sebuah sikap yang akan nampak pada setiap individu, sikap ini dapat terlihat secara langsung ataupun tidak langsung. Kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi yang terjadi apabila seseorang merasa nyaman dengan pekerjaan yang ia kerjakan. Sedangkan kepuasan kerja dalam sebuah organisasi terkadang tidak berjalan dengan baik atau sama sekali tidak ada kepuasan kerja pada seseorang karyawan, untuk mengetahui penyebab mengapa hal itu terjadi, maka dalam kajian perilaku organisasi dibahas mengenai kepuasan kerja agar organisasi dapat berjalan dengan baik.

Menurut (Dessler 2015, 76) mengatakan bahwa :

“Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya”.

Menurut (Bintoro M.T 2017, 91) mengatakan bahwa :

“Dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai para karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai”.

Menurut (Gibson 2016, 502) mengatakan bahwa :

“Sikap yang dimiliki pekerjaan tentang pekerjaan yang dilakukan”.

Dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan hasil yang diharapkan oleh karyawan yang mempunyai kepuasan kerja.

2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan sifat positif yang menyangkut penyesuaian karyawan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kerja, meliputi :

1. Faktor Kepuasan Finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Hal ini meliputi; system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi.
2. Faktor Kepuasan Fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi; jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan

kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

3. Faktor Kepuasan Sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi; rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.
4. Faktor Kepuasan Psikologi, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini meliputi; minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

3. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut (Sinambela 2016, 311) mengatakan Indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini :

1. Menyenangi Pekerjaannya

Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.
2. Mencintai Pekerjaannya

Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaannya tersebut sesuai dengan keinginannya.
3. Moral Kerja Positif

Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

4. Kondisi Kerja

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan keterlibatan.

5. Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

6. Pemenuhan Kebutuhan

Dalam hal ini, kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan kepada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

7. Perbedaan

Kepuasan menurut faktor ini merupakan sejauh mana hasil dapat memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan.

8. Pencapaian Nilai

Dalam hal ini, pencapaian nilai menunjukkan bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

9. Keadilan

Keadilan berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlukan ditempat kerja.

10. Komponen Genetik

Kepuasan dalam hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Indikator yang dijadikan acuan untuk melihat kepuasan kerja ini dihubungkan dengan lingkungan kerja baik internal maupun eksternal.

4. Respon Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Merujuk kembali pada pengertian kepuasan kerja, respon terhadap ketidakpuasan ini akan bermacam-macam. ada 4 respon dengan dua dimensi; konstruktif / destruktif dan aktif / pasif yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Keluar

Ketidakpuasan ditampilkan dengan meninggalkan organisasi atau mencari posisi baru. Bisa juga dalam bentuk pengunduran diri.

2. Menyatakan Pendapat

Ketidakpuasan kerja kadang juga ditunjukkan dengan cara berusaha secara aktif dan juga konstruktif. Karyawan akan secara aktif memperbaiki diri baik dengan meminta saran, berdiskusi akan masalah yang dihadapi dengan atasannya dan juga aktifitas perserikatan lainnya.

3. Kesetiaan

Ketidakpuasan terhadap pekerjaan bisa ditunjukkan secara pasif dengan cara menunggu kondisi yang pas untuk memperbaiki diri.

4. Mengabaikan

Kadang kala karyawan membiarkan ketidakpuasan dengan membiarkannya saja sehingga semakin buruk. Kemangkiran mulai terjadi sampai keterlambatan yang kronis, tidak ada antusiasme, malas berusaha bila bertemu hambatan sampai mencari dan meningkatkan kesalahan.

5. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan

1. Menjadi Pendengar yang Baik

Hal ini memang terdengar sederhana. Namun saat atasan melakukan hal ini, karyawan akan sangat merasa dihargai karena bisa mencurahkan kesulitan yang dihadapi ketika bekerja. Tidak hanya itu. Anda juga bisa memberikan solusi terkait masalah yang

dihadapi. Hal ini juga bisa meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan.

2. Prioritaskan Kesehatan

Kesehatan merupakan hal penting, berilah karyawan istirahat yang cukup ketika kondisi kesehatan mereka kurang baik. Ketika badan kurang sehat akan menurunkan produktifitas kerja, sehingga mengganggu kinerja perusahaan.

