

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka merupakan pembahasan yang terkait dengan suatu topik atau temuan dalam penelitian dan merupakan bagian terpenting dalam sebuah penelitian yang dilakukan. Permasalahan yang akan di angkat mengenai kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen. Prinsipnya manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut akan tercapai dengan baik bilamana keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, keahlian maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya kepada orang lain sehingga membentuk kerjasama secara sinergis dan berkelanjutan, karena manajemen adalah merupakan kegiatan dimana pencapaian suatu tujuan adalah melalui kerjasama antar sesama.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut George R. Terry dalam Afifudin (2019:5) berpendapat bahwa Manajemen adalah suatu proses yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, perorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Kemudian terdapat penjelasan mengenai manajemen menurut Firmansyah (2019:4) manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, perorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawalan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terdahulu.

Sedangkan Menurut Robbins and Coulter (2019:44) :

“Management involves the activities of coordination and supervision of the work of other, so that the work can be completed efficiently and effectively”

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Terciptanya organisasi yang sesuai dengan harapan yang dilakukan dengan cara pengelolaan bagian internal organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai , Berikut merupakan fungsi manajemen menurut Biju Vakkey dan Gary Dessler (2019:53) terdapat lima fungsi dalam manajemen yang mana fungsi ini juga merepresentasikan proses manajemen yaitu :

1. Perencanaan (*Planning*)

Menetapkan tujuan standar, mengembangkan aturan dan prosedur, mengembangkan rencana perkiraan.

2. Organisasi (*Organization*)

Memberikan setiap bawahan tugas tertentu, mendirikan departemen, mendelgasikan wewenang pada bawahan, membangun saluran otoritas dan komunikasi, dan mengkordinasikan pekerjaan bawahan.

3. Kekaryawanan (*Staffing*)

Menentukan jenis orang yang akan di perkerjakan, merekrut calon karyawan, memilih karyawan menetapkan standar kinerja, kompensasi karyawan, mengevaluasi kinerja, konseling karyawan, pelatihan dan mengembangkan karyawan.

4. Pembimbing (*Leading*)

Membuat orang lain menyelesaikan tugasnya, menjaga moral, dan memotivasi bawahan.

5. Mengontrol (*Controlling*)

Menetapkan standar contohnya kuota penjualan, kualitas dan produksi dan memeriksa standar kerja.

Berdasarkan fungsi-fungsi manajemen yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dipahami bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah sebuah usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien. Fungsi-fungsi manajemen yang dimulai dari perencanaan, organisasi, kekaryawanan, pembimbing, dan mengontrol

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Menurut George R. Terry (2019:12) dikutip oleh G.A Ticoalu (2020:12) sebagai berikut:

1. Manusia (*Man*)

Manusia merupakan penggerak utama untuk menjelaskan fungsi-fungsi manajemen dan melaksanakan semua aktifitas-aktifitas untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Potensi yang dimiliki oleh setiap manusia berbeda satu sama lain, untuk itu dibutuhkan pengelolaan agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

2. Uang (*Money*)

Uang merupakan faktor yang penting dalam setiap proses pencapaian suatu tujuan. Setiap kegiatan maupun aktifitas-aktifitas yang dilakukan yang tidak akan terlaksana tanpa adanya penyediaan uang atau biaya yang cukup. Uang juga merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai suatu perusahaan atau organisasi. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu, uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional.

3. Mesin (*Machines*)

Mesin digunakan untuk memberi kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja. Digunakannya mesin-mesin dalam suatu pekerjaan adalah untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan tugas-tugasnya baik yang bersifat rutin maupun yang bersifat insidental, baik untuk pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis maupun bersifat non teknis.

4. Metode (*Methods*)

Suatu tata cara kerja yang baik akan yang akan memperlancar atau alur pekerjaan. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran.

5. Bahan-bahan (*Materials*)

Bahan-bahan yang akan diolah menjadi produk yang siap dijual. Material merupakan bahan yang menunjang terciptanya skill pada manusia dalam melakukan pekerjaan.

6. Pasar (*Market*)

Sistem keseluruhan dari kegiatan usaha yang ditunjukkan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan barang dan jasa, ide kepada pasar sasaran agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan pesaing.

