



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI,  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
PT. BANK SUMUT PUSAT  
MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi*

Oleh:

**JULIA DELLY S**  
NPM 1715310406

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI  
MEDAN  
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**N A M A** : JULIA DELLY S  
**NPM** : 1715310406  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S 1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : A PENGARUH KEPEMIMPINAN,  
KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT  
PUSAT MEDAN.

MEDAN, 25 OKTOBER 2021

**KETUA PROGRAM STUDI**

  
(RAMADHAN HARA HAP, S.E., S. Psi., M.Si)

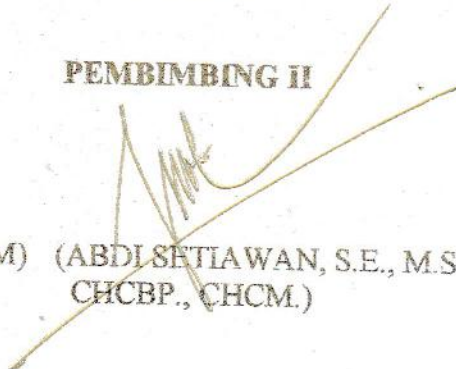
**DEKAN**

  
(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

**PEMBIMBING I**

  
(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM)

**PEMBIMBING II**

  
(ABDISETIAWAN, S.E., M.Si., CPHCM.,  
CHCBP., CHCM.)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN  
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

**PERSETUJUAN UJIAN**

**N A M A** : JULIA DELLY S  
**NPM** : 1715310406  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S 1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH KEPEMIMPINAN,  
KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT  
PUSAT MEDAN.

MEDAN, 25 OKTOBER 2021

**KETUA**

(RAHMAT HIDAYAT, S.E., M.M)

**PENGUJI III**

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si.,  
CPHCM, CHCBP., CHCM.)

**PENGUJI I**

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM)

**PENGUJI IV**

(DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M)

**PENGUJI V**

(ELI DELVI YANTI, S.E., M.M)



## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

N A M A : JULIA DELLY S  
NPM : 1715310406  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN,  
KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PADA PT.  
BANK SUMUT PUSAT MEDAN.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 25 OKTOBER 2021



Julia Delly s

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : JULIA DELLY S  
NPM : 1715310406  
Tempat /Tgl Lahir : Medan/ 24 Maret 1998  
Alamat : Jl Sekata gang Teratai No 5 A  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen/MSDM

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 25 OKTOBER 2021

Yang membuat pernyataan

  
  
Julia Delly S

**SURAT PERNYATAAN**

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : julia delly s  
P. M : 1715310406  
Tempat/Tgl. lahir : MEDAN / 24 Maret 1998  
Alamat : Jl Sekata gg Teratai No 5A  
No. HP : 081376793268  
Nama Orang tua : syarial hasbi/nursemi  
Kualifikasi : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
Judul : PENGARUH KEPEMIMPINAN , KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT PUSAT MEDAN

Sesama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada PAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 15 Agustus 2021  
Surat Pernyataan



8B411AJX39G100050

julia delly s  
1715310406

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
 MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : JULIA DELLY. S  
 NPM : 1715310406  
 Program Studi : *Manajemen*  
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
 Dosen Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE., M.Si  
 Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT PUSAT MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
27 Maret 2021	acc seminar proposal	Disetujui	
14 Agustus 2021	Acc sidang meja hijau	Disetujui	
23 Oktober 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 29 Oktober 2021  
 Dosen Pembimbing,



Emi Wakhyuni, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIAWebsite : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : JULIA DELLY. S  
 NPM : 1715310406  
 Program Studi : *Manajemen*  
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
 Dosen Pembimbing : Abdi Setiawan, SE., M.Si  
 Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN , KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT PUSAT MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
22 Maret 2021	Acc Seminar Proposal	Disetujui	
03 Agustus 2021	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	
29 Oktober 2021	Acc Jilid Luk	Disetujui	

Medan, 29 Oktober 2021  
Dosen Pembimbing,

Abdi Setiawan, SE., M.Si





# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO. BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: julia delly s
Tempat/Tgl. Lahir	: MEDAN / 24 Maret 1998
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1715310406
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 123 SKS, IPK 3.40
Nomor Hp	: 081376793268
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

No.	Judul
1.	PENGARUH KEPEMIMPINAN , KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT PUSAT MEDAN

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

\*Coret Yang Tidak Perlu

Rektor I,  
  
( Cahyo Pramono, S.E., M.M. )

Medan, 11 Januari 2021

Pemohon,  
  
( Julia Delly S )

Tanggal : 13 Januari 2021  
Disetujui oleh :  
Dekan  
  
( Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM. )

Tanggal : 14 Januari 2021  
Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing I :  
  
( Emi Wakhayuni, SE., M.Si )

Tanggal : 15 Januari 2021  
Disetujui oleh :  
Ka. Prodi Manajemen  
  
( Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si. )

Tanggal : 15 Januari 2021  
Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing II :  
  
( Abdi Setiawan, SE., M.Si )

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018
----------------------------	-----------	---------------------------



**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 4148/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: julia delly s  
: 1715310406  
Semester : Akhir  
: SOSIAL SAINS  
Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 11 Mei 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 11 Mei 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan



UPT. Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01  
: 01  
Efektif : 04 Juni 2015

[banket\_cover]

# Plagiarism Detector v. 1.857 - Originality Report B/14/2021 3:56:11 PM

Analysed document: **JULIA DELLY S. 1715313016\_MANAJEMEN.docx** submitted to Universitas Pembangunan Panca Budi\_Licensed02

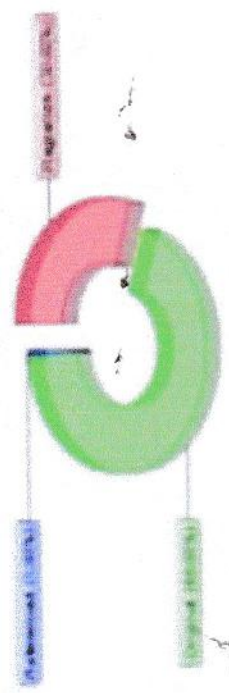
Comparison Method: **ReWrite**  **Detected language:**

**Check type:** **Internet Check**



Deleted document body analysis

**Reformat: none**





## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Ericksri Muharrani Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 15 Agustus 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : julia delly s  
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 24 Maret 1998  
 Nama Orang Tua : syarial hasbi  
 N. P. M : 1715310406  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 081376793268  
 Alamat : Jl Sekata gg Teratai No 5A

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH KEPEMIMPINAN , KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT PUSAT MEDAN**, Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntun ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Tersampir surat keterangan bebas laboratorium
- Tersampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Tersampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Tersampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Tersampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga :

S

Diketahui/Dijetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medatine, SH., M.Kn  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



julia delly s  
 1715310406

Catatan :



- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : EMI WAKHYUNI, S.E., M.SI., CHCM, CPHCM  
 Dosen Pembimbing II : ABDI SETIAWAN S.E., M.SI., CPHCM., CHCBP., CH  
 Nama Mahasiswa : JULIA DELLY. S  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310406  
 Jenjang Pendidikan : SI Strata Satu.  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Banksumut Pusat Medan.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
19 Oktober 2021	- Nama pembimbing harus sejajar, tulisan pengesahan harus 14, pernyataan, judul, abstrak harus 14, persetujuan skripsi harus 14, Daftar isi harus sejajar dibawah ini (halaman) seterusnya d. sampai daftar gambar. lingkungan kerja non fisik dan fisik harus jabarkan ke latar belakang.	 	


Medan, 19 November 2021

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan,



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

  
 19/11/2021  
 ABDI SETIAWAN S.E., M.SI.  
 CPHCM., CHCBP., CHCM.





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : EMI WAKHYUNI, S.E., M.SI., CIHCM, CPHCM  
 Dosen Pembimbing II : ABDI SETIAWAN, S.E., M.SI., CIHCM, CHCBP, CIHCM.  
 Nama Mahasiswa : JULIA DELLY. S  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310406  
 Bidang Pendidikan : SI strata satu  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Pusat Medan.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
Jan 2021	- Batasan masalah ditibi dengan batasan penelitiannya (misal utk var lingkungan yang diteliti lingkungan kerja afikah atau non afikah atau keduanya. tambahkan data dan informasi untuk mendukung semua indikator dan variabel yang relevan dengan indikator baca lagi indikator semua variabel data yang disajikan harus sesuai dengan indikator yang bermasalah, Perbaiki prarumusan dan indikator susun kalimat SPdK, jelaskan populasi dan sample pengisian bank sumut cabang mana, buat juga di batasan masalah, belum ada penjelasan gambar kerangka konseptual secara simultan, tambahkan kuesioner dan seragamkan subjek kalimat kuesioner dan simultan subjek kalimat kuesioner format penulisan kuesioner yang benar.		
Oktober 2021	- nama pembimbing harus sejajar, tulisan pengesahan harus 14, pernyataan, judul, abstrak persetujuan skripsi 14, Daftar isi harus sejajar dibawah n(halaman) seterusnya sampai daftar gambar lingkungan fisik dan non fisik masukkan ke latar belakang.		

Medan, 18 November 2021

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan,

EMI wakhyuni, S.E.,  
 M.SI., CIHCM, CPHCM



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Pusat Medan. Penelitian dilakukan tahun 2020-2021. Populasi dan sampel penelitian ini berjumlah 79 Karyawan. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS Versi 16. Pengujian data yang dilakukan menggunakan uji asumsi klasik dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,265 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,99 dan signifikan sebesar 0,792, sehingga  $t_{hitung} 0,265 < t_{tabel} 1,99$  dan signifikan  $0,792 > 0,05$ , maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,957 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,99 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 7,450 > t_{tabel} 1,98$  dan signifikan  $0,00 < 0,05$ , maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,506 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,99 dan signifikan sebesar 0,014, sehingga  $t_{hitung} 2,506 > t_{tabel} 1,99$  dan signifikan  $0,014 < 0,05$ , maka  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 68,620 dengan sig. 0,000

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja**

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of leadership, compensation, and work environment on employee job satisfaction at PT. Central Sumatra Bank, Medan. The research was conducted in 2020-2021. The population and sample of this study amounted to 79 employees. Data processing uses the SPSS Version 16 application. Data testing is carried out using the classical assumption test and multiple linear regression. The results showed that the value of tcount was 0.265 while ttable was 1.99 and significant was 0.792, so that  $t_{count} 0.265 < t_{table} 1.99$  and significant  $0.792 > 0.05$ , then H1 was rejected and H0 was accepted, which states that leadership has a positive effect and does not significant to job satisfaction. The value of tcount is 7.957 while ttable is 1.99 and significant is 0.000, so  $t_{count} 7.450 > t_{table} 1.98$  and significant  $0.00 < 0.05$ , then H2 is accepted and H0 is rejected, which states that compensation has a positive and partially significant effect on job satisfaction. The tcount value is 2,506 while the ttable is 1.99 and significant is 0.014, so that  $t_{count}$  is  $2.506 > t_{table} 1.99$  and significant is  $0.014 < 0.05$ , then H3 is accepted and H0 is rejected, which states that the work environment has a positive and partially significant effect on job satisfaction. work. Leadership, compensation and work environment have a positive and significant effect simultaneously on job satisfaction. This is evidenced from multiple linear regression analysis through the F-test which is positive with an F-count value of 68.620 with sig.0.000*

**Keywords:** *Leadership, Compensation, Work Environment Job Satisfaction*



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Pusat Medan.”**. ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi untuk memperoleh gelar Strata (S1) Ekonomi Manajemen. Peneliti menyadari bahwa penulisan Skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM., Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si., CPHCM.,CHCBP., CHCM Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Kepada Orang tua yang saya cintai dan memberikan dukungan moril, materil beserta doa dan dukungannya kepada penulis hingga selesainya skripsi saya ini.
7. Kepada Bapak/Ibu manajemen dan karyawan PT. BANK SUMUT PUSAT MEDAN.
8. Kepada teman-teman Fakultas Sosial Sains Prodi Manajemen khususnya kelas Manajemen Sumber daya manusia. Terima kasih atas dorongan dan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian skripsi ini yang disebutkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, 25 OKTOBER 2021  
Penulis

JULIA DELLY S  
NPM 1715310406

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
ABSTRACT .....	vi
LEMBARAN MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah Dan Batasan Masalah .....	11
1. Identifikasi Masalah .....	11
2. Batasan Masalah.....	11
C. Rumusan Masa .....	12
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	12
1. Tujuan Penelitian .....	12
2. Manfaat Penelitian .....	13
E. Keaslian Penelitian .....	14

### BAB II LANDASAN TEORI

A. Landasan teori .....	15
1. Kepuasan kerja.....	15
a. Pengertian Kepuasan kerja.....	15
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	17
c. Indikator Kepuasan kerja .....	22
d. Aspek-Aspek Kepuasan kerja .....	25
2. Kepemimpinan.....	27
a. Definisi Kepemimpinan .....	27
b. Tipe Kepemimpinan.....	29
c. Fungsi Kepemimpinan .....	33
d. Peranan Kepemimpinan .....	35
e. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan ....	36
f. Indikator Kepemimpinan .....	36
3. Kompensasi.....	38
a. Pengertian Kompensasi.....	38
b. Tujuan Kompensasi.....	39
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi.....	40
d. Indikator Kompensasi .....	41
e. Tipe Kompensasi.....	42
4. Lingkungan kerja .....	46



a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	46
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	47
c. Indikator Lingkungan Kerja .....	55
B. Penelitian Sebelumnya .....	56
C. Kerangka Konseptual .....	60
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja .....	60
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	61
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	62
D. Hipotesis .....	62

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	64
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	64
C. Populasi Dan Sampel Data .....	65
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	65
E. Teknik Pengumpulan Data .....	68
F. Tehnik Analisis Data .....	69

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	75
1. Deskripsi Objek Penelitian .....	75
a. Sejarah Bank Sumut .....	75
b. Visi dan Misi .....	77
c. Statement Budaya Bank Sumut .....	78
d. Tujuan dan Fungsi Bank Sumut .....	78
e. Struktur Organisasi .....	79
f. <i>Job Description</i> .....	81
2. Deskripsi Karakteristik Responden .....	88
3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	89
4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	94
a. Pengujian Validitas .....	94
b. Reliabilitas .....	96
5. Pengujian Asumsi Klasik .....	98
a. Uji Normalitas .....	98
b. Uji Multikolinieritas .....	99
c. Uji Heterokedesitas .....	100
6. Regresi Linier Berganda .....	102
7. Uji Hipotesis .....	103
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t) .....	103
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....	105
c. Koefisien Determinasi .....	107
B. Pembahasan .....	108
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja .....	108
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan .....	109
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan .....	110
4. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	111

<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	113
B. Saran .....	114
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>116</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Pra Survei Kepuasan kerja .....	2
Tabel 1.2	Pra Survei Kepemimpinan .....	5
Tabel 1.3	Pra Survei Kompensasi .....	6
Tabel 1.4	Pra Survei Lingkungan Kerja.....	9
Tabel 2.1	Daftar Penelitian Terdahulu .....	56
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	64
Tabel 3.2	Definisi Operasional .....	66
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	88
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	88
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	89
Tabel 4.4	Jawaban 1 .....	90
Tabel 4.5	Jawaban 2.....	90
Tabel 4.6	Jawaban 3.....	91
Tabel 4.7	Jawaban 4.....	91
Tabel 4.8	Jawaban 5.....	92
Tabel 4.7	Jawaban 6.....	92
Tabel 4.8	Jawaban 7.....	93
Tabel 4.9	Jawaban 8.....	93
Tabel 4.10	Jawaban 9.....	94
Tabel 4.11	Jawaban 10.....	94
Tabel 4.12	Uji Validitas X1 .....	94
Tabel 4.13	Uji Validitas X2 .....	95
Tabel 4.14	Uji Validitas X3 .....	96
Tabel 4.15	Uji Validitas Y .....	96
Tabel 4.16	Uji Reliabilitas X1 .....	97
Tabel 4.17	Uji Reliabilitas X2 .....	97
Tabel 4.18	Uji Reliabilitas X2 .....	97
Tabel 4.19	Uji Reliabilitas Y .....	97
Tabel 4.20	Uji Kolmogroff Smirnoff .....	100
Tabel 4.21	Uji Multikolinieritas.....	101
Tabel 4.22	Regresi Linier Berganda .....	102
Tabel 4.23	Uji Parsial.....	104
Tabel 4.24	Uji Simultan .....	106
Tabel 4.25	Koefisien Determinasi.....	107



## DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
Gambar2.1	Kerangka konseptual .....	62
Gambar 4.1	Struktur Organisasi .....	80
Gambar 4.2	Histogram Uji Normalitas .....	98
Gambar 4.3	PP Plot Uji Normalitas .....	99
Gambar 4.4	<i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....	101

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memegang peranan penting di dalam perusahaan. Sumber daya manusia harus diperhatikan dalam melaksanakan fungsi-fungsi perusahaan karena untuk memperoleh keuntungan dan menjaga eksistensi, perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas pelayanan kepada konsumen di samping proses produksi. Permasalahan yang muncul ketika salah dalam mengelola sumber daya manusia adalah penurunan kinerja karyawan. Keberhasilan perusahaan tergantung pada bagaimana kinerja karyawan, efisiensi, kejujuran, ketekunan dan integritas Adha, (2019:47).

