

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA  
KARYAWAN PT. CIPTA BERSAMA SUKSES KECAMATAN TUNGKAL  
JAYA, MUSI BANYUASIN**



**SKRIPSI**

**Nama: Siti Partika**

**Nim: 212017241**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2021**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA  
KARYAWAN PT. CIPTA BERSAMA SUKSES KECAMATAN TUNGKAL  
JAYA, MUSI BANYUASIN**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana**

**Manajemen**



**Nama : Siti Partika**

**Nim : 212017241**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2021**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Partika  
Nim : 212017241  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan  
PT. Cipta Bersama Sukses Kecamatan Tungkal Jaya, Musi  
Banyuasin

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di Perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Palembang, Maret 2021



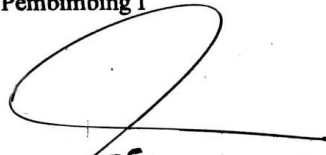
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja  
Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada  
Kinerja Karyawan PT. Cipta Bersama Sukses  
Kecamatan Tungal Jaya, Musi Banyuasin  
Nama : Siti Partika  
Nim : 212017241  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal

Pembimbing I



**Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si**  
NIDN: 0213106902

Pembimbing II

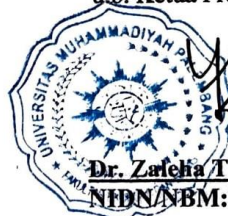


**Edy Liswani, S.E., M.Si**  
NIDN: 0627086001

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Prodi Manajemen



**Dr. Zafelia Trihandayani, S.E., M.Si**  
NIDN/NBM:0229057501

## HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### *MOTTO:*

- *“Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan hanya kepada Allah hendaknya kamu berharap”.*(QS. Alam Nasyra:7-8)
- *“Dan sesungguhnya Dia-lah yang menjadikan orang tertawa dan menangis”.*(QS. An-Najm:43)
- *“Jangan kalah sama ayam yang bangun pagi”.*(Penulis)

*Dengan cinta dan ridho Allah SWT kupersembahkan Skripsi ini khusus kepada:*

- *Ayah dan Ibu tercinta terimakasih atas Ridho dan Doa yang diberikan untukku.*
- *Saudara-sudaraku, keluarga besarku yang selalu menjadi motivatorku.*
- *Rekan seperjuangan dan Almamaterku*

## PRAKATA

*Assalamu'alaikum warahmatuhi wabarokatuh*

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Cipta Bersama Sukses Kecamatan Tungkal Jaya, Musi Banyuasin”** dengan baik dan benar.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada orang tuaku tercinta ibuku Misniatidan ayahku Syahriful Azhar, serta saudara-saudaraku tercinta. Terimakasih atas doa dan kasih sayang yang berlimpah, semangat dan selalu memberikan motivasi yang tak henti-hentinya untuk menjadikan saya lebih baik lagi, dan tidak lupa juga penulis mengucapkan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., DR selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta Staff dan karyawan/karyawati.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, M.M., selaku Dekan Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta Staff dan karyawan/karyawati.
3. Ibu Zaleha Trihandayani ,S.E., M.Si selaku ketua program studi manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Ahmad Adi Arifai selaku pembimbing akademik yang telah membimbing saya dari semester pertama sampai semester terakhir.
5. Bapak Dr. Omar Hendro, S.E.,M.Si dan Bapak Edy Liswani, S.E.,M.Si selaku pembimbing skripsi yang telah mengarahkan serta memberi saran yang sangat berguna dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Seluruh pegawai dan staff akademik prodi manajemen di fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.

8. Untuk PT. Cipta Bersama Sukses Kecamatan Tungkal Jaya, Musi Banyuasin yang telah mengizinkan saya melakukan riset diperusahaan tersebut.
9. Untuk kakak dan adik-adik ku tercinta Kiki Rizka Utami, Azmi Khoiri, M. Syahlan Syarif dan Nur Khumairoh yang telah memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
10. Untuk seluruh sahabat-sahabat terbaik ku Melani Yanti, Miftah Dwi Ardiani, Merry Wulandari, lelaki yang sedang dekat denganku Eri Suhandi dan Teman-temanku Gemes Manjyah (Erni, Neni, Yanti dan Biro Sableng) serta seluruh teman-teman angkatan 2017 yang telah memberikan semangat dalam belajar, masukan dan motivasi.