Berdasarkan yang telah dipaparkan diatas, dapat diketahui bahwa unsur-unsur manajemen memiliki 6M yang memiliki tujuan untuk menjalankan manajemen sebuah organisasi agar dapat berkembang.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sekarang ini sangat besar pengaruhnya bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, baik perusahaan yang berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan bisnis perusahaan swasta maupun perusahaan instansi pemerintahan. Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien. Tujuan pokok sumber

daya manusia adalah mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal di dalam suatu organisasi atau perusahaan

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang sedang dijalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerjasama dengan begitu tujuan dan sasaran suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Berikut adalah definisi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli.

Menurut Garry Armstrong And Kotler Phillip (2019:5) menyatakan bahwa:

“Human resource management can be defined as a strategic, integrated and coherent approach to the employment, development and well-being of the people working in organizations”

Menurut Robbins (2020:2) menyatakan bahwa:

“Human resource management is a subset of the study of management that focuses on how to attract, hire, train, motivate, and maintain employees”

Menurut Mathis, Jackson (2019:5) menyatakan bahwa:

“Human resource (HR) management is designing management systems to ensure that human talent is used effectively and efficiently to accomplish organizational goals”

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk mengarahkan atau mengelola sumber daya manusia dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan guna untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan dari awal oleh

perusahaan. Hal tersebut ditujukan untuk peningkatan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia. Menurut Rivai Veithzal dan Ella Jauvani Sagala (2019:13) meliputi sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*human resources planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program ke karyawan. Program ke karyawan meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program ke karyawan yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dan bagan keorganisasian.

c. Pengarahan (*directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif & efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan,

karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan baik dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian (*controlling*)

Pemantauan atau controlling secara konsisten mengenai kinerja karyawan, kualitas kerja, efisiensi diperlukan untuk memastikan semua fungsi planning, organizing, dan leading berjalan dengan baik dan bergerak sesuai tujuan organisasi.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan, yang terdiri dari beberapa aspek yaitu :

- 1) Perencanaan sumber daya manusia
- 2) Analisis jabatan
- 3) Penarikan karyawan
- 4) Penempatan kerja
- 5) Orientasi kerja (*Job orientation*)

b. Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang, yang terdiri dari:

1) Pendidikan dan pelatihan (*Training and development*)

2) Pengembangan karier

3) Penilaian prestasi kerja

c. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan yang telah selesai mengerjakan tugas atau tanggung jawabnya, berikut adalah aspek-aspek yang terdiri dari:

1) Kompensasi langsung yang terdiri dari gaji/upah, insentif

2) Kompensasi tidak langsung yang terdiri dari keuntungan (benefit), pelayanan/kesejahteraan (service)

d. Pengintegrasian (*integration*)

e. integrasi adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan, yang mencakup:

1) Kebutuhan karyawan

2) Motivasi kerja

3) Kepuasan kerja

4) Disiplin kerja

5) Partisipasi kerja

f. Pemeliharaan (*maintanance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun, pemeliharaan yang mencakup:

- 1) Komunikasi kerja
- 2) Kesejahteraan dan keselamatan kerja
- 3) Pengendalian konflik kerja
- 4) Konseling kerja

g. Kedisiplinan (*dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

h. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan Malayu S.P. (2019:250) adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menentukan kualitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini ataupun masa depan.
- c. Untuk mempermudah koordinasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
- d. Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan

Sedangkan menurut Sri Larasati (2019:11) terdapat 4 (Empat) tujuan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1) Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2) Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3) Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4) Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.1.3 Kepemimpinan

Pemimpin memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dengan mengatur, membuat rencana, memiliki tanggung jawab, selektif dan memberikan arahan kepada bawahannya. Kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi karyawan agar meningkatkan kinerja dari karyawan. Oleh

karena itu di butuhkan kepemimpinan dalam organisasi untuk menciptakan semangat dalam bekerja.

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh yang dilakukan oleh pemimpin kepada pengikutnya, yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang ditetapkan dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang dapat mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan yang maksimal. Pemimpin mengajak bawahannya untuk melaksanakan tugas yang sudah di rencanakan dengan baik Adapun pendapat dari para ahli mengenai definisi kepemimpinan yaitu :

Menurut George R. Terry (2019:57) menjelaskan bahwa :

“Leadership is a relationship that exists within a person or leader, the activity of influencing people to work together consciously in task relationship, trying to achieve group goals voluntarily”

Menurut McShane and Von Glinow (2020) mengemukakan bahwa :

“leadership is about influencing, motivating, and enable others to contribute towards the effectiveness and success of the organizations in which they become its members”

Menurut Stephen P. Robbins (2019:28) mengatakan :

“Leadership as the ability to influence a group toward the achievement of goals.”