Kinerja karyawan memiliki peranan penting bagi perusahaan, apabila kinerja yang ditampilkan karyawan rendah maka akan mengakibatkan perusahaan dalam mencapai tujuan menjadi terhambat Ashari (2020: 194). Kinerja adalah pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya Mangkunegara, (2015:9). Muliawaty, (2019:1-9). menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan atau ketidakpuasan kerja selain individu itu sendiri, pekerjaan dan komitmen organisasi. Beberapa hasil penelitian juga mendukung kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja secara signifikan dan positif kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Nurhasan, (2017:66). menambahkan bahwa secara positif dan signifikan kinerja juga dipengaruhi oleh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Berikut disajikan tabel yang mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 1.1 Kepuasan Kerja PT. Bank Sumut**

Tingkat Kepuasan Kerja	Staf		Manajer	
	Laki-Laki	Wanita	Laki-Laki	Wanita
Secara Umum	3,37	3,37	3,50	3,46
Jenjang Karir	3,37	3,37	3,50	3,46
Work Life Balance	3,37	3,37	3,50	3,46
Gaji dan Tunjangan	3,37	3,37	3,50	3,46

Sumber : Bagian Umum Bank Sumut

Data di atas menggambarkan fenomena terkait dengan bentuk kepuasan kerja karyawan dimana kepuasan kerja yang rendah itu pada jenjang karir yang belum merata dan *work life balance* yang rendah artinya karyawan kurang puas karena tidak adanya keseimbangan antara pekerjaan di kantor dan rumah sehingga mereka merasa bahwa harus mengerjakan pekerjaan tambahan di rumah sehingga menyebabkan kelelahan dan kurang puasnya mereka dalam bekerja.

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karena kepuasan kerja memainkan peranan yang penting dalam pengembangan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan Hanani, (2017:70). Kepuasan kerja adalah sikap positif ataupun negatif dari emosional karyawan memandang pekerjaannya baik yang ditunjukkan dalam keadaan menyenangkan atau tidak Handoko, (2019:331). Karyawan yang mampu menggunakan keterampilan dan pengetahuannya pada pekerjaan akan menjadi sangat puas dengan pekerjaan tersebut Handoko, (2019:331). Karyawan cenderung akan meningkatkan kinerjanya baik dari ukuran kuantitas dan kuantitas apabila kepuasan karyawan terpenuhi Pramita, (2019:37).

Untuk mengukur Kepuasan kerja pada PT. Bank Sumut Pusat Medan. Peneliti telah melakukan pra survey kepada 30 karyawan, dan dapat di lihat pada tabel di bawah.

**Tabel 1.2 Pra Survei Kepuasan kerja pada PT. Bank Sumut Pusat Medan**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Saya merasaperusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.	15	50%	15	50%	30	100%
2	Saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan	15	50%	15	50%	30	100%
3	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya	14	46,6%	16	53,3%	30	100%
4	Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya	10	33%	20	66%	30	100%

*Sember:Peneliti 2021*

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menggambarkan kepuasan kerja karyawan PT. Bank Sumut Pusat Medan. Sebagian besar karyawan merasa bahwa gaji sudah sesuai dengan standar yang berlaku namun sebagian karyawan lainnya merasa bahwa gaji yang diterima belum sesuai dengan harapan karyawan. Sebagian besar karyawan merasa bahwa kebijakan promosi jabatan sudah cukup memuaskan namun sebagian lainnya belum merasa puas atas kebijakan promosi perusahaan. Karyawan juga masih kurang dalam bekerjasama dengan rekan kerja, dan sebagian besar karyawan merasa masih kurang marasa diberikan dukungan dari atasan.

Beberapa teori menjelaskan hubungan antara ketidakpuasan karyawan yang disebabkan oleh kompensasi. Handoko, (2019: 335) menyatakan



pemberian kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh beberapa hasil penelitian yang dilakukan Suyanto, (2019:68). menyatakan secara signifikan dan positif kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi. Tingkat kompensasi yang diberikan akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, kompensasi relatif menunjukkan status dan harga karyawan. Karyawan yang memandang apabila kompensasi belum memadai maka produktivitas, prestasi, dan kepuasannya akan turun. Kompensasi bisa dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sarana bersama manajemen Rahmawati, (2018:95).

Menurut Hasibuan, (2019:45). yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu: balas jasa yang adil, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, sikap pemimpin dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak, dan hubungan dengan rekan kerja.

kepemimpinan ini seringkali menjadi hambatan bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kegiatan sehari-hari. Pemimpin di sini dituntut untuk mampu memahami motif dari karyawannya, sebab motif didasari oleh keinginan untuk memuaskan berbagai jenis kebutuhan yang pada gilirannya akan memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Seorang pemimpin merupakan contoh, panutan, idola dan pembina bagi seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya dalam peningkatan hasil kerja. Wujud dari

kepemimpinan antara lain perilaku, sikap, watak serta kebijakan yang dimiliki oleh pimpinan tersebut Roscahyo, (2018:94).

Selain gaya kepemimpinan, masalah lain yang dianggap sebagai isu bisnis yang berkaitan dengan kinerja, yaitu mengelola sumber daya manusia untuk menciptakan kemampuan (kompetensi) yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Untuk mengukur kepemimpinan karyawan pada PT. Bank Sumut Pusat Medan. Peneliti telah melakukan pra survey kepada 30 karyawan, dan dapat di lihat pada tabel di bawah.

**Tabel 1.3 Pra Survei Kepemimpinan karyawan pada PT. Bank Sumut Pusat Medan.**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Pimpinan mampu mengambil suatu keputusan yang efektif dan tepat sehingga berdampak pada kebaikan buat semua unsur yang ada di perusahaan.	15	50%	15	50%	30	100%
2	Pimpinan mampu memberikan motivasi pada karyawan sehingga dapat mendorong hasil kerjanya yang baik..	15	50%	15	50%	30	100%
3	Pimpinan mampu menjaga komunikasi yang baik.	10	33,3%	20	66,6%	30	100%

*Sumber: Peneliti 2021*

Berdasarkan tabel 1.3 di atas menggambarkan kepemimpinan yang ada di PT. Bank Sumut Pusat Medan.

Sebagian besar karyawan memiliki persepsi, bahwa pimpinan mampu mengambil suatu keputusan yang tepat dan berguna bagi setiap unsur yang ada di perusahaan namun sebagian karyawan

lainnyamenganggapbelummampu.Sebagianbesarkaryawanmerasabahwapi mpinan mampu memotivasi dengan baik bawahannya akan tetapi beberapakaryawanlainnyamerasabahwapemimpinbelummampumendoron gsemangat kerja karyawan. Jawaban responden pada indikator komunikasibahwakaryawanmerasapimpinansudahcukupmampuberkomun ikasidenganbaikdenganbawahannyaawalaupunbeberapakaryawanlainnyam erasabahwakomunikasibelumcukupefektif.

Menurut Rivai, (2019:119).kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena dengan pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Hal ini sejalan dengan pendapat Rivai, (2019:120). yang mengungkapkan bahwa tujuan pemberian kompensasi salah satunya adalah untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa jika kompensasi yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula, dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik.

Untuk mengukur Kompensasi Karyawan pada PT. Bank Sumut Pusat Medan. Peneliti telah melakukan pra survey kepada 30 karyawan, dan dapat di lihat pada tabel di bawah.

**Tabel 1.4 Pra Survei Kompensasi karyawan pada PT. Bank Sumut Pusat Medan.**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.	18	60%	12	40%	30	100%
2	Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.	15	50%	15	50%	30	100%
3	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya.	12	40%	18	60%	30	100%

*Sumber:Peneliti 2021*

Berdasarkan tabel 1.4 di atas dapat di lihat mengenai pernyataan Kompensasi kerja karyawan PT. Bank Sumut Pusat Medan. Mayoritas karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan gaji yang mampu memenuhi kebutuhan sehari-harinya, akan tetapi sebagian karyawan lainnya merasa belum mendapat gaji yang dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Sebagian besar karyawan merasa bahwa mereka termotivasi dan terpacu untuk bekerja karena gaji yang diterima. Perusahaan belum sepenuhnya mampu memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya.

Selain kompensasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan. Menurut Thoah, (2016:109) Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan



pada sebuah perusahaan tidak terlepas dari peran pemimpin dalam perusahaan tersebut. Selain itu kepemimpinan merupakan kunci utama dalam menentukan keputusan dan tindakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Apabila di perusahaan terdapat pemimpin yang baik, ramah, dan peduli akan kebutuhan karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan terpenuhi. Sebaliknya apabila di perusahaan tidak terdapat pemimpin yang baik dan ramah serta tidak mempunyai sikap kepedulian terhadap karyawan, maka dapat memungkinkan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Hal ini sesuai dengan pendapat Rivai, (2019:121). yang mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya juga adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin.

Sumber daya manusia yang berbasis kompensasi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya maka dia akan mampu, baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Dengan kepemilikan nilai (*value*) yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya. Kompetensi secara sederhana merupakan karakteristik yang dimiliki karyawan terbaik untuk membantu mereka menjadi berhasil.

Pimpinan perusahaan dalam membebaskan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan hendaknya juga memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Perusahaan dituntut harus mampu memberikan rasa aman dan kenyamanan

bagi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja memiliki kontribusi yang signifikan bagi kepuasan kerja karyawan Maulana, (2019: 57), sehingga lingkungan kerja karyawan memiliki efek yang kuat terhadap kepuasan kerja Helmi, (2017:96). Lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya Nitisemito, (2015:90). Kepuasan akan lebih tinggi dan niat untuk meninggalkan lebih rendah bila lingkungan kerja melengkap persyaratan kreativitas pekerjaan Nitisemito, (2015:90).

Riadi, (2019:280). menyatakan lingkungan fisik dan non fisik merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja selain kompensasi, promosi jabatan serta karakteristik dari pekerjaan yang bersangkutan. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Riadi, (2019:280). menyatakan secara signifikan dan positif kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Selain itu, beberapa hasil penelitian yang lain juga menambahkan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Yasa, (2015:83). menyatakan secara signifikan dan positif kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Untuk mengukur Lingkungan kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Pusat Medan. Peneliti telah melakukan pra survey kepada 30 karyawan, dan dapat di lihat pada tabel di bawah.

**Tabel 1.5 Pra Survei Lingkungan Kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Pusat Medan**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Karyawan diberikan peralatan kerja yang sangat memadai sehingga tidak	14	46,6%	16	53,3%	30	100%

	mengalami kendala dalam pekerjaannya.						
2	Karyawan di fasilitasi tempat istirahat dan kantin yang nyaman untuk menghabiskan waktu istirahatnya dalam lingkungan pekerjaan.	11	36,6%	19	63,3%	30	100%
3	Karyawan menjalin hubungan harmonis dengan pegawai lainnya.	10	33,3%	20	66,6%	30	100%

Sember:Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 1.5 di atas dapat di lihat mengenai pernyataan Lingkungan Kerja karyawanPT. Bank Sumut Pusat Medan. Dimana karyawan belum diberikan peralatan kerja yang sangat memadai sehingga tidak mengalami kendala dalam pekerjaannya. Karyawan Kurang di fasilitasi tempat istirahat dan kantin yang nyaman untuk menghabiskan waktu istirahatnya dalam lingkungan pekerjaan. Karyawan kurang menjalin hubungan harmonis dengan pegawai lainnya.

Antara perusahaan dengan karyawan memiliki hubungan erat dimana perusahaan dan karyawan tersebut ialah saling membutuhkan. Perusahaan membutuhkan para karyawan untuk mencapai tujuan utamanya. Sedangkan karyawan membutuhkan perusahaan untuk membantu memenuhi kebutuhannya sebagai makhluk hidup seperti kebutuhan tempat tinggal, kebutuhan makan, dan sebagainya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Pusat Medan.”

#### 1) Faktor-faktor lingkungan kerja fisik

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. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan yang lebih banyak tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti, (2018:216) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja diantaranya adalah:

- a) Penerangan berjalannya suatu perusahaan tidak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Dalam hal penerangan disini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Penerangan yang baik dapat



memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidak puasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas. Ciri-ciri penerangan yang baik adalah sebagai berikut:

- (1) Sinar cahaya yang cukup
- (2) Sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan
- (3) Tidak terdapat kontras yang tajam
- (4) Cahaya yang terang
- (5) Distribusi cahaya yang merata
- (6) Warna yang sesuai

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang terang mengakibatkan penglihatan yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini mengakibatkan tujuan organisasi sulit tercapai. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu cahaya alam yang berasal dari sinar matahari dan cahaya dari lampu.

- b) Lingkungan kerja dapat disarankan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuannya sehingga menciptakan hasil yang optimal. Selain suhu udara, sirkulasi udara di tempat kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan. Berbicara tentang kondisi udara maka ada tiga hal yang menjadi fokus perhatian yaitu kelembapan, suhu udara, dan sirkulasi udara. Ketiga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap aktivitas para pekerja. Bagaimana seorang staff administrasi dapat bekerja secara optimal bila keadaan udaranya sangat gerah. hal tersebut akhirnya dapat menurunkan semangat kerja karena dipengaruhi oleh turunnya konsentrasi dan tingkat stres karyawan.
- c) Kelembapan di tempat kerja Kelembapan adalah banyak air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase, kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembapan, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

- d) Sirkulasi udara di tempat 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 bercaampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
- e) Suara Bising Untuk meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi. Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunnya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres karyawan.
- f) Getaran mekanis di tempat kerja Getaran mekanis artinya getaran oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
- g) Bau-bauan di tempat kerja Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
- h) Penggunaan warna Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat kerja para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna

mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria, atau sumpek dan lain-lain. Berdasarkan hal yang dikemukakan di atas maka perusahaan harus memperhatikan penggunaan warna agar dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para karyawannya. Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang dingin atau lembut misalnya coklat, krem, putih, hijau muda, sebagainya. Sebagai contoh adalah warna putih, warna putih dapat memberikan kesan ruangan yang sempit menjadi tempat leluasa dan bersih. Sebenarnya bukan warna saja yang harus diperhatikan tapi komposisinya juga harus diperhatikan. Hal ini disebabkan komposisi warna yang salah dapat mengganggu pemandangan sehingga menimbulkan rasa kurang menyenangkan atau bosan bagi yang melihat. Rasa menyenangkan atau bosan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

- i) Dekorasi di ruang kerja Tata kerja ruang yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus di tempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan. Jalan-jalan yang dipergunakan untuk lalu lalang para karyawan hendaknya tidak dipergunakan untuk meletakkan barang-barang yang tidak



pada tempatnya. Dalam ruangan kerja hendaknya ditempatkan tempat sampah sehingga kebersihan lingkungan kerja tetap terjaga. Ruang kerja hendaknya di desain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para karyawan. Untuk itu ruang kerja harus ditata mengacu kepada aliran kerja sehingga meningkatkan efisiensi dan memudahkan koordinasi antar para karyawan. Perusahaan yang baik akan selalu menyediakan berbagai sarana yang memadai, hal ini dimaksudkan agar para karyawan merasa senang dan betah di ruangan kerja.

- j) Musik di tempat kerja Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.
- k) Keamanan kerja Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Keamanan bekerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat

keamanan dari orang-orang yang berniat jahat. dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum. Tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan. Artinya setiap perusahaan menyediakan alat keselamatan kerja, dan melatih penggunaannya. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

Pendapat mengenai keamanan bekerja diatas menggambarkan bahwa perusahaan bertanggung jawab akan kondisi karyawannya. Dorongan psikologis karyawan dalam bekerja yang berupa rasa aman dan nyaman sangat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja. Konsentrasi yang tidak mendukung akan mengakibatkan semangat dan gairah menurun sehingga mengurangi produktivitas bekerja. Syarat-syarat untuk dapat bekerja dengan perasaan tentram, aman dan nyaman mengandung dua faktor utama yaitu faktor fisik dan non fisik. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan diharapkan akan memberi semangat tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Tetapi lingkungan kerja yang buruk, gelap, dan lembab akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan semangat dan produktivitas dalam bekerja.

