

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pos Indonesia merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan Perseroan Terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995. Peraturan Pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (perum) menjadi sebuah perusahaan persero.

Mempunyai jaringan yang sangat luas hingga 4.800 kantor pos online. Jumlah titik layanan (*Point of Sales*) mencapai 58.700 titik dalam bentuk kantor pos, Agenpos, Mobile Postal Service, dan lain lain. Pos Indonesia memiliki jaringan yang dedicated, sistem distribusi yang handal, Track and Trace, layanan yang prima, kecepatan, ketepatan, serta harga yang kompetitif. Kantor pos merupakan tempat strategis untuk transaksi penjualan, dan atau distribusi barang dan jasa.

Inovasi terus dilakukan oleh Pos Indonesia antara lain pembangunan Post Shop yang merupakan pengembangan bisnis ritel yang diimplementasikan untuk merubah image Kantor pos konvensional menjadi Kantor pos modern dengan pola layanan one stop shopping, yaitu *Postal Services* (jasa ritel) berupa layanan pengiriman surat, paket, jasa keuangan, penjualan Postal items (meterai, prangko, produk filateli dan lain lain), layanan Online Shopping. Kepuasan kerja ialah sesuatu perasaan yang mampu mendukung diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya ataupun dengan keadaan dirinya sendiri (Mangkunegara, 2017). Sikap tersebut berasal dari asumsi mereka mengenai pekerjaannya, asumsi itu adalah proses kognitif (pemberian arti) yang digunakan oleh seseorang buat menafsirkan dan memahami tata cara pandang orang dalam memandang mengenai yang sama dengan tata cara yang berbeda. Kepuasan kerja jadi kasus yang cukup

menarik dan berarti, karena terbukti besar khasiatnya buat kepentingan individual ataupun perusahaan (Azhar et al., 2020). Untuk secara individual kepuasan kerja membolehkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Buat perusahaan, kepuasan kerja dicoba dalam rangka usaha peningkatan kinerja melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja, dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan bisa dipengaruhi oleh sebagian aspek semacam kepemimpinan dalam perusahaan, pengembangan karir yang jelas, kompensasi yang cocok, kompetensi, seleksi, lingkungan kerja, pengawasan dan lain-lain (Sitorus et al., 2020).

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa puas di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan dapat lebih efektif dan kinerja pegawai juga tinggi. Fenomena yang terjadi mengenai lingkungan kerja pada PT. Pos Indonesia, peneliti melihat kondisi ruangan kerja yang belum tertata rapi dan fasilitas ruang kerja yang belum mendukung seperti masih adanya benda-benda yang tidak terlalu penting berada diatas meja serta masih adanya dokumen yang belum disimpan pada lemari file dikarenakan kurangnya ketersediaan lemari file yang memadai.

Kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan yang terdapat dalam diri seseorang dalam memimpin, mengendalikan, mempengaruhi perasaan/tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan merupakan masalah yang penting bagi suatu kelompok atau organisasi kelembagaan. Hal ini dikarenakan pemimpin merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh bagi keberhasilan suatu organisasi atau lembaga tersebut

mencapai tujuan. Seorang pemimpin harus mengetahui karakteristik para pegawai agar dapat dengan mudah mengarahkan pegawai tersebut dalam bekerja.

Pimpinan yang berada di PT Pos menyerahkan sepenuhnya pada para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya setelah tujuan tersebut diterangkan. Pemimpin hanya akan menerima laporan-laporan hasilnya dengan tidak terlampau ikut campur tangan atau tidak terlalu ambil inisiatif. Semua pekerjaan itu tergantung pada inisiatif dan prakarsa dari para bawahannya, sehingga dengan demikian dianggap cukup memberikan kesempatan pada para bawahannya bekerja bebas tanpa kekangan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-Aceh Di Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-Aceh Di Medan?
2. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-Aceh Di Medan?
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-Aceh Di Medan ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-Aceh Di Medan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-Aceh Di Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-Aceh Di Medan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dalam pengembangan teori untuk mendalami konsep faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan pembelian serta dapat dijadikan sebagai referensi pengembangan ilmu terkait topic penelitian yang sama dengan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi penulis

Penelitian ini berguna untuk menambah ilmu dan pengetahuan serta melatih untuk menganalisa dan membandingkan variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini.

- b) Bagi Akademis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya mengenai perusahaan.