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, peneliti dapat memahami bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam Upaya mempengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan bawahannya, agar mau bekerja sama dalam melaksanakan suatu kegiatan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang di perintahkan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan.

2.1.3.2 Fungsi Kepemimpinan

Dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi, tujuan organisasi dapat tercapai Ketika seorang pemimpin mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Oleh karena itu setiap organisasi atau kelompok membutuhkan seorang pemimpin yang mengerti tentang kepemimpinan. Menurut Nawawi dalam Busro (2019:220) terdapat Lima fungsi pokok kepemimpinan antara lain:

- 1) Fungsi Instruktif Pemimpin memiliki fungsi instruktif, dimana mereka bertugas untuk memberikan instruksi mengenai apa yang harus dikerjakan, cara untuk mengerjakan tugas tersebut, serta kapan pekerjaan tersebut harus selesai.
- 2) Fungsi Konsultatif Pemimpin memiliki fungsi konsultatif dimana mereka mendengarkan dan mempertimbangkan saran dari pada bawahannya sebelum mengambil sebuah keputusan.
- 3) Fungsi Partisipasi Pemimpin memiliki fungsi partisipasi dimana mereka memberikan dorongan agar setiap anggota atau pengikutnya untuk berpartisipasi dalam setiap proses pencapaian tujuan.
- 4) Fungsi Delegasi Pemimpin memiliki fungsi delegasi, dimana mereka dapat mendelegasikan wewenangnya kepada bawahannya untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu.
- 5) Fungsi Pengendalian Pemimpin memiliki fungsi pengendalian yang artinya mereka mampu untuk mengendalikan setiap aktivitas atau pekerjaan para anggotanya agar tidak keluar dari aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi

2.1.3.3 Gaya Kepemimpinan

Dalam setiap organisasi terdapat pemimpin yang akan mengarahkan dan memberdayakan potensi anggota organisasi dengan gaya kepemimpinan yang berbeda. Dalam hal ini, pemimpin perlu memiliki caranya sendiri-sendiri untuk mempraktekan gaya kepemimpinannya untuk memperoleh hasil pengaruh yang memadai. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku seorang secara menyeluruh untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam melakukan sesuatu. Gaya kepemimpinan seseorang bisa dianggap baik dan tepat di suatu organisasi namun di anggap kurang baik dan tidak tepat ditempat lain. Berikut beberapa gaya kepemimpinan menurut iagian dalam Busro (2019:229), yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memiliki kendali penuh dalam menentukan kebijakan dan prosedur, menetapkan tujuan dan sasaran, serta mengawasi seluruh kegiatan organisasi tanpa adanya keikutsertaan bawahan.

2. Gaya Kepemimpinan Militeristis

Gaya kepemimpinan militeristis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menggerakkan bawahannya melalui perintah-perintah yang wajib untuk ditaati oleh bawahannya, serta menuntut tingkat kedisiplinan yang tinggi dari para bawahannya.

3. Gaya Kepemimpinan Paternalistis

Gaya kepemimpinan paternalistis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu mengayomi bawahannya karena menganggap bahwa bawahannya tidak mampu untuk melakukan pengambilan keputusan.

4. Gaya Kepemimpinan Karismatis

Gaya kepemimpinan karismatis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memiliki daya tarik yang tinggi, sehingga mampu untuk mempengaruhi bawahannya secara positif untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu berdiskusi dan bekerjasama dengan para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun jenis gaya kepemimpinan menurut Sutrisno (2020:222), antara lain yaitu :

a. Gaya Kepemimpinan Persuasif

Gaya kepemimpinan persuasif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin melakukan pendekatan dengan cara mempengaruhi pikiran dan perasaan bawahannya dalam memberikan arahan tugas.

b. Gaya Kepemimpinan Refresif

Gaya kepemimpinan refresif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin melakukan pendekatan dengan cara memberikan tekanan dan ancaman agar bawahan merasa takut dan tertekan, sehingga mereka terpaksa untuk bekerja keras.

c. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk aktif memberikan pendapatnya dalam pengambilan keputusan organisasi.

d. Gaya Kepemimpinan Inovatif

Gaya kepemimpinan inovatif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu berusaha untuk memberikan perubahan-perubahan yang bersifat positif dalam segala aspek seperti politik, ekonomi, sosial budaya, atau segala produk yang berkaitan dengan kebutuhan manusia.

e. Gaya Kepemimpinan Investigatif

Gaya kepemimpinan investigatif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu menaruh kecurigaan kepada para bawahannya, sehingga ia selalu melakukan investigasi yang menyebabkan para bawahannya menjadi kurang kreatif dan inovatif, serta takut untuk membuat kesalahan.

