

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. MENARA AGUNG PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen
Universitas Negeri Padang*



Oleh :

KAMARDI JANUAR

2007 - 88834

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK

TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

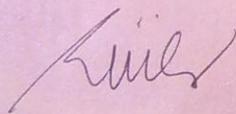
PT. MENARA AGUNG PADANG

Nama : Kamardi Januar
BP / NIM : 2007 / 88834
Program Studi : Manajemen
Keahlian : SDM
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Desember 2012

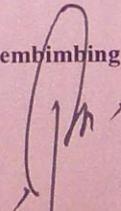
Disetujui Oleh :

Pembimbing I



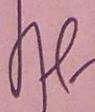
Rini Sarianti, SE, M.Si
NIP. 196503061990 01 2001

Pembimbing II



Perengki Susanto, S.E, M.Sc
NIP. 19810404 200501 1 002

Mengetahui
Ketua Prodi Manajemen



Erni Masdupi, SE, M.Si, Ph.D
NIP. 19740424 199802 2 001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus

Setelah dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi

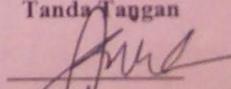
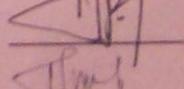
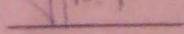
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

**“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. MENARA AGUNG PADANG”**

Nama : Kamardi Januar
Nim / Bp : 88834 / 2007
Program Studi : Manajemen
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi - UNP

Padang, Desember 2012

Tim Penguji

No	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua	Rini Sarianti, S.E, M.Si	
2.	Sekretaris	Perengki Susanto, S.E,M.Sc	
3.	Anggota	Rahmiati SE, M.Sc	
4.	Anggota	Firman, SE, M.Si	

ABSTRAK

Kamardi Januar 2007/88834 : “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Menara Agung Padang”, Skripsi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Pembimbing

**: 1. Rini Sarianti SE, M.Si
2. Perengki Susanto SE, M.Sc**

Masalah dalam penelitian ini adalah sejauh mana pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana, (1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Menara Agung Padang, (2) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Menara Agung Padang.

Penelitian ini dilaksanakan di kantor PT. Menara Agung Padang dan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 78 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *teknik Clustered Random Sampling* yang artinya diambil dari keseluruhan populasi secara acak yang dijadikan sampel, maka jumlah sampel adalah 45 orang karyawan. Untuk melihat pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Menara Agung Padang digunakan analisis *regresi berganda* dengan menggunakan program SPSS versi 17.00.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan taraf signifikansi 0.041 ($0,041 > 0,05$) dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan taraf signifikansi 0.000 ($0.000 < 0.05$).

Dalam penelitian ini penulis memberi saran kepada pihak perusahaan bahwasanya dalam mewujudkan kepemimpinan yang baik, pimpinan perusahaan harus dapat menyelesaikan setiap permasalahan yang ada dengan baik juga, seperti kehadiran seorang pimpinan dalam menyelesaikan masalah yang ada, karena hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Menara Agung Padang.

Dan pihak perusahaan juga perlu memperhatikan keadaan lingkungan kerja Fisik seperti ruangan kerja yang tidak terlalu bising dan pemilihan warna ruangan kerja, karena hal ini dapat membantu karyawan untuk lebih tenang dalam bekerja sehingga hasil kerja akan lebih baik dan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Menara Agung Padang.

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas karunia yang dilimpahkan sebagai sumber dari segala solusi dan rahmat yang dicurahkan sebagai peneguh hati, penguat niat sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **”Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Menara Agung Padang”** dan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Negeri Padang. Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu dan membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini.

1. Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si selaku pembimbing I, dan Bapak Perengki Susanto, SE, M.Sc selaku pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis mulai dari awal hingga penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Hendri Andi Mesta, SE, MM.Ak, dan Bapak Firman, SE, M.Si selaku penguji II yang telah memberikan kritikan, saran dan masukan yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan fasilitas dan petunjuk-petunjuk dalam penyelesaian skripsi ini.

4. Ibu Erni Masdupi,SE,M.Si,Ph.D selaku Ketua Program Studi dan Ibu Rahmiati,SE,M.Sc Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu kelancaran penulisan skripsi ini.
5. Bapak Firman, SE, M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing penulis selama duduk dibangku perkuliahan hingga penyelesaian studi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membimbing dan berbagi ilmu pengetahuan kepada penulis selama penulis duduk dibangku perkuliahan.
7. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha, Administrasi, Prodi, Pegawai Perpustakaan, dan Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.
8. Pimpinan serta seluruh karyawan PT. Menara Agung Padang yang telah membantu penulis selama pengerjaan hingga penyelesaian skripsi ini.
9. Teristimewa penulis ucapkan kepada Ibunda dan Ayahanda tercinta, kakak-kakak penulis yang selalu memberikan dukungan dan semangat, kepada seluruh keluarga yang mengiring langkah penulis dengan do'a serta memberikan dukungan moril dan materil sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan skripsi ini.