## 2) Faktor-faktor lingkungan kerja *non fisik*

Menurut sedarmayanti (2011:219) lingkungan kerja *non fisik* adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan

hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Schultz dan Schiltz lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis. Lebih lanjut dijelaskan oleh Mangkunegara (2015:105)

## **B. Identifikasi Dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Karyawan merasa kurang puas dengan insentif dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan tuntutan kerja dan target yang begitu tinggi.
- b. Pimpinan kurang jelas dalam menjelaskan pelaksanaan tugas yang diberikan kepada Karyawan.
- c. Kurangnya interaksi antara sesama rekan kerja yang mengakibatkan hubungan kerja kurang harmonis.
- d. Karyawan kurang termotivasi dan kurang semangat dalam berkerja disebabkan dengan insentif yang diterimanya.

### **2. Batasan masalah**

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas, juga karena keterbatasan waktu, tenaga, dan pengetahuan penulis, maka penelitian ini hanya dibatasi pada pembahasan Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Pusat Medan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian divisi Sumber Daya Manusia PT. Bank Sumut pusat Medan yang berada di Imam Bonjol sebanyak 79 orang.

### **C. Rumusan Masalah**

Dari masalah di atas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Pusat Medan?
2. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Pusat Medan?
3. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Pusat Medan?
4. Apakah Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Pusat Medan?

### **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan penelitian**

Adapun yang tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Pusat Medan.

- b. Untuk mengetahui apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Pusat Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Pusat Medan.
- d. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Pusat Medan.

## **2. Manfaat penelitian**

Adapun beberapa manfaat penelitian ini yang diharapkan adalah:

- a. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi program studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Memberikan gambaran dan informasi yang bermanfaat mengenai pengaruh kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan.

- c. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi PT. Bank Sumut Pusat Medan. untuk meningkatkan kepuasan

karyawan yang lebih baik serta dapat membagi pengalaman yang mungkin bisa diimplementasikan oleh perusahaan atau institusi lain.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini memiliki kesamaan pada penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Ningrumtahun 2018 yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Btn Syariah Kc Surakarta.

1. Variable penelitian: penelitian terdahulu menggunakan 3 (Tiga) variabel bebas yaitu Kepemimpinan(X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (Tiga) variabel bebas yaitu Kepemimpinan(X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan kerja (X3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja karyawan(Y).
2. Jumlah Observasi/Sampel (n): penelitian terdahulu menggunakan sampel yang berjumlah 38 karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 79 Karyawan.
3. Waktu Penelitian: penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2020.
4. Lokasi Penelitian: lokasi penelitian terdahulu bertempat di Bank Btn Syariah Kc Surakarta. penelitian ini dilakukan di PT. Bank Sumut Pusat Medan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kepuasan kerja**

###### **a. Pengertian Kepuasan kerja**

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah yang mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas. Kebutuhan yang dimiliki manusia sangatlah beragam. Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda. Jadi, kepuasan itu bersifat individual.

Menurut Nurhayati, (2018:95). kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa/upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan.

Menurut Edison, (2016:76). kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas atau prestasi kerja para karyawan. Variabel lain yang juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan, diantaranya motivasi untuk bekerja, tingkat stres kerja



yang dialami oleh karyawan, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilakulainnya. Pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja bagi pelakunya ialah pekerjaan yang dirasa menyenangkan untuk dikerjakan Machfudz, (2019:256). Sebaliknya, pekerjaan yang tidak menyenangkan untuk dikerjakan merupakan indikator dari rasa ketidakpuasan dalam bekerja Susan, (2019:332).

Menurut Adha,(2019:773), kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yangmendapatkan kepuasan kerjanya ialah karyawan yangmemiliki tingkat kehadiran dan perputarankerjayang baik, pasifdalam serikat kerja, dan memiliki prestasi kerja yang lebih baikdari karyawan lainnya. Sedangkan karyawanyangtidak memperoleh kepuasan kerjaakan memberikan dampak bagi perusahaan berupakemangkirankaryawan, perputaran kerja, kelambatandalam menyelesaikan pekerjaan, pengunduran diri lebih dini, aktif dalam serikat kerja, terganggukesehatan fisik dan mental karyawannya.

Dari pernyataan beberapa ahli di atas mengenai pengertian kepuasan kerja, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

## **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja**

Robbins (2015:50), mengemukakan bahwa aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

### 1) Kompensasi atau gaji

Jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah atau gaji. Upah atau gaji adalah imbalan yang diterima seseorang dari organisasi atas jasa yang diberikannya, baik berupa waktu, tenaga, keahlian atau keterampilan. Gaji atau upah memerankan peranan yang sangat berarti sebagai penentu dari kepuasan kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi harus memperhatikan prinsip keadilan dalam penetapan gaji dan pengupahan.

### 2) Pekerjaan Itu Sendiri

Sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab. Pada umumnya semangat kerja individu timbul dari kondisi menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan *feedback* tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal

### 3) Promosi

Keadaan kesempatan untuk maju. Suatu promosi berarti perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung

jawab yang lebih tinggi. Konsekuensinya disertai dengan peningkatan gaji atau upah dan hak-hak lain berdasarkan ketentuan dari perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian, promosi selalu diikuti dengan tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari pada jabatan yang diduduki sebelumnya. Namun, promosi ini sendiri sebenarnya memiliki nilai karena merupakan bukti pengakuan antara lain terhadap prestasinya. Seorang karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

#### 4) Pengawasan Kerja

Kemampuan pengawas untuk membantu dan mendukung pekerjaan termasuk didalamnya hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja. Kepuasan karyawan dapat meningkat bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada karyawannya.

#### 5) Lingkungan Kerja Berupa Rekan Kerja

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu sejauh mana rekan kerja bersahabat dan berkompeten. Manusia tidak bisa hidup sendiri tanpa bantuan orang lain. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh

karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung membuat kepuasan kerja meningkat. Adapun lingkungan kerja mencakup.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Edison, (2016). diantaranya :

1) Kepemimpinan

Kepemimpinan yang merangkul pekerjanya merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2) Kompensasi

Kompensasi yang di perikan kepada pegawai/ karyawan yang sesuai dengan hasil yang di capai oleh pegawai/ karyawan.

3) Lingkungan kerja

Suasana yang nyaman membuat karyawan lebih produktif dan membuat kepuasan tersendiri dalam pekerja.

4) Kompetensi

Sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staff yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

5) Reward

*Reward* (hadiah) adalah memberikan sesuatu kepada oranglain sebagai penghargaan atau kenang-kenangan/cenderamata.

Menurut Bisen dan Priya, terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja Safitri, (2019).adalah :

- 1) Faktor-faktor yang terkait dengan pegawai.
  - a) Usia. Pegawai dalam kelompok usia yang lebih tinggi lebih puas daripada pegawai yang lebih muda. Karena pada saat ini mereka yang dalam usia lebih tua memiliki kehidupan yang stagnan, kehidupan mereka sudah mapan dan mereka telah memperoleh hampir semua yang mereka inginkan dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda.
  - b) Jenis kelamin. Biasanya perempuan memiliki tingkat aspirasi dan ekspektasi yang lebih rendah daripada laki-laki. Oleh karena itu mereka lebih mudah puas dengan pekerjaannya. Salah satu alasan kepuasan itu adalah karena mereka tidak memiliki beban ekonomi seberat laki-laki.
  - c) Lamanya pengabdian. Pegawai pada tahap awal mengalami kepuasan kerja yang lebih besar, tetapi ketika mereka mencapai usia 45 tahun sampai 55 tahun, tingkat kepuasan kerja mereka menurun dan akan meningkat lagi setelah usia ini.
  - d) Kepribadian. Pegawai yang mampu berinteraksi dan berhubungan baik dengan atasannya, kolega, keluarga, dengan bos atau manajemen merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang tidak seperti itu.
  - e) Orang yang bergantung. Pencari nafkah dengan sedikit tanggungan (orang yang bergantung padanya) lebih puas terhadap pekerjaannya daripada mereka dengan tanggungan keluarga yang lebih besar

- f) Ambisius. Ketika kinerja dan ambisi pegawai tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ada, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.
  - g) Kemampuan mental. Jika pegawai memiliki kemampuan mental yang tinggi dibandingkan persyaratan yang dituntut untuk pekerjaan tertentu, hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.
- 2) Faktor-faktor yang terkait dengan pemberi kerja, organisasi atau perusahaan.
- a) Gaji. Sejumlah gaji yang diterima haruslah sebanding dengan usaha yang dikeluarkan dalam bekerja.
  - b) Kesempatan promosi. Jika pegawai tidak memperoleh promosi sesuai dengan kinerja dan kemampuannya, maka hal itu akan menyebabkan ketidakpuasan. Promis yang tidak tepat waktu juga bisa menimbulkan ketidakpuasan.
  - c) Rasa aman. Jika pegawai memiliki rasa aman secara seosial, ekonomi, dan psikologis dari pekerjaannya, hal itu akan membawa kepuasan maksimum diantara para pegawai.
  - d) Pengawas/ penyelia. Jika penyelia suportif, fair dan berpengetahuan luas, hal itu akan mendatangkan kepuasan diantara pegawai. Pegawai akan menunjukkan loyalitas, dan ketulusan terhadap penyelia. Sikap pegawai terhadap pekerjaan secara keseluruhan akan berubah jika penyelia baik.

- 3) Faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri.
  - a) Kondisi kerja. Pegawai mencintai pekerjaannya dan memberi energi maksimumnya ketika kondisi kerjanya memadai. Cahaya, ventilasi, kelembaban, temperature, kebersihan, lokasi, dan banyak lagi secara positif terkait dengan kepuasan kerja.
  - b) Keterampilan. Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan mendatangkan perasaan puas yang kuat diantara para pegawai. Makna, status, dan tanggungjawab dipengaruhi oleh keterampilan pekerjaan. Semakin banyak pegawai melakukan pekerjaan trampil, maka semakin puas pegawai tersebut.

### **c. Indikator Kepuasan kerja**

Menurut Edison, (2016:78). yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- 1) Kepuasan finansial  
Merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji/upah, berbagai macam tunjangan, jaminan sosial, promosi, fasilitas yang diberikan, dan lain sebagainya.
- 2) Kepuasan fisik  
Merupakan indikator yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan yang digeluti, pengaturan waktu antara bekerja dan istirahat, keadaan suhu ruangan, sirkulasi udara, penerangan, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan dan umur karyawan.



### 3) Kepuasan social

Merupakan indikator yang berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama karyawan, dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda (jenis pekerjaan atau tingkatan jabatan), dan dengan lingkungan sekitar perusahaan. Hubungan antar karyawan menjadiaspek penting dalam memenuhi kebutuhan spiritualnya. Karyawan akan terdorong dan termotivasi untuk bekerja secara optimal apabila kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi.

### 4) Kepuasan psikologi

Merupakan indikator yang berkaitan dengan keadaan jiwa karyawan. Hal ini mencakup ketentraman/ kedamaian dalam bekerja, sikap terhadap kerja, tingkat stress kerja serta keterampilan dan bakat.

Setiap karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan, (2017:89). antara lain:

#### 1) Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang lain yang tidak bertanggung jawab.

#### 2) Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3) Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas – tugasnya memenuhi perjanjian bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4) Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

5) Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, memiliki pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

6) Tingkat gaji

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

7) Kepuasan kerja tidak langsung

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.

8) Lingkungan kerja

Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

**d. Aspek-Aspek Kepuasan kerja**

Menurut Syarif, (2018:99). kepuasan kerja seorang karyawan dapat diukur dengan beberapa hal berikut ini :

- 1) Pekerjaan, menampilkan pekerjaan yang aktual sehingga dapat dikontrol dengan baik
- 2) Organisasi dan manajemen
- 3) Supervisi
- 4) Kesempatan untuk maju
- 5) Kondisi pekerjaan
- 6) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti mendapatkan bonus/ insentif

Saragih, (2017:57). juga memaparkan beberapa aspek dari kepuasan kerja, diantaranya adalah :

- 1) Prestasi kerja karyawan yang rendah
- 2) Tingkat kemangkiran yang tinggi
- 3) Keinginan pindah kerja yang tinggi

Ashari, (2020). menyatakan bahwa ada lima aspek dalam kepuasan kerja :

- 1) Pekerjaan itu sendiri. Aspek ini mengacu bagaimana sebuah pekerjaan memiliki daya tarik untuk dikerjakan dan diselesaikan.

Pekerjaan tersebut juga bisa dijadikan sebagai kesempatan untuk belajar dan mengemban tanggungjawab.

- 2) Pengawas (supervisi).Aspek ini menunjukkan sejauh mana kemampuan penyelia dalam menunjukkan kepedulian pada karyawan seperti memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- 3) Rekan kerja.Sumber kepuasan kerja yang paling sederhana ialah memiliki rekan kerja yang kooperatif. Rekan kerja maupun tim kerja yang menyenangkan dan mendukung akan membuat pekerjaan menjadi efektif.
- 4) Kesempatan promosi.Berkaitan dengan kesempatan karyawan untuk lebih maju dalam organisasi. Promosi atas dasar senioritas akan memberikan kepuasan berbeda bila dibandingkan promosi atas dasar kinerja.
- 5) Gajimerupakan imbalan yang diperoleh berdasarkan hasil/ usaha kerja yang dilakukan. Gaji digunakan karyawan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam hidupnya termasuk sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan hidup yang tercukupi akan dapat memberikan kepuasan dalam diri karyawan.

Suparno, (2015:238). memaparkan beberapa indikator sebuah perusahaan yang memiliki masalah mengenai ketidakpuasan kerja bagi karyawannya, yaitu :

- 1) Jumlah karyawan yang absen bertambah
- 2) Masuk kantor terlambat

- 3) Pulang dari kantor lebih cepat
- 4) Sering rebut antar karyawan
- 5) Mengabaikan atau mencelakakan karyawan lain
- 6) Pengambilan keputusan dan perilaku yang buruk
- 7) Terjadinya kecelakaan kerja yang tidak biasa
- 8) Bertambah pemborosan dan kerusakan alat
- 9) Terlibat masalah pelanggaran hukum
- 10) Penampilan yang semakin buruk

## **2. Kepemimpinan**

### **a. Definisi Kepemimpinan**

Menurut Edison, (2016:212). Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Jadi dari pendapat House dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi.

Sedangkan Thoha (2015:288) menyatakan bahwa "*Leadership is the activity of influencing exercised to strive willingly for group objectives*" (Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok). Dari pendapat Terry dapat diartikan bahwa kepemimpinan itu adalah merupakan kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan.

Menurut Thoha (2015:288) "*Leadership is the exercises of authority and the making of decisions*" (Kepemimpinan adalah aktivitas para pemegang kekuasaan dan membuat keputusan). Dari pendapat Dubin dapat diartikan bahwa kepemimpinan itu adalah merupakan aktivitas yang dilakukan oleh para pemegang kekuasaan dalam membuat suatu keputusan. Dubin mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Selanjutnya menurut Thoha (2015:288) "Kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan anggota kelompok". dari pendapat Stogdill dapat ditarik suatu pendapat bahwa kepemimpinan itu merupakan upaya dalam mempengaruhi dan mengarahkan suatu kelompok. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memberikan wawasan sehingga orang lain ingin mencapainya. Pemimpin yang baik memberikan pengalaman, keterampilan, dan sikap pribadinya untuk membangkitkan semangat dan tim kerja. Pemimpin yang efektif mampu memberikan pengarahan terhadap usaha semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Siagian (2015:222) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya. Sutikno, (2015:16).

### **b. Tipe Kepemimpinan**

Beberapa ahli mengemukakan pendapat tentang macam-macam gaya kepemimpinan, adalah sebagai berikut :

Menurut Robbins dalam Tampi (2015:78) terdapat empat jenis gaya kepemimpinan:

- 1) Kepemimpinan kharismatik. Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik:
  - a) Visi dan artikulasi, memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik dari pada status quo, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
  - b) Risiko personal, pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.



- c) Peka terhadap lingkungan, pemimpin kharismatik mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
  - d) Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut, pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan *responsive* terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.
  - e) Perilaku tidak konvensional, pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma
- 2) Kepemimpinan transaksional Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional:
- a) Imbalan kontingen, kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik dan mengakui pencapaian
  - b) Manajemen berdasar pengecualian (aktif), melihat dengan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.

- c) Manajemen berdasar pengecualian (pasif), mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.
  - d) *Laissez-Faire*, melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.
- 3) Kepemimpinan *transformatif* Pemimpin *transformatif* menaruh perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin *transformatif* mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Ada empat karakteristik pemimpin transformasional:
- a) Kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
  - b) *Inspirasi*: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
  - c) Stimulasi intelektual: mendorong intelegensi, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
  - d) Pertimbangan individual: memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.
- 4) Kepemimpinan visioner Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik

mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar yang bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

Sedangkan Menurut Priansa, (2015:229) jenis gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Kepemimpinan pribadi (*personal leadership*)

Dalam jenis ini pemimpin mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.

2) Kepemimpinan non-pribadi (*non-personal leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi. Hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan instruksi-instruksi tertulis.

