

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI PT
THUNDERBOLT INTERNATIONAL LOGISTIC**

SKRIPSI

OLEH :

KEVIN PRATAMA

20200300008

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA ALAM**



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2024

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI PT
THUNDERBOLT INTERNATIONAL LOGISTIC**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Jurusan Ilmu Administrasi Niaga Fakultas
Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang**

Jenjang Pendidikan Strata 1

OLEH :

KEVIN PRATAMA

20200300008



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2024**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Kevin Pratama
NIM : 20200300008
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kepimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi
Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di PT Thunderbolt
International Logistic.

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


Tangerang, 15 Maret 2024

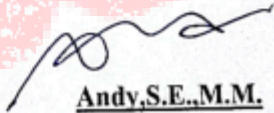
Menyetujui,

Mengetahui,

Pebimbing,

Ketua Program Studi,


Rinintha Parameswari, S.Pd., M.Si.
NIDN : 0403128003


Andy, S.E., M.M.
NIDN : 0427068101

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG


LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kepimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di PT Thunderbolt International Logistic.

Disusun oleh,
Nama Mahasiswa : Kevin Pratama
NIM : 20200300008
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Fakultas : Bisnis

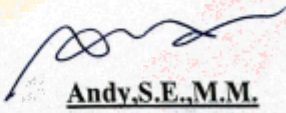
Skripsi ini kami setuju untuk di pertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis (S.A.B).

Menyetujui,
Pembimbing,


Rinintha Parameswari, S.Pd., M.Si.
NIDN : 0403128003

Tangerang, 18 Juli 2024

Mengetahui,
Ketua Program Studi,


Andy, S.E., M.M.
NIDN : 0427068101

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rinintha Parameswari, S.Pd., M.Si.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Kevin Pratama

NIM : 20200300008

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

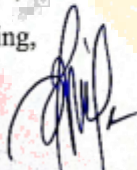
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Kepimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di PT Thunderbolt International Logistic.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,



Rinintha Parameswari, S.Pd., M.Si.
NIDN : 0403128003

Tangerang, 18 Juli 2024

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Andy, S.E., M.M.
NIDN : 0427068101

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Kevin Pratama
NIM : 20200300008
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kepimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di PT Thunderbolt International Logistic.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat **"SANGAT MEMUASKAN"** oleh Tim Penguji pada hari Kamis, tanggal 29 Agustus 2024.

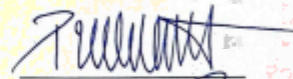
Nama Penguji

Tanda Tangan

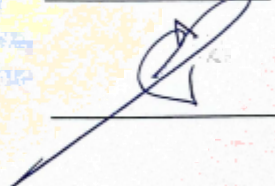
Ketua Penguji : Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609



Penguji I : Pujiarti, S.E., M.M.
NIDN : 0419096601



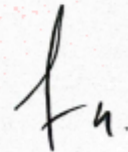
Penguji II : Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.
NIDN : 0401016613



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0427047303



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis skripsi ini adalah asli, dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Buddhi Dharma maupun di Universitas lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan original penelitian dari saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari 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 pemalsuan seperti buku, artikel, jurnal data sekunder, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dari dosen maupun Ketua Program Studi, Pembantu 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 ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 18 Juli 2024

Yang membuat pernyataan,


Kevin Pratama

NIM : 20200300008

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20200300008
Nama : Kevin Pratama
Jenjang Studi : S1 (Strata 1)
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Hidup dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di PT Thunderbolt International Logistic"

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikan dan menampilkannya atau mempublikasikan di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin 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, 11 Oktober 2024

Penulis,



Kevin Pratama

**PENGARUH KEPIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI
PT THUNDERBOLT INTERNATIONAL LOGISTIC.**

ABSTRAK

Penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di PT Thunderbolt International Logistic. Pada penelitian skripsi ini, peneliti menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode pengambilan sampel berupa *Purposive Sampling*. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan data primer yang mana didapatkan oleh penulis melalui kuesioner yang disebarakan kepada 173 orang responden.

Berdasarkan uji koefisien determinasi, dihasilkan nilai *R Square* yaitu senilai 0,680 atau 68%, yang dapat diartikan bahwa pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 68%. Sedangkan dari uji F yang telah dilakukan, didapatkan hasil nilai *fhitung* senilai 6,214 yang dimana $> F_{tabel} 2,66$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$. Hasil uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terbukti memiliki pengaruh secara simultan terhadap variable terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y) Pegawai PT Thunderbolt International Logistic.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja.

***INFLUENCE OF LEADERSHIP, WORK ENVIRONMENT, AND
WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION IN
PT THUNDERBOLT INTERNATIONAL LOGISTICS.***

ABSTRACT

The author conducted this research with the aim of finding out the extent to which leadership, work environment and work motivation influence employee job satisfaction at PT Thunderbolt International Logistic. In this thesis research, the researcher used a non-probability sampling technique with a sampling method in the form of Purposive Sampling. The data collection technique uses primary data which was obtained by the author through a questionnaire distributed to 173 respondents.

Based on the coefficient of determination test, the resulting R Square value is 0.680 or 68%, which means that the influence of leadership, work environment and work motivation on job satisfaction is 68%. Meanwhile, from the F test that has been carried out, the results obtained are an fcount value of 6.214, which is $> F_{table}$ 2.66 with a significance level of $0.000 < 0.005$. The results of the F test (simultaneous test) show that all independent variables, namely Leadership (X1), Work Environment (X2) and Work Motivation (X3) are proven to have a simultaneous influence on the dependent variable, namely Job Satisfaction (Y) of PT Thunderbolt International Logistic Employees.

Keywords: Leadership, Work Environment, Work Motivation and Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala Berkat dan Kasih Karunia-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Thunderbolt International Logistic”.

Pembuatan skripsi ini merupakan kewajiban bagi seluruh mahasiswa/mahasiswi yang diajukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana di Universitas Buddhi Dharma - Tangerang. Banyak rintangan dan hambatan yang ditemui oleh penulis selama menyusun dan membuat proposal ini. Namun berkat doa dan dukungan, baik secara moral maupun materil dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan baik. Oleh karena itu, izinkanlah penulis untuk menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan yesus atas segala limpahan kemudahan dan berkah-Nya yang telah membimbing langkah-langkah saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., B.K.P. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
3. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Andy, SE, MM. Selaku Ketua Program Studi Administrasi Niaga (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.

5. Ibu Rinintha Parameswari, S.Pd., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan serta pengalaman dan pengetahuan baru kepada penulis dalam pembuatan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan pengajaran serta ilmu yang berharga kepada penulis.
7. Seluruh karyawan dan staff Tata Usaha Universitas Buddhi Dharma yang telah membantu kelancaran administrasi dan registrasi selama ini.
8. Kepada Pimpinan PT Thunderbolt International Logistic yang telah memberikan izin kepada penulis untuk menjadikan PT Thunderbolt International Logistic sebagai objek untuk diteliti dalam skripsi ini.
9. Orang tua saya dan koko saya yang selalu yang selalu memberikan dukungan moral dan doa dalam perjalanan studi ini
10. Koko Edwin Sjarif dan teman dekat saya (Vicky Vannes dan Shandi Hartayo) yang selalu memberikan doa dan dukungan untuk mengerjakan skripsi ini.
11. Teman-teman seangkatan yang telah saling mendukung dan berbagi pengalaman selama proses penulisan skripsi ini.
12. Dan teman yang telah bekerja sama dalam merancang dan melaksanakan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, untuk itu penulis sangat menghargai kritik dan saran yang bersifat membangun

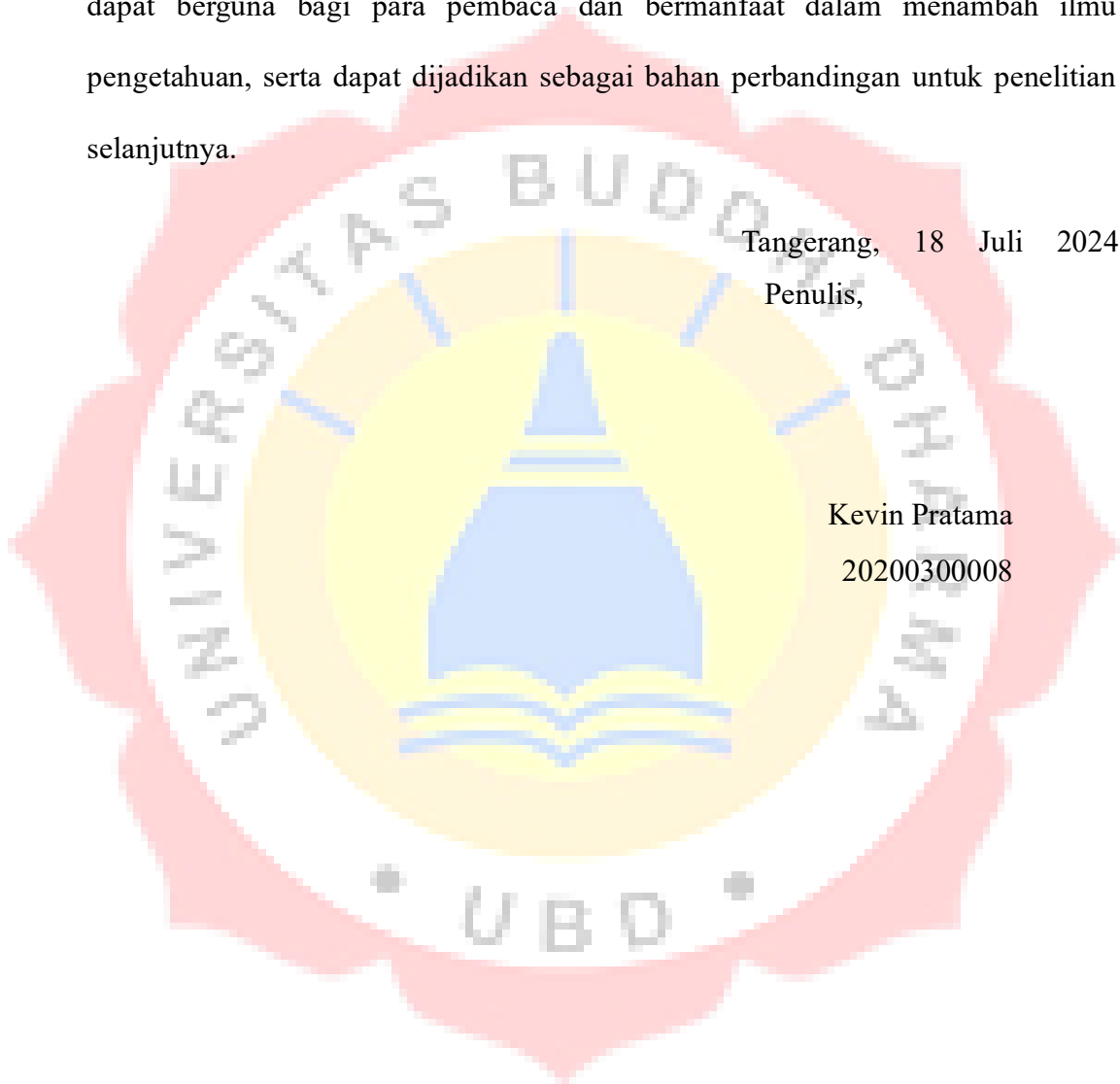
agar skripsi ini menjadi lebih baik dan sempurna. Penulis berharap agar skripsi ini dapat berguna bagi para pembaca dan bermanfaat dalam menambah ilmu pengetahuan, serta dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