10. Dan ucapan terima kasih kepada sahabat, rekan-rekan Manajemen, rekan-rekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang seperjuangan serta semua pihak yang telah banyak memberikan semangat dan dorongan.

Penulis menyadari bahwa pengetahuan yang penulis miliki sangat terbatas, maka untuk itu saran dan kritik yang sifatnya membangun demi sempurnanya penulisan skripsi ini sangat penulis harapkan. Harapan penulis semoga skripsi ini memberi arti dan manfaat bagi pembaca terutama bagi penulis sendiri. Semoga Allah SWT Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang meridhoi dan mencatat usaha ini sebagai amal kebaikan kepada kita semua. Amiin

Padang, September 2012

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	10
1. Kepuasan Kerja.....	10
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	10

b. Teori Kepuasan Kerja	12
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan.....	14
d. Indikator Kepuasan Kerja	16
2. Kepemimpinan	17
a. Pengertian Kepemimpinan	17
b. Teori Kepemimpinan	18
c. Tipe-Tipe Kepemimpinan	20
d. Fungsi Kepemimpinan	21
e. Indikator Kepemimpinan	24
3. Lingkungan Kerja Fisik	24
a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik	24
b. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik.....	25
c. Indikator Lingkungan Kerja Fisik.....	26
B. Penelitian Relevan	27
C. Kerangka Konseptual	28
D. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Ruang Lingkup Jenis Penelitian.....	31
B. Tempat dan Waktu Penelitian	31
C. Populasi dan Sampel	31
D. Jenis dan Sumber Data	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
F. Defenisi Operasional.....	35

G. Instrumen Penelitian.....	37
H. Uji Coba Instrumen	38
I. Hasil Uji Coba Instrumen.....	40
J. Teknik Analisis Data.....	40
1. Analisis Deskriptif.....	41
2. Analisis Induktif	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	46
1. Gambaran Umum Perusahaan	46
2. Karakteristik Responden	49
3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	51
4. Analisis Induktif	57
B. Pembahasan Hasil Penelitian	73
1. Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja	64
2. Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	68
B. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Data Tingkat Kemangkiran Karyawan Tahun 2011.....	3
3.1. Jumlah Populasi Dan Sampel.....	33
3.2. Daftar Skor Jawaban Pernyataan.....	37
3.3. kisi-kisi kuesioner penelitian.....	38
3.4 Uji validitas	40
3.5 Uji Reabilitas	40
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin.....	49
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	49
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	50
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Tugas.....	51
4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan.....	52
4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisi.....	54
4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	56
4.8 Uji Multikolinearitas.....	57
4.9 Uji Normalitas Metode Kolmogorof-Smirnov.....	59
4.10 Uji Regresi Berganda.....	61
4.11 Koefisien Determinasi.....	62
4.12 Uji F	63
4.13 Uji T	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual.....	30
4.1 Struktur Organisasi PT. Menara Agun.....	48
Scatterplot.....	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan zaman yang pesat menuntut setiap perusahaan, instansi atau organisasi untuk terus maju dan mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi, terutama dalam mengelola dan meningkatkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Maksudnya orang-orang yang ada dalam organisasi (perangkat organisasi) sebagai faktor penting dalam sebuah perusahaan harus mampu meningkatkan daya saing dengan kompetitor-kompetitor yang ada. Hal ini dilakukan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk mewujudkan tujuan tersebut sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi, dan mau bekerjasama dalam tim untuk melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka.

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi perusahaan dan masyarakat.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam hal ini

manusia adalah semua orang yang terlibat dalam perusahaan tersebut, baik yang menduduki jabatan tinggi sebagai pimpinan ataupun yang berkedudukan sebagai bawahan dan keduanya harus bisa membentuk kerjasama yang baik dan komunikasi yang aktif. Untuk menjadikan semua itu sebuah organisasi memerlukan kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik yang mendukung untuk dapat memberikan kepuasan kerja yang tinggi kepada pegawainya.

Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya dan mengandung pengertian bahwa karyawan mempunyai sikap positif terhadap lingkungan kerja fisik dan pekerjaan, sehingga menimbulkan peningkatan kepuasan kerja kearah yang lebih baik.

Kepuasan kerja karyawan adalah salah satu masalah yang menjadi perhatian besar bagi PT. Menara Agung Padang. PT. Menara Agung Padang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan sepeda motor, asesoris dan *service* motor Honda. Perusahaan ini memiliki banyak SDM yang bekerja di dalamnya dan dikelola oleh manajemen yang professional. Sebagai suatu perusahaan yang terkemuka, pengoperasian perusahaan ini banyak tergantung kepada kinerja SDM dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan pada kantor PT. Menara Agung Padang, permasalahan sumber daya manusia masih terlihat, diantaranya adalah kepuasan kerja karyawan yang relatif rendah. Rendahnya kepuasan kerja karyawan PT. Menara Agung Padang ini dapat

dilihat dari tingkat kemangkiran karyawan selama bulan Januari-Desember 2011.

Tabel 1 : Tingkat Kemangkiran Karyawan PT. Menara Agung Padang Tahun 2011.

Bulan	Jumlah pegawai (orang) (1)	Hari kerja (hari) (2)	Jumlah mangkir (orang) (3)	Tingkat mangkir $3/(1 \times 2) \times 100\%$
Januari	78	27	11	0,52%
Februari	78	25	13	0,67%
Maret	78	27	10	0,47%
April	78	26	6	0,29%
Mei	78	27	7	0,33%
Juni	78	26	12	0,59%
Juli	78	27	13	0,62%
Agustus	78	27	15	0,71%
September	78	26	18	0,89%
Oktober	78	27	10	0,47%
November	78	26	12	0,59%
Desember	78	27	6	0,28%

Sumber: Olahan Data Primer (2012)

Angka kemangkiran di atas diperoleh dengan menggunakan rumus

Hasibuan (2004:51) sebagai berikut :

$$\text{Tingkat kemangkiran} = \frac{\text{jumlah hari kerja hilang karena absen pekerjaan selama suatu periode}}{\text{rata-rata jumlah karyawan} \times \text{jumlah hari kerja}} \times 100$$

Pada Tabel 1 terlihat adanya peningkatan dan penurunan tingkat kemangkiran karyawan di mana kemangkiran yang paling besar terjadi pada bulan September 2011 sebesar 0,89 %, sedangkan yang paling rendah tingkat kemangkirannya terjadi pada bulan Desember sebesar 0,28 %. Data ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT. Menara Agung

Padang rendah. Yaitu ditandai dengan ketidakhadiran karyawan untuk hal ini akan berdampak pada aktivitas bisnis perusahaan.

Berdasarkan wawancara dan melihat fenomena yang terjadi di PT. Menara Agung Padang, kurangnya kepuasan dalam melakukan pekerjaan juga terlihat dari disiplin karyawan yang bersangkutan yang datang terlambat dan meninggalkan tugas sebelum waktunya. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dinikmati di dalam dan di luar atau kombinasi di dalam dan di luar pekerjaan karyawan. Sikap ini dicerminkan oleh kontrol yang lemah, kurang kedisiplinan dan kompensasi yang kecil.

Selain itu kepuasan kerja karyawan langsung atau tidak langsung terkait dengan perilaku pimpinan dalam organisasi. Seorang pemimpin yang kurang menerapkan kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi ataupun kurang disenangi bawahan cenderung memberikan dampak kurang baik terhadap karyawan. Jika seorang pemimpin sering memaksakan kehendak kepada bawahannya dapat menimbulkan rasa tidak senang bawahan terhadap pimpinan. Kemudian dalam hal motivasi, untuk dapat memotivasi karyawan maka seorang pemimpin tidak bisa lepas dari sikap dan perilakunya terhadap karyawan, karena sikap dan perilaku pemimpin itulah yang nantinya membuat karyawan bekerja lebih giat hingga memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Untuk itu pemimpin harus senantiasa mengarahkan dan memonitor kepuasan kerja karyawan, karena

hal ini akan berpengaruh terhadap absensi karyawan, perputaran tenaga kerja dan semangat kerja.