3) Kepemimpinan otoriter (*authoritarian leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan memperlakukan bawahannya secara sewenangwenang, karena menganggap diri orang paling berkuasa, bawahannya digerakan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melakukan pekerjaannya, melainkan karena takut.

4) Kepemimpinan kebapakan (*paternal leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan,

segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada pimpinan untuk menyelesaikannya. Dengan demikian pimpinan sangat banyak pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab anak buahnya.

5) Kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya yang sukar, sehingga para bawahannya merasa dihargai pikiran-pikirannya dan pendapat-pendapatnya serta mempunyai pengalaman yang baik di dalam menghadapi segala persoalan yang rumit. Dengan demikian para bawahan bergeraknya itu bukan karena rasa paksaan, tetapi karena rasa tanggung jawab yang timbul karena kesadaran atas tugas-tugasnya.

6) Kepemimpinan bakat (*indigenous leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga para bawahannya senang mengikutinya, jadi tipe ini lahir karena pembawannya sejak lahir seolah-olah ditakdirkan untuk memimpin dan diikuti oleh orang lain.

Dalam tipe ini pimpinan tidak akan susah menggerakkan bawahannya, karena para bawahannya akan selalu menurut akan kehendaknya.

**c. Fungsi Kepemimpinan**

Secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan yang dikemukakan oleh Rivai (2015:34), yaitu :

1) Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2) Fungsi Konsultasi.

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feed back*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

3) Fungsi partisipatif.

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

#### 4) Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.

#### 5) Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan

### **d. Peranan Kepemimpinan**

Menurut Sondang, (2015:49)peranan kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan ada tiga bentuk yaitu:

- 1) Peranan yang bersifat *interpersonal* dalam organisasi adalah bahwa seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung.
- 2) Peranan yang bersifat *informasional* mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi.
- 3) Peranan dalam pengambilan keputusan mempunyai arti bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk

mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten.

**e. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan**

Edison, (2016:214), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu:

- 1) Kepribadian (*personality*)
- 2) Harapan dan perilaku atasan
- 3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- 4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- 6) Harapan dan perilaku rekan

**f. Indikator Kepemimpinan**

Menurut Edison, (2016:214) menyatakan sebagai berikut:

- 1) Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat *alternatif* yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

- 2) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela



untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menaiki kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

### 3) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung

### 4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

### 5) Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban

yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

#### 6) Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

### 3. Kompensasi

#### a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan.

Sutrisno (2017:149), kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa

atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasinya, Saydam (2018:73) kompensasi adalah sebuah bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan.

#### 1) Kompensasi *Financial*

Noe (2018:73) membagi kompensasi menjadi dua bagian yaitu kompensasi keuangan langsung dan tidak langsung berupa fasilitas dan tunjangan.

- a) Gaji adalah imbalan *financial* yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.
- b) Upah merupakan imbalan *financial* yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
- c) Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart yang ditentukan.

#### 2) Kompensasi *NonFinancial*

Noe (2015:73) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Sedangkan menurut Nawawi (2018:83) kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang, misalnya THR, tunjangan hari natal dll.

## **b. Tujuan Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2015:17) mengemukakan tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

### 1) Ikatan kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerjasama formal antar majikan dnegan karyawan, karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedagkan pengusaha atau majikan membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

### 2) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistik memperoleh kepuasan kerja dan jabatan.

### 3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

### 4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

### 5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over relative* kecil

#### 6) Disiplin

Dengan pemberian kompensasi balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

#### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi**

Menurut Sutrisno, (2017:149) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain yaitu:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- 2) Kemampuan yang dan kesediaan perusahaan
- 3) Serikat buruh atau organisasi karyawan
- 4) Produktivitas kerja karyawan
- 5) Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya
- 6) Biaya hidup atau *cost of living*
- 7) Posisi jabatan karyawan
- 8) Pendidikan dan pengalaman karyawan
- 9) Kondisi perekonomian nasional

#### **d. Indikator Kompensasi**

Menurut Edison, (2016:214), ada beberapa indikator kompensasi antara lain sebagai berikut :

- 1) Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- 2) Produktivitas kerja karyawan
- 3) Posisi jabatan karyawan
- 4) Pendidikan dan pengalaman kerja

Menurut Sutrisno, (2017:152) menyatakan bahwa indikator kompensasi *finansial* terbagi menjadi tiga, yaitu:

1) Upah dan gaji

Imbalan *finansial* yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

2) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

3) Tunjangan

Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

**e. Tipe Kompensasi**

Kompensasi *non finansial* dapat diklasifikasikan sebagai berikut Amstrong, (2015:161-162).

1) Kompensasi ekstrinsik individual: pengakuan non-finansial, pujian, dan umpan balik.

a) Pengakuan *Non-Finansial*

Kompensasi ini merupakan metode yang tidak hanya mengetahui seberapa baik karyawan telah mencapai tujuan atau melakukan

pekerjaan, akan tetapi juga prestasi yang perlu dihargai. Pengakuan adalah bentuk umpan balik yang membuat orang tahu bahwa mereka telah melakukan pekerjaan dengan baik, oleh karena itu memberikan penguatan positif.

Pengakuan dapat diberikan dari umpan balik positif dan langsung dari manajer dan rekan kerja yang mengakui kontribusi individu dan manajer yang mendengarkan dan bertindak atas saran dari anggota tim mereka. Aksi lain yang memberikan penghargaan adalah alokasi pekerjaan untuk memberikan ruang untuk bekerja lebih menarik dan menguntungkan. Bentuk lain dari penghargaan, misalnya: tepuk tangan di depan umum (*public applause*), simbol status dari satu jenis atau yang lain, cuti perjalanan ke luar negeri, penghargaan layanan jangka panjang, dan semuanya yang dapat berfungsi sebagai kompensasi.

b) Pujian

Pujian adalah bentuk pengakuan. Pujian dapat diberikan secara pribadi selama bekerja atau dalam rapat kerja. Pujian di depan umum dapat menjadi lebih bermanfaat. Tapi pujian harus asli dan digunakan untuk prestasi nyata.

c) Umpan Balik

Umpan balik adalah bentuk lain dari pengakuan jika dilakukan dengan benar dapat meningkatkan keyakinan diri dan memberikan dasar untuk belajar mandiri.

2) Kompensasi intrinsik individual: pemenuhan pekerjaan, penggunaan kemampuan, pencapaian, tanggung jawab, otonomi, pengaruh dan kesempatan untuk berkembang.

a) Pemenuhan Pekerjaan

Pekerjaan yang dapat memenuhi dan dapat memotivasi individu ketika merasa bahwa apa yang mereka lakukan adalah sesuatu yang berharga dan bernilai. Pemenuhan pekerjaan ini juga membutuhkan orang yang menggunakan kemampuan mereka untuk menghargai apa yang mereka lakukan secara efektif dan ruang lingkup yang disediakan untuk prestasi, tanggung jawab, kemandirian dan berpengaruh.

b) Penggunaan Kemampuan

Penggunaan kemampuan ini berkaitan dengan pemenuhan pekerjaan yang memungkinkan orang untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan mereka.

c) Pencapaian

Kebutuhan untuk mencapai penerapan dalam berbagai tingkat dimana operasi tergantung pada orientasi dan lingkup individu yang disediakan oleh pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan untuk beroperasi. Orang merasa dihargai dan termotivasi jika mereka memiliki ruang lingkup untuk mencapainya serta diakui untuk berprestasi.



d) Tanggung Jawab

Individu dapat termotivasi dengan diberi tanggung jawab lebih untuk pekerjaan mereka. Orang-orang dalam posisi bertanggungjawab ketika mereka dimintai pertanggungjawaban atas apa yang mereka lakukan. Mereka bertanggungjawab atas pekerjaan mereka dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukannya. Mereka diberi tanggung jawab yang lebih dapat memenuhi kebutuhan untuk berprestasi dan meningkatkan harga diri. Ini juga merupakan bentuk pengakuan.

e) Otonomi

Otonomi ada ketika seseorang memiliki kebebasan untuk membuat keputusan dan bertindak secara independen tanpa merujuk pada otoritas yang lebih tinggi. Hal ini meningkatkan kepercayaan diri, memberi orang lebih banyak kesempatan untuk mencapai dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan.

f) Pengaruh

Pekerjaan yang lebih memuaskan jika orang dapat mempengaruhi apa yang mereka lakukan atau memiliki pengaruh yang lebih luas pada keputusan kebijakan dan operasional.

g) Kesempatan untuk Berkembang

Keputusan berkembang terjadi ketika individu memiliki kesempatan untuk menjadi apa yang mereka anggap lengkap bagi mereka dan menjadi apa yang mereka bisa. Kebanyakan kesempatan belajar dan pengembangan berlangsung selama pekerjaan sehari-hari, dan organisasi dapat mendorong melalui pembinaan, bimbingan dan dukungan dalam pelaksanaan rencana pengembangan pribadi dibuat sebagai bagian dari proses manajemen kinerja.

#### **4. Lingkungan kerja**

##### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan suasana kinerja pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Penentu dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat mengakibatkan turunnya kinerja pegawai serta menurunkan semangat kerja. Berikut ini dikemukakan beberapa definisi dari para ahli tentang lingkungan kerja sebagai berikut:

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2015:345) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”.

Pendapat Schultz (2015:876) “Lingkungan atau kondisi Kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja.” Sedarmayanti, (2018:259). “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Sedangkan menurut Tyssen (2015:207) “Lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan dan hubungan rekan kerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan”.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas bahwa, lingkungan kerja menunjukkan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.

## **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

### 3) Faktor-faktor lingkungan kerja fisik

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. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan yang lebih banyak tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti, (2018:216) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja diantaranya adalah:

- 1) Penerangan berjalannya suatu perusahaan tidak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Dalam hal penerangan disini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidak puasan dalam bekerja dan

menurunkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas. Ciri-ciri penerangan yang baik adalah sebagai berikut:

- (7) Sinar cahaya yang cukup
- (8) Sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan
- (9) Tidak terdapat kontras yang tajam
- (10) Cahaya yang terang
- (11) Distribusi cahaya yang merata
- (12) Warna yang sesuai

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang terang mengakibatkan penglihatan yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini mengakibatkan tujuan organisasi sulit tercapai. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu cahaya alam yang berasal dari sinar matahari dan cahaya dari lampu.

- m) Lingkungan kerja dapat disarankan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan

salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuannya sehingga menciptakan hasil yang optimal. Selain suhu udara, sirkulasi udara di tempat kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan. Berbicara tentang kondisi udara maka ada tiga hal yang menjadi fokus perhatian yaitu kelembapan, suhu udara, dan sirkulasi udara. Ketiga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap aktivitas para pekerja. Bagaimana seorang staff administrasi dapat bekerja secara optimal bila keadaan udaranya sangat gerah. Hal tersebut akhirnya dapat menurunkan semangat kerja karena dipengaruhi oleh turunnya konsentrasi dan tingkat stres karyawan.

- n) Kelembapan di tempat kerja Kelembapan adalah banyak air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase, kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembapan, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
- o) Sirkulasi udara di tempat 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 bercaampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

- p) Suara Bising Untuk meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi. Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunnya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres karyawan.
- q) Getaran mekanis di tempat kerja Getaran mekanis artinya getaran oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
- r) Bau-bauan di tempat kerja Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
- s) Penggunaan warna Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat kerja para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria, atau sumpek dan lai-lain. Berdasarkan hal yang

dikemukakan diatas maka perusahaan harus memperhatikan penggunaan warna agar dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para karyawannya. Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang dingin atau lembut misalnya coklat, krem, putih, hijau muda, sebagainya. Sebagai contoh adalah warna putih, warna putih dapat memberikan kesan ruangan yang sempit menjadi tempat leluasa dan bersih. Sebenarnya bukan warna saja yang harus diperhatikan tapi komposisinya juga harus diperhatikan. Hal ini disebabkan komposisi warna yang salah dapat mengganggu pemandangan sehingga menimbulkan rasa kurang menyenangkan atau bosan bagi yang melihat. Rasa menyenangkan atau bosan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

- t) Dekorasi di ruang kerja Tata kerja ruang yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus di tempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan. Jalan-jalan yang dipergunakan untuk lalu lalang para karyawan hendaknya tidak dipergunakan untuk meletakkan barang-barang yang tidak pada tempatnya. Dalam ruangan kerja hendaknya ditempatkan tempat sampah sehingga kebersihan lingkungan kerja tetap terjaga. Ruang kerja hendaknya di desain sedemikian rupa



sehingga memberikan kesan nyaman bagi para karyawan. Untuk itu ruang kerja harus ditata mengacu kepada aliran kerja sehingga meningkatkan efisiensi dan memudahkan koordinasi antar para karyawan. Perusahaan yang baik akan selalu menyediakan berbagai sarana yang memadai, hal ini dimaksudkan agar para karyawan merasa senang dan betah di ruangan kerja.

- u) Musik di tempat kerja Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.
- v) Keamanan kerja Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Keamanan bekerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat. dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum. Tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, yang harus di

patuhi oleh setiap perusahaan. Artinya setiap perusahaan menyediakan alat keselamatan kerja, dan melatih penggunaannya. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

Pendapat mengenai keamanan bekerja diatas menggambarkan bahwa perusahaan bertanggung jawab akan kondisi karyawannya. Dorongan psikologis karyawan dalam bekerja yang berupa rasa aman dan nyaman sangat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja. Konsentrasi yang tidak mendukung akan mengakibatkan semangat dan gairah menurun sehingga mengurangi produktivitas bekerja. Syarat-syarat untuk dapat bekerja dengan perasaan tentram, aman dan nyaman mengandung dua faktor utama yaitu faktor fisik dan non fisik. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan diharapkan akan memberi semangat tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Tetapi lingkungan kerja yang buruk, gelap, dan lembab akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan semangat dan produktivitas dalam bekerja.

#### 4) Faktor-faktor lingkungan kerja *non fisik*

Menurut sedarmayanti (2011:219) lingkungan kerja *non fisik* adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Schultz dan Schiltz lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis. Lebih lanjut dijelaskan oleh Mangkunegara (2015:105)

**c. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti, (2018:265) Menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui:

- 1) Lingkungan Fisik
  - a) Penerangan
  - b) Suhu udara
  - c) Kebisingan suara Pewarnaan
  - d) Bau-bauan di tempat kerja
  - e) Dekorasi di tempat kerja
  - f) Keamanan kerja
- 2) Lingkungan kerja *non fisik*

Hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik dijelaskan oleh anwar prabu mangkunegara (2015:178):

- a) Lingkungan kerja temporal
- b) Lingkungan kerja psikologis

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu**

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Hadi Purnomo (2015)	Analisis Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Komunikasi	Kepuasan Kerja	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan Merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk tidak serius dan, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain, serta berkeinginan untuk keluar dari lokasi kerja saat ini karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan, akibat berikutnya kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan,
2	Untung Sriwidodo & Agus Budhi Haryanto (2015)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan	Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan	Kinerja	Analisis regresi linier berganda	Uji signifikansi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai diperoleh p value sebesar $0,000 < 0,05$ berarti kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Mufidah, Silvy L.Mandey, (2015)	Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado	Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi	Kinerja Karyawan	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, kompetensi dan kompensasi berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado.

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
4	Mangundap Maya, Silva Mandey, Petrus Tumade (2015)	Analisis disiplin, Kompensasi, Lingkungan kerja, Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT.PLN(Persero) Wilayah	disiplin, Kompensasi, Lingkungan kerja,	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, kompensasi, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.PLN(persero) Wilayah
5	Purwanto (2015)	Pengaruh Faktor – Faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Faktor – faktor kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja
6	M.L. Voon*, M.C. Lo, K.S. Ngui, N.B. Ayob (2015)	<i>The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in public sector organizations in Malaysia</i>	Leadership;	job satisfaction	Regression analysis of transactional and transformational	<i>The results showed that transformational leadership style has a stronger relationship with job satisfaction. This implies that transformational leadership is deemed suitable for managing government organizations. Implications of the findings were discussed further.</i>
7	Agusthina Risambessy*, Bambang Swasto, Armanu Thoyib, Endang Siti Astuti (2015)	<i>The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout towards Job Satisfaction and Employee Performance</i>	Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout,	Job Satisfaction and Employee Performance	SEM analysis	<i>his research aimed to describe and analyze the influence of transformational leadership styles, motivation, burnout, and job satisfaction and employee performance. The unit of analysis is nursing paramedic at a hospital in Malang Raya.</i>
8	Raimonda Alonderiene and Modesta Majauskaitė (2016)	<i>Leadership style and job satisfaction in higher education institutions</i>	Lithuania, Higher education,	Job satisfaction, Leadership style	analysis in different countries	<i>Practical implications reveal that supervisors have the power to increase the levels of job satisfaction of their faculty members, by defining their role as a leader, demonstrating certain leadership behaviors.</i>
9	Moh. Ali Shahab (2015)	<i>The Influence of Leadership and Work Attitudes toward Job Satisfaction and Performance of Employee</i>	Leadership, Performance of Employee, Work Attitudes.	Job Satisfaction,	Equation Structural Model (SEM)	<i>(1) Leadership has a positive and significant influence toward job satisfaction, (2) a work attitude has a positive and significant influence toward job satisfaction,</i>

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
						(3) A Job Satisfaction has a significant and positive influence toward employee performance, (4) Leadership has a positive and not significant influence toward employee performance, (5) Work Attitude has a positive and significant influence toward employee performance.
10	Tahira Nazir, Saif-Ur-Rehman Khan, Syed Fida Hussain Shah and Khalid Zaman (2015)	<i>Impact of Rewards and Compensation on Job Satisfaction: Public and Private Universities of UK</i>	<i>Rewards Compensation</i>	<i>Job Satisfaction Human Resource</i>	<i>Equation Structural Model (SEM)</i>	<i>Current reward practices in UK universities like healthy living facilities, Special offers and Discounts, competitive core benefits, learning and development and money saving opportunities provide a lot of opportunities to employees to develop their career as required. Drawbacks of reward practices as such are not crucial but that should be managed especially discrimination between white and black professional. The UK Higher Education system may get first rank by a little bit consideration of Government.</i>

Sumber: peneliti 2021

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep merupakan bagian dari kerangka teori yang akan diteliti, untuk mendeskripsikan secara jelas variabel yang dipengaruhi (variabel dependen) dan variabel yang mempengaruhi (variabel independen). Kerangka penelitian ini akan menjelaskan pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja, Kompetensi terhadap Kepuasan

Kerja, Kompensasi terhadap Kepuasan kerja dan ketiga variabel secara bersama-sama terhadap Kepuasan kerja.