Tangerang, 18 Juli 2024

Penulis,

Kevin Pratama

20200300008





DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	9
F. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Gambaran Umum Teori	12
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2. Kepemimpinan	19
3. Lingkungan Kerja	29
4. Motivasi Kerja	33
5. Kepuasan Kerja	37
B. Hasil Penelitian Terdahulu	40
C. Kerangka Pemikiran	44

D. Perumusan Hipotesis	45
BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Jenis Penelitian	46
B. Objek Penelitian.....	47
1. Gambaran Umum PT Thunderbolt International Logistic	47
2. Visi dan Misi PT Thunderbolt International Logistic.	50
3. Struktur Organisasi PT Thunderbolt International Logistic	51
4. Uraian Tugas	52
5. Lokasi Penelitian	55
6. Waktu Penelitian	55
C. Jenis dan Sumber Data.....	55
1. Jenis Data.....	55
2. Sumber Data	56
D. Populasi dan Sampel	57
1. Populasi	57
2. Sampel	57
E. Teknik Pengumpulan Data.....	59
1. Kuisioner/angket.....	59
2. Studi Kepustakaan	60
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	60
1. Variabel Independent (X)	60
2. Variabel Dependent (Y)	61
G. Teknik Analisis Data	64
1. Uji Validitas.....	65
2. Uji Reliabilitas	66

3. Uji Asumsi Klasik.....	67
4. Uji Model Statistik	71
5. Uji Hipotesis	74
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	78
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	78
1. Statistik Deskriptif Kuesioner.....	78
2. Statistik Deskriptif Responden	78
B. Analisis Hasil Penelitian.....	83
1. Uji Frekuensi.....	83
2. Uji Validitas dan Realibilitas	123
3. Uji Asumsi Klasik.....	132
4. Pengujian Hipotesis	137
C. Pembahasan	148
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja	148
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	149
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	150
4. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	151
BAB V PENUTUP	153
A. Kesimpulan	153
B. Implikasi	154
C. Saran	155
DAFTAR PUSTAKA	157
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	163
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	40
Tabel 2. 2 Tabel Hipotesis.....	
Tabel 3. 1 Instrumen Skala Likert	59
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Penelitian.....	61
Tabel 4. 1 Statistik Deskriptif Kuesioner	78
Tabel 4. 2 Statistik Deskripsi Jenis Kelamin.....	79
Tabel 4. 3 Statistik Deskriptif Usia	80
Tabel 4. 4 Statistik Deskriptif Pendidikan	81
Tabel 4. 5 Statistik Deskriptif Lama Bekerja	82
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 untuk Pernyataan 1	83
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 untuk Pernyataan 2	84
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 untuk Pernyataan 3	85
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 untuk Pernyataan 4	86
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 untuk Pernyataan 5	87
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 untuk Pernyataan 6	88
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 untuk Pernyataan 7	89
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 untuk Pernyataan 8	90
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1	

untuk Pernyataan 9	91
Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1	
untuk Pernyataan 10	92
Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2	
untuk Pernyataan 1	93
Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2	
untuk Pernyataan 2	94
Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2	
untuk Pernyataan 3	95
Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2	
untuk Pernyataan 4	96
Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2	
untuk Pernyataan 5	97
Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2	
untuk Pernyataan 6	98
Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2	
untuk Pernyataan 7	99
Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2	
untuk Pernyataan 8	100
Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2	
untuk Pernyataan 9	101
Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2	
untuk Pernyataan 10	102
Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3	
untuk Pernyataan 1	103
Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3	
untuk Pernyataan 2	104
Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3	
untuk Pernyataan 3	105
Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3	
untuk Pernyataan 4	106
Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3	
untuk Pernyataan 5	107
Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3	
untuk Pernyataan 6	108

Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 untuk Pernyataan 7	109
Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 untuk Pernyataan 8	110
Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 untuk Pernyataan 9	111
Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 untuk Pernyataan 10	112
Tabel 4. 36 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y untuk Pernyataan 1	113
Tabel 4. 37 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y untuk Pernyataan 2	114
Tabel 4. 38 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y untuk Pernyataan 3	115
Tabel 4. 39 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y untuk Pernyataan 4	116
Tabel 4. 40 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y untuk Pernyataan 5	117
Tabel 4. 41 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y untuk Pernyataan 6	118
Tabel 4. 42 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y untuk Pernyataan 7	119
Tabel 4. 43 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y untuk Pernyataan 8	120
Tabel 4. 44 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y untuk Pernyataan 9	121

Tabel 4. 45 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y untuk Pernyataan 10	122
Tabel 4. 46 Uji Validitas X1 (Kepemimpinan)	123
Tabel 4. 47 Uji Realibilitas X1 (Kepemimpinan)	123
Tabel 4. 48 Data Realibilitas Total Statistics X1 (Kepemimpinan)	124
Tabel 4. 49 Uji Validitas X2 (Lingkungan Kerja)	125

Tabel 4. 50 Uji Realibilitas X2 (Lingkungan Kerja).....	126
Tabel 4. 51 Data Realibilitas Total Statistics X2 (Lingkungan Kerja)	126
Tabel 4. 52 Uji Validitas X3 (Motivasi Kerja).....	127
Tabel 4. 53 Uji Realibilitas X3 (Motivasi Kerja)	128
Tabel 4. 54 Data Realibilitas Total Statistics X3 (Motivasi Kerja)	129
Tabel 4. 55 Uji Validitas Y (Kepuasan Kerja Pegawai)	130
Tabel 4. 56 Uji Realibilitas Y (Kepuasan Kerja Pegawai).....	131
Tabel 4. 57 Data Realibilitas Total Statistics Y (Kepuasan Kerja Pegawai)	131
Tabel 4. 58 Uji Normalitas	133
Tabel 4. 59 Uji Multikolinearitas	134
Tabel 4. 60 Uji Run Test	136
Tabel 4. 61 Uji Regresi Linier Sederhana X1 (Kepemimpinan)	137
Tabel 4. 62 Uji Regresi Linier Sederhana X2 (Lingkungan Kerja)	138
Tabel 4. 63 Uji Regresi Linier Sederhana X3 (Motivasi Kerja)	139
Tabel 4. 64 Uji Regresi Linier Berganda	141
Tabel 4. 65 Korelasi Berganda	143
Tabel 4. 66 Hasil Uji Koefisien Determinasi R ²	145
Tabel 4. 67 Uji T	146
Tabel 4. 68 Uji F	147

DAFTAR GAMBAR Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran **Kesalahan!** **Bookmark**
tidak ditentukan.

Gambar 3. 1 Struktur Organisasi PT Thunderbolt International Logistic.....	52
Gambar 4. 1 (Grafik P-Plot)	138
Gambar 4. 2 (Grafik Scatterplot).....	140



BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam mencapai tujuan yang diinginkan, perusahaan tidak hanya memerlukan modal, penggunaan teknologi yang mumpuni, ataupun sarana dan prasana yang digunakan, melainkan perusahaan juga memerlukan sumber daya manusia atau SDM yang mumpuni dan berkualitas. SDM atau tenaga manusia yang efektif, efisien, dan produktif menjadi salah satu faktor penting dalam tegak kuat berdirinya sebuah perusahaan dan memegang peran penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan, karena melalui manusia itulah segala inovasi dan kemampuan yang dimiliki akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Faktor SDM ini merupakan hal yang penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama mengingat bahwa Indonesia merupakan negara yang menerapkan sistem perdagangan pasar bebas, dimana hal ini secara tidak langsung akan mendesak dan mengukur tingkat kualitas tenaga kerja masyarakat Indonesia dalam iklim kompetisi yang dihadapi. SDM yang produktif akan mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. SDM yang produktif itu juga akan sangat berkaitan erat dengan tingkat kinerja Pegawai yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Namun, saat ini tingkat

kinerja Pegawai di Indonesia cenderung belum mencapai nilai yang maksimal. Salah satu faktor yang juga memberikan pengaruh terhadap kinerja Pegawai adalah penerapan kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan.

Kepemimpinan merupakan pola perilaku yang diperankan atau diterapkan oleh pemimpin dalam proses pemberian perintah atau arahan pada setiap Pegawai dalam bekerja maupun cara yang diterapkan dalam menghadapi sebuah permasalahan yang ada di dalam sebuah perusahaan.

Kepemimpinan dalam perusahaan juga berarti suatu tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh anggota dalam perusahaan. Pemimpin yang baik dan mengayomi Pegawai akan menjadi contoh yang baik dan cenderung dapat menjadi dorongan bagi Pegawai dalam bekerja dan tentu akan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai tersebut. Hal itu juga akan membuat Pegawai untuk menghormati pemimpinnya, menghargai setiap keputusan yang diambil oleh pemimpin tersebut, dan membuat Pegawai semakin semangat bekerja.

Pegawai yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan dan akan tercipta loyalitas kepada perusahaan.

Kepuasan kerja Pegawai juga akan membentuk kedisiplinan serta moral kerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Begitu pula sebaliknya, jika Pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah maka Pegawai tersebut akan menganggap pekerjaannya adalah hal yang membosankan. Jika pandangan Pegawai terhadap pekerjaan sudah buruk,

besar kemungkinan Pegawai tersebut akan merasa terpaksa saat menjalankan pekerjaannya. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan untuk menjadikan kepuasan kerja sebagai hal yang penting dalam bekerja yakni dengan memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja itu sendiri terdiri atas dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik semua kondisi di tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi Pegawai. Lingkungan kerja non fisik mengacu pada semua kondisi yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, dan hubungan dengan atasan dan hubungan antar rekan kerja atau hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang kondusif dan menunjang pekerjaan sangat dibutuhkan oleh Pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif akan menimbulkan masalah baru dalam pekerjaan yakni seperti semangat kerja yang semakin menurun, tingkat kesalahan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab akan meningkat, turn over yang tinggi, dan lain sebagainya. Hal-hal ini merupakan salah satu fokus perusahaan untuk menghindari terjadinya hal tersebut.

Pada dasarnya segala sesuatu yang berada di sekitar Pegawai merupakan lingkungan kerja yang memiliki tujuan untuk memberikan serta meningkatkan kepuasan kerja Pegawai. Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh besar karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka kepuasan kerja Pegawai diharapkan akan meningkat. Kepuasan

kerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja di sebuah perusahaan. disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja juga merupakan kesanggupan dalam menjalankan peraturan yang telah ditetapkan serta siap menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan. Sifat serta tindakan di dalam disiplin kerja dapat dinilai dengan sebuah keinginan, pengajuan diri, tindakan agar taat terhadap aturan yang ada yang berarti Pegawai dapat disebut memiliki tingkat kedisiplinan yang baik hanya taat serta patuh kepada aturan yang baku, dengan itu juga memiliki kemauan agar dapat beradaptasi dengan aturan perusahaan.

Dalam mencapai kepuasan kerja Pegawai, perusahaan juga perlu menetapkan peraturan yang perlu ditaati oleh seluruh Pegawai dalam mencapai kedisiplinan kerja. Dengan adanya disiplin kerja, seluruh Pegawai dituntut untuk memiliki sikap, perbuatan serta tingkah laku Pegawai yang sesuai dengan peraturan, hal tersebut dapat dijadikan tolak ukur perusahaan dalam menetapkan peraturan dan tata tertib yang berlaku dikemudian hari. Disiplin kerja juga dapat menciptakan keadaan perusahaan yang adil bagi seluruh Pegawai. Peraturan yang berlaku diharapkan dapat terlaksana dengan baik sehingga tidak mengganggu aktivitas organisasi, dan dengan demikian kesatuan peraturan dan tata tertib diharapkan kepuasan kerja akan lebih mudah ditingkatkan. Dalam mencapai tujuan, ada hal yang perlu menjadi perhatian perusahaan, salah satunya adalah motivasi pada para Pegawai.