Selanjutnya pemimpin PT. Menara Agung Padang kurang dalam memberikan dorongan untuk karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebaik mungkin, dan pimpinan PT. Menara Agung Padang tersebut juga terlihat kurang perhatian dan interaksi pada karyawan, hal ini dapat dilihat dengan sangat jaranginya kunjungan dan pantauan ke bagian-bagian kerja oleh pimpinan, bahkan dalam jangka waktu satu bulan sehingga karyawan pun kurang dalam disiplin kerja. Pimpinan PT. Menara Agung Padang juga masih kurang dalam melibatkan karyawan dalam hal yang masih terkait dengan karyawan, misalnya dalam mengambil kebijakan untuk peningkatan kinerja.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja fisik PT. Menara Agung Padang. Lingkungan kerja fisik yang baik pada dasarnya akan menimbulkan suasana kerja yang dapat membuat karyawan lebih giat dan secara otomatis dapat meningkatkan kepuasan kerja, sebaliknya jika lingkungan kerja fisik itu kurang mendukung maka tidak akan menimbulkan suasana kerja yang dapat membuat karyawan tidak giat dalam bekerja.

Menurut wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa karyawan dan menurut pantauan penulis sendiri, lingkungan kerja fisik PT. Menara Agung Padang cenderung kurang kondusif. Ditinjau dari lingkungan kerja fisik pada penelitian ini, masih kurangnya sarana dan

prasarana dalam mengerjakan pekerjaan, kebisingan dan bau tidak sedap yang dikeluarkan oleh motor-motor yang akan di *service*, ruangan kerja yang terlihat agak sempit, karena hanya terdapat kurang lebih tiga ruangan untuk tiap-tiap bagian, bahkan ada yang hanya mempunyai satu ruangan saja. Tidak adanya *air conditioner* (AC) juga menjadikan ruang kerja menjadi kurang sejuk. Pewarnaan yang juga menjadi hal penting, juga tidak begitu dihiraukan, padahal akan sangat berpengaruh pada ketenangan mata dan jiwa karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian dan fenomena-fenomena yang terjadi, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Menara Agung Padang”**.

B. Identifikasi Masalah

Dalam hal ini penulis membahas variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja secara spesifik dengan melihat fenomena, fakta dan data yakni mengenai pembahasan PT. Menara Agung Padang. Bertitik tolak dari latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan fungsi kepemimpinan pada PT. Menara Agung Padang yang belum berjalan sebagaimana mestinya.
2. Lingkungan kerja fisik PT. Menara agung Padang yang kurang kondusif.

3. Kepuasan kerja karyawan PT. Menara Agung Padang masih rendah.
4. Kurangnya arahan dan pendekatan pemimpin dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.
5. Kurangnya insentif yang diberikan kepada karyawan dari pekerjaan yang dianggap sangat berpengaruh terhadap perusahaan.
6. Perhatian terhadap karyawan kurang diberikan oleh pimpinan.
7. Budaya kerja karyawan yang masih kurang baik.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah maka pembahasan permasalahan kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini di PT. Menara Agung Padang. Penulis membatasi variabel yang diduga erat kaitannya dengan kepuasan kerja dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Menara Agung Padang yaitu Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Sejauh mana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Menara Agung Padang?
2. Sejauh mana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Menara Agung Padang?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Menara Agung Padang.
2. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Menara Agung Padang.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberi manfaat antara lain :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai tambahan pengalaman yang sangat berarti dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah terutama pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

2. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pentingnya

kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Stakeholder

Sebagai Masukan kepada perusahaan maupun stakeholder dan lembaga-lembaga lain dalam mengambil kebijakan terutama mengenai permasalahan ini. Tulisan ini juga dapat dijadikan salah satu sumber bacaan yang dapat dipertimbangkan dalam pemecahan masalah yang relevan, dan diharapkan dapat memberikan tambahan referensi bagi masyarakat ilmiah yang berminat melakukan penelitian pada bidang yang sama khususnya mengenai masalah sumber daya manusia.

4. Bagi Peneliti Lebih Lanjut

Sebagai bahan informasi dan bahan pertimbangan bagi peneliti yang melakukan penelitian berikutnya yang sejenis.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teoritis

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang mengkaji tentang perilaku orang-orang dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual pada dasarnya, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Robbins (2003: 103) “Secara umum kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”. Sikap tersebut berasal dari persepsi individu tentang pekerjaannya. Sedangkan menurut Anoraga (2004:180) kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerja.