Semoga Allah SWT memberikan barokah atas kebaikan dan jasa-jasa mereka semua dengan rahmat dan kebaikan yang terbaik dari-Nya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membaca dan mempelajarinya.

*Wassalamualaikum Wr Wb*

Palembang, Februari 2021

Penulis,

Siti Partika

## DAFTAR ISI

Sampul Luar .....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan .....	iv
Halaman Persembahan dan Motto .....	v
Halaman Prakata .....	vi
Halaman Daftar Isi .....	viii
Halaman Daftar Tabel .....	x
Halaman Daftar Gambar .....	xii
Abstrak .....	xiii

### BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10

### BAB II. KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian Sebelumnya .....	24



C. Kerangka Pemikiran.....	28
D. Hipotesis.....	28
 <b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Metode Penelitian.....	29
B. Lokasi Penelitian .....	30
C. Jenis Penelitian .....	31
D. Operasionalisasi Variabel.....	32
E. Data Yang Digunakan .....	34
F. Metode Pengumpulan Data .....	35
G. Analisis Data dan Teknis Analisis .....	36
 <b>BAB IV. HASIL PENELITIAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	43
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	69
 <b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan .....	77
B. Saran.....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>79</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>81</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Produksi.....	4
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	31
Tabel III.2 Populasi dan Sampel .....	33
Tabel IV. 1 Hasil Uji Validitas Kinerja .....	44
Tabel IV. 2 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	45
Tabel IV. 3 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan.....	45
Tabel IV. 4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	46
Tabel IV. 5 Hasil Uji Reliabilitas.....	47
Tabel IV. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ....	48
Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	49
Tabel IV. 9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja .....	50
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	53
Tabel IV.11 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan.....	55
Tabel IV. 12 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja .	57
Tabel IV. 13 Uji Hipotesis Pertama dan Kedua.....	60
Tabel IV. 14 Uji Hipotesis Ketiga, Keempat dan Kelima.....	62
Tabel IV.15 Rekap Pengaruh Positif, Negatif dan Total .....	68

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1 .....	28
Gambar IV.1 Struktural Pertama .....	61
Gambar IV.2 Struktural Kedua .....	64
Gambar IV.3 Model Analisis Jalur .....	65

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1: Jadwal Penelitian

Lampiran 2: Kuesioner

Lampiran 3: Tabulasi Data Uji Keandalan Kuesioner

Lampiran 4: Rekapitulasi Data Jawaban Responden

Lampiran 5: Tabel r

Lampiran 6: Tabel t

Lampiran 7: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 8: Hasil Perhitungan SPSS

Lampiran 9 : Surat Selesai Riset

Lampiran 10: Sertifikat AIK

Lampiran 11: Plagiarism Checker

Lampiran 12: Kartu Aktivitas Bimbingan

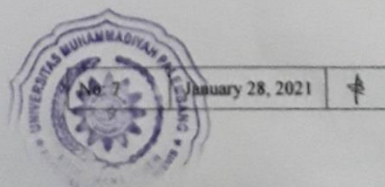
Lampiran 13: Lembar Perbaikan Skripsi

**Abstract**

**Siti Partika / 212017241 / 2021 / The Effects of Leadership and Work Environment on Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance of PT. Cipta Bersama Sukses Kecamatan Tungkal Jaya, Musi Banyuasin.**