Motivasi dipercaya dapat mendorong usaha yang lebih giat dan cenderung meningkatkan produktifitas kerja dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya motivasi, diharapkan para Pegawai akan lebih bersemangat serta bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga hasil yang dicapai akan lebih optimal dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi merupakan salah satu bentuk untuk memacu semangat Pegawai dalam bekerja di sebuah perusahaan. Motivasi yang diberikan perusahaan dapat berupa kompensasi, pelatihan, insentif dan lain sebagainya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menimbulkan rasa puas dalam diri Pegawai.

Kepuasan kerja Pegawai akan sangat berpengaruh pada kelangsungan hidup perusahaan, diantaranya mengurangi tingkat stress pada saat bekerja, membangun loyalitas Pegawai pada perusahaan, dan juga mengurangi resiko turn over yang tinggi. Hal ini dirasakan oleh Pegawai di PT Thunderbolt International Logistic. Menurut penelitian telah dilakukan oleh penulis, diketahui bahwa kondisi Pegawai PT Thunderbolt International Logistic cenderung memberikan gambaran yang tidak maksimal. Hal ini dilihat dari rekap absensi atau kehadiran Pegawai yang cenderung memburuk, ditandai dengan jumlah ketidakhadiran Pegawai yang dapat mencapai 3-4 orang perhari, tingkat keterlambatan Pegawai, dan peraturan perusahaan lainnya yang dilanggar oleh Pegawai. Indeks ini dapat menjadi gambaran bahwa kualitas pekerja di PT Thunderbolt International Logistic masih belum maksimal dan hal ini akan sangat berpengaruh dan berkaitan dengan kinerja Pegawai yang dimiliki oleh perusahaan.

Para pelaku bisnis senantiasa dituntut untuk selalu meningkatkan dan memperbaiki kualitas kinerja Pegawainya dalam rangka mempertahankan usahanya di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sendiri merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar tempat kerja atau di sekitar lingkungan perusahaan, seperti tempat bekerja, fasilitas, siklus udara, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, kenyamanan, maupun hubungan kerja antara sesama Pegawai di perusahaan tersebut. Kondisi fisik yang dimiliki, seperti penerangan yang cukup, tingkat kebisingan yang rendah, sirkulasi udara yang sehat, maupun suhu ruangan yang cukup akan memberikan rasa nyaman dan akan cenderung memberikan pengaruh bagi Pegawai untuk fokus dalam menjalankan tugasnya.

Hubungan kerja yang harmonis antar sesama Pegawai maupun dengan atasan akan cenderung membangun rasa semangat dan kekeluargaan perusahaan yang semakin kuat. Dengan demikian, hal ini dapat dilihat bahwa lingkungan kerja mempunyai peranan dan pengaruh langsung terhadap Pegawai yang nantinya akan meningkatkan kinerja Pegawai tersebut. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang dimiliki tidak memadai maka akan dapat menurunkan semangat kerja dan kinerja Pegawai. Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis ingin mengetahui secara lebih tentang

Pengaruh Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) maka penulis mengangkat topik

ini untuk tugas skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di PT Thunderbolt International Logistic.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Adanya kepemimpinan yang dinilai tidak sesuai dan maksimal yang diterapkan di PT Thunderbolt International Logistic.
2. Lingkungan kerja yang dinilai tidak nyaman bagi Pegawai PT Thunderbolt International Logistic.
3. Pegawai tidak memiliki motivasi yang maksimal dan positif sebagai pedoman dan dukungan dalam bekerja.
4. Pegawai merasa tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja di PT Thunderbolt International Logistic.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah penulis tentukan, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai pada PT Thunderbolt International Logistic?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai pada PT Thunderbolt International Logistic?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai pada PT Thunderbolt International Logistic?

4. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai pada PT Thunderbolt International Logistic?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diterapkan, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai pada PT Thunderbolt International Logistic.
2. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai pada PT Thunderbolt International Logistic.
3. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai pada PT Thunderbolt International Logistic.
4. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada PT Thunderbolt International Logistic.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi dua bagian yaitu manfaat teoritis dan praktisi, berikut uraiannya.

1. Manfaat Teoritis Penelitian yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil

kebijakan penilaian Pegawai, kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja Pegawai pada perusahaan atau organisasi.

2. Manfaat Praktis Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja Pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktifitas kerja perusahaan pada PT Thunderbolt International Logistic dalam melihat pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja Pegawai.

F. Sistematika Penulisan

Penulisan ini disusun menjadi 5 (lima) bab, untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini maka disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini menjelaskan mengenai tinjauan pustaka yang berisikan penjabaran teori yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja, serta terdapat rangkuman penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan perumusan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

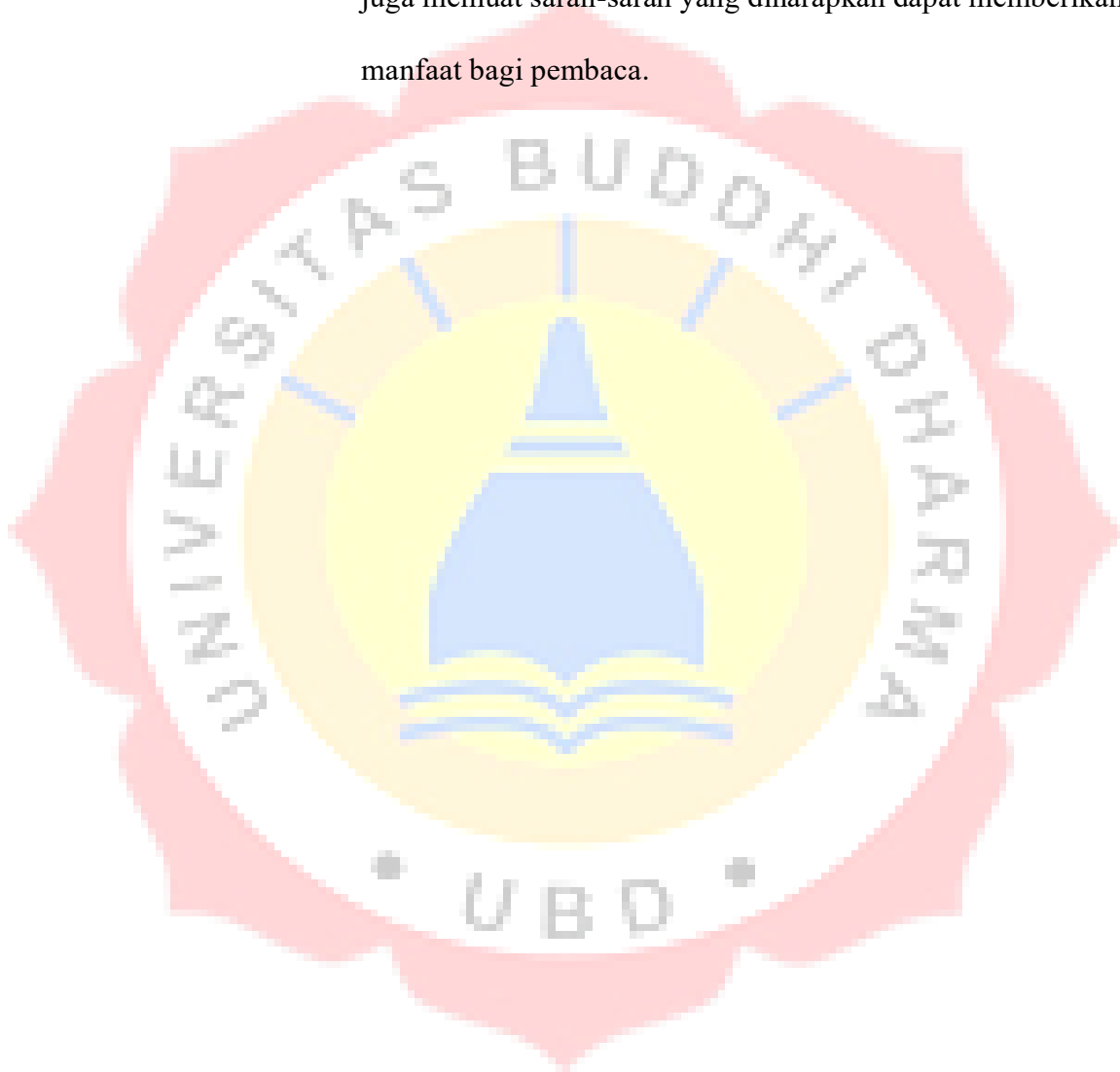
Dalam bab ini menjelaskan mengenai pemaparan sejarah singkat perusahaan beserta struktur organisasi, jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai deskripsi hasil penelitian masing-masing variabel, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang akan membahas mengenai kesimpulan dari hasil analisis dan pembahasan. Kemudian penulis mencoba untuk memberikan saran-saran yang mungkin dapat membantu organisasi. Selain itu bab ini juga memuat saran-saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Gambaran Umum Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pengalaman kerja dan kinerja Pegawai merupakan elemen-elemen yang berhubungan dengan sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia itu sendiri merupakan suatu bagian atau peran yang sangat penting dalam kegiatan produktivitas dan pergerakan suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen utama yang harus dimiliki perusahaan dalam upaya mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Menurut (Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti 2017, 3) menyatakan bahwa :

“Sumber daya manusia atau SDM merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia.”

Menurut (FX. Pudjo Wibowo et al., 2022) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan elemen yang dinilai paling strategis dalam organisasi dan harus diakui dan diterima manajemen. Menurut (FX. Pudjo Wibowo et al. 2020, 25) menyatakan bahwa sumber daya manusia itu sendiri merupakan faktor yang sangat penting dan

berkaitan dari sebuah perusahaan, dimana SDM ini merupakan kunci yang dapat menentukan perkembangan perusahaan guna menciptakan manusia yang berkualitas dan membidik pangsa pasar dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut (Hesti Umiyati et al., 2023) menyatakan bahwa sumber daya manusia memiliki peranan penting di dalam setiap perusahaan, karena sumber daya manusia itu sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan.

b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia atau SDM merupakan hal atau elemen yang penting, maka dari itu perlu dilakukan pengelolaan atau pengembangan yang dapat menjadi dasar untuk menciptakan manusia yang lebih produktif. Dengan pengelolaan SDM yang baik, hal ini akan mempermudah seorang Pegawai untuk dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas atau *job description* nya dengan baik dan terarah. Pengelolaan SDM atau kegiatan dalam manajemen SDM ini dapat pula menjadi proses pembekalan atau pengembangan keterampilan yang dimiliki Pegawai guna menjadi menjadikan SDM

yang jauh lebih berkualitas dan mumpuni untuk menyelesaikan segala tugas guna mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen itu sendiri berasal dari Bahasa Inggris yaitu *management* dengan kata kerja *to manage* dengan arti umum yaitu pengelolaan, pengurus, pengendalian, dan penyelenggaraan. Dengan kata lain, manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses dalam pemanfaatan SDM dan sumber lainnya secara efektif dan efisien guna untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan dalam (R Supomo & Eti Nurhayati, 2018) menyatakan bahwa :

“Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, Pegawai, dan masyarakat. Jadi MSDM dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”.

Menurut (Siti Normi Sinurat 2021, 5) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bagian di dalam manajemen umum yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya manusia. Dalam manajemen sumber daya manusia, Pegawai dianggap sebagai asset yang harus dijaga dan di manajemen dengan baik oleh perusahaan.”.