3. Penghargaan Sangat Perlu

Reward tidak melulu soal gaji dan kenaikan pangkat. Bisa juga memberikan tambahan jatah cuti atau liburan bersama tim.

Penghargaan atasan pada bawahan soal kinerjanya sangat diperlukan karena bisa menaikkan motivasi. Jangan sungkan-sungkan memberikan pujian saat mereka bisa menyelesaikan tugas yang berat. Jangan lupa ucapkan terimakasih.

4. Berikan Tantangan

Saat anda memiliki tim yang cukup banyak, tidak ada salahnya membaginya dalam beberapa tim dan ajak mereka berkompetisi mengerjakan sebuah proyek. Tentu saja cara ini memberikan keuntungan ganda, motivasi tinggi dan proyek selesai tepat waktu.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai acuan untuk penulis dalam melaksanakan penelitiannya dan sebagai referensi.

Tabel 2.1

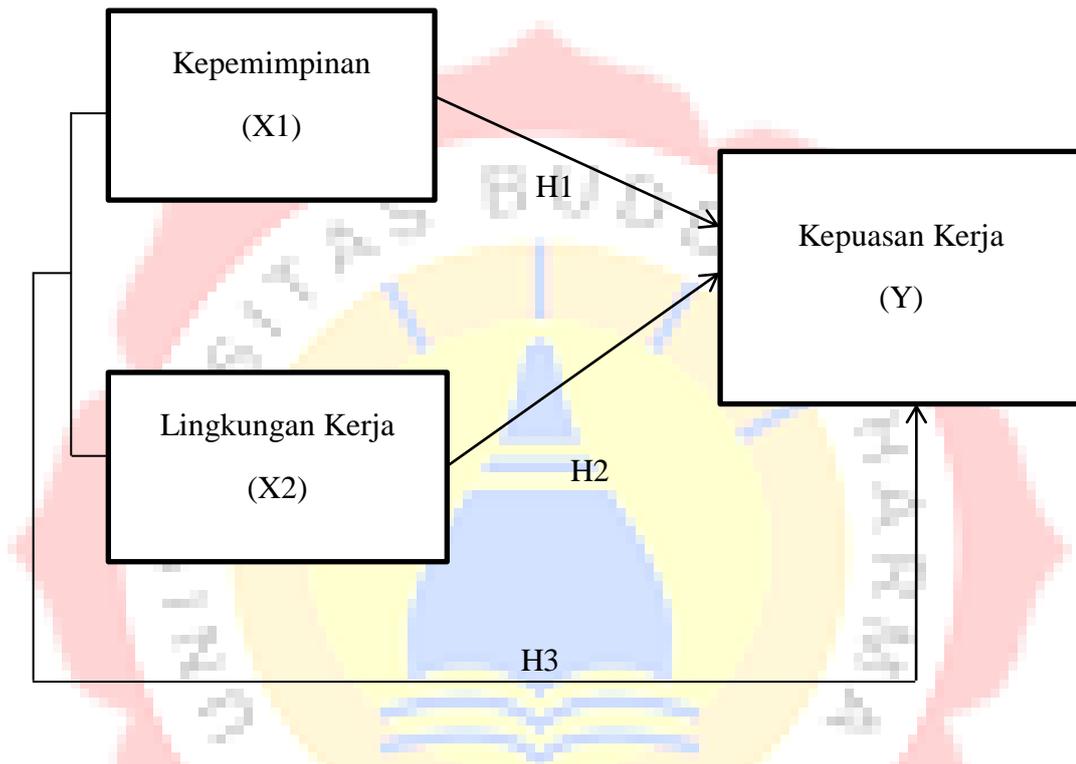
Penelitian Terdahulu

| Nama | Judul | Kesimpulan |
|----------------------|---|--|
| I Putu Sedhana Yasa1 | PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA KARMA JIMBARAN | Data penelitian bersumber dari data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui wawancara dan penyebaran kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung positif dan signifikan kepuasan kerja dan kinerja dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja. |
| Aurelia Potu | KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANWIL DITJEN | Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja |

| | | karyawan. Peningkatan |
|--|--|--|
| Nama | Judul | Kesimpulan |
| | KEKAYAAN NEGARA SULUTTENGGGO DAN MALUKU UTARA DI MANADO | kepemimpinan dapat dilakukan dengan selalu memberikan bimbingan, masukan terhadap bawahan, mampu mengatasi setiap masalah dalam pekerjaan, dan juga harus mempunyai sikap dan tanggung jawab di dalam perusahaan. |
| Aprilia Mawei1 Christy Olivia Nelwan2 Yantje Uhing3 | KEPEMIMPINAN, PENEMPATAN KERJA DAN KOMPENSASI PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. BANK BNI (PERSERO), TBK. KCU MANADO | Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, penempatan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Bank BNI (Persero), Tbk. KCU Manado. Pimpinan sebaiknya memperhatikan kepemimpinan, penempatan kerja yang lebih tepat dan kompensasi karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. |