*This study aims to determine the effect of leadership and work environment on job satisfaction and its impact on the performance of employees of PT. Cipta Bersama Sukses, Tungkal Jaya District, Musi Banyuasin. The research approach is qualitative research quantitated. The population of this study were 77 employees of the PT. Cipta Bersama Sukses Kec. Tungkal Jaya, Musi Banyuasin. The sample of this research is calculated by using the Slovin formula for a population of 77 with an error rate of 5%, the sample size is 65 employees as respondents. The data used are primary and secondary data with questionnaire data methods and documentation. The first sample was tested using the Instrument Validity Test and the Instrument Reliability Test. The analysis model used in this study was path analysis. Based on the calculation of the influence between pathways, it is known that the direct influence of leadership on employee performance is (-0.081), while the indirect effect of leadership on employee performance is (-0.1658). Meanwhile, the direct effect of the Work Environment on Employee Performance, namely 0.227, while the indirect effect of the work environment on employee performance is 0.4327. Thus it can be concluded that the intervening variables in this study are needed because of indirect > direct influence. In this study, the analysis with the help of the SPSS Version 22.0.*

**Keywords: Leadership, Work Environment, Job Satisfaction and Performance**



## ABSTRAK

**Siti Partika / 212017241 / 2021 / Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Cipta Bersama Sukses Kecamatan Tungkal Jaya, Musi Banyuasin.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan PT. Cipta Bersama Sukses Kecamatan Tungkal Jaya, Musi Banyuasin. Pendekatan penelitian adalah penelitian kualitatif di kuantitatifkan dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Cipta Bersama Sukses Kec. Tungkal Jaya, Musi Banyuasin yang berjumlah 77 orang. Sampel penelitian ini dihitung dengan rumus slovin untuk populasi 77 dengan tingkat kesalahan 5% maka jumlah sampel 65 karyawan sebagai responden. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder dengan metode data angket atau kuisioner dan dokumentasi. Sampel pertama diuji dengan menggunakan Uji Validitas Instrumen dan Uji Reliabilitas Instrumen.. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*).

Berdasarkan perhitungan pengaruh antar jalur diketahui bahwa pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar (-0,081), sedangkan pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar (-0,1658). Sedangkan untuk pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,227, sedangkan pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,4327. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel intervening dalam penelitian ini dibutuhkan karena pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung. Dalam penelitian ini teknik analisis dibantu dengan program SPSS Versi 22.0.

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan, pentingnya unsur manusia dalam menjalankan pekerjaan perlu mendapatkan perhatian pimpinan. Suatu perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu cakap dan terampil yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Sumber daya manusia sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun institusi. Selain itu

Sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan bisa berkembang dengan sangat besar apabila di dalamnya memiliki banyak sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila sumber daya manusia yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat.

Menurut Pabundu dalam Busro (2020:88) kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Rivai dalam Busro (2020:88) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan, kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Pengertian ini tidak akan menekankan kinerja individu tetapi juga kinerja kelompok.

Robins dalam Busro (2020:101) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Herzberg dalam Busro (2020:101) mengemukakan, bahwa istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat



didefinisikan sebagai suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari suatu evaluasi atas hasil yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan.

Menurut Dubrin dalam Busro (2020:216) kepemimpinan merupakan upaya memengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Keunggulan seorang pemimpin adalah keberhasilan dalam pencapaian sasaran organisasi yang sangat bergantung pada peran pemimpinnya, maju atau berkembangnya perusahaan tergantung pada pemimpinnya dalam mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada dalam perusahaan tersebut, sehingga akan menghasilkan pencapaian yang sangat baik bagi perusahaan.

Menurut Mardiana (dalam buku Yoyo, Agus, Nunung, 2018:47) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Serdamayanti (dalam buku Yoyo, Agus, Nunung, 2018:47) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok).

PT. Cipta Bersama Sukses adalah sebuah perusahaan berbasis di Manado-Sulawesi Utara dan didirikan pada tahun 2009 yang beroperasi di bidang penyewaan transportasi ringan, alat berat dan supply umum operasional pertambangan di Indonesia. Namun, pada November 2010 PT. Cipta Bersama Sukses mulai bergerak sebagai kontraktor pertambangan. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor

pertambahan, yang mengandalkan tingkat kinerja pegawai diperusahaanya. Maka perusahaan itu dituntut untuk dapat mengoptimalkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sederhananya kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Dilihat dari hasil produksi yang dicapai sebagaimana dari tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Rencana, Realisasi dan Perkiraan Produksi**  
**PT.Cipta Bersama Sukses Kecamatan Tungkal Jaya, Musi**  
**Banyuasin Tahun 2020**