- c) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan terutama dalam pengambilan kebijakan terutama dalam memberikan kepuasan kerja yang lebih tepat dan untuk memberikan saran pada perusahaan untuk membentuk lingkungan kerja yang lebih nyaman untuk karyawan agar dapat menunjang peningkatan kinerja di perusahaan dengan cara memberikan teladan kepemimpinan kepada seluruh karyawan yang ada di perusahaan.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, HIPOTESIS

2.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, makin tinggi juga kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana karyawan pandang dalam pekerjaannya. Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang, beberapa faktor termasuk tingkat gaji dan tunjangan, keadilan yang dirasakan dari sistem promosi dalam perusahaan, kualitas kondisi kerja, kepemimpinan dan hubungan sosial, dan pekerjaan itu sendiri (yang berbagai tugas yang terlibat, kepentingan dan tantangan pekerjaan menghasilkan, dan kejelasan deskripsi pekerjaan atau persyaratan).

Menurut Robbins (2012: 49) kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan dievaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Tingkat kepuasan sangat beragam tergantung pada aspek apa dari kepuasan kerja tersebut. Meskipun kepuasan kerja tampak relevan di berbagai budaya, bukan lah berarti tidak ada perbedaan budaya dalam kepuasan kerja. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja.

Menurut Indryani (2012: 6) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan respon seseorang terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya. Respon seseorang meliputi respon terhadap komunikasi organisasi, supervisor, kompensasi, promosi, teman

sekerja, kebijaksanaan organisasi dan hubungan interpersonal dalam organisasi. Menurut Kasmir (2018:192) menyatakan bahwa :“Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan” Makna dari pernyataan tersebut adalah perasaan bahagia baik sebelum atau setelah melakukan pekerjaan mereka. Menurut Sutrisno (2020:75) yaitu perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan pendapat definisi yang dikemukakan oleh para ahli terkait kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan dalam pekerjaannya.

2.1.2 Faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut (Hasibuan, 2016) “Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja” adalah:

1. Balas jasa yang adil dan layak. Balas jasa merupakan segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pengorbanan yang diberikannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Besar balas jasa yang diberikan kepada tiap-tiap karyawan harus adil dan sesuai prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Balas jasa yang layak ialah balas jasa yang diberikan oleh organisasi pada karyawan agar dapat memenuhi kebutuhannya dan juga keluarganya.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian. Penempatan tenaga kerja merupakan karyawan harus ditempatkan sesuai keahliannya. Apabila karyawan ditempatkan sesuai keahliannya, maka kepuasan kerja semakin meningkat. Dan begitu pula sebaliknya, jika penempatan tenaga kerja tidak sesuai dengan keahliannya, maka karyawan akan merasakan terbebani karena tugas-tugas yang diberikan kepadanya tidak dapat diselesaikan tepat waktu, sehingga timbullah rasa ketidak puasan.
3. Berat ringannya pekerjaan. Beban kerja merupakan tugas yang diberikan kepada setiap karyawan. Apabila beban kerja yang diberikan oleh atasan

kepada bawahan melebihi kemampuannya, dapat menimbulkan stres dan mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja karyawan tersebut. Begitu pula, jika beban kerja sangat ringan, maka karyawan merasa kurang puas. Maka dari itu, atasan perlu memperhatikan kemampuan dan keterampilan setiap karyawannya agar pekerjaan yang dilakukan dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi bawahan.

4. Peralatan kerja yang menunjang pelaksanaan pekerjaan Peralatan kerja merupakan sarana pendukung yang dibutuhkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas - tugasnya. Apabila peralatan kerja tidak mendukung maka tugas - tugas yang diberikan tersebut tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditetapkan sehingga muncul rasa ketidakpuasan tersebut.
5. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan berpartisipasi memberikan kepuasan kerja untuk karyawannya hal ini dikarenakan mereka ikut serta dalam mengambil keputusan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan kepuasan kerja menurun.
6. Sifat pekerjaan yang monoton. Sifat pekerjaan yang monoton dapat menimbulkan kebosanan dalam bekerja. Untuk mengurangi kebosanan kerja tersebut, perusahaan perlu melakukan rotasi pekerjaan dengan memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Jika pekerjaan yang diberikan kepada karyawan bersifat monoton, maka kepuasan kerja sulit diperoleh oleh karyawan.