Menurut Handoko (1996: 193) pengertian kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang

dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Rivai (2010: 856) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan sikap seseorang atas perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara (2009:117) Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Kepuasan kerja dapat dilihat dari baik atau tidaknya hasil kerja seseorang tentunya diawali oleh puas atau tidaknya yang bersangkutan dalam merespon lingkungan kerjanya. Berdasarkan hasil pekerjaan, maka kepuasan kerja terbagi atas kepuasan kerja di dalam pekerjaan, kepuasan kerja di luar pekerjaan dan kombinasi keduanya. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati di dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana kerja yang baik. Kepuasan kerja di luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati di luar pekerjaan dengan memperoleh balas jasa agar pegawai dapat membeli kebutuhannya. Kepuasan kerja kombinasi antara kepuasan kerja di dalam pekerjaan dengan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Pegawai akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Semakin kecil perbedaan antara yang diterima dengan yang seharusnya maka makin besar kepuasannya. Mengenai kepuasan kerja

sampai pada tingkat tertentu adalah relatif bagi setiap orang. Berdasarkan beberapa pengertian mengenai kepuasan kerja dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu bentuk perasaan seseorang atas puas atau tidak puasnya terhadap lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan hal lain yang terkait dengan pekerjaannya.

b. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja memusatkan perhatian kepada faktor-faktor dalam diri orang atau pegawai yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Menurut Rivai (2010: 856) ada 3 macam teori tentang kepuasan kerja yaitu:

1. *Equity theory* (Teori Keadilan)

Equity Theory dikembangkan dengan prinsip bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau ketidakadilan (*inequity*). Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi ini diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain sekantor maupun di tempat lain.

Menurut teori ini elemen elemen dari *equity* ada tiga, yaitu: masukan (*input*), hasil (*outcomes*), pembanding (*comparison person*), dan keadilan-ketidakadilan (*equity inequity*). *Input* (masukan) adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai sebagai sumbangan terhadap pekerjaan. *Outcomes* (adil) adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai sebagai hasil dari pekerjaan, karena dalam melakukan pekerjaan pasti para pegawai mendapatkan hasil yang baik. *Comparison person*

(pemanding) bisa berupa seseorang di sebuah kantor atau di tempat lain, atau bisa pula dengan dirinya sendiri di waktu lampau. menurut teori ini pegawai merasa puas atau tidak puas apabila adanya rasa keadilan dalam situasi, apalagi dalam situasi pekerjaan.

Prinsip dari teori ini adalah orang akan merasa puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau ketidakadilan atas situasi dalam bekerja.

2. *Discrepancy Theory* (Teori Ketidakadilan)

Dalam teori ini kepuasan kerja diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya diperoleh seseorang dengan kenyataan yang dia rasakan. Artinya kepuasan kerja seseorang itu tergantung pada antara apa yang diinginkan seperti kehormatan, prestasi, gaji, fasilitas berupa perumahan, kesehatan, transportasi, dan lain-lain dengan apa yang ia rasakan atau apa yang diperolehnya melalui pekerjaan. Orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkannya dan apa yang dirasakannya.

3. *Two Factor Theory* (Teori dua factor)

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan dengan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Teori ini membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu (1) kelompok *motivator/satisfier* dan (2) kelompok *dissatisfier*.

Kelompok *satisfier/motivator* adalah factor atau situasi yang terbukti sebagai sumber kepuasan kerja, yang terdiri dari prestasi / pencapaian (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work itself*), tanggung jawab (*responsibility*) dan kemajuan (*advancement*). Hadirnya factor ini akan menimbulkan kepuasan. Kelompok yang kedua, yaitu kelompok *dissatisfier*, ialah factor yang terdiri kebijakan dan penyelenggaraan perusahaan (*company policy and administration*) teknis supervisi (*technical supervision*), gaji (*salary*), hubungan antar pribadi (*interpersonal relations*), kondisi kerja (*working condition*), jaminan kerja (*job security*) dan status. Perbaikan terhadap kondisi ini akan mengurangi ketidakpuasan tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Robbins (2003:112) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- 1) Pekerjaan yang secara mental menantang.

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang

menciptakan frustrasi dan perusahaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2) Imbalan yang setimpal.

Para karyawan menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

3) Kondisi kerja yang mendukung.

Karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, dan factor-faktor lingkungan kerja fisik lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit) misalnya terlalu panas atau terlalu remang-remang. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat dan peralatan yang memadai.

4) Mitra kerja yang mendukung.