F. Kerangka Penelitian

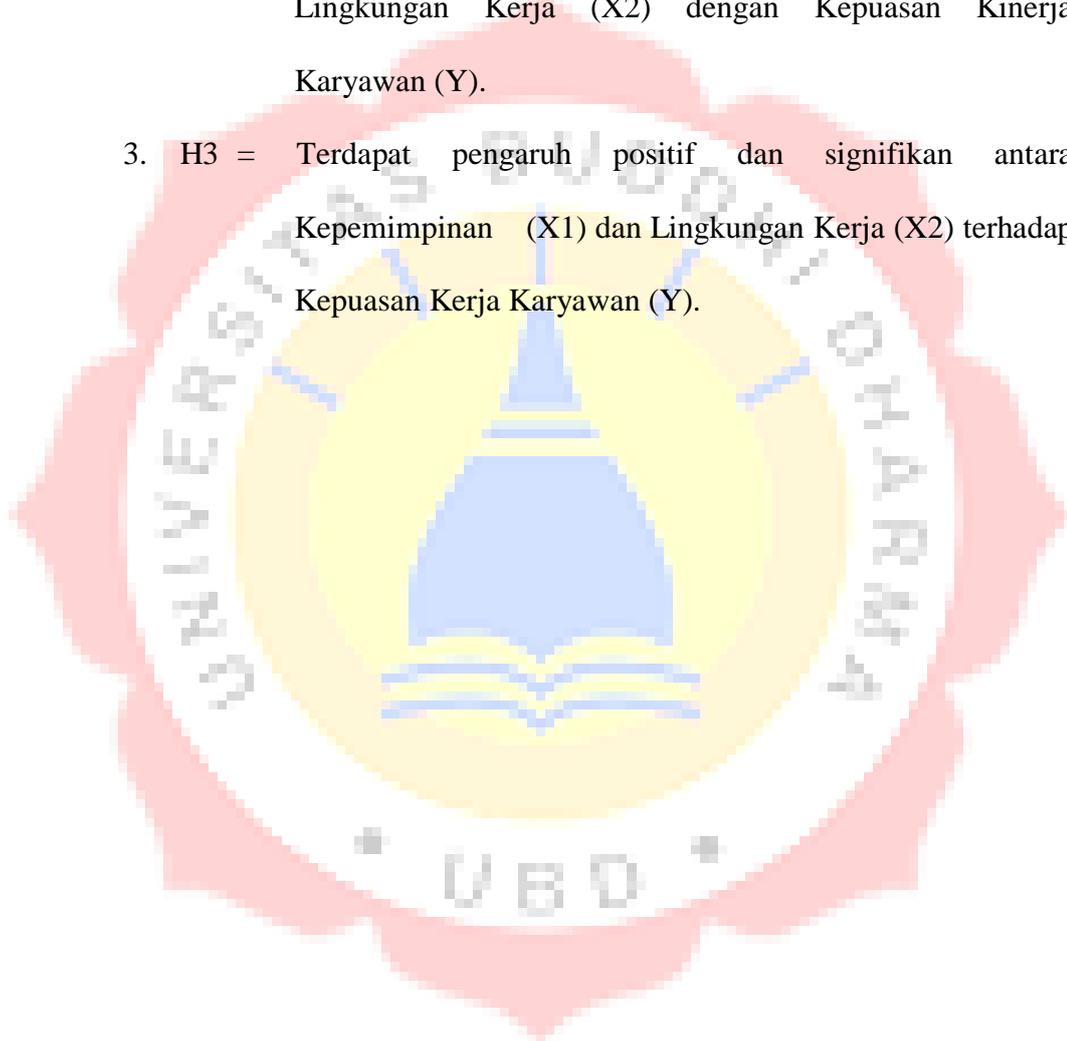
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



G. Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara yang mungkin benar dan mungkin salah. Berdasarkan landasan teoritis yang digunakan penelitian yang relevan dan kerangka berfikir yang telah diuraikan diatas maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. H1 = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan (X1) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
2. H2 = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) dengan Kepuasan Kinerja Karyawan (Y).
3. H3 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Berdasarkan pemakaian, jenis penelitian yang dipilih oleh penulis adalah penelitian terapan. Penelitian terapan merupakan penelitian yang diarahkan untuk memperoleh informasi yang dapat digunakan untuk memecahkan suatu persoalan atau masalah.