### **1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja**

Kepemimpinan dalam perusahaan merupakan hal penting dalam sebuah era organisasi modern yang menghendaki adanya demokratisasi dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan. Kepemimpinan adalah suatu seni mengerahkan segala sumber daya yang dimiliki dalam upaya mencapai tujuan dengan strategi yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan. Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak kepada penurunan kinerja total perusahaan Baihaqi, (2015:54).

Hal tersebut sesuai dengan penelitian Uhing (2015:83) dalam jurnalnya yang berjudul “Kepemimpinan, Penempatan kerja dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk. Kantor Cabang Utama (KCU) Manado” menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Bank BNI (Persero), Tbk. KCU Manado. Sampel yang digunakan penelitian ini sejumlah 68 responden. Variabel-variabel yang digunakan adalah kepemimpinan, penempatan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian Sulastri (2015:93) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada KPP Pratama Sukoharjo” menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sampel yang diambil

dalam penelitian ini sejumlah 50. Variabel yang digunakan adalah kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian Rahadian (2016:112) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM di desa Wisata Bodung Gudungkidul Yogyakarta” menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UMKM di desa Wisata Bodung Gudungkidul Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan pada 119 Responden. Variabel yang digunakan adalah kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.**

Kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara, maupun mempertahankan karyawan bagi kepentingan perusahaan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi Notoatmojo, (2015: 142).

Penelitian yang meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu Martinus (2016:84) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,143 dan nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002.



### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.**

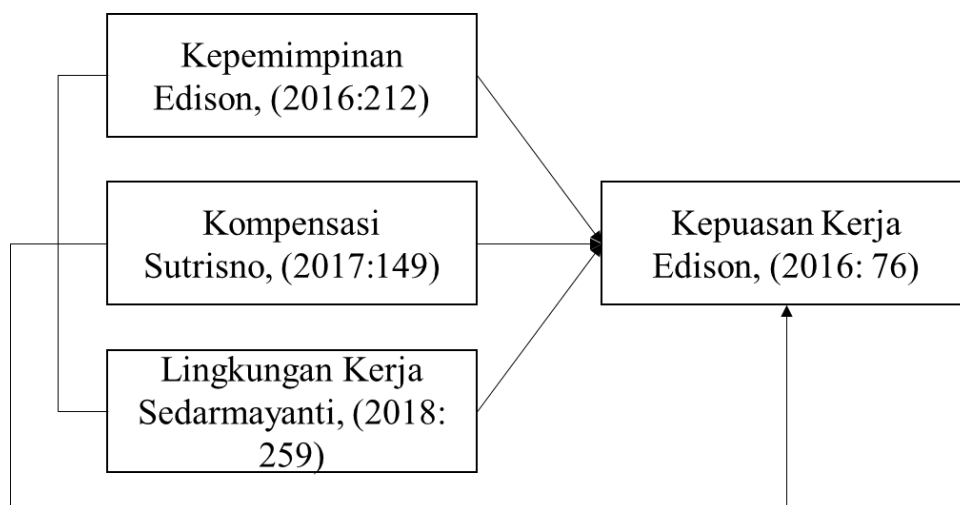
Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan Rahmawanti, (2015:2). Hal ini berarti semakin baik penerapan lingkungan kerja semakin baik pula kinerja karyawan.

Penelitian Rahmawanti (2015) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Penelitian Rahmawanti (2015) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan, menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Seperti halnya menurut Irawan, (2017:239) Lingkungan merupakan kekuatan atau lembaga diluar yang berpotensi mempengaruhi Kepuasan Kerja dalam suatu organisasi, lingkungan khusus dan lingkungan umum merupakan dua rumusan dari lingkungan kerja. Dimana lingkungan khusus itu sendiri merupakan lingkungan yang secara langsung berhubungan dengan sasaran – sasaran yang hendak dicapai dalam sebuah organisasi. Sedangkan lingkungan umum merupakan segala sesuatu yang bersifat ekstern atau yang berada pada luar organisasi yang kecenderungan memiliki potensi untuk mempengaruhi suatu organisasi.

#### 4. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan merupakan faktor eksternal yang memungkinkan dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja. Gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan karakteristik karyawan dan karakteristik perusahaan, memungkinkan karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi Marimin, (2015:25). Kompensasi merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan yang dapat memenuhi kebutuhan kompensasi yang adil dan sesuai harapan karyawan maka dapat membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan. Disamping itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja. Adapun lingkungan kerja yang diharapkan karyawan yaitu lingkungan kerja yang kondusif dan suportif.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

*Sumber: Penulis (2021)*

#### D. Hipotesis

Hipotesa adalah jawaban sementara untuk diuji kebenarannya melalui penelitian. Dikatakan bahwa jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya adalah jawaban atas masalah yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah,

sedangkan kebenaran hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data Sugiyono, (2015:53).

H1: Kepemimpinan Secara Parsial Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Pusat Medan.

H2: Kompensasi Secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Pusat Medan.

H3: Lingkungan Kerja Secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Pusat Medan.

H4: Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Pusat Medan.

## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Pendekatan Penelitian

Tipe penelitian ini adalah penelitian korelasional adanya hubungan antar suatu unsur/elemen dengan unsur/elemen lain untuk menghasilkan bentuk dan wujud baru yang berbeda dengan sebelumnya. Metode asosiatif kuantitatif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Pusat Medan. Sugiono, (2015:74).

### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

#### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di PT. Bank Sumut Pusat Medan, Jl. Imam Bonjol No.18, Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20212.

#### 2. Waktu penelitian

Proses penelitian dilakukan mulai Desember 2020 sampai dengan selesai, berikut skedul proses penelitian.

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

No	Kegiatan	Des 20	Jan-Mar 21	Apr-Mei 21	Jun-Jul 21	Agu-Okt 21
1	Riset pengajuan judul	■				
2	Penyusunan Proposal	■	■			
3	Seminar Proposal			■		
4	Perbaikan/Acc Proposal			■		
5	Pengolahan Data			■		
6	Penyusunan skripsi				■	
7	Bimbingan Skripsi				■	
8	Siding Meja Hijau					■

*sumber: peneliti 2021*

## **C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data**

### **1. Populasi**

Menurut Hidayat, (2015:23). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan untuk menarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian divisi Sumber Daya Manusia PT. Bank Sumut pusat Medanyang berada di Imam Bonjol sebanyak 79 orang.

### **2. Sampel**

Pada penelitian ini penulis akan menggunakan teknik penarikan sample secara *Non-Probability* Sampling dengan menggunakan sampling sensus atau sampling jenuh karena seluruh populasi tersebut dijadikan sampel apabila populasinya dibawah 100. Maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 79 karyawan.

### **3. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data didalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi tersebut. Dan Sumber data yang ada dipenelitian tersebut diperoleh dari hasil wawancara, karyawan serta dari hasil kusioner tersebut.

## **D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

### **1. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3(Tiga) variabel bebas yaitu: variabel

Kepemimpinan (X1), variabel Kompensasi(X2), dan Variabel Lingkungan Kerja (X3)serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y).

## 2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang dapat dijadikan objek penelitian atau faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala sesuai dengan rumusan masalah. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Berikut indikator dirangkum dalam tabel dan disertakan variabel, indikator, sub indikator dan skala pengukuran.

**Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.  Edison, (2016:212)	1. Kemampuan Mengambil Keputusan 2. Kemampuan Memotivasi 3. Kemampuan Komunikasi 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan  Edison, (2016:214)	1. Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat. 2. Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. 3. Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian	Likert

			<p>pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung</p> <p>4. Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.</p> <p>Edison, (2016)</p>	
Kompensasi (X2)	<p>kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas atau prestasi kerja para karyawan.</p> <p>Sutrisno,(2017:149),</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah dan gaji</li> <li>2. Insentif</li> <li>3. Tunjangan</li> </ol> <p>Sutrisno, (2017:152)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.</li> <li>2. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.</li> <li>3. Imbalah tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.</li> </ol> <p>Sutrisno, E. (2017:149),</p>	Likert
Lingkungan Kerja (X3)	<p>Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.</p> <p>Sedarmayanti, (2018: 259).</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan Fisik</li> <li>2. Lingkungan Non Fisik</li> </ol> <p>Sedarmayanti, (2018:265)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. segala sesuatu yang berada disekitar manusia yang tidak bernyawa.</li> <li>2. Hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.</li> </ol> <p>Sedarmayanti, H. (2018)</p>	

Kepuasan Kerja (Y)	kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Edison, (2016: 76)	1. Kepuasan finansial 2. Kepuasan fisik 3. Kepuasan social 4. Kepuasan psikologi Edison, (2016:78)	1. Merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji/upah, berbagai macam tunjangan, jaminan sosial, promosi, fasilitas yang diberikan, dan lain sebagainya. 2. Merupakan indikator yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan yang digeluti, pengaturan waktu antara bekerja dan istirahat, keadaan suhu ruangan, sirkulasi udara, penerangan, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan dan umur karyawan. 3. Merupakan indikator yang berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama karyawan, dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda (jenis pekerjaan atau tingkatan jabatan), dan dengan lingkungan sekitar perusahaan. 4. Merupakan indikator yang berkaitan dengan keadaan jiwa karyawan. Edison, (2016)	Likert
--------------------	---	--	---	--------

*Sumber: peneliti 2021*

## E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan dua cara yaitu sebagai berikut:

### 1) Kuesioner

Menurut Sugiyono, (2015:97). kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana karyawan mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi lengkap mengembalikan kepada peneliti.



## 2) Studi Dokumentasi

Dalam melakukan penelitian ini, studi dokumentasi diperoleh peneliti dari artikel-artikel, majalah, buku dan penelusuran internet yang berkaitan dengan Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan.

## **F. Pengukuran Variabel**

Penelitian ini menggunakan Skala Likert 5 opsi sebagai skala pengukuran data. Instrumen dengan skala Likert akan berguna bila peneliti ingin melakukan pengukuran secara keseluruhan tentang suatu topik, pendapat atau pengalaman. Hasil pengukuran yang menggunakan skala Likert akan menghasilkan data interval. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dengan interval 1-5 dapat diberi skor mulai dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, hingga sangat setuju Sugiyono, (2015:97).

### **1. Uji Kualitas Data**

Sebelum data di analisis dan di evaluasi, terlebih dahulu data tersebut di uji dengan:

#### **a. Uji Validitas**

Validitas ialah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur dan akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang di yakini dalam pengukuran. Pengujian untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid Hidayat, (2015:58).

### **b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)**

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran, pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Biasanya butir tersebut dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang itu terhadap kuesioner adalah konsisten. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60 (Hidayat, (2015:58).

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik dilakukan diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala *normalitas*, gejala *multikolinearitas* dan gejala *heteroskedastitas* (Manullang & Pakpahan., 2013)

### **a. Uji Normalitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal dan biasanya berbentuk simetris. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel. Hipotesis dalam pengujian ini yaitu:

$H_0 : F(x) = F_0(x)$ , dengan  $F(x)$  adalah fungsi distribusi populasi yang diwakili oleh sampel dan  $F_0(x)$  adalah fungsi distribusi suatu populasi berdistribusi normal.

$H_1 : F(x) \neq F_0(x)$  atau distribusi populasi tidak normal. Pengambilan keputusan.

- Jika Probabilitas  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima

- Jika Probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji *Multikolinearitas* dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

#### **c. Uji Heterokedastistas**

Uji ini di gunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residul pada suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians berbeda, maka disebut heterokedastistas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan

*Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut *homoskedastis* Rusiadi & Hidayat, (2015:34).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot model* tersebut sebagai berikut:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

### 3. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan penelitian yang penulis buat, untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu melihat analisis pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja persamaan matematis analisis regresi linear berganda dituliskan dalam model persamaan sebagai berikut

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan (Dependent Variabel)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$\beta_2$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$\beta_3$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X1 = Kepemimpinan (*Independent Variabel*)

$X_2$  =Kompensasi (*Independent Variabel*)

$X_3$  =Lingkungan Kerja (*Independent Variabel*)

$\epsilon$  = *Error term*

#### 4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Uji ini merupakan persamaan regresi yang digunakan dalam proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestiasi variabel dependen terhadap variabel independen. Hipotesis yang akan diajukan akan di uji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini:

##### a. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table dengan ketentuan sebagai berikut :

Apabila :  $p > 0,05$  =  $H_a$  ditolak  $H_0$  diterima

$p < 0,05$  =  $H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak

atau :

kriteria pengambilan keputusan (KPK)

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ) apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , atau  $Sig F > 0,05$

Terima  $H_a$  (Tolak  $H_0$ ) apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau  $Sig F < 0,05$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut:

Keterangan :

$R^2$  = koefisien korelasi berganda dikuadratkan

$n$  = jumlah sampel

$K$  = jumlah variabel bebas

## b. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan thitung terhadap ttable dengan ketentuan sebagai berikut Ghozali & Nasehudin, (2012):

Apabila :  $p > 0,05 = H_a$  ditolak atau  $H_0$  diterima

$p < 0,05 = H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak

atau :

Kriteria pengambilan keputusan (KPK)

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ) apabila  $thitung < t_{tabel}$ , atau  $Sig > 0,05$

Terima  $H_a$  (Tolak  $H_0$ ) apabila  $thitung > t_{tabel}$ , atau  $Sig < 0,05$

## 5. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Adjusted Squared (R<sup>2</sup>) adalah koefisien determinasi yaitu koefisien yang menjelaskan seberapa besar proporsi variasi dalam dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen secara bersama-sama. Nilai R<sup>2</sup> koefisien determinasi berkisar antara 0-1. Nilai R<sup>2</sup> sama dengan nol (R<sup>2</sup> = 0) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila R<sup>2</sup> semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel dan bila R<sup>2</sup> semakin kecil mendekati 0 menunjukkan semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Bank Sumut**

PT. Bank pembangunan daerah Sumatera Utara disingkat BPDSU mendirikan di Medan Pada tanggal 04 November 1961 dalam bentuk Perusahaan Daerah (PD) berdasarkan Akta Notaris Rusli Nomor 22 dengan sebutan BPDSU. Pada tahun 1962 tentang ketentuan pokok Bank pembangunan daerah dan sesuai dengan Peraturan daerah Tingkat I Sumatera Utara No. 5 tahun 1965 bentuk usaha di ubah menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) . Modal dasar pada saat itu sebesar Rp. 100 juta dan sahamnya dimiliki oleh Daerah tingkat I Sumatera Utara dan Pemerintahan Daerah Tingkat II Sumatera Utara.

Sejalan dengan program Rekapitulasi, bentuk hukum BPDSU tersebut harus diubah dari perusahaan Daerah (PD) menjadi perseroan terbatas (PT) agar saham Pemerintah Pusat dapat masuk untuk mengembangkan dan dikemudian hari saham pihak ketiga dimungkin kan dapat masuk atas persetujuan DPRD Tingkat I Sumatera Utara, sehingga berdasarkan hal tersebut maka pada Tahun 1999, bentuk hukum BPDSU dirubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara atau disingkat PT. Bank Sumut yang berkedudukan dan berkantor pusat di Medan, JL. Imam Bonjol No. 18

Medan.