Menurut (FX. Pudjo Wibowo 2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengendalian

dalam bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi dan lebih berfokus kepada pengaturan atau pengelolaan peran SDM di organisasi.

Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu metode pengelolaan dan pengembangan yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, dan pengendalian SDM dalam melakukan pekerjaan guna meningkatkan motivasi dan mencapai efektif dan efisien dalam usaha meujudkan tujuan yang akan dicapai dalam suatu perusahaan.

Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat penganggaran SDM. Penganggaran SDM adalah kegiatan yang menggabungkan jumlah pekerja yang tersedia dengan jumlah pekerja yang dibutuhkan di tempat tujuan untuk memahami permintaan tenaga kerja. Penganggaran tenaga kerja juga disebut formasi. Dalam formasi, perlu diperhatikan penyiapan dasar penyusunan kebutuhan ketenagakerjaan dan sistem analisis anggaran yang tersedia (Rinintha Parameswari, Diana Silaswara, Agus Kusnawan., et al, 2021).

c. Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Tegor et al. 2020, 9) fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1) Perencanaan

Perencanaan dalam SDM ini diartikan sebagai aktivitas menelaah apa yang akan dilakukan oleh SDM, bagaimana, dan kapan

melakukannya. Perencanaan SDM ini mengacu pada usaha organisasi dalam mengidentifikasi implikasi SDM yang mengangkut pada kegiatan operasional organisasi sehingga menghasilkan SDM sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan organisasi. Proses penyediaan kebutuhan organisasi dalam perencanaan SDM ini dapat dilakukan dengan beberapa cara, salah satunya dengan proses perekrutan. Perekrutan ini biasanya dilakukan oleh organisasi untuk mengisi posisi yang diharapkan dan dibutuhkan organisasi sesuai dengan struktur dan analisis organisasi guna memaksimalkan kinerja organisasi.

2) *Staffing*

Staffing ini sendiri merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk memastikan apakah jumlah pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh SDM dan dilaksanakan pada waktu yang tepat guna mencapai tujuan organisasi. *Staffing* ini sendiri akan melibatkan analisis pekerjaan, perencanaan SDM, rekrutmen, dan seleksi. Pengelompokan tenaga kerja ini dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan atau organisasi guna meminimalisir kesalahan dan mengurangi pemborosan biaya yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang ada. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam proses *staffing* adalah dengan Analisa jabatan. Analisa jabatan akan berkaitan erat dengan deskripsi pekerjaan suatu jabatan dan posisi dan diperlukan untuk

menguraikan tanggung jawab atau tugas yang dibutuhkan, berapa banyak jumlah SDM yang dibutuhkan, dan bagaimana kaitan atau hubungannya dengan divisi lainnya.

3) Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia itu akan sangat penting untuk menjadi acuan pengembangan dan daya ukur kompetensi kinerja dari SDM yang ada. SDM diharuskan mendapatkan program pengembangan guna menyesuaikan keterampilan dan pengetahuan terhadap SDM yang dimiliki, terlebih dalam menunjang keterampilan dalam pengembangan teknologi di era 4.0 saat ini.

4) Kompensasi dan *Benefit*

Manajemen sumber daya manusia juga akan berkaitan erat dengan pemberian kompensasi terhadap Pegawai. Sistem kompensasi yang bijak akan memberi *reward* yang memadai dan berkeadilan bagi Pegawai sesuai dengan kontribusi guna memenuhi tujuan dari perusahaan atau organisasi. *Reward* dapat berupa salah satu atau kombinasi dari tunjangan finansial atau yang berhubungan langsung dengan jumlah uang baik secara langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh pekerja seperti gaji, bonus, insentif, tunjangan hari raya ataupun dapat berupa tunjangan non finansial yang akan didapatkan diluar dari nominal uang yang diberikan, seperti lingkungan tempat kerja yang nyaman, liburan, pengobatan, dan lain sebagainya.

5) Keamanan dan Kesehatan

Keamanan dan kesehatan kerja disini meliputi perlindungan Pegawai dari kecelakaan yang mungkin saja dapat terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan. Kesehatan fisik maupun emosional yang terjeda bagi SDM memungkinkan terciptanya produktifitas yang meningkat guna membantu perusahaan untuk meraih tujuannya.

6) Riset Sumber Daya Manusia

SDM yang baik akan cenderung berpengaruh terhadap area fungsional dan penelitian lingkungan kerja secara keseluruhan. Apabila perusahaan memiliki SDM yang berkualitas dan terjaga, maka secara tidak langsung akan menggambarkan kondisi perusahaan yang baik pula seiring dan selaras dengan cerminan SDM yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi tersebut.

d. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Diana Silaswara et al., 2021) tujuan perencanaan manajemen sumber daya manusia antara lain :

- 1) Membantu departemen SDM untuk memprediksi kebutuhan tenaga kerja yang mumpuni dengan berbagai kualifikasi yang dibutuhkan
- 2) Menemukan kandidat yang cocok.
- 3) Perencanaan SDM dapat memungkinkan SDM untuk mengidentifikasi, memilih, dan mengembangkan kemampuan atau tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Menurut (Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti 2017, 9) tujuan akhir

MSDM yaitu :

- 1) Peningkatan efisiensi
- 2) Peningkatan efektivitas
- 3) Peningkatan produktivitas
- 4) Rendahnya tingkat perpindahan Pegawai
- 5) Rendahnya tingkat absens
- 6) Tingginya kepuasan kerja Pegawai
- 7) Tingginya kualitas pelayanan
- 8) Rendahnya complain dari pelanggan.
- 9) Meningkatkan bisnis perusahaan.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kegiatan manusia secara bersama-sama selalu membutuhkan kepemimpinan. Jadi harus ada pemimpin demi sukses dan efisiensi kerja. Sebenarnya tidak mudah memberikan definisi kepemimpinan yang sifatnya universal dan diterima oleh semua pihak yang terlibat dalam kehidupan organisasi. Namun untuk sekedar memahami kepemimpinan maka beberapa pengertian kepemimpinan menurut ahli yaitu sebagai berikut:

Kartono (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Sedangkan Edison dkk (2018) mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Demikian dengan Suwatno & Priansa (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Kepemimpinan adalah satu-satunya penentu terpenting kebahagiaan di tempat kerja (Aamodt 2009). Dalam setiap lingkungan kerja, pemimpin memainkan peran strategis yang krusial.

kepimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak, berperilaku dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi mencapainya tujuan perusahaan. Melihat fakta riil yang terjadi, ada banyak faktor yang mempengaruhi alur proses kepemimpinan terlebih fakta atau dinamika keorganisasian yang terjadi. Artinya, pemimpin ketika mengaplikasikan gaya atau aktivitas kepemimpinannya sangat tergantung pada pola organisasi yang melingkupinya.

Dinamikan ini yang dalam melaksanakan aktivitas kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat beragam dikarenakan

berbagai macam faktor yang melatar belakangi kepemimpinan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut McGregor,dkk dalam Noor (2013) adalah sebagai berikut:

- 1) Peningkatan kompetitif bisnis dan penggunaan sumber daya manusia tepat guna.
- 2) Perubahan dalam sistem nilai masyarakat
- 3) Batas standar pendidikan dan pelatihan
- 4) Kemajuan dalam pengetahuan ilmiah dan teknikal
- 5) Perubahan dalam organisasi kerja
- 6) Pengaruh dari serikat dagang
- 7) Tekanan tanggung jawab sosial terbesar terhadap Pegawai contohnya pola partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kualitas hidup pekerjaan 8) Peraturan pemerintah.

Kepemimpinan sangat berpengaruh dalam suatu organisasi dan seorang pemimpin harus memiliki berbagai cara yang digunakan

dalam mempengaruhi para pengikutnya. Kartono

(2017) indikator

kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan Mengambil Keputusan
- 2) Kemampuan Memotivasi
- 3) Kemampuan Komunikasi
- 4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

- 5) Tanggung Jawab
- 6) Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Siagian (2008) indikator-indikator yang dapat dilihat adalah sebagai berikut:

- 1) Iklim saling mempercayai
- 2) Penghargaan terhadap ide bawahan
- 3) Memperhitungkan perasaan para bawahan
- 4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
- 5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan
- 6) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya
- 7) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional.

Davis dalam Reksohadiprodjo & Handoko (2008), ada 10 ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan dalam pemerintahan antara lain sebagai berikut:

- 1) Kecerdasan (*Intelligence*)
- 2) Kedewasaan, sosial dan hubungan sosial yang luas (*Social maturity and breadht*)
- 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi
- 4) Sikap-sikap hubungan manusiawi
- 5) Memiliki pengaruh yang kuat
- 6) Memiliki pola hubungan yang baik

- 7) Memiliki sifat-sifat tertentu
- 8) Memiliki kedudukan atau jabatan
- 9) Mampu berinteraksi
- 10) Mampu memberdayakan.

b. Jenis – Jenis Kepemimpinan

Jenis Kepemimpin Ada beberapa model kepemimpinan menurut Wibowo (2017:324) antara lain:

1) Charismatic Leadership Charismatic Leader

adalah kemampuan untuk memengaruhi pengikut didasarkan pada bakat supranatural dan kekuasaan atraktif. Pengikut menikmati bersama charismatic leader karena mereka merasa terinspirasi, benar dan penting. Pemimpin kharismatik dapat diklasifikasikan dalam dua tipe, yaitu:

- a) Visionary charismatic leader, dimana pemimpin ini memfokuskan pada jangka panjang.
- b) Crisis - based charismatic leader, dimana pemimpin ini memfokuskan pada jangka pendek. Pemimpin ini mempunyai dampak ketika system harus menangani situasi untuk pengetahuan, sumber daya dan prosedur yang ada tidak mencukupi.

2) Transactional Leadership Transactional leadership

adalah kepemimpinan yang membantu organisasi mencapai sasaran sekarang dengan efisien, seperti dengan menghubungkan kinerja pekerjaan pada penilaian reward dan memastikan bahwa pekerja mempunyai sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Transactional leader dapat

mengidentifikasi apa yang diinginkan atau yang disukai pengikut dan membantu mereka mencapai tingkat kinerja yang menghasilkan reward yang memuaskan mereka. Ada beberapa kriteria transactional leader menurut Bass dalam Wibowo (2017:326) yaitu:

- a) Contingent reward. Kontrak atas pertukaran reward atas usaha, menjanjikan reward atas kinerja baik, mengenal penyelesaian.
- b) Management by exception (active). Mengamati dan mencari diviasi dari aturan dan standar, melakukan Tindakan korektif.
- c) Management by exception (passive). Campur tangan hanya dilakukan apabila standar tidak dicapai.
- d) Laissez-faire. Melepaskan tanggung jawab, menghindari membuat keputusan.

3) Transformational leadership

adalah perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan, mengomunikasikan dan membuat model visi untuk organisasi atau unit kerja dan memberi inspirasi pekerja untuk berusaha mencapai

visi tersebut. Transformational leadership adalah tentang memimpin, mengubah strategi dan budaya organisasi sehingga menjadi lebih sesuai dengan lingkungan sekitarnya. Pemimpin tipe ini adalah agen perubahan yang memberi energi dan mengarahkan pekerja serangkaian nilai-nilai dan perilaku baru organisasi.

Elemen dari transformational leadership adalah:

(Wibowo 2017:327)

- a) Develop a strategic vision, membangun visi strategis.
- b) Communicate the vision, mengkomunikasikan visi.
- c) Model the vision, pemodelan visi.
- d) Build commitment to the vision, membangun komitmen pada visi.