Berdasarkan taraf penelitian, Jenis penelitian yang dipilih penulis adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan atau menjelaskan suatu gejala, peristiwa atau kejadian yang terjadi sekarang.

Berdasarkan penggolongan saat terjadi variable, jenis penelitian yang dipilih penulis adalah penelitian eksperimen. karena penelitian eksperimen merupakan metode sistematis guna membangun hubungan yang mengandung fenomena sebab akibat.

B. Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis tentang pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

karyawan pada PT. Multi Kreasi Mandiri. Aspek yang diteliti meliputi aspek Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja Karyawan.

a. Lokasi Penelitian

Jl. Komplek Industri Perumahan Pondok Arum blok G rt/rw 01/05
Kel.Nambo Jaya Kec.Karawaci, Kota Tangerang 15131.

b. Sejarah Perusahaan PT. Multi Kreasi Mandiri

PT. Multi Kreasi Mandiri berdiri pada bulan November 2011. Bekerja sama antara Panarub Indonesia & Daeyoung Karet Korea. Mulai dalam menciptakan berorientasi kinerja atas molding karet langsung untuk Adidas. Diperluas produk untuk *Super Light EVA molding & Super Grip Butyl Rubber*. produk karet yang unik memiliki hak paten dari pasar impor seperti Amerika Serikat, Jerman, Cina, Indonesia, Vietnam & Korea.

c. Visi dan Misi Perusahaan PT. Multi Kreasi Mandiri

Visi :

- a. Menjadikan perusahaan yang memiliki kualitas dan berskala nasional dan internasional.
- b. Produk yang bermutu dan didukung oleh sumber daya yang berkualitas serta mengedepankan teknik mitra kerja.

Misi :

- a. Menyediakan produk yang berkualitas.

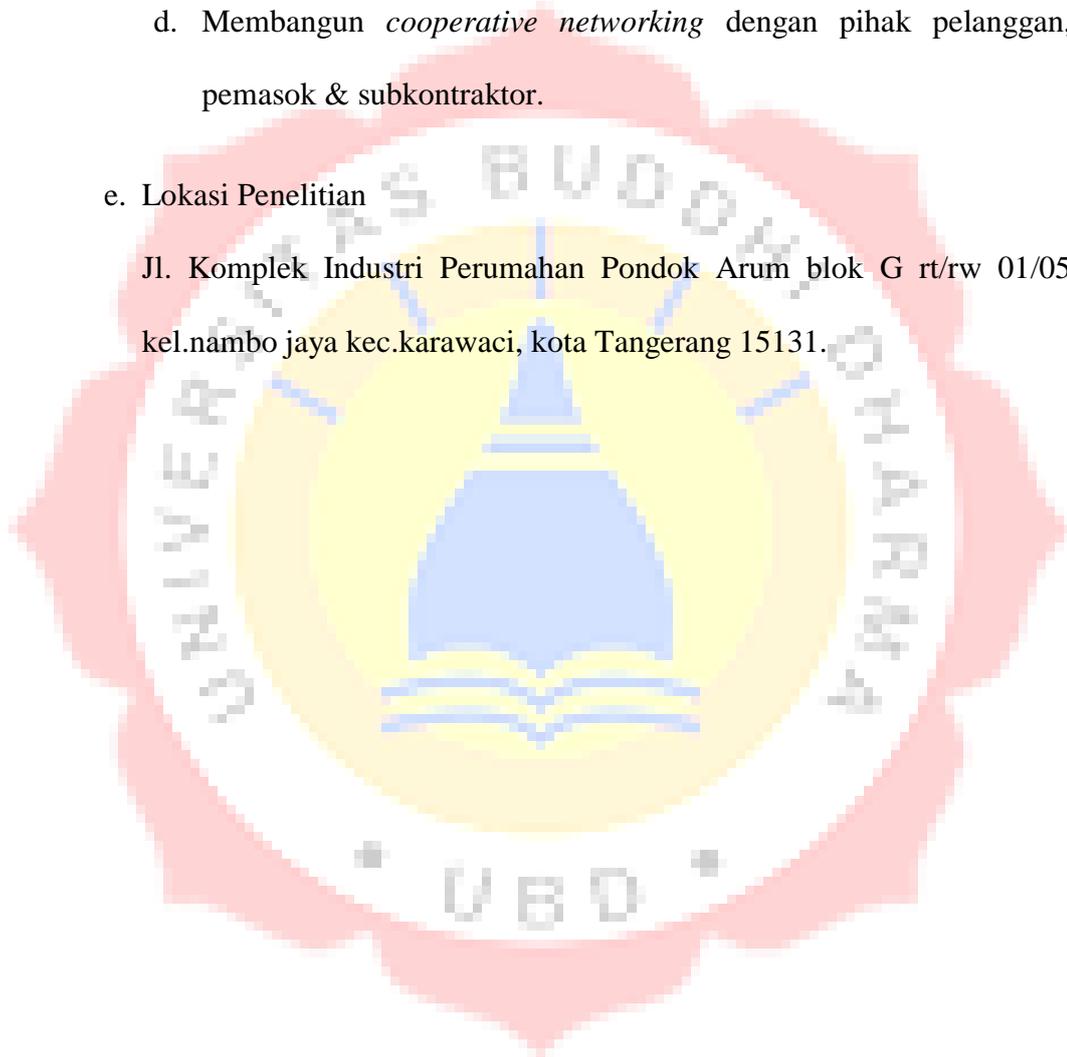
Meningkatkan mutu hasil produksi sesuai kebutuhan pelanggan.