Perubahan tersebut dituangkan dalam Akte Pendirian Alina Hanum

Nasution, S.H., dan telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dibawah Nomor C-8224 HT.01.01.TH99, serta diumumkan dalam berita Negara Republik Indonesia Nomor 54 tanggal 6 Juli 1999. Modal dasar pada saat itu menjadi Rp. 400 Miliar yang selanjutnya dengan pertimbangan kebutuhan proyeksi pertumbuhan Bank, di tahun yang samamodal dasar kembali ditingkatkan menjadi Rp. 500 Miliar.

Sesuai dengan akta No. 39 tanggal 10 Juni 2008 yang dibuat dihadapan H. Marwansyah Nasution, SH, notaris di Medan berkaitan dengan akta penegasan No. 05, tanggal 10 November 2008 dan telah mendapat pengesahaan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sebagaimana dinyatakan dalam surat keputusan Nomor AHU-87927. AH. 01.02 tahun2008 tanggal 20 November 2008 dan telah beberapa kali mengalami perubahan.

Dan telah di umumkan dalam tambahan berita Negara Republik Indonesia No. 10 tangga 13 Februari 2009, maka modal dasar ditambahkan dari 500 miliar menjadi Rp. 1 trilyun. Anggaran dasar terakhir, sesuai dengan Akta No. 16, tanggal 29 Oktober 2010 akta notaris No. 03 tanggal 16 desember 2010 mengenai pernyataan keputusan rapat, yang dibuat dihadapan Afrizal Aesad,SH, Notaris di Medan yang telah mendapatkan persetujuan dari Menteri Hukum dan hakAsasi Manusia Nomor AHU-AH 01-043350 tanggal 10 Februari 2011. Anggaran dasar terakhir, sesuai



dengan Akta No. 12 tanggal 18 Mei 2011 dari Notaris Afrizal Arsad Hakim,SH,mengenaipernyataan Keputusan Rapat PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara. Perubahan anggaran dasar ini telah memperoleh persetujuan dari menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sebagaimana dinyatakan dalam Surat Keputusan No AHU-33566. AHU.01.02 Tahun 2011 tanggal 05Juli2011, dimana modal dasar mengalami perubahan dari Rp. 1 Trilyun menjadi Rp. 2 Trilyun.

PT. Bank SUMUT awal nya merupakan Bank Non Devisa yang kantor pusatnya pertama kali beralamatkan di JL. Palang Merah No. 62 (menyewakan Ruko Milik Sultan Negara) pada tahun 1962, namun Bank SUMUT berdasarkan persetujuan Bank Indoneia telah meningkatkan status menjadi Bank Umum Devisa yang diresmikan (*Launcing*) pada tanggal 7 September 2012 oleh pelaksana tugas Gubsu di Gedung Kantor Pusat Bank Sumut. Dari tahun ketahun PT. Bank SUMUTmengalami peningkatan asset sehingga untuk per 31 Desember 2013, asset PT. Bank SUMUT adalah sebesar Rp. 21.495 Milyar.

#### **b. Visi dan Misi Bank Sumut**

##### 1) Visi

“VisidariPTBankSUMUTadalahmenjadibankandalanuntukmembantu danmendorongpertumbuhanperekonomiandanpembangunandaerah disegala bidangsertasebagai salahsatu sumberpendapatandaerahdalam rangka peningkatantarafhiduprakyat”.

##### 2) Misi

Misi dari PT Bank SUMUT adalah mengelola dana pemerintah

dan masyarakat secara professional yang didasarkan pada prinsip-prinsip *compliance*

### c. **Statement Budaya Bank Sumut**

Statement Budaya Perusahaan atau sering dikenal dengan nama Motto dari PT Bank SUMUT adalah “**Memberikan Pelayanan TERBAIK**”.

Makna dari TERBAIK yaitu:

- 1) Berusaha untuk selalu **Terpercaya**
- 2) **Energik** didalam melakukan setiap kegiatan
- 3) Senantiasa bersikap **Ramah**
- 4) Membina Hubungan secara **Bersahabat**
- 5) Menciptakan suasana yang **Aman** dan nyaman
- 6) Memiliki Integritas tinggi **Integritas tinggi**
- 7) **Komitmen** penuh untuk memberikan yang terbaik.

### d. **Tujuan dan Fungsi Bank Sumut**

Adapun tujuan Bank Sumut adalah

- 1) Menghasilkan Laba
- 2) Meningkatkan pertumbuhan dikuasaiderah di berbagai bidang
- 3) Meningkatkan tarafhidup rakyat
- 4) Memenuhi fungsi social dengan penyediaan lapangan pekerjaan bagi masyarakat

Adapun fungsi Bank Sumut adalah

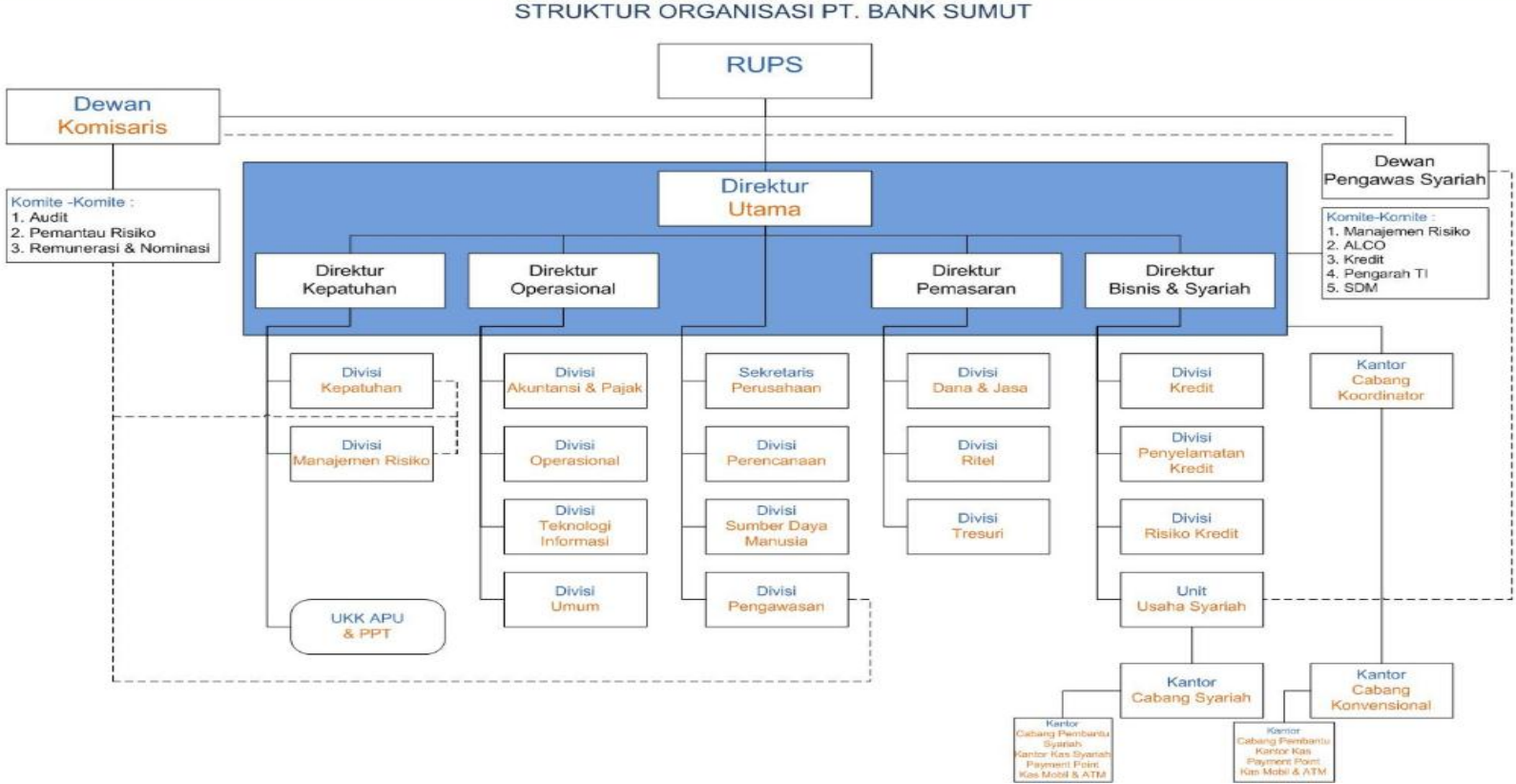
Fungsi dari pendirian PT Bank Sumut adalah sebagai alat kelengkapan otonomi daerah dibidang perbankan, PT Bank Sumut berfungsi sebagai penggerak dan pendorong laju pembangunan didaerah,

bertindak sebagai pemegang kas daerah yang melaksanakan penyimpanan uang daerah, serta sebagai salah satu sumber pendapatan asli daerah dengan melakukan kegiatan usaha sebagai Bank umum pada Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan sebagai mana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998.

**e. Struktur Organisasi Bank Sumut**

Struktur organisasi merupakan mekanisme yang terformat dalam pengelolaan suatu organisasi. Struktur organisasi menunjukkan suatu susunan yang berupa bagan, dimana terdapat hubungan diantara fungsi bagian, status ataupun orang-orang yang menunjukkan tanggung jawab dan wewenang yang berbeda dalam organisasi tersebut.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Sumut 2021



**f. Uraian dan Tugas Jabatan**

**1) Direktur Utama**

- a) Memimpin, mengkoordinir, membimbing, dan mengawasi serta melakukan penilaian terhadap kinerja pejabat dan karyawan di lingkungannya.
- b) Membimbing dan mengarahkan kegiatan pelayanan kepada nasabah, penggunaan teknologi Informasi, administrasi kredit, pengelolaan likuiditas serta memantau dan mengendalikan kegiatan-kegiatan tersebut.
- c) Membimbing dan mengarahkan kegiatan penghimpunan dana, penyaluran kredit, pemasaran jasa-jasa bank sesuai dengan ketentuan yang berlaku berdasarkan kebijakan direksi pada rencana kerja bank serta memantau dan mengendalikan kegiatan-kegiatan tersebut.
- d) Membimbing dan mengarahkan penyusunan rencana kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang untuk diajukan kepada direksi dan selanjutnya menyusun *action plan*, melakukan koordinasi atas pelaksanaan rencana kerja yang telah disetujui Direksi.
- e) Melakukan evaluasi atas *performance* dan memberikan pengarahannya dalam penyusunan program-program untuk meningkatkan *performance* sesuai target yang telah ditetapkan Direksi.
- f) Menjalin dan meningkatkan hubungan dengan masyarakat terutama pemilik dana dan pengusaha-pengusaha swasta, pemerintah dan yayasan-

yayasan.

- g) Memimpin kegiatan kelompok pemutus kredit sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- h) Membimbing mengarahkan upaya-upaya penyelesaian kredit non lancar.
- i) Mengelola dan mengamankan kunci pintu kluis penyimpanan uang dan penyimpanan surat berharga dan surat barang jaminan kredit serta seluruh inventaris kantor.
- j) Menyelenggarakan acara serah terima jabatan dan pengambilan sumpah pejabat struktural di bawahnya sesuai ketentuan yang berlaku.
- k) Mengadakan rapat-rapat untuk meningkatkan *performance* Cabang, pelayanan kepada nasabah, kebersihan dan kerapian kantor dan pengamanan seluruh harta bendaperusahaan.
- l) Melakukan tugas-tugas lainnyayang berhubungan dengan aktivitas Kantor Cabang.
- m) Memberikan sarandan pertimbangan kepada Direksi tentang langkah-langkah yang perlu diambil dibidang tugasnya.

## **2) Direktur Kepatuhan**

- a) Memberikan sarandan pertimbangan kepada Pemimpin tentang langkah-langkah yang perlu diambil dibagian tugasnya. Mensupervisi unit kerja dibawahinya.

- b) Membantu Pemimpin Cabang dalam membimbing dan mengawasi seluruh pekerjaan staf dan karyawan dilingkungan Kantor Cabang.
- c) Membantu Pemimpin Cabang dalam mengevaluasi dan meningkatkan *performance* Kantor Cabang.
- d) Melakukan upaya peningkatan pelayanan kepada nasabah.
- e) Mengkoordinir penyusunan rencana kerja dari unit kerja yang dibawah.
- f) Sebagai salah satu Ketua atau anggota Komite Pemutus Kredit Kantor Cabang sesuai dengan batas kewenangannya.
- g) Mengkoordinir dan memeriksa pembuatan laporan-laporan, analisa serta memberikan saran antisipasi untuk tindak lanjutnya.
- h) Melakukan pembinaan, pengawasan dan pengaturan seluruh kegiatan operasional Kantor Cabang termasuk Kantor Kas dan Kas Mobil.
- i) Mengatur kebutuhan likuiditas Kantor Cabang setiap harinya.
- j) Membantu Pemimpin Cabang dalam menjalin dan meningkatkan hubungan dengan masyarakat terutama pemilik dana.
- k) Mengawasi penggunaan seluruh harta benda yang berada dilingkungan Kantor Cabang.
- l) Memeriksa dan meneliti bilyet deposito dan sertifikat deposito serta surat berharga sesuai ketentuan yang berlaku.
- m) Memeriksa kebenaran lampiran neraca dan saldo rekening.

### **3) Pemimpin Divisi Pengawasan**

- a) Memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemimpin Cabang tentang langkah-langkah yang perlu diambil di bidang tugasnya dengan tembusan kepada Direksi cq. Divisi Pengawasan.
- b) Membantu Pemimpin Cabang dalam kegiatan yang berhubungan dengan pengawasan transaksi dan administrasi.
- c) Melakukan pemeriksaan dan kebenaran transaksi dan verifikasi nota serta memeriksa kelengkapan persyaratan administrasi sesuai ketentuan
- d) Memberitahukan segera kesalahan transaksi atau kekurangan persyaratan administrasi kepada kepala unit terkait untuk diperbaiki atau dilengkapi.
- e) Melaporkan segera kepada Pemimpin Cabang atas penyimpangan transaksi yang ditemukan untuk segera diambil tindakan dengan tembusan kepada Direksi cq. Divisi Pengawasan.
- f) Membuat laporan hasil temuan penyimpangan kegiatan operasional Kantor Cabang kepada Pemimpin Cabang dengan tembusan kepada Direksi cq. Divisi Pengawasan dan kepada Seksi Terkait.
- g) Membuat catatan atas setiap kesalahan dan penyimpangan yang terjadi, baik jenis maupun petugas dan pejabat yang melakukan dan secara rutin setiap bulan dilaporkan kepada Pemimpin Cabang dengan tembusan kepada Direksi cq. Divisi Pengawasan.

#### **4) Direktur Operasional**

- a) Mengatur, membimbing, mengarahkan dan mengawasi pegawai-pegawai di seksinya dalam melaksanakan tugasnya.



- b) Memberikan saran dan pertimbangan kepada Wakil Pemimpin Cabang tentang langkah-langkah yang perlu di ambil dibidang tugasnya.
- c) Melakukan pembinaan, pengawasan dan pengaturan seluruh kegiatan operasional Pelaksana Transfer/Inkasso/Pajak, Pelaksana Kliring, Pelaksana Verifikasi, Pelaksana Akuntansi IT &Laporan, Pelaksana Umum &Kepegawaian serta Pelaksana Administrasi Kredit.
- d) Memeriksa kebenaran, kelengkapan dan pencatatan dokumen transaksi pengiriman uang, pembebanan biaya, *testkey* dan mensahkannya.
- e) Memeriksa kebenaran posting transaksi seluruh kegiatan diseksinya yang di input ke computersesuai ketentuan yang berlaku.
- f) Menerima, memproses dan memeriksa bukti sehubungan dengan transfer/inkasso/LLG (LaluLintasGiro)
- g) Memeriksa warkat-warkat yang akan dikliring kandan Daftar Warkat Kliring.
- h) Memeriksa kebenaran bukti-  
buktipenerimaandanpembayaranberkenaandenganrekening-  
rekeningnasabah yangberhubungandenganseksinya.
- i) Mengadministrasikan daftar warkat yang akan di kliringkan dan daftar warkat pemindah bukuan.
- j) Memeriksa surat keterangan penolakan warkat kliring.
- k) Memeriksa dan mengawasi input data warkat-warkat kliring ke computer SistemOtomasiKliringLokal(SOKL).
- l) Memeriksa neraca kliring, laporan-laporan dan peralatan lainnya yang

berhubungan dengan tugasnya.