4) Visionary Leadership

adalah kemampuan untuk menciptakan dan artikulasi visi masa depan yang realistis, kredibel, atraktif untuk organisasi atau unit organisasional, yang tumbuh dan menjadi lebih baik daripada sekarang. Visi apabila dipilih dan diimplementasikan dengan tepat dan sangat memberikan energi dengan menggunakan keterampilan, bakat dan sumber daya untuk membuatnya terjadi.

Ada tiga kualitas yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin visioner (Wibowo 2017:330), yaitu:

- a) Kemampuan untuk menjelaskan visi kepada lainnya.

Dimana pemimpin perlu membuat visi jelas dalam bentuk tindakan yang diperlukan dan maksudnya melalui komunikasi lisan dan tertulis secara jelas.

- b) Dapat menyatakan visi tidak hanya secara verbal, tetapi melalui perilaku pemimpin. Dimana pada hal ini memerlukan perilaku secara berkelanjutan untuk meneruskan dan memperkuat visi.
- c) Dapat memperluas visi pada konteks kepemimpinan berbeda.

Dimana maksudnya ini adalah kemampuan untuk mengatur aktivitas sehingga visi dapat diaplikasikan dalam berbagai situasi.

5) Attribution Theory of Leadership

Tugas atribusi utama pemimpin adalah mengategorikan penyebab perilaku pengikut atau bawahan pada tiga sumber dimensi, yaitu: person, entity, atau context. Oleh karena itu, untuk setiap perilaku tertentu seperti kualitas hasil buruk, pekerjaan pemimpin adalah mempertimbangkan apakah kualitas buruk disebabkan oleh the person, the task atau beberapa lingkungan sekitar yang unik, apakah perilaku terjadi pada tugas ini dan bukan tugas lainnya (context).

c. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan mencakup berbagai aspek, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Seorang

pemimpin harus mampu merumuskan strategi, mengelola sumber daya, memberikan arahan yang jelas, dan mengukur hasil kinerja.

1) Mengkomunikasikan Visi

Salah satu peran utama seorang pemimpin adalah mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi kepada seluruh tim. Ini membantu menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk bekerja menuju visi bersama.

2) Pengambilan Keputusan

Pemimpin seringkali harus membuat keputusan yang penting untuk organisasi. Ini mencakup mengidentifikasi masalah, mengumpulkan informasi yang diperlukan, dan memilih tindakan yang paling tepat.

3) Pengorganisasian

Fungsi penting lainnya adalah mengatur sumber daya, tugas, dan tanggung jawab dalam organisasi. Pemimpin harus merencanakan, mengkoordinasikan, dan mengawasi aktivitas tim agar mencapai tujuan dengan efisien.

4) Mengukur Kinerja

Pemimpin harus mampu mengukur kinerja individu dan tim serta memberikan umpan balik yang bermanfaat. Ini membantu dalam identifikasi kekuatan dan kelemahan, serta memberikan arah untuk perbaikan.

5) Mengelola Konflik

Pemimpin seringkali harus mengatasi konflik di antara anggota tim.

Tujuan dalam hal ini adalah untuk menjaga harmoni dan memastikan bahwa konflik tidak mengganggu produktivitas.

d. Indikator Kepemimpinan

Ada lima indikator kepemimpinan yang dijabarkan oleh Samsul Arifin (2019) di antaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
Lebih mengutamakan membina kerjasama dan hubungan baik dengan para Pegawai masing-masing. Selain itu, kemampuan seorang pimpinan dalam memotivasi para Pegawai pun sangat diperlukan

- 2) Kemampuan yang efektivitas
Berusaha untuk dapat menyelesaikan tugas di luar kemampuannya apabila diperlukan. Selain itu, bagi pimpinan maupun Pegawai mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan tepat waktu, serta dapat hadir tepat waktu dan tidak terlambat.

- 3) Kepemimpinan yang partisipatif

Dalam pengambilan keputusan, lebih mengutamakan penentuan secara musyawarah bersama dengan para Pegawai. Pimpinan juga diharapkan mampu dengan cepat meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan, sehingga masalah dapat diselesaikan secara cepat dan tepat pula.

- 4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu

Pimpinan diharapkan bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi. Selain itu juga selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan

- 5) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
Mengutamakan tanggung jawab pimpinan dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri, dan mana yang harus ditangani secara berkelompok. Pimpinan harus selalu memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan kepada para Pegawai.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu hal atau unsur yang berada di sekitar Pegawai yang berkaitan dengan aktivitas Pegawai itu sendiri. Lingkungan kerja di sekitar Pegawai akan terus berhubungan dengan kehidupan Pegawai dan kinerja Pegawai. Kinerja Pegawai akan meningkat dengan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti merancang tempat kerja yang nyaman untuk membuat Pegawai merasa nyaman (Sugih Hartono & Rinintha Parameswari, 2021).

Menurut Saiful Bahri dalam (Sonny Santosa & Aditya Prayoga, 2021, 65) menyatakan bahwa :

“Lingkungan di tempat kerja dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja

tidak melaksanakan proses produksi di perusahaan, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap Pegawai yang melaksanakan proses produksi secara langsung”.

Menurut Sedarmayanti dalam (FX. Pudjo Wibowo, 2018)

menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut (Muhammad Busro 2017, 301) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah wahana yang ada didalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan social, maupun lingkungan kerja virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja Pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan”.

b. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015, p.25) jenis dari lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik

- 1) Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi Pegawai baik secara langsung maupun, tidak Langsung.
- 2) Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan atasan

maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Sedermayanti Ada beberapa indikator lingkungan kerja.

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para Pegawai. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2015), yaitu:

1) Penerangan

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi Pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan Pegawai yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai

2) Temperatur / suhu udara di tempat kerja

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang

terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Suhu panas membuat penurunan motivasi bekerja membuat pekerjaan tidak fokus dan untuk suhu dingin dapat membuat Pegawai malas untuk bekerja dan mudah mengantuk di jam kerja.

3) Suara bising

Pegawai di dalam melakukan suatu pekerjaannya harus membutuhkan suasana lingkungan yang mendukung konsentrasi yang sangat penuh untuk melakukan suatu pekerjaan.

4) Penggunaan Warna

Pewarnaan dalam di sekitar lingkungan kerja dengan didukung sarana prasarana yang memadai akan membawa dampak positif terhadap Pegawai.

5) Kemampuan Bekerja

Kemampuan bekerja merupakan suatu kondisi yang mana membuat rasa aman dan nyaman untuk melakukan pekerjaan yang diberikan tanpa ada paksaan.

6) Hubungan Bekerja

Dalam hubungan Pegawai ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang Pegawai datangnya dari rekanrekan

sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan Pegawai dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam diri Pegawai yang bekerja.

7) Keamanan di tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kewanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Menurut (Hasibuan 2015) motivasi kerja ialah keadaan ataupun kekuatan yang menggerakkan individu yang dipimpin ataupun diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi organisasi bagi korporasi. Pegawai yang memiliki sikap mental yang pro serta positif terhadap lingkungan kerjanya akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan melakukan pekerjaan dengan sebaikbaiknya.

Menurut Saleh dan Utomo didalam jurnal (Baiti et al., 2020) mengatakan yaitu motivasi ialah faktor-faktor yang bersumber dari didalam diri maupun dari luar diri individu muncul ketika melalui proses psikologi. Motivasi kerja mampu membuat individu guna bertanggung jawab dengan pekerjaannya serta memaksimalkan sasaran yang dicapai.

Berdasarkan Sihotang yang dikutip oleh (elulin karlina, 2019) bahwa:

”Memproses Motivasi tujuan organisasi adalah harus di formalkan, Setelah itu Pegawainya dimotivasi kelarah telrcapainya tujuan tersebut.

Berdasarkan Mc Amstrong yang dikutip oleh (Mm, 2020) bahwa :

”Motivasi kepada bawahan mereka menaikan kinerjanya, kebutuhan memberikan insentif berbentuk modul untuk pelgawai yang memberikan kemampuan yang bagus. Pegawai yang memiliki hasil terus menjadi banyak ataupun bisa kerap Pegawai untuk menemukan insentif.”

Kesimpulan dari beberapa pengertian mengenai motivasi kerja adalah bahwa motivasi kerja merupakan sebuah pendorong yang menyebabkan manusia untuk melakukan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

Motivasi adalah sesuatu yang penting dalam menciptakan semangat Pegawai untuk melaksanakan tugas yang diberikan dari perusahaan, dan efektivitas merupakan efisiensi dan mendukung tujuan (Silaswara et al.,2021).

b. Fungsi Motivasi

Menurut Hasibuan dalam Nugroho et.al (2019) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

- 1) Mendorong semangat dan gairah kerja Pegawai.
- 2) Meningkatkan moral dan keputusan kerja Pegawai.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja Pegawai.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan Pegawai perusahaan.

c. Faktor – Faktor Motivasi

Bagi setiap individu tentu memiliki motivasi yang mampu menjadi suatu kekuatan yang mampu memacu dan menumbuhkan semangat kerja didalam bekerja. Segala sesuatu tentunya memiliki faktor-faktor yang berpengaruh terlebih lagi bagi Pegawai.

Faktor-faktor tersebut dapat menjadi dorongan bagi setiap Pegawai. Menurut Fahmi (2017:100) faktor-faktor motivasi yaitu:

- 1) Faktor intrinsik Faktor intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri seseorang, yang selanjutnya kemudian akan mempengaruhi seseorang tersebut dalam melakukan sesuatu secara bermilai dan berarti.
- 2) Faktor ekstrinsik Faktor ekstrinsik adalah motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki oleh seseorang tersebut.

d. Indikator Motivasi

Agar suatu proses motivasi kerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka diperlukan suatu indikator-indikator yang jelas dan dapat dijadikan sebagai acuan dalam proses motivasi kerja Pegawai. Indikator motivasi juga dijadikan alat untuk mengukur keberhasilan, apakah motivasi juga dijadikan alat ukur untuk mengukur keberhasilan, apakah motivasi kerja bermanfaat atau tidak.

Menurut teori yang dikemukakan Frederick Herzberg dalam Sutrisno (2019:131) indikator motivasi kerja Pegawai adalah:

1) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap Pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar Pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor-fisik dan psikologis.

2) Prestasi yang diraih

Prestasi kerja yang diraih adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama waktu tertentu.

3) Peluang untuk maju

Pengakuan orang lain adalah keinginan mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya.

4) Kemungkinan pengembangan karier

Kemungkinan pengembangan karier adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral Pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

5) Tanggung jawab.

Peluang untuk maju adalah keinginan mendapatkan yang adil sesuai dengan pekerjaan.

6) Pengakuan orang lain

Tanggung jawab adalah sikap atau perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang harus dilakukan baik untuk diri sendiri, masyarakat, dan lingkungan.

5. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Nabawi, 2019) menjelaskan bahwa :

“Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.”

Menurut Sutrisno dalam (Andika et al., 2019) menjelaskan bahwa :

“Kepuasan kerja adalah suatu sikap Pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi pekerja, imbalan yang diterima, kerja sama antar Pegawai dan hal-hal yang menyangkut faktor psikologis dan fisik.