2.1.3 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013;120) ada beberapa teori-teori tentang kepuasan kerja yaitu :

1. Teori Keseimbangan (*Equity theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adams. Adapun komponen dari teori ini adalah input, outcome, equity in equity. Menurut teori ini, puas atau tidak puas karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome

dirinya dengan input-outcome karyawan lain. Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu ketidak seimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi perbandingan.

2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Berikut adalah indikator – indikator kepuasan kerja menurut (Afandi 2018) antara lain :

1. Pekerjaan, Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah, Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi, Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Pengawasan, Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja, teman interaksi dalam pelaksanaan kerja

2.2 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Ada juga ahli yang berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan perkakas yang dihadapi oleh karyawan, termasuk lingkungan, metode kerja, dan pengaturan kerja sebagai seorang individu atau kelompok.

Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat di mana karyawan bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atau bahkan menurunkan. Ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas, dan kinerjanya bisa meningkat. Sebaliknya, jika

lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun.

Menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Alhusin (2017:34) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhahn, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai peroranga maupun sebagai kelompok.

Menurut Kasmir (2018:192), menyatakan bahwa :“Lingkungan Kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja”. Maksud dari pernyataan tersebut adalah lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi di sekitar tempat kerja bisa berupa benda ataupun bangunan juga hubungan dengan sesama teman kerja. Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

2.2.1 Jenis Lingkungan Kerja

Dari pengertian lingkungan kerja yang telah dijabarkan di atas, bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berupa benda fisik yang bisa

disentuh dan dilihat. Lingkungan kerja juga menjadi hal abstrak non-fisik yang memengaruhi kinerja seorang karyawan. Fisik dan non-fisik ini kemudian bisa menjadi dua jenis lingkungan kerja. Yaitu:

2.2.2 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk secara fisik yang berada di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja fisik dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat digolongkan menjadi dua: lingkungan kerja yang berhubungan langsung dan tidak langsung. Contoh lingkungan fisik yang berhubungan langsung adalah meja, kursi, mesin fotokopi, dan yang lainnya. Sedangkan lingkungan kerja fisik yang tidak berhubungan langsung atau membutuhkan perantara adalah kelembapan, suhu, sirkulasi udara, pencahayaan, aroma ruangan, dan yang lain.

2.2.3 Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah keseluruhan hubungan yang termasuk dalam urusan kerja. Seperti hubungan karyawan dengan pimpinan, maupun hubungan karyawan dengan karyawan yang lain. Jenis lingkungan kerja non-fisik utamanya berpengaruh juga dalam produktivitas karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan hendaknya wajib menciptakan lingkungan kerja non-fisik yang mendukung kerja sama antar seluruh elemen dalam perusahaan. Lingkungan kerja non-fisik setidaknya harus terbuka dan suportif supaya karyawan merasa dihargai dan didukung. Bila lingkungan kerja non-fisik ini tidak baik, maka kinerja akan terganggu.

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti: 2012:46) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan, penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Sirkulasi udara, 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.

3. Kenyamanan, semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik sesama karyawan maupun dengan atasan. Lingkungan yang nyaman dapat membantu pekerja meningkatkan efisiensi dan produktifitas dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Tata Letak (Lay Out), untuk menyajikan elemen gambar dan teks dengan cara sederhana, menarik, mudah dibaca dan membuatnya lebih mudah dibaca dan membuatnya lebih mudah bagi pembaca untuk menerima informasi yang disajikan.

Sedangkan yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

1. Hubungan dengan atasan, untuk menciptakan hubungan yang baik antara atasan dan karyawan dibutuhkan sikap saling menghargai dan menerima. Selain karyawan dituntut untuk memahami atasannya, seorang atasan juga harus mampu menunjukkan sikap terbaiknya.

2. Hubungan sesama rekan kerja, untuk menciptakan hubungan yang baik antara rekan kerja dibutuhkan sikap saling menghormati dan menjaga privasi rekan kerja merupakan hal yang penting, supaya kita dapat dipercaya oleh orang lain dan dapat menjalin relasi yang baik antar rekan kerja.

3. Keamanan, dapat menimbulkan ketenangan terhadap resiko yang timbul dalam pekerjaan.

4. Komunikasi, pada umumnya agar tidak terjadi kesalahpahaman antar individu maupun kelompok sehingga dapat memicu kesalahan dan menjadi masalah.

2.3 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan memegang peran penting dalam memahami perilaku kelompok karena biasanya pemimpin yang mengarahkan kita menuju tujuan. Untuk membangun suatu organisasi agar terbentuk model perilaku organisasi yang berkarakter maka semua itu pada prinsipnya harus dimulai dari pembentukan karakter pimpinan terlebih dahulu.