<b>Bulan</b>	<b>Target Coal (Ton)</b>	<b>Realisasi Coal (Ton)</b>	<b>Persentase</b>
Januari	40,000.00	39,376.73	98,44%
Februari	40,000.00	41,010.42	102,52%
Maret	40,000.00	35,057.49	87,52%
April	35,000.00	33,379.86	95,37%
Mei	35,000.00	29,717.08	84,90%
Juni	50,000.00	49,933.29	99,86%
Juli	50,000.00	40,933.61	81,86%
Agustus	30,000.00	33,173.21	110,57%
September	30,000.00	27,271.05	90,90%
Oktober	30,000.00	10,054.49	33,51%
November	30,000.00	18,107.33	60,35%

*Sumber: PT.Cipta Bersama Sukses Kec. Tungkal Jaya, Musi Banyuasin*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa selama bulan Januari sampai bulan November tahun 2020 kinerja perusahaan mengalami naik turun ini dilihat dari jumlah realisasi perusahaan, hanya pada bulan Februari dan Agustus perusahaan mampu melampaui

target yang telah ditetapkan, sedangkan pada bulan lainnya perusahaan tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan.

Baik secara kualitas maupun kuantitas, kinerja karyawan PT. Cipta Bersama Sukses Kecamatan Tungkal Jaya, Musi Banyuasin masih dibawah standar yang ditentukan perusahaan sehingga hasil produksi yang sering mengalami penurunan. Apabila hal ini dibiarkan terus-menerus maka akan membuat tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai secara maksimal. Permasalahan standar kerja yang ditetapkan perusahaan dirasa oleh sebagian besar karyawan masih sangat tinggi, sebab target yang diharapkan perusahaan mengikuti skala permintaan, sehingga karyawan mengalami kesulitan dalam mengimbangnya. Rendahnya kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Cipta Bersama Sukses Kecamatan Tungkal Jaya, Musi Banyuasin, diakibatkan oleh berbagai macam faktor seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Suatu organisasi atau perusahaan, pemimpin merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor yang berhubungan dengan sikap, gaya dan perilaku pemimpin sangat berpengaruh terhadap karyawan yang di pimpinnya bahkan turut berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Kepemimpinan merupakan suatu proses dalam mempengaruhi kegiatan perorang atau kelompok

dalam usaha pencapaian tujuan. Bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan atau organisasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi.

Fenomena yang peneliti amati pada PT. Cipta Bersama Sukses Kecamatan Tungkal Jaya, Musi Banyuasin penyebab kurangnya rasa kepuasan karyawan banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja. Karyawan dapat dikatakan puas apabila, karyawan tersebut mampu mengetahui standar hasil dalam menentukan puas atau tidaknya seorang karyawan dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh atasan. Pemimpin dan rekan kerja sebaiknya saling memahami dan memotivasi satu sama lain agar tercipta hubungan kerja yang baik. Hubungan kerja yang baik akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan.

Aspek lain yang terpenting dan perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kepuasan kerja adalah lingkungan kerja, didalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Untuk dapat mengadakan penyusunan perencanaan lingkungan kerja suatu perusahaan dengan baik, maka manajemen perusahaan yang bersangkutan harus benar-benar mengetahui lingkungan kerja yang dipersiapkan untuk perusahaan tersebut.

Pemimpin PT Cipta Bersama Sukses Kecamatan Tungkal Jaya, Musi Banyuasin belum mampu menghormati hak dan kewajiban setiap karyawan, pemimpin belum mampu merealisasikan rencana kerja, pemimpin belum mampu menyederhanakan rencana kerja yang dapat disosialisasikan dan pemimpin belum mampu mengembangkan kualitas bawahan. Berdasarkan pada kaitan kombinasi antara perilaku tugas dan perilaku hubungan yang ada, kepemimpinan di PT. Cipta Bersama Sukses Kecamatan Tungkal Jaya, Musi Banyuasin perlu ditinjau kembali agar karyawan dapat meningkatkan kinerja.