Kesimpulan dari pengertian kepuasan kerja oleh para ahli adalah tingkat perasaan seseorang yang berhubungan dengan pekerjaan,

lingkungan kerja, imbalan yang di terima serta mencintai pekerjaan yang dia lakukan.

b. Tujuan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat menyebabkan peningkatan dalam bekerja, sehingga Pegawai yang puas akan lebih produktif dalam bekerjanya. Hal ini memotivasi para Pegawai dengan apa yang di dapat di perusahaan, semakin apa yang di dapat positif maka motivasi akan berjalan lurus untuk menjadi Pegawai yang produktif.

c. Faktor yang Dapat Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Hasibuan dalam (Citra & Fahmi, 2019) menjelaskan ada yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

- 1) Kondisi kerja yang mendukung,
- 2) Kerja yang menantang secara mental,
- 3) Penghargaan yang sesuai,
- 4) Rekan kerja yang mendukung.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Untuk mengukur tingkat kepuasan kerja seseorang, Widodo menjelaskan dalam (Nabawi, 2019) ada 5 indikator untuk mengukur tingkat kepuasan kerja:

- 1) Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rincian tugas dan targetnya.

2) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri dinilai apakah memuaskan atau tidak jika mengerjakan tugas yang telah dibebankan.

3) Rekan Kerja

Setiap individu akan selalu berinteraksi dengan rekan kerjanya yang bisa mendapatkan rekan kerja yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan.

4) Atasan

Cara kerja dan hubungan atasan kepada bawahannya akan memberikan dampak tersendiri bagi bawahannya bisa berupa menyenangkan maupun tidak menyenangkan.

5) Promosi

Dalam bekerja seseorang pasti sangat memungkinkan untuk naik dari jabatannya, seseorang dapat merasakan kepuasan ketika kerja mendapatkan sebuah apresiasi berupa promosi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.

6) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat menjadi indikator terhadap kepuasan seseorang dalam bekerja. Ada faktor lingkungan kerja fisik dan non fisik.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Kesimpulan
Rida Yanti (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus pada PT. Felousa Trimedika Indonesia)	Berdasarkan hasil penelitian tersebut, tidak ditemukan adanya pengaruh signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai. Secara parsial tidak ditemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai atau Ho diterima dan Ha ditolak, sedangkan untuk kompetensi ditemukan adanya pengaruh yang positif terhadap kinerja Pegawai atau Ho ditolak dan Ha diterima.

Bella Orlando Wijaya (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	Dari hasil analisis data koefisien kolerasi diketahui bahwa korelasi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memiliki korelasi yang positif dan sangat
-----------------------------	--	---

	Kaeyawan	pada	kuat terhadap Kinerja	Pegawai. Dan
--	----------	------	-----------------------	--------------



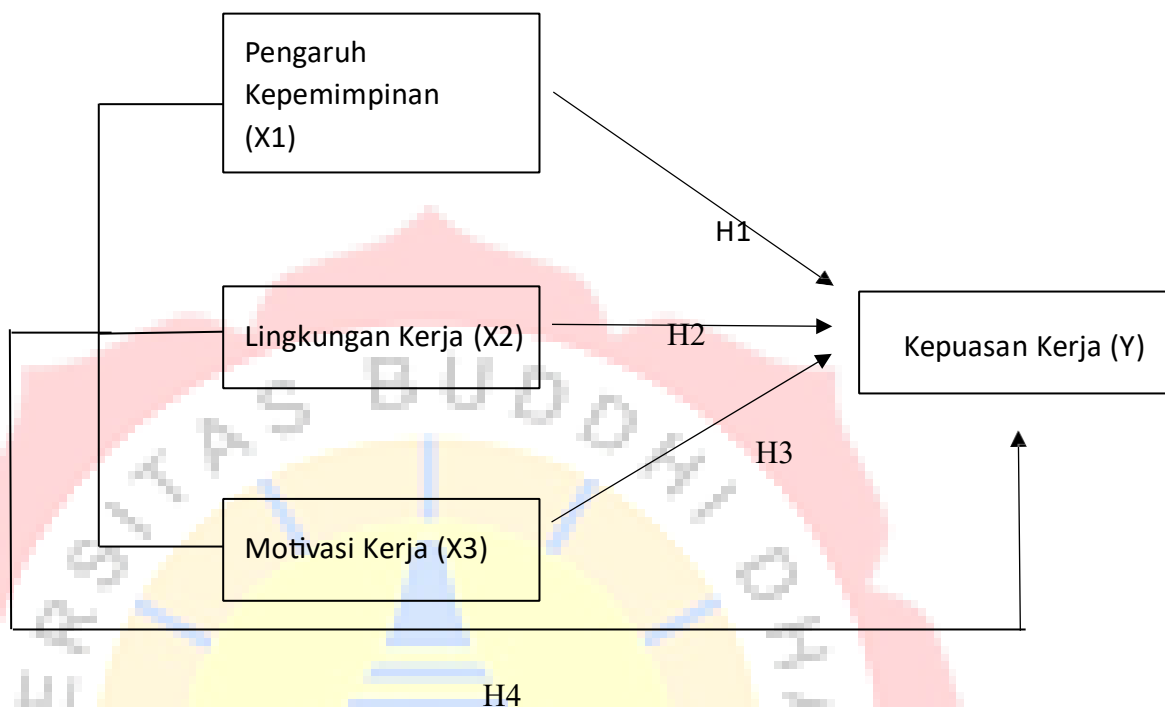
	PT. Unair Indotama Cargo	melalui uji t dan uji f atau uji secara simultan dan parsial keduanya ditemukan hasil H_0 ditolak dan H_a diterima atau terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai
Calvin Linaldi (2019)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin, Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Produksi di PT. Metalindo Prima	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, hasil koefisien korelasi motivasi memiliki korelasi yang positif dengan tingkat hubungan kuat terhadap kinerja Pegawai Berdasarkan uji t dan uji f ditemukan hasil H_0 ditolak dan H_a diterima, Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai, bila motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan dapat ditingkatkan dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja Pegawai.

Cindyana Dewi (2019)	Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Cemerlang Abadi Mulia	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil t hitung yang lebih besar daripada t tabel untuk variabel stress kerja dan lingkungan kerja, dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Pada uji F, F hitung lebih besar daripada F tabel, maka Ha diterima dan Ho ditolak , maka terdapat pengaruh antara stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai
Weni Wijaya (2019)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Polypackindo Utama	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil t hitung lebih besar daripada t tabel untuk variabel pengalaman kerja dan pendidikan, dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Pada uji F, F hitung lebih besar daripada F tabel, maka Ha diterima dan Ho ditolak , maka terdapat pengaruh antara pengalaman kerja dan pendidikan terhadap kinerja Pegawai

C. Kerangka Pemikiran

Terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan di dalam perusahaan dalam melihat kepuasan kerja seseorang, dikarenakan kepuasan kerja

Pegawai bisa mempengaruhi kinerja dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai diantaranya yaitu adanya pengaruh Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Keterangan : X1 : Pengaruh Kepemimpinan
 X2 : Lingkungan Kerja
 X3 : Motivasi Kerja
 Y : Kepuasan Kerja

D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya diuji secara empiris, berdasarkan latar belakang masalah dan kerangka pemikiran maka hipotesis yang penulis ajukan sebagai berikut:

Tabel 2. 2 Tabel Hipotesis

H1 :	Diduga Pengaruh Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara terhadap kepuasan kerja (Y).
H2 :	Diduga Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara terhadap kepuasan kerja (Y).
H3 :	Diduga Motivasi Kerja (X3) berpengaruh secara terhadap kepuasan kerja (Y).
H4 :	Diduga Pengaruh Kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y).

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini memakai satu jenis metode penelitian yaitu menggunakan metode kuantitatif untuk mencari tahu seberapa besar pengaruh koefisien pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai PT Thunderbolt International Logistic dengan menggunakan perhitungan statistik, maka metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuisioner. Artinya, penulis menggunakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat suatu daftar pernyataan kepada responden. Hasil jawaban dari kuisioner kemudian dikelola, dihitung dan dianalisis di aplikasi statistik SPSS 25.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Kuantitatif (Sugiyono, 2022:15) merupakan penelitian dengan landasan

positivisme yang bertujuan meneliti populasi atau sampel tertentu. Analisis data pada kuantitatif bersifat statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditentukan.. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas.

Jenis variabel dibagi menjadi dua yaitu variabel terikat dan variabel tidak terikat. Variabel terikat atau *variabel independent* (X) dalam penelitian ini terdiri dari kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja,

sedangkan variabel tidak terikat atau *variabel dependent* (Y) dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja .

Penelitian ini membahas variabel secara parsial dan simultan yang saling terikat. Lalu penelitian ini akan memberikan penjelasan mengenai hipotesis yang digunakan agar kelak akan tahu pengaruh antar variabel yang signifikan.

B. Objek Penelitian

1. Gambaran Umum PT Thunderbolt International Logistic

Thunderbolt International Logistic didirikan pada tahun 2000 di Jakarta, yang merupakan pusat utama impor & ekspor di Indonesia. Kami memberikan solusi untuk semua kebutuhan logistik Anda termasuk layanan angkutan udara & laut, perantara bea cukai, konsolidasi, logistik proyek, & penerusan global. PT Thunderbolt International Logistic ahli dalam pengiriman FCL ke dan dari negara-negara Asia Timur dan Asia Tenggara dengan selalu memberikan pelayanan prima.

Di Thunderbolt International Logistics, memiliki banyak pilihan dalam hal layanan angkutan udara, darat, atau laut. Itu sebabnya PT Thunderbolt International Logistic berusaha untuk menjadi penyedia solusi pengiriman barang di menit-menit terakhir yang terbaik di industri.



Layanan PT Thunderbolt International Logistic yang diberikan diantaranya :

a. Angkutan udara

adalah pilihan transportasi yang cepat dan andal bagi bisnis yang perlu memindahkan kargo yang sensitif terhadap waktu dalam jarak jauh. Di Thunderbolt International Logistics, menawarkan serangkaian layanan angkutan udara yang dapat disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan spesifik customer.

Layanan angkutan udara PT Thunderbolt International logistic mencakup penanganan prioritas, layanan yang dipercepat, dan penerbangan charter untuk pengiriman mendesak dan waktu kritis. PT Thunderbolt International Logistic juga menyediakan pelacakan dan pemantauan komprehensif terhadap kargo customer, sehingga dapat terus mengetahui lokasi dan statusnya selama proses pengiriman.

b. Angkutan Laut

adalah pilihan transportasi yang hemat biaya dan andal bagi bisnis yang perlu memindahkan barang dalam jumlah besar dalam jarak jauh. Di Thunderbolt International Logistics, menawarkan serangkaian layanan angkutan laut yang dapat disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan spesifik customer.

Layanan angkutan laut PT Thunderbolt International Logistic mencakup pilihan muatan kontainer penuh (FCL) dan muatan kurang dari kontainer (LCL), tergantung pada ukuran dan volume kargo Anda. PT Thunderbolt International Logistic juga menyediakan pelacakan dan pemantauan komprehensif terhadap kiriman Anda, sehingga Anda dapat terus mengetahui lokasi dan statusnya selama proses pengangkutan.

PT Thunderbolt International Logistic menyediakan FCL, LCL dan bulk carrier ke/dari Asia Timur dan Asia Tenggara dengan sejumlah perusahaan pelayaran untuk menjaga hubungan baik kerjasama yang meliputi MAERSK, ONE, EVERGREEN, MSC, COSCO, YML, CMA, WANHAI, dan Hapag-Lloyd.

c. Angkutan darat

adalah pilihan transportasi yang hemat biaya dan andal bagi bisnis yang perlu memindahkan barang dalam wilayah atau negara tertentu. Di Thunderbolt International Logistics, menawarkan serangkaian layanan angkutan darat yang dapat disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan spesifik.