- m) Melakukan verifikasi atas seluruh nota yang telah diinput ke komputer pada hari yang sama sebelum bukti transaksi tersebut disampaikan ke Kontrol Intern atau diarsip kan sesuai ketentuan yang berlaku.
- n) Mengawasi dan memeriksa *follow up* surat-surat masuk dan keluar, baik dari ekstern mau pun intern.
- o) Mencetak rekap mutasi gabungan sertposisi Neraca dan Laba Rugi harian untuk disampaikan ke unit yang memerlukan sesuai ketentuan yang berlaku.
- p) Melakukan proses tutup hari transaksi dan mencetak rekap lampiran serta mencocokkannya dengan Neraca.
- q) Mencetak rekening giro/ kredit dan seluruh data yang dibutuhkan untuk keperluan laporan, pengarsipan dan lainnya serta mendistribusikannya ke seluruh unit yang memerlukan.
- r) Mengkoordinir pembuatan perhitungan ongkos yang masih harus dibayar pada akhir tahun buku.
- s) Menyusun laporan-laporan harian, mingguan, bulanan dan tahunan untuk kepentingan intern dan ekstern.

##### **5) Pemimpin Seksi Pelayanan Nasabah**

- a) Memelihara persediaan kas pada tingkat yang efisien sehingga likuiditas tidak terganggu dalam rangka mengoptimalkan rentabilitas.
- b) Mengelola dana Pemerintah Daerah dan menjaga agar tidak beralih ke bank lain.

- c) Menjalin dan memelihara hubungan dengan masyarakat dan instansi pemilik dana.
- d) Mengawasi dana tunai yang dikuasai para teller agar tetap dalam batas yang diizinkan oleh ketentuan yang berlaku.
- e) Mengawasi pelaksanaan tatakelolaperusahaanolehpegawaidilingkungan seksi pelayanan nasabah.
- f) Mengawasi pelaksanaanstandar layanan Bank Sumut oleh pegawaidilingkunganseksi pelayanan nasabah.
- g) Mengawasipenggunaanteknologiinformasiolehpegawaidilingkunganseksi pelayanan nasabah.
- h) Mengajukan rencana anggaran, investasi, inventaris untuk seksi pelayanan nasabah yang akan dituangkan ke dalamrencana kerjaanggaran tahun bank
- i) Menyusunprogramkerjaseksipelayanannasabahsehubungandenganupaya pencapaian targetrencana kerja dan melakukan pemantauan serta mengevaluasi pelaksanaannya.
- j) Menindaklanjuti hasil temuan dan rekomendasi dari Satuan PemeriksaanInternal(SPI)
- k) MenindaklanjutiPemeriksaEksternalsertamelaporkantindaklanjuttemuan kepada Pemimpin Cabang.
- l) Memeriksa status calon nasabah simpanan giro dalam daftar hitam BankIndonesia.
- m) Mengadministrasikanpembukuandanpenutupanrekeningsertamembuatdan memeliharaabuku register nasabah dan daftar hitam(*black list*).

- n) Membuat referensi bank, dan ablokir dan sejenisnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 6) Pemimpin Analisis Penyelamatan Kredit (APK)
- a) Mengawasi dan mengkoordinir seluruh kegiatan operasional di Seksi Penyelamatan Kredit.

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	32	33,33%	33,33%	33,33
	Wanita	47	66,66%	66,66%	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin wanita, yaitu sebanyak 47 orang (66,66%) dari total responden dan perempuan sebanyak 15 orang (33,33%).

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.2**  
**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	20	27%	27%	27%
	26-35	19	22%	22%	49%
	36-45	16	18%	18%	67%
	46-55	24	33%	33%	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden yang berusia 18-25 tahun sebanyak 120 orang, berusia 26-35 tahun sebanyak 19 orang, berusia 36-45 ada 16 orang, responden berusia 24 tahun sebanyak 15 orang. Dapat disimpulkan mayoritas responden pada penelitian ini berusia 46-55 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

**Tabel 4.3**

Pendidikan					
Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	26	33%	33%	33%
	S1	32	44%	44%	77%
	S2	21	22%	22%	100%
	Total	79	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini memiliki pendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 26 orang total responden. Adapun yang berpendidikan S1 sebanyak 32 orang, yang berpendidikan S2 sebanyak 21 orang.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel independen yaitu Kepemimpinan(X1), Kompensasi(X2), Lingkungan Kerja (X3), serta 1 (satu) variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y). Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 79 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-ragu (N) dengan skor 3

- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

**Tabel 4.4 Pernyataan : Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	21	27%	27%	27%
	R	19	22%	22%	49%
	S	16	18%	18%	67%
	SS	23	33%	33%	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 27%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 22%, responden yang menjawab setuju sebanyak 18% dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33%. Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.”

**Tabel 4.5. Pernyataan :  
Sayamerasaperusahaansudahmemberikangajiyangdapatmencukupikebutuhanhidup keluarga**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	19	22%	22%	22%
	R	19	22%	22%	44%
	S	19	22%	22%	66%
	SS	22	33%	33%	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 22%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 22%, responden yang menjawab setuju sebanyak 22% dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33%. Dapat disimpulkan

bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Saya merasa perusahaan sudah memberikangaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga”.

**Tabel 4.6. Pernyataan : Saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	21	27%	27%	27%
R	18	22%	22%	49%
S	16	18%	18%	67%
SS	24	33%	33%	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 27%, responden yang menjawab setuju sebanyak 22%, responden yang menjawab setuju sebanyak 18% dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33%. Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan.”

**Tabel 4.7. Pernyataan : Saya senang dengan promosi (kenaikan jabatan) se- terjadi di perusahaan.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
Valid TS	19	22%	22%	22%
R	19	22%	22%	44%
S	19	22%	22%	66%
SS	22	33%	33%	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 22%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 22%, responden yang menjawab setuju sebanyak 22%, dan

responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33%. Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab ragu-ragu terhadap pernyataan “Saya senang dengan promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi di perusahaan.”

**Tabel 4.8 Pernyataan :** Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	22	31%	12	12
	R	19	22%	20	32
	S	15	13%	48	80
	SS	23	33%	20	100.0
	Total	79	100	100	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 31%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 10%, responden yang menjawab setuju sebanyak 13% dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15%. Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya”.

**Tabel 4.9 Pernyataan Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	19	22%	22%	22%
	R	19	22%	22%	44%
	S	19	22%	22%	66%
	SS	22	33%	33%	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 22%, responden yang



menjawab ragu-ragu sebanyak 22%, responden yang menjawab setuju sebanyak 22%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33%. Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab ragu ragu terhadap pernyataan “Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan.”

**Tabel 4.10. Pernyataan : Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	23	31%	12	12
	R	19	22%	20	32
	S	15	13%	48	80
	SS	24	33%	20	100.0
	Total	79	100	100	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan pada Tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 31%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 22%, responden yang menjawab setuju sebanyak 13%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33%. Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab ragu-ragu terhadap pernyataan “Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya”.

**Tabel 4.11. Pernyataan : Saya senang dengan atasan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	22	31%	12	12
	R	19	22%	20	32
	S	15	13%	48	80
	SS	23	33%	20	100.0
	Total	79	100	100	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan pada Tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 31%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 22%, responden yang menjawab setuju sebanyak 13%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33%. Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab ragu-ragu terhadap pernyataan “Saya senang dengan atasan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi”

#### 4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

##### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar angket yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 4.12**  
**Uji Validitas (X1) Kepemimpinan**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	27.7468	22.140	.324	.776
X1.2	27.1646	22.960	.465	.747
X1.3	27.2658	21.659	.517	.737
X1.4	27.2658	21.044	.520	.736
X1.5	27.0127	22.218	.554	.734
X1.6	27.4304	20.889	.503	.739
X1.7	27.2785	22.793	.505	.742
X1.8	27.2532	21.397	.450	.749

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.12 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji

validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel kepemimpinan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.13**  
**Uji Validitas (X2) Kompensasi**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	23.8228	16.225	.484	.846
X2.2	23.4684	14.175	.739	.815
X2.3	23.4684	16.175	.489	.845
X2.4	23.4430	16.506	.457	.848
X2.5	23.4557	14.405	.731	.816
X2.6	23.5190	15.612	.493	.846
X2.7	23.5696	15.197	.588	.834
X2.8	23.4557	14.072	.739	.814

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.13 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel Kompensasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.14**  
**Uji Validitas (X3) Lingkungan Kerja**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	23.3924	18.703	.532	.821
X3.2	23.5063	19.792	.571	.813
X3.3	23.4304	19.889	.526	.819
X3.4	23.3418	19.074	.557	.815
X3.5	23.6076	19.729	.646	.805
X3.6	23.6203	20.033	.635	.807
X3.7	23.6203	19.726	.620	.807
X3.8	23.4177	20.477	.457	.827

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.14 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.15**  
**Uji Validitas (Y) Kepuasan Kerja**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	23.4684	18.765	.535	.830
Y2	23.1139	17.256	.717	.808
Y3	23.3165	18.988	.527	.832
Y4	23.2785	17.819	.530	.833
Y5	23.3165	18.527	.529	.831
Y6	23.1392	17.455	.703	.810
Y7	22.9494	17.844	.539	.831
Y8	23.2278	17.973	.566	.827

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Dari tabel 4.15 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

#### **b. Pengujian Reliabilitas**

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Baihaqi, 2010:67). Suatu penelitian dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap suatu kelompok dengan subyek yang sama akan

menghasilkan hasil yang sama. Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan *Cronbach Alpha Coeficient* menggunakan bantuan *software* SPSS 16.0. Data yang diperoleh akan dapat dikatakan *reliable* apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6 (Baihaqi, 2011:70).

**Tabel 4.16 Uji Reliabilitas X<sub>1</sub>  
(Kepemimpinan)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,768	8

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0*

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,768 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel Kepemimpinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.17 Uji Reliabilitas X<sub>2</sub>  
(Kompensasi)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,852	8

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 19.0*

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,852 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel Kompensasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.18 Uji Reliabilitas X<sub>3</sub>  
(Lingkungan Kerja)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,834	8

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 19.0*

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,834 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.19 Uji ReliabilitasY  
(Kepuasan Kerja)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,844	8

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 19.0*

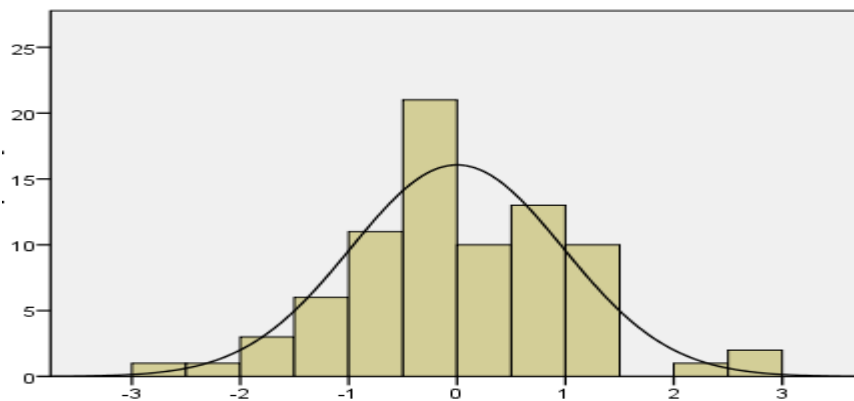
Berdasarkan tabel 4.19 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,844 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja adalah reliabel atau dikatakan handa.

## 5. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

#### 1) Uji Histogram

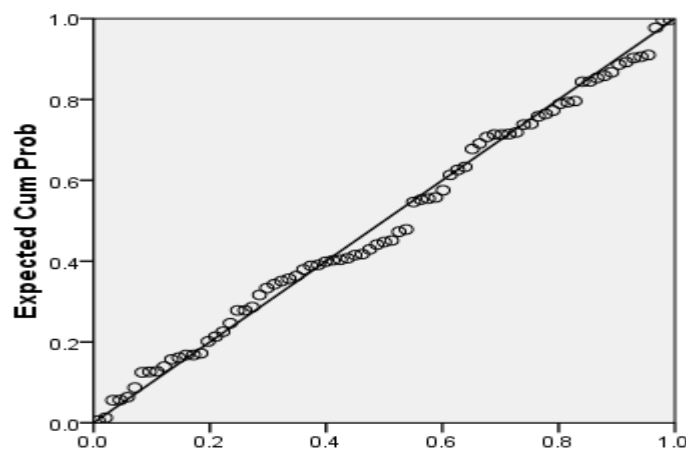


**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Gambar 4.1, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

## 2) Uji PP Plot



**Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas**

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

## 3) Uji Kolmogrov-Smirnov

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji kolmogrov simornov (1 sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai  $Asym.sig(2-tailed) > \alpha$  taraf nyata ( $\alpha=0.05$ ) maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.20**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.48351600
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.044
Kolmogorov-Smirnov Z		.614
Asymp. Sig. (2-tailed)		.846

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.20 diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai Asymp Sig sebesar 0,846 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya. Berdasarkan pada tabel di atas maka dapat disimpulkan data bersifat normal karena nilai asymp.sig di atas 0,05. Sehingga data dikatakan terdistribusi secara normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji



ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value*  $> 0,10$  atau  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.21**  
**Uji Multikolinieritas**

Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.322	0.191		
Kepemimpinan	0.265	0.792	0.502	1.990
Kompensasi	7.957	0.000	0.453	2.206
Lingkungan Kerja	2.506	0.014	0.583	1.714

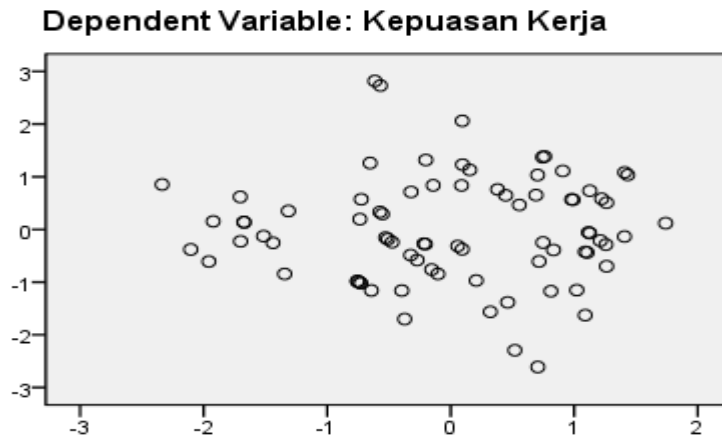
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.21 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Kepemimpinan  $1,990 < 10$  , Kompensasi  $2,206 < 10$  , dan Lingkungan Kerja  $1,714 < 10$  serta nilai *Tolerance* Kompensasi  $0,502 > 0,10$  , Kompetensi  $0,453 > 0,10$  , dan Lingkungan Kerja  $0,583 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## 6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Tabel 4.22**  
**Regresi Linier Berganda**

Coefficientsa			
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients
(Constant)	0.264	1.947	

Kepemimpinan	0.020	0.077	0.022
Kompensasi	0.766	0.096	0.705
Lingkungan Kerja	0.188	0.075	0.196

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.22 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 0,264 + 0,020 X_1 + 0,766X_2 + 0,188 X_3 + e$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 0,264.
- b. Jika terjadi peningkatan Kepemimpinan sebesar 1 (satu) satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan naik sebesar 0,020 atau 2%.
- c. Jika terjadi peningkatan Kompensasi sebesar 1 (satu) satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,766 atau 76,6%.
- d. Jika terjadi peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan menurun sebesar 0,188 atau 18,8%.

## 7. Uji Hipotesis (*Test Goodness Of Fit*)

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Dani,2018). Menurut Sekaran (2017) hipotesis bisa didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji.

### a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  artinya terdapat pengaruh yang

signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah (Ghozali, 2011):

- 1) Menyusun hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_1$ )
  - a)  $H_0$  : diduga variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
  - b)  $H_1$  : diduga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Menetapkan kriteria pengujian sebagai berikut:
  - a) Terima  $H_0$  (tolak  $H_1$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t > \alpha$  5%
  - b) Tolak  $H_0$  (terima  $H_1$ ), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t < \alpha$  5%

Hasil uji Signifikan Parsial (Uji t) dapat dilihat dalam tabel 4.18 berikut ini:

**Tabel 4.23**  
**Uji Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.264	1.947		0.136	0.892
Kepemimpinan	0.020	0.077	0.022	0.265	0.792
Kompensasi	0.766	0.096	0.705	7.957	0.000
Lingkungan Kerja	0.188	0.075	0.196	2.506	0.014

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 4.23 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t < \alpha$

$H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t > \alpha$

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,265 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,99 dan signifikan sebesar 0,792, sehingga  $t_{hitung} 0,265 < t_{tabel} 1,99$  dan signifikan  $0,792 > 0,05$ , maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

## 2) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau Sig.  $t < \alpha$

$H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau Sig.  $t > \alpha$

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,957 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,99 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 7,450 > t_{tabel} 1,98$  dan signifikan  $0,00 < 0,05$ , maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

## 3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau Sig.  $t < \alpha$

$H_3$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau Sig.  $t > \alpha$

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,506 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,99 dan signifikan sebesar 0,014, sehingga  $t_{hitung} 2,506 > t_{tabel} 1,99$  dan signifikan  $0,014 < 0,05$ , maka  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

### b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah

dengan melihat *level of significant* ( $< 0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah (Ghozali, 2011):  
Menyusun hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_1$ )

- a)  $H_0$  : diduga variabel bebas (kompensasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) secara simultan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).
- b)  $H_3$  : diduga variabel bebas bebas (kompensasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) secara simultan/bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).