Menurut Northouse (2018:5) mengemukakan bahwa Kepemimpinan adalah proses di mana individu memengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Hasibuan (2017:170) menyatakan bahwa :“Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi” Makna dari pendapat diatas adalah cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya agar mau bekerja lebih giat sehingga produktivitas kerja meningkat dan tujuan organisasi tercapai. Menurut Fahmi (2017:15), “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Pemimpin menjadi peran yang sangat penting dalam pengelolaan yang efektif terhadap Individu. Ada dua gaya kepemimpinan yang sering dibicarakan beberapa tahun terakhir, yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional didefinisikan mempengaruhi pengikutnya dengan memperluas dan meningkatkan tujuan pengikut melebihi harapan. Kepemimpinan transaksional didasarkan pada hubungan pertukaran yang mana pemimpin menjelaskan apa yang diharapkan dari pengikutnya. Penelitian tentang bagaimana kepemimpinan mempengaruhi kreativitas individu masih belum konsisten dan konklusif. Secara konseptual

kepemimpinan transaksional di prediksi dapat mempengaruhi kreativitas individu ketika ditetapkan sebuah pengaturan tujuan kreativitas. (Malau, A. R., & Sianipar, G. 2019).

Menurut Sedarmayanti (2017:363) menyatakan bahwa: “Kepemimpinan adalah seluruh aktifitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama mencapai suatu tujuan yang diinginkan bersama.” Makna dari pendapat diatas adalah kegiatan pemimpin dalam memberikan pengaruh pegawai agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut maka peneliti dapat mensintesisakan bahwa kepemimpinan adalah kesanggupan pemimpin dalam melakukan kegiatan atau proses mempengaruhi pegawai agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan.

2.3.1 Tipe Kepemimpinan

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan ini biasanya semua determinasi “policy” di lakukan oleh pemimpin. Pemimpin biasanya mendikte tugas pekerjaan khusus dan teman sekerja setiap anggota.

2. Kepemimpinan Demokrasi

Kepemimpinan ini biasanya di ambil dari keputusan kelompok yang di bantu oleh pemimpin. Pemimpin memberikan kebebasan para anggota untuk bekerja pada siapa saja yang mereka kehendaki dan pembagian tugas terserah kepada pembagian kelompok.

3. Kepemimpinan Laissez-faire

Kepemimpinan ini biasanya kebebasan lengkap untuk keputusan kelompok atau individual dengan partisi pasi pemimpin yang lebih sedikit. Pemimpin tidak ikut dengan partisipasi kelompok

2.3.2 Indikator Kepemimpinan

1. Sifat

sifat seorang pemimpin sngat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil,

2. Kebiasaan

kebiasaan memegang peranan kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik

3. Tempramen

Gaya perilaku yang cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain

4. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subyektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian

5. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Peneliti terdahulu merupakan panduan dalam suatu penelitian, sehingga perbandingan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya. Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini dapat dilihat pada dibawah dibawah ini.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan judul penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Damayanti, 2017), Pengaruh kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada kebersihan Kota Bandung.	1. Mengetahui kepemimpinan pada kebersihan Kota Bandung. 2. Mengetahui lingkungan kerja pada kebersihan Kota Bandung. 3. Mengetahui	Deskriptif statistik dan analisis regresi berganda.	Variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada kebersihan

		<p>kepuasan kerja karyawan pada kebersihan Kota Bandung.</p> <p>4. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kebersihan Kota Bandung.</p> <p>5. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kebersihan Kota Bandung</p>		Kota Bandung
2	<p>Widodo, (2014)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Industri Manufaktur Di Jawa Barat).</p>	<p>Mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.</p>	<p>Statistik deskriptif dan analisis regresi berganda.</p>	<p>Variabel kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja semuanya berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.</p>
3	<p>Pawirosumarto, (2016)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya</p>	<p>Statistik deskriptif dan SEM–Partial Least Square with IBM</p>	<p>Variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi masing-masing</p>

	Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Di Parador Hotels And Resorts Indonesia.	organisasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasi pada kinerja karyawan.	Statistical 22.0 software	memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
--	--	---	---------------------------	--

Sumber: diolah oleh penulis (2022)