Layanan angkutan darat mencakup pilihan muatan truk penuh, muatan kurang dari truk, dan pengiriman antar moda, tergantung pada ukuran dan volume kargo. PT Thunderbolt International Logistic juga menyediakan pelacakan dan pemantauan komprehensif terhadap

kiriman customer, sehingga dapat terus mengetahui lokasi dan statusnya selama proses pengangkutan.

d. Izin bea cukai

Merupakan bagian penting dari proses angkutan udara. Ini melibatkan penyerahan dan verifikasi semua dokumentasi yang diperlukan untuk memastikan bahwa kargo mematuhi peraturan bea cukai dan diizinkan memasuki negara tujuan.

Di Thunderbolt International Logistics, memahami bahwa pengurusan bea cukai bisa menjadi proses yang rumit dan memakan waktu. Itu sebabnya PT Thunderbolt International Logistic memiliki tim ahli dengan pengetahuan luas tentang persyaratan bea cukai dan peraturan untuk memastikan bahwa kargo customer mematuhi semua peraturan yang diperlukan dan menghindari penundaan yang tidak perlu.

Layanan bea cukai PT Thunderbolt International Logistic mencakup persiapan dan penyerahan semua dokumentasi yang diperlukan, hubungan dengan petugas bea cukai, dan pengelolaan segala masalah yang mungkin timbul selama proses bea cukai.

2. Visi dan Misi PT Thunderbolt International Logistic.

a. Visi PT Thunderbolt International Logistic

Visi PT Thunderbolt International Logistic adalah menjadi penyedia logistik terkemuka di Indonesia melalui transparansi, memberikan solusi pengiriman & logistik terbaik untuk semua ukuran

bisnis.

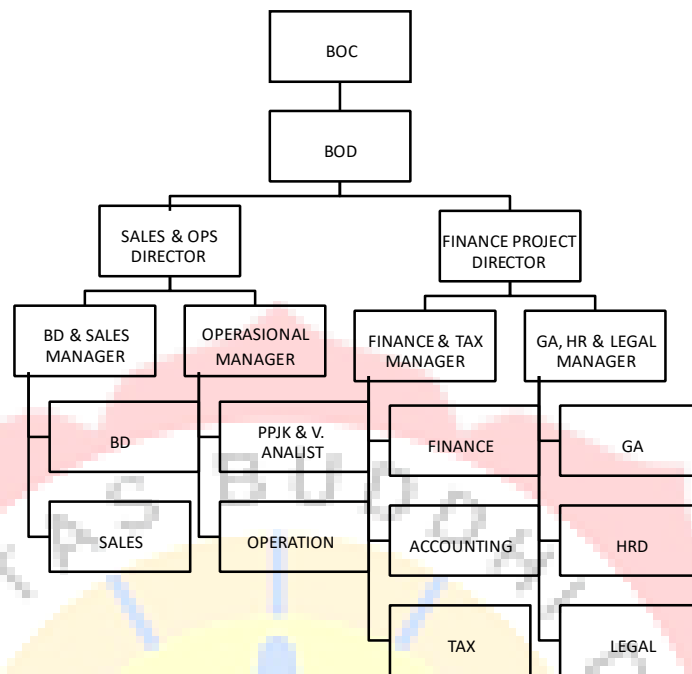
b. Misi PT Thunderbolt International Logistic diantaranya adalah :

- 1) Memaksimalkan potensi bisnis pelanggan melalui layanan PT Thunderbolt International Logistic.
- 2) Berusaha untuk mencapai pertumbuhan yang cepat bersama-sama dengan pelanggan.
- 3) Terus berkembang untuk menyediakan metode paling efisien bagi pelanggan untuk mengakses setiap pengiriman.

3. Struktur Organisasi PT Thunderbolt International Logistic

Adanya struktur organisasi sangatlah penting bagi sebuah perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan merupakan perusahaan yang aktif dan memegang peranan yang jelas. Perusahaan dengan struktur organisasi yang tertata sesuai dengan kebutuhan bisnis tentunya akan membuat perusahaan semakin produktif dalam perkembangan bisnisnya. Bentuk struktur organisasi PT Thunderbolt International Logistic adalah seperti dibawah ini :

Struktur Organisasi PT Thunderbolt International Logistic



Gambar 3. 1 Struktur Organisasi PT Thunderbolt International Logistic

4. Uraian Tugas

a. Board Of Commisioner

Dewan Komisaris dalam rangka pengawasan dan pemberian nasihat kepada Direksi, setiap waktu mengawasi, memberikan nasihat untuk kelancaran kegiatan perusahaan, serta memeriksa pembukuan dan bukti lainnya, memeriksa dan mencocokkan keadaan uang kas dan lain lain serta berhak untuk mengetahui segala tindakan yang telah dijalankan direksi serta memastikan pencapaian tujuan perusahaan.

b. Board Of Director

- 1) Menjalin kerjasama dengan pihak luar (vendor) serta membangun networking untuk menunjang kegiatan perusahaan
- 2) Memonitor laporan keuangan serta memonitor kegiatan

operasional perusahaan

- 3) Memastikan profit perusahaan sesuai dengan target
- 4) Memastikan dan meningkatkan kesejahteraan seluruh Pegawai perusahaan.

c. General Manager

1) Commercial

- a) Memastikan revenue berjalan sesuai target
- b) Melakukan pencarian customer baru
- c) Memelihara agar customer lama akan melakukan repeat order
- d) Mengukur pangsa pasar
- e) Memonitor dan mengawasi tidak adanya klaim

2) Operational

- a) Mengirim barang sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan
- b) Dapat melakukan setiap pekerjaan sesuai job order
- c) Memberikan informasi kepada tim commercial jika adanya informasi baru dilapangan
- d) Mengatur pengeluaran sesuai dengan biaya yang sudah dianggarkan oleh perusahaan
- e) Memonitor dan mengawasi tidak adanya klaim.

d. Finance & Tax

1) Finance

- a) Melakukan pengaturan keuangan perusahaan
- b) Melakukan penginputan semua transaksi keuangan ke dalam program

c) Melakukan transaksi keuangan perusahaan

d) Memaintance hutang dan piutang

e) Membuat laporan keuangan

2) Tax

a) Menghitung pajak yang harus dibayar perusahaan dalam periode tertentu

b) Membayar dan melapor pajak tepat waktu

c) Membuat perencanaan pajak

e. GA,HR & Legal

1) GA (General Affair)

a) Mengurus rumah tangga kantor

b) Mengurus segala aset fisik perusahaan

2) HR (Human Resource)

a) Menjadi penengah antara pimpinan perusahaan dan Pegawai

b) Menjaga lingkungan perusahaan tetap kondusif dan terjalin komunikasi yang baik

- c) Melakukan pengurusan penggajian
- d) Melakukan dan mengatur/menjadwalkan kegiatan pelatihan
- 3) Legal
 - a) Membuat perizinan perusahaan
 - b) Membuat lisensi untuk perusahaan
 - c) Membuat serta mengurus keanggotaan

5. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di PT Thunderbolt International Logistic yang beralamat The Centro, Jl. Pantai Indah Utara 2 Jl. Pantai Indah Kapuk No.11 Blok A, RT.3/RW.7, Kapuk Muara, Kec. Penjaringan, Jkt Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14460.

6. Waktu Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini penulis memerlukan waktu selama kurang lebih tiga bulan, terhitung dari bulan Mei 2024 hingga bulan Juli 2024.

C. Jenis dan Sumber Data

Metode penelitian merupakan cara sistematis untuk mengumpulkan data dan mempresentasikan hasilnya dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dibawah ini data yang dikumpulkan untuk diolah dan dianalisis sebagai berikut:

1. Jenis Data

Ada dua macam jenis data pada umumnya yaitu data kuantitatif dan data kualitatif yang akan di jelaskan di bawah ini, penulis lebih memfokuskan pada data kuantitatif dalam melakukan analisis ini.

a) Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan pengumpulan data dan menggunakan daftar pertanyaan berstruktur (angket) yang disusun berdasarkan pengukuran terhadap variabel yang diteliti yang kemudian menghasilkan data kuantitatif (Zen Amiruddin, 2010).

b) Data Kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif (Saryono, 2010: 49).

Tetapi untuk penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner melalui G-Form.

2. Sumber Data

a) **Data Primer**

Menurut (Ahyar et al., 2020) Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian. Data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Data

primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh peneliti dari orang bersangkutan.

b) Data Sekunder

Menurut (Sugiyono.,2022) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data sekunder didapatkan dari sumber yang dapat mendukung penelitian antara lain dari dokumentasi dan literatur. Lalu penelitian ini memakai kedua sumber data, ialah data primer dan data sekunder, untuk data sekunder akan dijadikan sebagai data pendukung atau pelengkap dari data primer.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2022:130), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari pengertian tersebut penulis mengambil kesimpulan populasi penelitian ini ialah Pegawai atau PT Thunderbolt International Logistic yang masih aktif bekerja yang berjumlah 305 orang Pegawai.

2. Sampel

Menurut Silaen (2018: 87) “Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan cara-cara tertentu untuk diukur atau diamati

karakteristiknya”. Peneliti nantinya akan menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu sendiri, karena mengingat besarnya jumlah populasi, terbatasnya waktu, dana dan tenaga dalam penelitian ini. Selanjutnya, untuk menentukan dan mengetahui berapa banyak jumlah sampel yang diambil, peneliti menggunakan rumus Slovin (Sugiyono 2022:137) untuk mencari dan menentukan jumlah sampel.

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel.

e = toleransi kesalahan maxsimun sebesar 5%

N = populasi

$$\text{Jadi, } n = \frac{305}{1 + (0,7625 \cdot 0,05^2)}$$

$n = 173,04$ dibulatkan menjadi 173.

Pada penelitian ini menggunakan metode *Non Probability Sampling*. Menurut (Sugiyono, 2022) *Non Probability Sampling* ialah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel penelitian ini yaitu dengan metode *Non Probability Sampling* dengan cara *Purposive Sampling*.

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh 173 sampel. Adapun kriteria dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Pegawai PT Thunderbolt International Logistic yang masih aktif bekerja dan sudah menjadi Pegawai tetap.
- b) Usia Pegawai PT Thunderbolt International Logistic minimal 25 tahun.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, penulis menggunakan beberapa metode dalam melakukan pengambilan sampel diantaranya sebagai berikut :

1. Kuisisioner/angket

Menurut (Sugiyono, 2022) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan cara yaitu memberi pertanyaan-pertanyaan yang di buat di *google form* yang diberikan kepada responden yang menjadi sampel Pegawai PT Thunderbolt International Logistic. Menyebarkan kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui seberapa puas Pegawai PT Thunderbolt International Logistic.

Berdasarkan Sugiyono (2022:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap atau perilaku, pendapat, serta persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Skala likert digunakan untuk menghitung semua indikator. Pembagian skala likert dilakukan dengan pembagian berikut:

Tabel 3. 1 Instrumen Skala Likert

INDIKATOR JAWABAN	KETERANGAN	NILAI INDIKATOR
STS	Sangat Tidak Se tuju	1
TS	Tidak Se tuju	2
CS	Cukup Se tuju	3

S	Se t uju	4
SS	Sangat Set uju	5

2. Studi Kepustakaan

Pelnetian kelpustakaan atau studi litelrasi adalah pelnellitian yang selbagian atau kelselluruhan datanya dipelrollelh dari kelpustakaan (buku, dolkumeln, artikel, lapolran, Kolran, dan lain selbagainya) (Praseltya., 2002).