Orang-orang mendapatkan lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi social. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung

menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku seorang atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2009: 203) faktor-faktor kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian
- 3) Berat ringannya pekerjaan
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat pencapaian kepuasan kerja seseorang dalam sebuah pekerjaan adalah sebagai berikut:

- 1) Kondisi kerja yang mendukung
- 2) Mitra kerja yang mendukung
- 3) Balas jasa yang adil dan layak
- 4) Sikap pimpinan
- 5) Suasana kerja

d. Indikator Kepuasan Kerja

Berdasarkan teori-teori tentang kepuasan kerja maka indikator yang digunakan untuk kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Rasa senang terhadap pekerjaan
- 2) Rasa senang terhadap imbalan

- 3) Rasa senang terhadap kondisi kerja
- 4) Rasa senang terhadap mitra kerja

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) yang ditentukan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah serta kepuasan kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Pemimpin adalah seseorang yang wewenang dan kepemimpinannya, menggairahkan bawahan untuk sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sunindhia (1993:27) adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Dan kepemimpinan menurut Rivai (2009:2) adalah:

”proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi , memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan menurut Davis (1990:152) adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja dengan antusias mencapai tujuan. Sedangkan menurut Robbins (2002:163) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.

Ivancevich (2005:194) menjelaskan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan. Kepemimpinan memakai pengaruh dalam lingkup atau situasi organisasi, untuk menghasilkan efek yang berarti dan berdampak langsung terhadap pencapaian tujuan yang menantang

Berdasarkan para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan memotivasi bawahan serta kemampuan berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Teori Kepemimpinan

Gibson dalam Anoraga (1996:200) mengemukakan bahwa teori kepemimpinan dapat dibedakan atas empat golongan besar

1) Teori Sifat (*Trait Theory*)

Teori ini sering disebut teori "The Great Man" yang menyatakan bahwa seseorang yang dilahirkan menjadi pemimpin ia akan menjadi pemimpin apakah ia mempunyai sifat atau tidak mempunyai sifat sebagai

pemimpin. Apabila ia tidak mempunyai sifat tersebut, maka ia akan berusaha memperolehnya dengan cara mempelajari sejarah pemimpin-pemimpin besar untuk menemukan ciri yang dimiliki mereka.

2) Teori Kelompok

Anggapan dari teori ini adalah supaya kelompok bisa mencapai tujuan maka harus terdapat suatu pertukaran yang positif diantara pemimpin dan pengikutnya.

3) Teori Situasional dan Model Kontijensi

Model kepemimpinan kontijensi berisi tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dengan situasi yang menyenangkan. Adapun situasi yang menyenangkan itu diterangkan oleh Fiedler dalam Anoraga (1996:202) dalam hubungannya dengan dimensi-dimensi empiris seperti berikut:

- a) Hubungan pemimpin-anggota (pemimpin diterima oleh para pengikutnya)
- b) Derajat dari struktur tugas
- c) Posisi kekuasaan pemimpin yang dicapai lewat wewenang formal.

Manakala terjadi hal yang sebaliknya maka menurut Fiedler akan tercipta situasi yang tidak menyenangkan bagi pemimpin.

4) Teori Jalur-Tujuan (*Path-Goal Theory*)

Teori ini menganalisis dampak kepemimpinan (terutama pemimpin) terhadap motivasi bawahan, kepuasan dan pelaksanaan kerja. Evans dan

House dalam Anoraga (1996:202) memasukkan empat tipe atau gaya kepemimpinan:

- a) Kepemimpinan Direktif (*Directive Leadership*), bawahan mengetahui apa yang diinginkan karyawan, jadwal kerja yang harus diselesaikan dan memberikan pedoman yang khusus tentang bagaimana menyelesaikan tugasnya.
- b) Kepemimpinan Suportif (*Supportive Leadership*), bersikap ramah tamah dan melitahkan kepedulian terhadap kebutuhan anggotanya.
- c) Kepemimpinan Partisipatif (*Participative Leadership*), berkonsultasi dengan bawahan dan menerima saran-saran mereka sebelum membuat keputusan
- d) Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi (*Achievement Oriented*), mengatur tujuan-tujuan yang memiliki tantangan dan mengharapkan anggotanya bekerja dengan kinerja tertinggi mereka. Pemimpin akan bersifat fleksibel dan mampu menjalankan beberapa atau keseluruhan perilaku yang tergantung pada situasinya. Situasi tersebut meliputi faktor kontingensi, lingkungan yang diluar kendali pimpinan (struktur tugas sistem teoritis formal dan kelompok kerja).

c. Tipe-tipe Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2009:170) tipe kepemimpinan ada empat :

1) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pemimpin itu

menganut sistem sentralisasi wewenang. Orientasi kepemimpinan difokuskan untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan.

2) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi bawahan. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan.

3) Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif adalah seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya.

4) Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan situasional adalah kepemimpinan yang menekankan perilaku pimpinan untuk membuat keputusan dari waktu ke waktu secara efektif dalam rangka mempengaruhi orang lain.

d. Fungsi Kepemimpinan

Rivai (2009:34) mengemukakan bahwa secara operasional terdapat lima fungsi pokok kepemimpinan, 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.

2) Fungsi konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feed back*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

3) Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

4) Fungsi Delegasi

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

5) Fungsi Pengendalian

Bermaksudkan bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif,. Sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

Sedangkan menurut Sondang dalam Amirullah dan Haris (2004:245) mengemukakan bahwa terdapat empat fungsi kepemimpinan yang hakiki, yaitu:

1) Fungsi Penentu Arah

Keterbatasan sumber daya organisasi mengharuskan pemimpin untuk mengelolanya dengan efektif, dengan kata lain arah yang hendak dicapai oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang ada.

2) Fungsi Juru Bicara

Fungsi ini mengharuskan seorang pemimpin untuk berperan sebagai penghubung antara organisasi dengan pihak-pihak luar yang berkepentingan.

3) Fungsi Komunikator

Ini lebih ditekankan pada kemampuan pemimpin untuk mengkomunikasikan sasaran-sasaran, strategi dan tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan.

4) Fungsi Mediator

Konflik-konflik yang terjadi atau adanya perbedaan kepentingan dalam organisasi menuntut kehadiran seorang pemimpin dalam menyelesaikan permasalahan yang ada.

e. Indikator Kepemimpinan

Sebagai seorang pemimpin, seharusnya didalam praktek sehari-hari selalu berusaha memperhatikan dan mempraktekkan fungsi kepemimpinan dalam kehidupan organisasi. Menurut Sondang dalam Amirullah dan Haris

(2004:245) berdasarkan beberapa teori diatas, indikator yang digunakan untuk menilai persepsi karyawan tentang kepemimpinan adalah :

- 1) Penentu arah.
- 2) Juru bicara.
- 3) Komunikator.
- 4) Mediator.

3. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nitisumito (1992:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik berarti segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Sedangkan menurut Komaruddin (1993:142) lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosiokultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu.

Moekijat (2002:135) mengemukakan bahwa perlengkapan dan mesin-mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang yang diikuti mempengaruhi lingkungan fisik kantor umumnya, tetapi pengaruh yang lebih besar adalah kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi mana pekerjaan harus dilakukan. Kondisi-kondisi pekerjaan ini harus menyenangkan, enak dan mengakibatkan kebiasaan-kebiasaan pekerjaan yang baik.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat penulis simpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Komaruddin (1993:143) lingkungan kerja terdiri dari hal-hal sebagai berikut yang akan mempengaruhinya, yaitu:

- 1) Tata ruang kantor atau *layout*
- 2) Perabot atau sarana, seperti perabotan, peralatan dan perlengkapan yang digunakan untuk bekerja.
- 3) Bangunan kantor
- 4) Pelataran

Sedangkan menurut Sukoco (2006:207) ada beberapa hal yang berpengaruh dalam lingkungan kerja fisik kantor, diantaranya :

- 1) Lingkungan yang sehat
- 2) Sistem pencahayaan
- 3) Warna
- 4) Kontrol suara
- 5) Udara
- 6) Musik
- 7) Konservasi energi, dan
- 8) Keamanan kantor

Adapun faktor penting yang termasuk kedalam lingkungan kerja fisik kantor menurut Moekijat (2002:135) adalah :

- 1) Penerangan, merupakan pertimbangan yang paling penting dalam fasilitas fisik kantor.
- 2) Warna, tidak hanya mempercantik kantor tapi juga memperbaiki kondisi-kondisi didalam mana pekerjaan kantor itu dilakukan.
- 3) Musik, dipergunakan untuk membantu pekerjaan dengan menghasilkan pola tingkah laku yang baik.
- 4) Udara dan kesejukannya.
- 5) Suara.

Sedangkan menurut Mills (1991:391) keamanan juga merupakan faktor penting dalam lingkungan kerja yang perlu diperhatikan.

c. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan beberapa teori dan pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, maka yang dapat dijadikan indikator lingkungan kerja fisik adalah:

- 1) Sarana dalam bentuk peralatan dan perlengkapan
- 2) Jaminan terhadap keamanan yang menimbulkan ketenangan
- 3) Tata ruang atau *layout*
- 4) Kondisi dalam ruangan kantor seperti penerangan, warna, musik, suara dan udara.