Menetapkan kriteria pengujian sebagai berikut:

- c) Terima  $H_0$  dan tolak  $H_3$  jika angka apabila nilai F-hitung  $>$  F-tabel.
- d) Tolak  $H_0$  dan terima  $H_3$  jika angka apabila nilai F-hitung  $<$  F- tabel.

Nilai F tabel dihitung dengan menggunakan tabel distribusi nilai F tabel. Nilai  $df_1 = k - 1$ ,  $df_2 = n - k$ .

Dimana :

$k$  : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

$n$  : adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 3 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai  $k = 4$ , nilai  $df_1 = 3$  ( $4-1$ ) dan nilai  $df_2 = 97$  ( $100-3$ ). Dari tabel distribusi nilai F-tabel maka nilai F-tabel = 2,70.

**Tabel 4.24**  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1320.503	3	440.168	68.620	.000 <sup>a</sup>
	Residual	481.092	75	6.415		
	Total	1801.595	78			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.24 di atas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 68,620 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,81 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa secara simultan dalam penelitian ini kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka Hipotesis (4) diterima.

### c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui keratan hubungan antara variabel independendengan variabel dependen. Apabila nilai  $R^2$  yang semakin mendekati satu maka variabel independen yang ada dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan begitu juga sebaliknya apabila  $R^2$  yang semakin mendekati nol maka variabel- variabel independen tidak dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Besaryakoefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 sampai dengan 1.

**Tabel 4.25**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.856	0.733	0.722	2.533

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan tabel tabel 4.25 di atas dapat dilihat angka *adjusted R Square* 0,722 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 72,2% Kepuasan Kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya  $100\% - 72,2\% = 27,8\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti promosi, budaya organisasi, pengawasan dan lain-lain.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,265 dengan sig 0,792. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini ditolak. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kepemimpinan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan secara tidak mutlak dan tidak signifikan secara bersamaan sebesar 0,020 satuan. Dengan kata lain ketika kepemimpinan dengan indikator mampu mengambil keputusan, mampu memotivasi, mampu berkomunikasi dan mampu mengendalikan bawahan maka kepuasan kerja akan meningkat.

Hasil penelitian ini tidak sama dengan hasil penelitian M.L. Voon\*, M.C. Lo, K.S. Ngui, N.B. Ayob (2011) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pada data yang



diperoleh secara langsung dari responden melalui angket disimpulkan bahwasannya kepuasan responden yang masih rendah karena pimpinan tidak dapat memimpin bawahan dengan mengkomunikasikan tujuan dan tugas yang ada di perusahaan dengan baik sehingga peran pimpinan tidak terlihat dalam penyelesaian masalah yang dihadapi karyawan. Berdasarkan indikator terendah pada variabel kepemimpinan menyatakan bahwasannya pimpinan belum efektif mengendalikan bawahannya sehingga banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan karena kurangnya kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan, komunikasi dan pesan yang baik di perusahaan.

## **2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,957 dengan sig.0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kompensasi akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan secara bersamaan sebesar 0,766 satuan. Peningkatan kompensasi yang diharapkan karyawan yaitu dalam bentuk insentif dan tambahan tunjangan lembur. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Had Purnomo (2010) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan mengharapkan insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Mereka juga

mengharapkan imbalah tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan . Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (d) yaitu karyawan kurang termotivasi dan kurang semangat dalam berkerja disebabkan dengan insentif yang diterimanyatelah terjawab. Berdasarkan pada hasil analisis data melalui angket dapat dilihat bahwasannya responden kompensasi perlu ditingkatkan. Indikator terendah pada penelitian ini menjelaskan bahwasannya pemberian tunjangan yang masih rendah oleh perusahaan terhadap karyawan sehingga mereka kurang puas bekerja di perusahaan Bank Sumut.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,506 dengan sig 0,014. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (satu) dalam penelitian ini diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja yang kondusif di kantor akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan secara bersamaan sebesar 0,188 satuan. Dengan kata lain lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik berupa hubungan atasan dengan bawahan dan adanya hubungan yang baik antar rekan kerja akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Mangundap, dkk (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (c) yaitukurangnya interaksi antara sesama rekan kerja yang mengakibatkan hubungan kerja kurang harmonis. Responden merasa pentingnya dukungan dari atasan dan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara bersama dan memecahkan masalah bersama. Indikator terendah pada penelitian ini menunjukkan bahwasannya karyawan mengharapkan adanya lingkungan non fisik yang kondusif dan suportif agar karyawan dapat puas dalam bekerja karena ada bentuk hubungan sosial yang saling mendukung antara atasan dengan bawahan maupun dengan sesama rekan kerja.

#### **4. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 68,620 dengan sig.0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (a) yaitu karyawan merasa kurang puas dengan insentif dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan tuntutan kerja dan target yang begitu tinggi.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka diperoleh beberapa kesimpulan yang dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,265 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,99 dan signifikan sebesar 0,792, sehingga  $t_{hitung} 0,265 < t_{tabel} 1,99$  dan signifikan  $0,792 > 0,05$ , maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja hal ini dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,957 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,99 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 7,450 > t_{tabel} 1,98$  dan signifikan  $0,00 < 0,05$ , maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja hal ini dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,506 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,99 dan signifikan sebesar 0,014, sehingga  $t_{hitung} 2,506 > t_{tabel} 1,99$  dan signifikan  $0,014 < 0,05$ , maka  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
4. Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dari

analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 68,620 dengan sig.0,000.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan untuk instansi terkait yaitu manajemen perusahaan :

1. Perlu adanya penyesuaian kompensasi antara pegawai tetap dan kontrak agar tidak ada perbedaan yang sangat besar dari sisi kompensasi karena karyawan kontrak memiliki tugas yang hampir sama dengan pegawai tetap sehingga perlu ditingkatkan lagi sesuai dengan uraian jabatannya.
2. Perusahaan harus memberikan kesempatan secara terbuka bagi setiap karyawan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menjadi pemimpin dengan pendekatan kekeluargaan dan profesionalitas agar tercipta hubungan yang kondusif dan adanya komunikasi sehingga permasalahan yang ada di perusahaan dapat diselesaikan dengan baik.
3. Perusahaan harus dapat memperbaiki fasilitas fisik terkait dengan kondisi di ruangan kantor pegawai perlu dilakukan pembenahan dan referasi dengan mempertimbangkan kenyamanan dan keselamatan bagi pegawai agar ruangan menjadi lebih kondusif. Perlu ditata ulang ruang kantor agar pegawai tidak merasa sempit dan leluasa dalam bekerja, perlu diperhatikan pula ruangan harus tetap menjaga sirkulasi udara yang sehat, dan perlu adanya tata letak meja kerja yang lebih fleksibel agar dapat bekerja lebih efisien.
- 4.** Instansi terkait harus memperhatikan pentingnya lingkungan kerja non fisik yaitu dengan menjaga hubungan komunikasi yang baik antara atasan dan

bawahan maupun antar rekan kerja agar suasana kantor tetap kompak dan saling mendukung satu sama lain dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Abdurrahmat, F. (2016). *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Affif, F. (2015). *Blue Ocean Strategy dan Ekonomi Kreatif*. Rangkaian Kolom Kluster I.
- Anoraga, P. (2019). *Manajemen Bisnis Modern*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Boone, Louis E. dan Kurtz, David L. (2012). *Pengantar Bisnis Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- Edison, E. (2016). dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, Y., & Imas, K. (2016). MSDM Strategi dan Perubahan Dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. *Bandung: Alfabeta*.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2017). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Miftah, T. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.

Jurnal :

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- As' ad, A. (2018). Pengaruh Perencanaan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 165-182.
- Ashari, L. B. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pg. Kebon Agung. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 4(2), 194-209.



- Chandra, Addy Leo. (2015). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Ketahanan Pangan Dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat". *eJournal Administrasi Negara*. Vol. 1 No. 3.
- Choiriyah, C., & Taslim, T. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Orasi Bisnis: Jurnal Ilmiah Administrasi Niaga*, 8(2)
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2015). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Evanita, L. (2015). Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping. *Jakarta: Universitas Esa Unggul*.
- Febriani, N. M. T., & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh motivasi, kompensasi, serta lingkungan kerja fisik terhadap kinerja kerja karyawan hotel The Niche Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 2(5).
- Firdhaus, I. L. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Xii Kebun Kertowono Kecamatan Gucialit Kabupaten Lumajang.
- Haeruddin, K., & Tamsah, H. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 197-210.
- Hanani, R. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus RSUD Sunan Kalijaga Demak)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi UNISSULA).
- Handoko, E. (2019). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai seksi tata bangunan dan arsitektur Kota pada Dinas Tata Ruang Kota Bandung tahun 2019* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Hasibuan, R. (2017). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *Jurnal Dimensi*, 6(2).
- HELMI, T. A. (2017). Hubungan perilaku karyawan terhadap perilaku konsumen. *Jurnal Ekonomi*, 1-30.
- Hajar, S., & Kholik, K. (2021). Model Mata Kuliah Administrasi Pembangunan Dalam Menghasilkan Kompetensi Lulusan Sebagai Administrator Andal Di Bidang Perencanaan Pembangunan. *Warta Dharmawangsa*, 15(3), 429-442.

- Ilyas, Y. (2015). *Perencanaan SDM Rumah Sakit, Teori, Metoda, dan Formula Cetakan Ketiga. Depok. Fakultas Kesehatan Masyarakat.*
- Inaray, Jelita Caroline, Olivia S. Nelwan, Viktol P.K. Lengkong, (2016). “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Di Manado”. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16 No. 02 (<http://ejournal.unsrat.ac.id/>, diakses 03 September 2017).
- Iwashina, T., Rahayu, S., Tsutsumi, C., Mizuno, T., & Widyatmoko, D. (2020). Flavonoids and xanthones from the leaves of *Amorphophallus titanum* (Araceae). *Biochemical Systematics and Ecology*, 90, 104036.
- Indarjanti, P., & Bodroastuti, T. (2015). Pengaruh Kemampuan, Usaha Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1(1), 102597.
- Johannes, A. C., & Adolfina Rita, N. (2016). Taroreh. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Agen Pada AJB Bumi Putra 1912 Cab Cikala. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01).
- Kasmir, S. P., Thomas, A. P., & Scalisi, J. F. (2016). *U.S. Patent No. 9,237,318. Washington, DC: U.S. Patent and Trademark Office.*
- Koesmono, H. T. (2015). Pengaruh kepemimpinan dan tuntutan tugas terhadap komitmen organisasi dengan variabel moderasi motivasi perawat rumah sakit swasta Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), pp-30.
- Koesmono, H. T. (2015). *The influence of organizational culture, servant leadership, and job satisfaction toward organizational commitment and job performance through work motivation as moderating variables for lecturers in economics and management of private universities in east Surabaya. Educational Research International*, 3(4), 25-39.
- Machfudz, M., & Kamila, N. (2019). *Empowerment of Small Businesses through The Implementation of Qardhul Hasan Financing. Journal of Socioeconomics and Development*, 2(2), 99-106.
- Maduka, C. E., & Okafor, O. (2015). *Effect of motivation on employee productivity: A study of manufacturing companies in Nnewi. International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(7), 137-147.
- Mahmun, M. T. (2015). Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Sriwijaya. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 2(3), 1-12.119
- Maulana, V. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Karima Utama Surakarta dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

- Miftahun, N. Sugiyanto. (2015). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94-109.
- Moehersono, E., & Si, D. M. (2015). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. *Jakarta: Raja Grafindo Persada*.
- Moenir, A. S. (2015). *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*. Bumi Aksara.
- Muliawaty, L. (2019). Peluang dan Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era Disrupsi. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 10(1), 1-9.
- Nurhasan, R. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Pengembangan Karier pada PT. BPRS PNM Mentari Garut. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 16(3), 050-057.
- Nurhayati, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Di Bank Syariah Mandiri Kc Purwokerto* (Doctoral Dissertation, Iain).
- Nasution, M. D. T. P., Rafiki, A., Lubis, A., & Rossanty, Y. (2021). Entrepreneurial orientation, knowledge management, dynamic capabilities towards e-commerce adoption of SMEs in Indonesia. *Journal of Science and Technology Policy Management*.
- Omollo, P. A., & Oloko, M. A. (2015). *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. *International journal of human resource studies*, 5(2), 87-103.
- Munandar, A. S. (2015). *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Penerbit UI.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Jakarta: CV. Alfabeta.
- Panggabean, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kelima*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pramono, C. (2018). Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Prabu Mangkunegara, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta
- Rianto, H., & Olivia, H. (2020). Penguatan Tata Kelola Dan Manajemen Keuangan Pada Pelaku Usaha Di Kawasan Wisata Tiga Ras Danau Toba. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 4(2), 291-299.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan Ketujuh. Jakarta: Radar Jaya Offset.
- Yukl, Gary, (2015), *Leadership in Organization*, 10th Edition, Prentice-Hall Inc, Englewood Cliffs, New Jersey.

- Pramita, E. T. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Indonesia Distributor Gresik*(Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).120
- Rahadian, Fernanda. (2016). “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan”. Jurnal nominal, Vol. 5 No. 02 (<http://journal.uny.ac.id/>, diakses 03 September 2017).
- Rahmawati, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Penelitian mengenai Tenaga Administrasi Tata Usaha di Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).
- Riadi, M. A. N. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Selok Jaya Juwana* (Doctoral dissertation, IAIN KUDUS).
- Rivai, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Perawat Untuk Berhenti Bekerja Pada Rumah Sakit Columbia Asia Medan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(2), 64-74.
- Roscahyo, A. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 2(12), 1-16.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240-248.
- Saragih, R. H. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit 20 Deli Tua.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.
- Setiawan, F., & Dewi, A. S. K. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5).
- Setiyoningsih, E. (2015). *Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai Variabel Moderator (Studi pada Poultry Shop UD. Jatinom Indah, Kanigoro, Blitar)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Suparno, S., & Haryono, S. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Kompensasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pejabat Fungsional Statistisi Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(2), 451-475.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.121

- SUSANTO, S., Sarwani, S., & Afandi, S. (2018). *Analisis Kinerja Keuangan Untuk Mengetahui Tingkat Kesehatan, Pertumbuhan Dan Prospek Usaha Pada Unit Usaha Koperasi (Studi Kasus Koperasi Awak Pesawat Garuda Indonesia di Tangerang)*. *INOVASI*, 1(1).
- Suyanto, M. A., Paramata, M. R., & Abdul, E. M. (2019). *Job Satisfaction as an Intervening Variable in the Effect of Motivation on the Performance*. *Global Journal of Management And Business Research*.
- Syarif, A. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ptpn X Kebun Kertosari)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Jember).
- Taukhit, T., Margawati, A., & Ardani, M. H. (2015). *Pengalaman Perawat dalam Membuka Praktik Mandiri Keperawatan Di Kabupaten Badung Provinsi Bali* (Doctoral dissertation, Diponegoro University).
- Thoha, M. (2016). *Kepemimpinan dalam manajemen*. PT RajaGrafindo Persada.
- Thoha, Miftah. (2015). *“Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya”*. Bandung: PT Raja Grafindo Persada.
- Ulfah, S. N. (2019). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Ocean Asia Industry Cikande* (Doctoral dissertation, UIN SMH BANTEN).
- Van Heerebeek, L., Hamdani, N., Handoko, M. L., Falcao-Pires, I., Musters, R. J., Kupreishvili, K., & Borbely, A. (2018). CLINICAL PERSPECTIVE. *Circulation*, 117(1), 43-51.
- Wahyuningsih, R. (2015). *Penatalaksanaan diet pada pasien*. Graha Ilmu.
- Wibowo, A., & Ramadian, D. (2011). Model simulasi kinerja produksi teh untuk meminimisasi work-in-process. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 9(1), 7-12.
- Wibowo, H. (2017). Peningkatan Kemampuan Menyimak Melalui Pemberdayaan Sumber Belajar pada Pelajaran Bahasa Indonesia. *Jurnal Teknologi Pendidikan, (online)*, 9(2).
- Widiaswari, R. R. (2015). Hubungan Antara Faktor Kemampuan Dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Banjarbaru Kota. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(3), 18-29.
- Wirawan, A. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Pos Sub Direktorat Sdm Bandung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Pasundan*, 88.122
- Yasa, I. P. S., & Utama, I. W. M. (2015). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Karma Jimbaran. *E-Jurnal Manajemen*, 3(3).
- Zahriah, Wita Umi, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana. (2015). *“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN*

(Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang”. Jurnal Administrasi Bisnis(JAB).Vol.2No.1(<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/>), diakses pada 8 September 2017).