f. Gaya Kepemimpinan Inspektif

Gaya kepemimpinan inspektif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu menuntut penghormatan yang tinggi dari para bawahannya, merasa senang apabila dihormati oleh orang banyak, serta sering menggelar kegiatan yang bersifat protokoler.

g. Gaya Kepemimpinan Motivatif

Gaya kepemimpinan motivatif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, sehingga dapat menyampaikan setiap pemikiran, kebijakan, dan program kerja kepada bawahannya dengan baik.

h. Gaya Kepemimpinan Naratif

Gaya kepemimpinan naratif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin banyak berbicara mengenai sesuatu yang sebenarnya tidak sedang ia kerjakan atau lebih banyak berbicara daripada menunjukkan kinerja yang baik.

i. Gaya Kepemimpinan Edukatif

Gaya kepemimpinan edukatif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin gemar untuk mengembangkan kemampuan para bawahannya melalui pendidikan dan keterampilan sehingga bawahan berkembang menjadi lebih baik.

j. Gaya Kepemimpinan Retrogresif

Gaya kepemimpinan retrogresif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu berusaha menghambat kemajuan para bawahannya, atau dengan kata lain mereka lebih senang apabila bawahannya bodoh dan tidak berkembang.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Pemimpin berperan besar dalam menentukan setiap kebijakan sebuah organisasi. Pada hakikatnya pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam pekerjaannya. Dimensi kepemimpinan berarti ukuran dari suatu kepemimpinan. Berikut adalah dimensi dan indikator kepemimpinan menurut Thoa (2019:54) yaitu:

1. Inovator

a. Kemampuan pimpinan dalam berinovasi

b. Kemampuan konseptual yang dimiliki seorang pemimpin

2. Komunikator
 - a. Kemampuan Pimpinan dalam menyapaikan maksud dan tujuan berkomunikasi dengan bawahanya.
 - b. Kemampuan pimpinan dalam mengambil intisari pembicaraan
3. Motivator
 - a. Kemampuan pimpinan mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya
 - b. Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi
4. Kontroler
 - a. Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan
 - b. Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya

Pemimpin harus dapat mengambil keputusan yang tepat dalam merespon situasi di dalam organisasi. Kemampuan pengambilan keputusan ini merupakan kriteria utama untuk menilai efektivitas kepemimpinan seseorang. Jika pemimpin mengambil keputusan yang salah, maka akan berdampak pada kegagalan mencapai tujuan organisasi.

2.1.4 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang

melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan, berikut pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli :

Menurut Sukanto dan Indroyo (2019:151) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi peraturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja”.

Menurut Oswald (2019) menyatakan bahwa

”Work environment can be described as an environment that attracts individuals into the health professions, encourages them to remain in the health workforce and enables them to perform effectively”.

Robbins P. Stephen & Coulter, Mary (2019:38) menyatakan bahwa:

“The work environment is environment refers to institutions or forces that are outside the organization has the potential to affect organizational performance. Environmental conditions, work is said to be good or appropriate of humans can carry out activities effectively optimal, healthy, safe and comfortable. A pleasant work environment will produce a positive relationship to the performance and achievement of company goals

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang terkait dengan karakteristik tempat kerja terhadap perilaku dan sikap karyawan. Para anggota organisasi atau pegawai yang terlibat dalam pekerjaan yang sama, berbagi tugas bersama atau menghadapi pekerjaan yang sama memerlukan faktor lingkungan yang mendukung kebersamaan.

2.1.4.1 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksiuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2019:26) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Hubungan kerja antar pegawai

Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok,

apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk Kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada Perusahaan sikap pemimpinan antara pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan Perusahaan.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Bagian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi dalam dua kategori, yaitu :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat tentu dapat membantu pekerja dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam bekerja. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak terorganisasi dengan baik serta banyak faktor yang berbahaya maka pekerja akan menimbulkan efek buruk bagi karyawan.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator, setiap dimensi dalam satu konsep tidak harus mempunyai jumlah indikator yang sama. Sedangkan indikator merupakan variabel-variabel yang dapat menunjukkan ataupun mengindikasikan tentang kondisi tertentu, untuk mengukur perubahan yang terjadi. Sehingga dapat

digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Berikut ini adalah dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2019:45) adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pencahayaan

Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

b. Sirkulasi ruang kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

c. Tata letak ruang

Penataan letak tata ruangan kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

d. Dekorasi

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

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Hubungan dengan pimpinan

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

b. Hubungan sesama rekan kerja

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

c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Terciptanya fasilitas kerja yang baik, merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2.1.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu cara seorang karyawan merasakan pekerjaan berdasarkan aspek-aspek pekerjaan yang bermacam-macam. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi lebih memiliki kepedulian terhadap Perusahaan.