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam mempelajari populasi, peneliti berfokus pada satu atau lebih karakteristik atau sifat dari objek. Karakteristik semacam itu disebut sebagai variable (Hardani dkk, 2020).Melurut (Purwantol, 2019) melngatakan

bahwa variabel penelitian adalah karakter, atribut atau segala sesuatu yang diidentifikasi oleh seseorang penulis untuk memperoleh informasi tentangnya dan kemudian menarik kesimpulannya.

Variabel penelitian terdiri dari dua jenis, yakni sebagai berikut:

1. Variabel Independent (X)

Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi penyebab atau memiliki kemungkinan teoritis berdampak pada variabel lain, sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Hardani dkk, 2020). Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik pengaruh positif maupun negatif (Sekaran & Bougie, 2017). Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus atau prediktor. Variabel independent dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a) Kepemimpinan (X1)
- b) Lingkungan Kerja (X2)
- c) Motivasi Kerja (X3)

2. Variabel Dependent (Y)

Variabel dependen atau variabel terikat menurut (Auliya, 2020) diartikan sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain dalam suatu eksperimen. Berdasarkan (Sugiyono, 2022) variabel terikat (dependen) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat atau dampak, karena adanya variabel bebas.

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi dengan variabel tidak terikat. Variabel dependen pada penelitian ini sebagai berikut :

a) Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Variabel dependent dan variabel independent menjadi komponen penting dalam sebuah penelitian. Keduanya saling berhubungan karena variabel dependent dipengaruhi dari variabel independent.

Tabel 3. 2
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
			Likert
Kepemimpinan (X1)	kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak, berperilaku dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu	1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik	Likert
		2. Kemampuan yang efektifitas.	

	memberikan pekerjaan yang baik demi mencapainya tujuan perusahaan	3. Kepemimpinan yang partisipatif.	
		4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu.	
		5. Kemampuan dalam mendelegasikan	
		tugas atau wewenang	
Lingkungan Kerja (X2)	suatu hal atau unsur yang berada di sekitar Pegawai yang berkaitan dengan aktivitas Pegawai itu sendiri	1. Penerangan.	Likelrt
		2. Temperature/ suhu di tempat kerja.	
		3. Suara bising.	
		4. Penggunaan warna.	

		5. Kemampuan bekerja.	
		6. Hubungan kerja.	
		7. Keamanan kerja.	
Motivasi Kerja (X3)	motivasi kerja merupakan sebuah pendorong yang menyebabkan manusia untuk melakukan pekerjaan	1. Kepuasan kerja.	Likelrt
		2. Prestasi yang diraih.	
		3. Peluang untuk maju.	
	secara optimal sesuai dengan tujuan perusahaan.	4. Kemungkinan pengembangan kariernaungkim.	
		5. Tanggung jawab.	
		6. Pengakuan orang lain.	
		1. Gaji.	Likelrt

Kepuasan kerja (Y)	tingkat perasaan seseorang yang berhubungan dengan pekerjaan, lingkungan kerja, imbalan yang di terima serta mencintai pekerjaan yang dia lakukan	2. Pekerjaan itu sendiri.	
		3. Rekan kerja.	
		4. Atasan.	
		5. Promosi.	
		6. Lingkungan kerja.	

G. Teknik Analisis Data

Menurut Bogdan dalam (Hardani, dkk., 2020) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lainnya sehingga mudah dipahami serta temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.

Survei ini untuk mengukur seberapa pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai di PT Thunderbolt International Logistic, survey ini digunakan untuk menunjukan efektivitas dan kredibilitas survey yang distribusikan.

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya kuisioner tersebut. Menurut (Ghozali, 2018) suatu kuisioner dinyatakan sah atau valid jika pertanyaan dalam kuisioner dapat mengungkapkan sesuatu yang nantinya akan diukur dari kuisioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini akan dilakukan Pegawai PT Thunderbolt International Logistic yang masih aktif bekerja dan sudah berstatus Pegawai tetap.

Melnurut (Sugiyolnol, 2022) uji validitas teknik korelasi *product moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{(n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

Keterangan :

- r_{xy} : Koefisien Korelasi
 $\sum xy$: Jumlah perkalian antara skor suatu butir dengan skor normal.
 $\sum X$: Jumlah skor total dari seluruh responden dalam menjawab satu soal yang diperiksa validitasnya.
 $\sum Y$: Jumlah toltal selluruh rels polndeln dalam melnjawab selluruh sola l pada instrumentl telrsebut
 N : Jumlah relspoln deln uji colba.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2021) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut (Eddy Roflin, Ichel Andriyanu Liberti, 2021) mengatakan bahwa Uji Reliabilitas merupakan mengukur konsistensi suatu alat ukur di dalam pengukur dengan gejala yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak.

Uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha dengan bantuan program SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versi 25. Cronbach Alpha adalah patokan yang digunakan untuk mendeskripsikan korelasi atau hubungan antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada.

$$r_{11} = \frac{\frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum a_{b2}^2}{\sum a_{12}} \right)}{1}$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas Instrumen
 k : Banyaknya item pertanyaan atau pernyataan

$\sum_{ab} 2$: Jumlah varian butir a_{b2}

: Varian total

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolineritas, uji autokolerasi dan uji heterokedastisitas. Semua uji asumsi klasik ini akan dijelaskan secara ringkas sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji kenormalan distribusi pada variabel pengganggu / residual. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi secara normal atau tidak maka terdapat dua cara yang digunakan yaitu analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS (Ghozali, 2021).

Menurut (Cahyonol & Maskan, 2020) mengatakan bahwa Uji Normalitas bertujuan memastikan dalam model regresi variabel dependen dan variabel independent mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau bahkan mendekati normal.

Di uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji one sample kolmogorov smirnov yaitu dengan ketentuan jika nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data mempunyai distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji one sample kolmogorov smirnov

menghasilkan nilai signifikan di bawah 5% atau 0,05 maka data tak mempunyai distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2021:82), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk, ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Dasar pengambilan pengambilan keputusannya sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai VIF kurang dari 10, maka dalam model regresi tidak terdapat masalah multikolinearitas.
- 2) Apabila nilai VIF lebih dari 10, maka dalam model regresi terdapat masalah multikolinearitas.

Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10.

Maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas (Suliyanto, 2011).

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian pada model regresi yang tidak sama (konstan). Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati scatterplot dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai predicted standartdized sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai residual studentized. Jika scatterplot membentuk pola tertentu, hal ini menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Sedangkan Jika Scaterplot membentuk polatorrent (menyebarkan) maka nregresi tidak mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya (Suliyanto, 2011).

Menurut Ghazali (2021:83), tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap untuk mendiktesikannya atau dengan cara melihat grafik perhitungan antara nilai prediksi variabel tingkat (z_{pred}) dengan residual (S_{resid}). Dasar analisis uji Heteroskedastisitas sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2021), tujuan dari uji autokorelasi adalah mengetahui atau menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu) pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika ditemukan adanya korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Untuk melakukan uji autokorelasi dapat menggunakan uji Run Test. Hipotesis:

H_0 : residual (Res_1) random (acak), artinya tidak terdapat autokorelasi

H_a : residual (Res_1) tidak random, artinya terdapat autokorelasi

Kriteria pengambilan keputusan:

- 1) Jika $Asymp.Sig. (2-tailed) \geq \alpha (0.05)$ maka residual random, artinya tidak tolak H_0 .
- 2) Jika $Asymp.Sig. (2-tailed) < \alpha (0.05)$ maka residual tidak random, artinya tolak H_0 .

4. Uji Model Statistik

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah regresi linier dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu (Iqbal Hasan, 2006). Dalam penelitian ini analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui masing masing variabel yaitu pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di PT Thunderbolt International Logistic serta untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di PT Thunderbolt International Logistic dan Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di PT Thunderbolt International Logistic. Bentuk persamaannya adalah :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (variabel yang diduga).

X = Variabel bebas.

a = Intersep.

b = Koefisien regresi.

untuk melihat bentuk korelasi antarvariabel dengan persamaan regresi tersebut maka nilai a dan b harus ditentukan terlebih dahulu.

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

Keterangan n = jumlah data.

Demi kemudahan dalam uji regresi linier sederhana, peneliti menggunakan program SPSS 25.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2022:277), regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda, merupakan metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Model regresi linier berganda dengan memakai program *software* SPSS 25.00 *for windows* yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat (Kepuasan Kerja Pegawai)

X_1 = Variabel Bebas (Kepemimpinan)

X_2 = Variabel Bebas (Lingkungan Kerja)

a = Konstanta

$b_{1,2}$ = Koefisien Regresi e

= *Standart error*

c. Analisis Korelasi Berganda

Menurut Sugiyono (2022) Analisis korelasi berganda yaitu suatu analisis untuk menguji hipotesis tentang hubungan dua variabel independen atau lebih secara bersama-sama dengan satu variabel dependen. Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap proses kepuasan kerja Pegawai (Y). Keeratan hubungan dapat dinyatakan dengan istilah koefisien korelasi. Adapun disini peneliti menggunakan rumus analisis korelasi berganda menurut Sugiyono (2021) sebagai berikut:

$$R_{y_{x1x2}} = \frac{\sqrt{r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2 - 2r_{yx1} r_{yx2} r_{x1x2}}}{1 - r_{x1x2}^2}$$

Keterangan:

$R_{y_{x1x2}}$ = Koefisien korelasi linear berganda tiga variabel.

r_{yx1} = Korelasi product moment antara X1 dengan Y r_{yx2}

= Korelasi product moment antara X2 dengan Y r_{x1x2} =

Korelasi product moment antara X1 dengan X2 Rentang

nilai untuk R adalah 0 hingga 1. Nilai yang mendekati

angka 1, artinya hubungan tersebut semakin kuat.

Sebaliknya, jika nilainya mendekati angka 0, maka artinya

relasi yang terhubung melemah. Berikut adalah panduan

untuk menafsirkan koefisien

korelasi:

1) 0,00 – 0,199 = Sangat Rendah

2) 0,20 – 0,399 = Rendah

3) 0,40 – 0,599 = Sedang

4) 0,60 – 0,799 = Kuat

5) 0,80 – 1,000 = Sangat kuat

5. Uji Hipotesis

a. Uji T

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%. Dengan kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian (Suliyanto, 2011:62) adalah sebagai berikut :

- 1) Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima.

- 2) Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Melnurut (Suparyantol dan Rosadl, 2020) uji t dirumuskan, yakni sebagai berikut :

- 1) $H_0 : B = 0$; artinya variabel bebas (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y)
- 2) $H_0 : B \neq 0$; artinya variabel bebas (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y)

Menurut (Sugiyono - Puspanthani Mitha, 2020) untuk pengujian ini menggunakan statistik Uji T dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Untuk menentukan nilai tabel, digunakan tingkat signifikansi 5% ($=0,05$), dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n-k-1)$, dimana n adalah jumlah observasi/ sampel dan k adalah jumlah variabel.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual. Uji F berfungsi untuk mengetahui apakah model yang digunakan fit atau tidak fit (Ghozali, 2021). Kriteria pengambilan

keputusan dalam pengujian yang menggunakan perbandingan antara F hitung dan F tabel. Tingkat signifikansi pada penelitian ini sebesar 5% dengan derajat pembilang (df_1) = k dan derajat kebebasan penyebut (df_2) = n-k-1 dengan n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan

dengan kriteria:

- 1) Jika F hitung > F tabel atau $p\text{ value} < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya model yang digunakan bagus (*fit*).
- 2) Jika F hitung < F tabel atau $p\text{ value} > \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya model yang digunakan tidak bagus (tidak *fit*).

Adapun rumus untuk pengujian F menurut (Sugiyono, 2022) sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - K - 1)}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel.