2.5 Kerangka Berpikir

2.5.1 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja

Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Andita Hapsari, 2016:33). Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: Sedarmayati (2013:1) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sementara itu menurut Scultz dan Schultz dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan yang dikutip oleh Mangkunegara (2012:105) mengemukakan bahwa lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan, kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

2.5.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015:249) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang di tetapkan. Sejalan dengan definisi tersebut Northhouse (2013:5) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses dimana individu memengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan mencakup pengaruh dan perhatian terhadap tujuan bersama. Siagian (2015:46), mengartikan kepemimpinan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan suatu satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Nawawi (2016) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahanya. Sedangkan menurut Amirullah (2015:24) menyatakan kepemimpinan adalah sebuah keputusan dan lebih merupakan hasil dari proses perubahan karakter atau transformasi internal dalam diri seseorang. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi dan mengarahkan perilaku seseorang atau sekelompok orang mencapai tujuan tertentu.

2.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

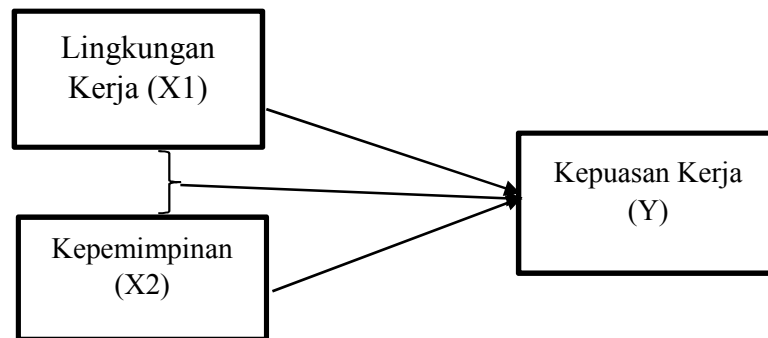
Kepuasan Kerja (Job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Sebab apabila pegawai bekerja di lingkungan yang nyaman namun tidak ada dukungan oleh peimpinannya dalam melaksanakan tugas, pegawai hanya akan menikmati lingkungan kerja yang nyaman namun dalam melaksanakan tugas tidak maksimal karena tidak ada dukungan dari pimpinan. Apabila kepemimpinan sudah sesuai dengan kondisi kerja pegawai, pimpinan memberikan dukungan dalam melaksanakan tugas namun kondisi lingkungan kerja tidak nyaman maka pegawai

tidak akan menikmati pekerjaannya tersebut karena pegawai akan merasa jenuh saat bekerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan mereka, sehingga para pegawai akan memiliki kepuasan kerja yang menurun.

Berdasarkan uraian diatas masing masing variabel, maka dapat dibangun kerangka penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.2

Kerangka Berpikir Penelitian



2.6 Rumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja (X_1) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
2. Kepemimpinan (X_2) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
3. Lingkungan kerja(X_1) dan kepemimpinan(X_2) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja(Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan penelitian ini adalah penelitian asosiatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. Menurut (Sugiyono, 2015) Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Medan tepatnya di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-Aceh Di Medan pada bulan September 2022 dengan waktu yang disesuaikan objek penelitian.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono,2012:117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan 84 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Artinya teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah sebanyak 84 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data Primer adalah data yang diperoleh dengan cara mengedarkan kuesioner kepada responden terpilih sehubungan dengan data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Data Sekunder adalah data dan informasi yang diperoleh dengan menggunakan metode dokumentasi yang ada diperusahaan, dari hasil penelitian diperpustakaan, dan dari instansi atau perusahaan yang berkaitan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai seting, berbagai sumber dan berbagai cara, Sugiyono (2016:193). Metode yang digunakan untuk pencarian dan pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan kusioner. Dalam hal ini peneliti menyebarkan kusioner pada responden dari jawaban yang diperoleh kemudian diberi skor untuk menguji validitas dan reliabilitas.