Meningkatkan volume penjualan (*market share*) melalui kegiatan pemasaran yang lebih proaktif dan optimal.

- c. Memberikan layanan yang terbaik untuk kepuasan pasar impor.
- d. Membangun *cooperative networking* dengan pihak pelanggan, pemasok & subkontraktor.

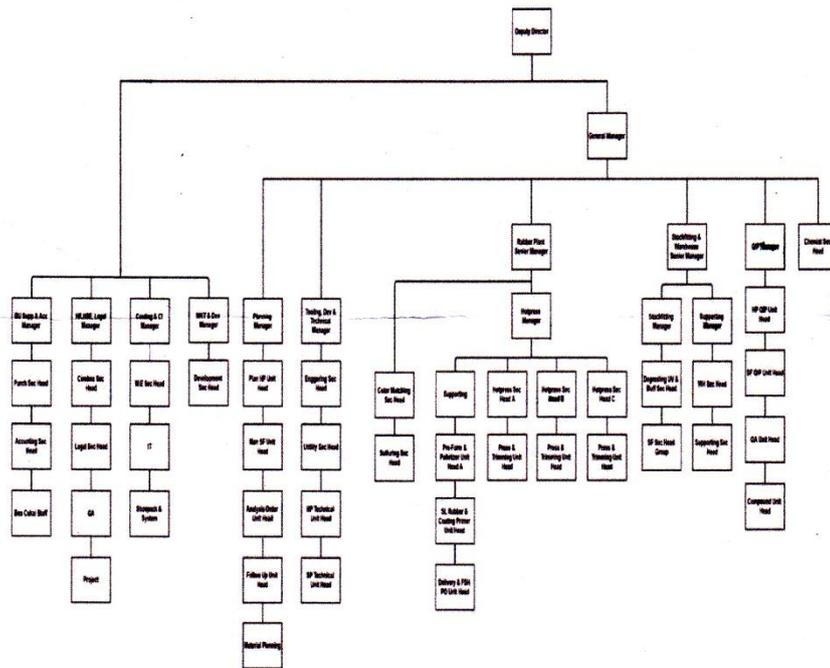
e. Lokasi Penelitian

Jl. Komplek Industri Perumahan Pondok Arum blok G rt/rw 01/05
kel.nambo jaya kec.karawaci, kota Tangerang 15131.