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robert N. Lussier dan Jhon R Hendon (2019:996)

“job satisfaction is a feeling of well-being and acceptance of the workplace which is agenerally measured by satisfied, positive, high to dissatisfied, negative, and low”.

Menurut McShane dan Von Glinow (2019:102)

job satisfaction is an assessment of perceived job characteristics work environment and emotional experiences at work. Job satisfaction is best viewed as a collection of attitudes about various aspect of the job and the work contex.

Menurut Afandi (2019:74)

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan karyawan yang menikmati pekerjaan sehingga memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja akan lebih menikmati pekerjaan dan lebih mementingkan pekerjaan dibandingkan balas jasa.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai pengertian kepuasan kerja, penulis bisa menyimpulkan bahwa kepuasan kerja ialah suatu perasaan puas atau senang karyawan terhadap pekerjaan karena sesuai dengan ekspetasinya sehingga menimbulkan hasil yang positif terhadap Perusahaan.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Penentu Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Beberapa ahli memiliki pendapat yang bervariasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sudaryo, Agus & Nunung (2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Gaji
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Rekan kerja
4. Atasan
5. Promosi
6. Lingkungan kerja

Secara rinci pendapat Sudaryo, Agus & Nunung (2019) di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Gaji atau upah, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
3. Fasilitas, yaitu sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk kesejahteraan karyawan. Fasilitas kerja merupakan sesuatu yang harus disediakan oleh suatu perusahaan, baik fasilitas yang disediakan secara langsung maupun fasilitas penunjang.
4. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Sedangkan menurut pendapat Hasibuan (2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai keahlian

3. Berat-ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan kerja
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Secara rinci pendapat Hasibuan (2019) menerangkan “Balas jasa yang adil dan layak, pemberian balas jasa diterapkan atas asas adil dan layak dan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Akses adil maksudnya pemberian balas jasa kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Sedangkan asas layak maksudnya adalah balas jasa yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya”. Jadi, prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan baik, agar balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Berikut adalah dimensi dan indikator Kepuasan Kerja menurut Indra Wijaya (2023):

1. Gaji Atau Upah

Digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan merasa puas dengan kompensasi finansial yang mereka terima sebagai imbalan atas

pekerjaan yang dilakukan. Dimensi ini memiliki dua indikator yaitu gaji dan upah.

2. Fasilitas

Digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan di tempat kerja. Fasilitas yang nyaman dan lengkap dapat berkontribusi pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Dimensi fasilitas memiliki dua indikator yaitu ruangan kerja dan perlengkapan kerja yang mana ruangan kerja untuk mengukur seberapa kesesuaian ruangan kerja dan indikator perlengkapan kerja untuk mengukur kesesuaian perlengkapan kerja.

3. Rekan Kerja

Digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan merasa puas dengan hubungan dan interaksi dengan rekan kerja mereka. Hubungan yang positif dengan rekan kerja dapat berdampak signifikan pada kepuasan kerja dan kesejahteraan secara keseluruhan. Dimensi rekan kerja memiliki dua indikator yaitu Kerjasama dan bantuan, yang mana indikator Kerjasama untuk mengukur kebutuhan Kerjasama dalam bekerja, dan indikator bantuan untuk mengukur kebutuhan bantuan dalam bekerja.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian serta dapat mempermudah untuk lebih fokus pada bidang

kajian yang sedang diteliti. Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan mempermudah dalam membantu suatu penelitian yang sedang dilakukan. Selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai acuan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis sehingga penelitian yang akan dilakukan dapat dikatakan teruji karena telah ada yang membahas terlebih dahulu mengenai penelitian yang akan dilakukan.