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2017:132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti. Maka variabel akan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Adapun skala likert yang digunakan dalam peneliti ini dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 3.1
Skala likert

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat setuju	5

2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

3.7 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional adalah untuk mengetahui pengertian terhadap variabel variabel yang diteliti dalam perusahaan maupun dilapangan sehingga memudahkan pada saat melakukan penelitian. Adapun yang menjadi variabel operasional dalam penelitian ini meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Untuk lebih jelas penelitian ini memberikan defenisi operasional penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2 :
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja merupakan tempat ataupun wadah dimana seluruh aktivitas kerja para karyawan berada disana (Khair et.a, 2016).	lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut : <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Sirkulasi udara 3. Kenyamanan 4. Tata Letak (Lay Out) lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut : <ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan dengan atasan 2. Hubungan sesama rekan kerja 	Skala Likert

		3. Keamanan 4. Komunikasi (Sedarmayanti,2012)	
Kepemimpinan (X2)	Kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi perilaku orang lain dan adanya tujuan tertentu (Soesanto, 2019)	1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Temperamen 4. Watak 5. Kepribadian (Kartono,2014)	Skala Likert
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge,2008).	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja	Skala Likert

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi & Irfan, 2013). menguji normalitas data dengan menggunakan Kolmogorov–Smirnov, Normality Probability Plot dan Histogram. Uji normalitas dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Data dikatakan normal, jika nilai kolmogorov-smirnov dikatakan tidak signifikan (Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar α 0,05) (Juliandi & Irfan, 2013). Normality probability plot dikatakan normal apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal,

sedangkan histogram merupakan grafik batang yang apabila pengolahan data yang dihasilkan berbentuk seperti lonceng maka dikatakan normal.

3.8.2 Multikolineralitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi yang ditemui terdapat korelasi yang kuat antara variabel independen (Juliandi & Irfan, 2013). Metode yang dicoba untuk menilainya dengan melihat nilai aspek inflasi varian (Variance Inflasi Factor/ VIF) Apabila nilai $VIF < 10$, berarti tidak terdapat multikolonieritas. Bila nilai $VIF > 10$ maka terdapat multikolonieritas dalam data.

3.8.3 Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terdapat ketidaksamaan varians dari residual sesuatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Bila variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain senantiasa tetap, maka dapat dikatakan homokedastisitas, serta apabila terdapat varians berbeda maka dikatakan heterokedastisitas (Juliandi & Irfan, 2013).

3.9 Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan proses untuk memproses data yang sifatnya masih acak dan mentah menjadi suatu informasi yang jelas. Analisis data membantu menemukan penyelesaian atau solusi atas suatu permasalahan.

3.9.1 Analisis Deskriptif

Deskriptif digunakan untuk menggambarkan profil data sampel yang meliputi antara lain maksimum, minimum, mean(nilai rata rata). Nilai rata rata digunakan untuk memperkirakan besar rata rata populasi yang diperkirakan dari sampel penelitian. Nilai maksimum-minimum digunakan untuk melihat maksimum dan minimum populasi dari sampel. Hal ini diperlukan untuk melihat gambaran keseluruhan dari sampel yang berhasil dikumpulkan dan memenuhi syarat untuk dijadikan sampel penelitian.

3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan persamaan yang digunakan dalam penelitian ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Kepemimpinan

a = Konstanta

b1,b2 = Koefisien regresi

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji –t

Uji t-statistik digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Signifikan dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t tabel dengan nilai t hitung. Apabila nilai t hitung > t tabel maka variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat, sebaliknya jika nilai t hitung < t tabel maka variabel bebas secara parsial tidak mempengaruhi variabel terikat.

3.10.2 Uji – F

Uji F atau dapat dikatakan pula dengan uji signifikan serentak yang dimaksudkan untuk melihat kemampuan yang lebih merata dari variabel bebas. Pengujian ini digunakan untuk mengenali apakah variabel bebas memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel terikat, dengan menyamakan antara F tabel serta F hitung. Dalam perihal ini dicoba untuk mengenali apakah seluruh variabel bebas X1, X2 memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel terikat Y. melalui tabel ANOVA, dinyatakan berpengaruh apabila nilai F hitung(Sig.) lebih kecil dari 0,05.

3.11 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya keahlian model regresi dalam menarangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ataupun adjusted R^2 antara nol serta satu. Nilai koefisien determinasi ataupun adjusted R^2 yang mendekati satu, maksudnya menampilkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel terikat (Y). dan begitu juga kebalikannya apabila nilai koefisien determinasi ataupun adjusted R^2 terus menjadi kecil ataupun mendekati nol, hingga dapat dikatakan pengaruh variabel bebas (X) merupakan kecil terhadap variabel terikat (Y) (Ferdinand, 2014). Berikut Rumus Koefisien Determinasi” yaitu : $Kd = r^2 \times 100\%$ Keterangan: Kd = Kode koefisien r^2 = Koefisien Determinasi .