Secara khusus lingkungan kerja di kantor PT. Cipta Bersama Sukses Kecamatan Tungkal Jaya, Musi Banyuasin terdapat perlengkapan penerangan lampu yang belum memadai, perusahaan belum menyediakan fasilitas untuk pelindung kerja seperti helm, sepatu boots, masker, dan lain-lain untuk dapat menghindari kecelakaan kerja.

Keberadaan lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja pada karyawan. 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 kinerjanya.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian yaitu: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Cipta Bersama Sukses Kecamatan Tungkal Jaya, Musi Banyuasin”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Cipta Bersama Sukses Kecamatan Tungkal Jaya, Musi Banyuasin?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Cipta Bersama Sukses Kecamatan Tungkal Jaya, Musi Banyuasin?
3. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Bersama Sukses Kecamatan Tungkal Jaya, Musi Banyuasin?
4. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Bersama Sukses Kecamatan Tungkal Jaya, Musi Banyuasin?
5. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Bersama Sukses Kecamatan Tungkal Jaya, Musi Banyuasin?
6. Adakah pengaruh kepemimpinan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Bersama Sukses Kecamatan Tungkal Jaya, Musi Banyuasin?
7. Adakah pengaruh lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Bersama Sukses Kecamatan Tungkal Jaya, Musi Banyuasin?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT. Cipta Bersama Sukses Kecamatan Tungkal Jaya, Musi Banyuasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Cipta Bersama Sukses Kecamatan Tungkal Jaya, Musi Banyuasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Bersama Sukses Kecamatan Tungkal Jaya, Musi Banyuasin.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Bersama Sukses Kecamatan Tungkal Jaya, Musi Banyuasin.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Bersama Sukses Kecamatan Tungkal Jaya, Musi Banyuasin.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Bersama Sukses Kecamatan Tungkal Jaya, Musi Banyuasin.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Bersama Sukses Kecamatan Tungkal Jaya, Musi Banyuasin.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Mahasiswa

Memperluas ilmu pengetahuan dibidang ekonomi pada umumnya dan khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan.

##### 2. Bagi Tempat Penelitian

Bagi PT. Cipta Bersama Sukses Kecamatan Tungkal Jaya, Musi Banyuasin agar dapat dijadikan acuan bagi pihak perusahaan untuk lebih meningkatkan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan.

##### 3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa dan dosen ataupun penelitian lebih lanjut yang melakukan penelitian serupa. Serta dapat dijadikan bahan menambah pengetahuan dan ilmu terkait pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Andi Afrizal. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta)". *JURNAL EKONOMI SYARIAH INDONESIA*, Volume V, No.2 Desember 2015.
- Charles Dw Simaremare dan Isyandi. 2015. "Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Wilayah R iau". *JURNAL TEPAK MANAJEMEN BISNIS* Vol.VII No. 3 September 2015.
- Diah Isnaini. 2019 *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Doni Juni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SM*. Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta.
- Dwi Arietsianah. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Yang Berdampak pada Kinerja Pegawai Dinas Sosial Palembang". Tesis Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Fakultas Ekonomi UMP. 2019. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Palembang: tim dosen.
- Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)". *JURNAL MANAJEMEN DA KEWIRAUSAHAAN*, VOL.10, NO. 2, SEPTEMBER 2008: 124-135.
- Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Muhammad Busro. 2020. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Muhammad Hatta, Said Musnadi dan Mahdani. 2017. "Pengaruh Gaya kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) wilayah Aceh". *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah* Volume 1, No. 1, September 2017 – 70.

Nurhaliza Pebi Yanti. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. PERTAMINA (Persero) Refinery Unit III Palembang. Palembang: Tesis Sarjana Ekonomi Universitas UIN Raden Fatah Palembang.

Ratna Kusumawati. 2008. “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan”. Universitas Diponegoro Semarang.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian. Bandung*. Penerbit : PT. Alfabet

Yoyo Sudarya, Agus Ariwibowo, Nunung Ayu Sofiati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung dan Langsung Kerja Fisik)*. Yogyakarta: Andi.

[www.books.google.co.id](http://www.books.google.co.id)

<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

<http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/article/download/70/11>