Selain itu penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan dan agar dapat mengetahui persamaan dan perbedaan penelitian yang sedang dilakukan dengan peneliti terdahulu sebagai perbandingan yaitu memiliki variable bebas mengenai kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja sebagai variable terikat.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti, Judul penelitian, Tahun. Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	<p>Nurmin Arianto</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gada Rajawali Dunia</p> <p>Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia</p> <p>JENIUS. Vol. 1, No.3, Mei (2019)</p>	<p>Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.</p>	<p>Varibel yang digunakan sama, meneliti tentang kepemimpinan sebagai varibel bebas dan kepuasan kerja sebagai variable tetap.</p>	<p>Tidak meneliti tentang kinerja karyawan</p> <p>Penelitian dilakukan di PT. Gada Rajawali Dunia.</p>
2	<p>Yandra Rivaldo et al</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>DIMENSI, VOL. 9 NO. 3 : 505-515 (2020)</p>	<p>Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>	<p>Varibel yang digunakan sama, meneliti tentang kepemimpinan sebagai varibel bebas dan kepuasan kerja sebagai variable tetap.</p>	<p>Tidak meneliti tentang Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan.</p>
3	<p>Alvin Ariffin</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.</p> <p>KINERJA 17 (2), 186-193 (2020)</p>	<p>Menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan.</p>	<p>Variabel yang digunakan sama, meneliti tentang kepemimpinan, dan Kepuasan kerja</p>	<p>Tidak meneliti tentang Kerjasama tim dan kinerja karyawan</p>

Lanjutan Tabel 2.2

No	Nama peneliti, Judul penelitian, Tahun. Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	I Gede Riana, Made Suprpta, Desak Ketut Sintaasih Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.06 : 430-442 (2020)	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Meneliti tentang kepemimpinan sebagai variable bebas dan kepuasan kerja sebagai variable tetap.	Tidak membahas tentang kinerja karyawan.
5	Moch Fachril (2022) Pengaruh kepemimpinan dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja pada Ekspedisi Ninja Express Pasuruan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Variabel yang digunakan sama, meneliti kepemimpinan sebagai variable bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat.	Terdapat varibel yang berbeda yaitu kinerja karyawan.
6	Mila Hariani, Yusuf Rahman Al Hakim Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Jurnal Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 1 No. 2 Hal 99-110 (2021)	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Meneliti tentang lingkungan kerja sebagai variable bebas dan kepuasan kerja sebagai variable tetap.	Tidak membahas budaya organisasi.
7	Tine Yuliantini, Reza Santoso Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Travelmart Jakarta	Hasil Penelitian Lingkungan kerja berpengaruh kepada kepuasan kerja.	Meneliti lingkungan kerja sebagai variable bebas dan kepuasa kerja sebagai variable tetap	Objek penelitian yang berbeda dan tidak meneliti variabel Motivasi dan Disiplin kerja.

Lanjutan Tabel 2.2

No	Nama peneliti, Judul penelitian, Tahun. Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pusat Jurnal Manajemen, Oikonomia Vol.16 No.2 (2020)			
8	Novia Sulistyawati, Iwan Kresna Setyadi, Jubaedah Nawir Pengaruh Lingkungan kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO)/Vol 3 No. 1, 183-197 (2022)	Hasil Penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh pada kepuasan kerja.	Meneliti Lingkungan Kerja sebagai Variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai Variabel tetap.	Tidak meneliti tentang Budaya Organisasi dan objek penelitiannya berbeda
9	Andirah Yayuk (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Lima Dua Puluh Nusantara Express, Cabang Jatiasih	lingkungan dan stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Meneliti tentang lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel tetap.	Tidak meneliti stres kerja

Lanjutan tabel 2.2

No	Nama peneliti, Judul penelitian, Tahun, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
10	<p>Agung Aditya Saputra</p> <p>Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja dan Beban kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</p> <p>Technomedia Journal (TMJ) Vol. 7 No. 1 (2022)</p>	<p>Kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</p> <p>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</p> <p>Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja karyawan</p>	<p>Meneliti lingkungan kerja sebagai variable bebas dan kepuasan kerja sebagai variable tetap.</p>	<p>Tidak meneliti Beban Kerja dan Kompensasi serta Lokasi dan Waktu Penelitian yang berbeda.</p>
11	<p>Reza Ananda Abdi Pane (2021)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT BTSA Logistics Medan</p>	<p>Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p> <p>Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p> <p>Kepemimpinan</p>	<p>Meneliti kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, dan kepuasan kerja sebagai variabel tetap.</p>	<p>Tidak membahas tentang Kompensasi, serta waktu penelitian yang berbeda.</p>

Lanjutan tabel 2.2

No	Nama peneliti, Judul penelitian, Tahun, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Kompensasi dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.		
12	Hendro Tamali, Adi Munasip Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol, No.1 : 55-68 (2019)	Kepemimpinan dan lingkungan kerja sangat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja,	Meneliti kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel tetap.	Tidak meneliti kompensasi sebagai variabel bebas.
13	Novia Sulistyawati et all (2022) The Influence of Work Environment, Organizational Culture and Leadership on Job Satisfaction of Millennial Employees (SIMO) / Vol 3No 1, 167-181	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasa kerja karyawan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Meneliti Kepemimpinan dan Lingkungan kerja sebagai Variabel bebas dan Kepuasna Kerja sebagai Variabel tetap.	lokus penelitian berbeda
14	Anjarsari, Wahyu (2021) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Turnover Intention	Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Memiliki Pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan	Adanya Kesamaan Penelitian Pada Variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan	Perbedaan Objek dan waktu Penelitian.