f. Struktur Organisasi

Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT. Multi Kreasi Mandiri



Sumber: PT. MULTI KREASI MANDIRI



f. Uraian Tugas

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab masing–masing bagian:

a. *Deputy Director*

- a). Bertanggung jawab memantau serta mengevaluasi tugas setiap seluruh bagian manager dan perusahaan.

b. *General Manager*

- a). Mengkoordinir dan mengawasi tugas-tugas yang didelegasikan.
- b). Mengontrol proses kinerja perusahaan.
- c). Mewakili tugas *deputy director* jika tidak hadir.
- d). Memegang *tooling, dev dan technical* pada perusahaan.
- e). Mengkoordinir tugas *planning, rubber plan, stockfitting & warehouse, dan qip manager*.

c. *Qip Manager*

- a). Mengecek dan menjamin kualitas produk.
- b). *Checklist* setiap produk yang terpilih.

d. *Stockfitting & Warehouse Senior Manager*

- a). Bertanggung jawab atas penyimpanan barang.
- b). Mengecek *stock* pada penyimpanan barang.
- c). Membuat ketepatan laporan gudang.

e. *Rubber Plan Senior Manager*

- a). Mengontrol Proses color Matching.
- b). Mengontrol proses sulfuring terhadap karet.

- c). Mengkoordinir tugas *Hotpress Manager*.
- f. *Hotpress Manager*
 - a). Mengontrol proses percetakan.
 - b). Mengecek dan mengontrol proses pemangkas.
 - c). Mengecek dan mengontrol proses packing produk.
- g. *Planning Manager*
 - a). Mengontrol proses perencanaan.
 - b). Menyusun rencana produksi sesuai pesanan.
 - c). Mengecek dan Melakukan monitoring serta menganalisis order pesanan.
- h. *BU Supp & Acc Manager*
 - a). Menyusun laporan harga jual produk.
 - b). Menyusun dan mengecek serta menafsirkan transaksi pada perusahaan.
- i. *HR,HSE, Legal Manager*
 - a). Mengurus dokumen-dokumen pada perusahaan.
 - b). Mengurus per-izinan industri.
- j. *MKT & Dev Manager*
 - a). Melakukan seleksi dan pemasaran produk.
 - b). Mengembangkan konsep pada perusahaan.

g. Prosedur Sistem Berjalan

Berikut adalah prosedur sistem berjalan dalam mengambil keputusan kenaikan jabatan dan *reward* karyawan, yaitu sebagai berikut :

- a. Setiap enam bulan sekali, pihak perusahaan akan memberikan kenaikan jabatan dan *reward* untuk karyawan yang berhak mendapatkannya.
- b. Manajer pada setiap divisi memilih karyawan di bawah naungan mereka untuk dipromosikan berdasarkan absen, kinerja dan lamanya karyawan tersebut bekerja.
- c. Manajer setiap divisi membuat proposal, karyawan yang dipilih untuk kenaikan jabatan dan *reward*.
- d. *General manager* menerima, mengecek proposal tersebut dan mengadakan rapat bersama manajer setiap divisi.
- e. Setelah rapat selesai, setiap manajer akan membuat laporan kenaikan jabatan dan *reward*, kemudian diberikan kepada *general manager*.
- f. *General manager* mengecek laporan dan menyetujui laporan, lalu diberikan kepada *deputy director*.
- g. *Deputy director* menyetujui laporan tersebut, maka akan diberikan ke *general manager* dan diteruskan ke manajer setiap divisi untuk

diproses, tetapi jika tidak disetujui maka akan dilakukan rapat ulang untuk seleksi karyawan.

C. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis data :

a). Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan jenis data penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, dan gambar.

b). Data kuantitatif

Merupakan jenis data yang berupa angka-angka atau skor jawaban responden yang diperoleh dari hasil pengukuran kuesioner.

b. Sumber Data :

a). Data Primer

Data primer merupakan data yang berasal dari sumber asli atau yang paling pertama yaitu orang yang dijadikan sebagai objek penelitian. data primer secara khusus dikumpulkan untuk dapat menjawab pertanyaan penelitian, didalam penelitian ini data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden.

b). Data Sekunder

Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh penulis secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) data sekunder yang digunakan penelitian

bisa melalui studi perpustakaan, arsip, catatan, internet, dan referensi lainnya yang berguna untuk penelitian ini.

D. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah kelompok keseluruhan orang, peristiwa atau suatu yang ingin diselidiki oleh peneliti. Sedangkan menurut (Erwan Agus Purwanto 2017, 37) mengatakan bahwa :

“populasi adalah semua individu / unit-unit yang menjadi target penelitian oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Multi Kreasi Mandiri berjumlah 131 orang.

b. Sampel

Sampel adalah beberapa anggota atau bagian yang dipilih dari populasi teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* yaitu teknik *sampling* yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Menurut (Erwan Agus Purwanto 2017, 37) mengatakan bahwa :

“Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih mengikuti prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Kerangka sampel adalah daftar anggota populasi”.

- a. Ukuran sampel yang layak digunakan dalam penelitian adalah antara 30 sampai 500.
- b. Dalam penelitian ini diambil dari populasi adalah sebanyak 100 orang karyawan yang bekerja pada PT. Multi Kreasi Mandiri.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono 2016, 224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian adalah memperoleh data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan memperoleh data-data yang relevan dan memenuhi standar data yang ditetapkan. Dalam usaha mengumpulkan data yang akurat, maka penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Pengamatan (*Observasi*)

Pengamatan secara langsung yang dilakukan untuk menguji objektivitas data yang diperoleh.

- b. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam dari responden.

c. Kuesioner

dengan menyebarkan daftar pertanyaan atau kuesioner untuk diajukan kepada responden agar diisi dan dijawab. Tujuannya yaitu untuk menggali keterangan, tanggapan, dan pendapat dari responden.

d. Studi Kepustakaan

Dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari buku referensi, jurnal serta sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan materi yang akan diteliti untuk melengkapi informasi yang dibutuhkan.

e. Riset Internet

penulis berusaha mencari data dan informasi tambahan dari situs web yang berhubungan dengan penelitian.

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel 3.1

| Variabel | Sub Variabel | Indikator | Skala |
|----------------------|--|---|---------|
| Kepemimpinan (X1) | 1 Tipe kepemimpinan otoriter 2. Tipe kepemimpinan kendali bebas 3. Demokrasi | 1. Kepribadian 2. Harapan dan perilaku atasan 3. Karakteristik 4. Kebutuhan tugas 5. Kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan. 6. Harapan dan perilaku | Ordinal |

| | | | |
|--|--|--|---------|
| | | rekan. 7. Sebagai motivasi 8. Mempunyai hubungan yang baik 9. mendukung tujuan 10. bersifat adil | |
| Sumber: Manajemen Sumber Daya Manusia (H. Joseph Reitz dalam Indah Dwi Rahayu 2017:2) | | | |
| Kepemimpinan (X2) | 1. . Lingkungan Kerja Fisik 2. Lingkungan Kerja Non Fisik | 1. Penerangan atau Cahaya 2. Suhu 3. Kelembaban 4. Sirkulasi Udara 5. Kebisingan 6. Bau Tidak Sedap 7. Tata Warna 8. Dekorasi 9. Musik 10. Getaran Mekanis | Ordinal |
| Sumber: Manajemen Sumber Daya Manusia (Nuraini 2013:18-19) | | | |
| Kepuasan Kerja Karyawan (Y) | 1.Faktor kepuasan finansial 2.Faktor kepuasan fisik 3.Faktor | 1. Menyenangi pekerjaannya 2.Mencintai pekerjaannya 3. Moral kerja positif 4. Kondisi kerja | Ordinal |

| | | | |
|--|---|---|--|
| | kepuasan sosial 4. Faktor kepuasan sosiologi | 5. Prestasi kerja 6. Pemenuhan kebutuhan 7. Perbedaan 8. Pencapaian Nilai 9. Keadilan 10. Komponen Genetik | |
| Sumber: Manajemen Sumber Daya Manusia (Sinambela 2016:311) | | | |

G. Teknik Analisis Data

1. Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrument pada penelitian dilakukan dengan melakukan uji Validitas dan Reliabilitas dimana keduanya sangat penting dalam menciptakan kebenaran dan kepercayaan terhadap temuan. Pada kenyataan, nilai sempurna untuk nilai Validitas dan Reliabilitas adalah tidak mungkin.

a. Uji Validitas

Menurut (Sujarweni 2015, 108) mengatakan bahwa:

“uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df = n - 2$ dengan sig 5%. Jika r tabel < r hitung maka

valid. Untuk mengukur validitas data dalam penelitian ini, menggunakan rumus:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

rx : Koefisien korelasi antara variable X dan Y

n : jumlah Sampel

x : nilai total atribut

y : nilai dari sampel

dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah :

- a) Jika r hitung positif dan $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka tersebut valid.
- b) Jika tidak memenuhi r hitung positif dan $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.
- c) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, tetapi bertanda negatif, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Sujarweni 201, 110) mengatakan bahwa :

“uji reliabilitas merupakan suatu ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner”.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika $Alpha > 0,60$ maka dinyatakan reliabel. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r = Realibilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

σ_t^2 = Varian total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

c. Skala Pengukuran

Menurut (Sudaryono 2014, 44) mengatakan bahwa :

“Skala adalah alat yang disusun dan digunakan oleh peneliti untuk mengubah respons tentang suatu variabel yang bersifat kualitatif menjadi data kuantitatif”.

Pada penelitian ini skala yang digunakan merupakan skala ordinal yang dibuat kedalam tipe skala likert.

Menurut (Sudaryono 2014, 90) mengatakan bahwa :

“Skala Ordinal ialah skala yang didasarkan pada ranking, diurutkan dari jenjang yang lebih tinggi sampai jenjang terendah atau sebaliknya”.

Penerapan skala likert dalam penelitian ini dengan menghubungkan setiap jawaban dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi bobot = 5
- b. Setuju (S) dberi bobot = 4
- c. Kurang Setuju (KS) diberi bobot = 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi bobot = 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot = 1

d. Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut (Sugiyono 2014, 277) mengatakan bahwa :

“Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium),

bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2”.

Menurut (Sugiyono 2014, 277) mengatakan bahwa ::

Rumusan regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Manajemen Laba

α = koefisien Konstanta

b_1, b_2, b_3, \dots = Koefisien Regresi

x_1 = *Good Corporate Governance*

x_2 = *Earning Power*

ε = *error*, Variabel Gangguan

e. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (Kd) merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan

dalam penelitian. Nilai (Kd) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu profitabilitas, leverage, ukuran perusahaan, dan dewan direksi terhadap variabel dependen yaitu pengungkapan sustainability report menurut (sugyono 2015, 257) mengatakan bahwa :

$$kd = r^2 \cdot 100\%$$

Keterangan:

Kd : Koefisien determinasi

r^2 : Koefisien korelasi

2. Hipotesis

a. Uji T

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu masalah tertentu yang akan diteliti. Sedangkan untuk menguji keterkaitan koefisien, maka dapat diuji melalui uji t dan untuk menghitung uji t, penulis menggunakan alat bantu berupa SPSS.

Adapun rumus untuk menguji hipotesis menurut (Sugiyono 2016, 230) mengatakan bahwa :

Keterangan:

t = Pengujian hipotesis

r = Koefisien korelasi

r² = Koefisien determinasi

n = Jumlah responden

Perumusan hipotesis sebagai berikut:

H₀ : $\beta = 0$, artinya tidak ada hubungan antara variabel X dan variabel Y.

H_a : $\beta > 0$, artinya ada hubungan positif antara variabel X dan variabel Y.

H_a : $\beta < 0$, artinya ada hubungan negatif antara variabel X dan variabel Y.

H₀ : $\beta \neq 0$, artinya ada hubungan antara variabel X dan variabel Y.

Untuk menguji hipotesis nol (H₀) kriterianya adalah sebagai berikut:

a. Bila nilai t hitung > nilai t tabel, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

b. Bila nilai t hitung < nilai t tabel, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

Apabila H₀ diterima, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya apabila H₀ ditolak, maka variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji F

Uji pengaruh simultan (*f test*) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Rumusan untuk pengujian F menurut (Sugiyono 2016, 235) mengatakan bahwa :

Keterangan :

R = Koefisien Korelasi Ganda

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Anggota Sampel

Setelah mendapatkan nilai F hitung ini, kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5% artinya kemungkinan besar dari hasil penarikan kesimpulan memiliki probabilitas 95% atau korelasi 5% dan derajat kebebasan digunakan untuk menentukan F tabel.

Adapun kriteria yang digunakan, di antaranya sebagai berikut:

a. Ho diterima apabila: $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$

b. Ho ditolak apabila: $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$

Apabila Ho diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dinyatakan tidak signifikan, dan sebaliknya apabila Ho ditolak menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dinyatakan signifikan.