Lanjutan tabel 2.2

No	Nama peneliti, Judul penelitian, Tahun. Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Karyawan di Ekspedisi "SiCepat Ekspres" Cabang Ponorogo	secara parsial maupun simultan	kerja sebagai variable tetap.	
15	Rizki Agung Pradana, Bowo Santoso (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo Jurnal Manajemen Vol 8, No 5.	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan.	Meneliti kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel tetap.	Tidak meneliti motivasi kerja karyawan serta lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.
16	Yuyu Ruhayu <i>The Influence Of Servant Leadership Style On Employee Work Productivity In Expedition Companies</i> Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 5(2) 2024	Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Memiliki Pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan	Meneliti kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel tetap.	Perbedaan waktu penelitian
17	Affandy Agusman Aris The Influence of Leadership, Motivation, and Organizational on job satisfaction INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research Vol 4 (1) (2024)	The research results show that work motivation leadership and organizational culture influence employee performance	Leadership and Organizational Culture	Did not conduct research on work motivation.

Lanjutan tabel 2.2

No	Nama peneliti, Judul penelitian, Tahun, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
18.	Rini Astusi et all (2019) Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan Jurnal Ilman : Ilmu Manajemen, 6(1), 26-41	Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Variabel independent dan dependen	Lokus penelitian berbeda
19.	I Gede Diatmika Paripurna (2021) The Influence of Leadership, Work Environment and Communication on Employee Job Satisfaction (2021)	Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Variabel independent dan dependen	Lokus penelitian berbeda
20.	Maartje PAAIS et al (2020) <i>Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance</i> <i>Journal of Asian Finance, Economics and Business Vol 7 No 8 (2020) 577-588</i>	Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja	Memiliki variabel independen dan dependen yang sama	Lokasi dan satu variabel independen (motivasi)

Berdasarkan pada hasil penelitian terdahulu seperti tertera pada tabel 2.1, terdapat beberapa variabel yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, namun secara keseluruhan variabel yang digunakan banyak perbedaan baik dalam menentukan variabel independen maupun dependen, lokasi penelitian, dan

periode waktu yang diteliti. Penulis merasa yakin belum ada peneliti lain yang menggunakan variabel yang sama dengan yang dilakukan penulis. Dengan demikian penelitian yang dilakukan adalah original bukan plagiarism.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disintesis dengan observasi dan telah pustakaan yang dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat bahwa telah banyak peneliti yang dilakukan untuk meneliti tentang Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Sesuai dengan yang telah dikemukakan sebelumnya dari penelitian terdahulu, maka pembahasan selanjutnya adalah tentang keterkaitan antar variabel.

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain atau mengarahkan pihak tertentu untuk mencapai tujuan suatu kelompok, organisasi, maupun Perusahaan *leadership* artinya kepemimpinan yaitu salah satu fungsi manajemen untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengawasi orang lain untuk menyelesaikan tugas yang telah di rencanakan demi mencapai tujuan Perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdiri dari I Gede Riana et all (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, peneliti ini di lakukan di Wake Bali Art Market Kuta-Bali, Sampel dalam penelitian ini yaitu 60 responden, dengan ini menunjukkan bahwa

kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali.

Penelitian Lain dilakukan oleh Nurmin Aryanto (2019) pada jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Gada Rajawali Dunia”. Hasil kesimpulannya adalah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Gada Rajawali Dunia.

Hal tersebut diperkuat oleh Yandra Rivaldo, et all (2020) dalam jurnalnya yang berjudul ”Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan". Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Yang diperkuat Kembali oleh Alvin Ariffin (2020) dalam Jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama tim Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”. Berdasarkan Hasil Penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Kepemimpinan memiliki dampak positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Kepemimpinan yang baik menyebabkan nilai bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat Kepuasan kerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Afandi, 2019:65). Lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan dalam di dalam organisasi atau perusahaan untuk membantu para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong organisasi atau perusahaan lebih efektif dalam menjalankan tugasnya.

Keterkaitan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan yang diperkuat oleh beberapa peneliti terdahulu yaitu salah satunya dari Agung Aditya Saputra (2022). Hasil kesimpulannya adalah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Modern Panel Indonesia.

Penelitian lain dilakukan oleh Mila Hariani (2021) dalam jurnalnya yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". Berdasarkan hasil penelitian tersebut lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Hal tersebut diperkuat oleh Tine Yuliantini, et all (2020) dalam jurnalnya yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Travelmart Jakarta Pusat". Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat Kepuasan kerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Keberhasilan suatu Perusahaan dapat tercapai secara baik dan optimal, maka dari itu di perlukan pemimpin (*leader*) baik. Dan mampu memimpin, mengarahkan dan memotivasi karyawannya sehingga tujuan Perusahaan dapat tercapai dengan sesuai. Perusahaan harus memiliki pemimpin yang dapat mengatur karyawannya, selain itu Perusahaan juga perlu memberikan lingkungan kerja yang nyaman sebagai bentuk timbal balik atas kinerja yang telah diberikan karyawan agar karyawan memiliki kepuasan kerja di perusahaan dan mampu lebih meningkatkan kinerja agar tujuan Perusahaan tercapai.

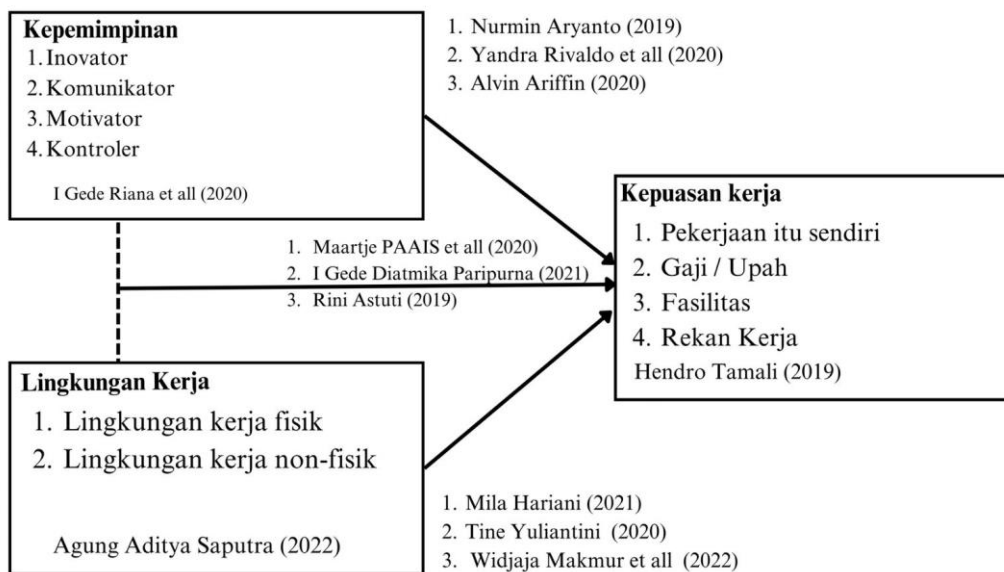
Diperkuat dengan penelitian yang di lakukan oleh beberapa peneliti yaitu Maartje PAAIS et al (2020), I Gede Diatmika Paripurna (2021), dan Rini Astusi et all (2019) hasil penelitiannya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian di atas yang terdapat pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial dan simultan.

Berdasarkan Kerangka pemikiran dan juga landasan penelitian dari penelitian terdahulu di atas dapat digambarkan sebuah paradigma penelitian.

2.3 Paradigma Penelitian

Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian



Paradigma penelitian merupakan kerangka berpikir menjelaskan bagaimana peneliti memahami suatu masalah, serta kriteria penguji sebagai landasan untuk menjawab masalah penelitian. Dalam sebuah studi paradigma berorientasi sebagai kerangka filosofis dan konseptual. Paradigma penelitian akan membawa pemahaman terhadap metodologi penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah di jelaskan sebelumnya, dapat di gambarkan pada gambar 2.1 paradigma penelitian yang di lakukan sebagai berikut :

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan Berdasarkan penjelasan pada kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

A. Hipotesis Simultan

“Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Pada Kepuasan Kerja Karyawan”

B. Hipotesis Parsial

1. Kepemimpinan Berpengaruh Pada Kepuasan Kerja Karyawan

Lingkungan Kerja Berpengaruh Pada Kepuasan Kerja Karyawan