B. Penelitian Relevan

Untuk mendukung penelitian ini, terdapat penelitian sebelumnya yang mengkaji dan meneliti masalah serupa yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nova (2008) tentang pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pertamina Terminal Transit BBM Teluk Kabung Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan tingkat signifikansi 0.000 ($0,000 < 0,05$).
2. Penelitian yang dilakukan oleh Yessi (2010) tentang pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Grafika Jaya Sumbar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan tingkat signifikansi 0,025 ($0,025 < 0,05$).
3. Penelitian yang dilakukan oleh Hami (2009) tentang pengaruh penempatan, iklim kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

C. Kerangka Konseptual

Sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam setiap kegiatan perusahaan, karena bagaimanapun pesat dan canggihnya kemajuan teknologi yang digunakan jika tidak didukung oleh manusia sebagai pelaksana operasionalnya maka tidak akan mampu menghasilkan output yang efektif dan efisien sebagaimana yang diharapkan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, dan untuk itu hal yang penting diperhatikan adalah kepuasan kerja karyawan yang ada dalam organisasi tersebut. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaan dan keberadaannya di perusahaan itu akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik karena lingkungan kerja fisik merupakan sesuatu yang diinginkan sehingga mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan efisien.

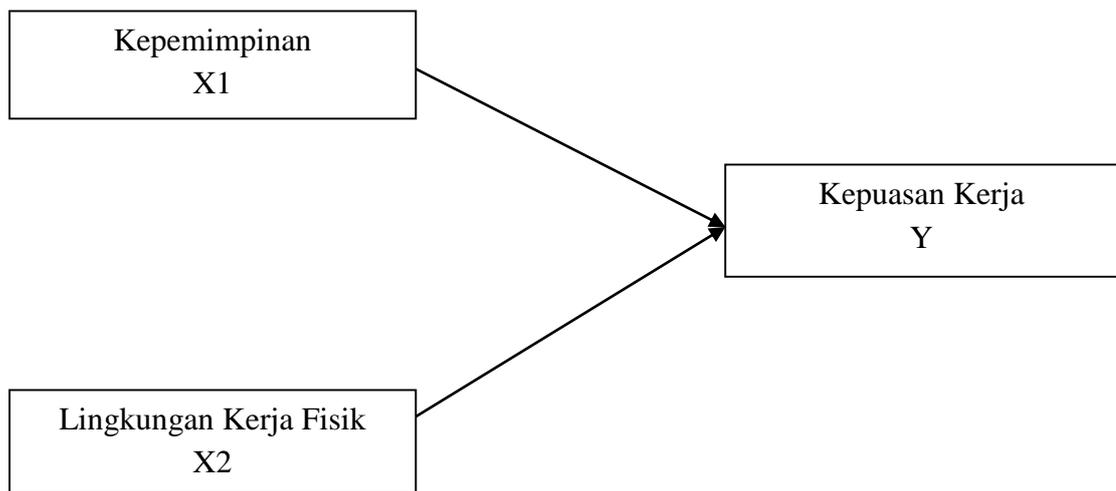
Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, sehingga akan meningkatkan gairah kerja bagi karyawan. Dengan kepemimpinan yang tegas, karyawan akan mampu memberikan kepuasan kerja yang tinggi. Jadi kepemimpinan akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja.

Dalam bekerja karyawan membutuhkan adanya instruksi yang jelas dari pimpinan, membutuhkan sarana untuk semua pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat memperkecil kesalahan yang dilakukan karyawan dalam

bekerja, dan hal itu akan memberikan kepuasan tersendiri kepada karyawan yang bersangkutan, selain itu karyawan juga membutuhkan adanya pengawasan dan pemberian motivasi dari pimpinan baik berupa penghargaan dan masukan sehingga dengan adanya partisipasi pimpinan dalam penyelesaian tugas dapat memberikan rasa puas dan meningkatkan motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Selain kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja fisik. Dimana lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja fisik yang menyenangkan dapat membuat karyawan merasa nyaman ditempat kerjanya sehingga tugas yang dihasilkan optimal. Tetapi lingkungan kerja fisik yang tidak kondusif seperti kebersihan yang tidak terjaga secara baik, udara yang tidak sehat dan tingkat kebisingan yang tinggi akan mengakibatkan ketegangan pada diri karyawan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis sehingga menimbulkan kebosanan, pecahnya konsentrasi dan emosi yang tidak terkontrol pada saat melaksanakan tugas yang mengakibatkan rendahnya hasil kerja karyawan.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X1) adalah kepemimpinan, dan (X2) adalah lingkungan kerja fisik, sedangkan variabel terikat (Y) adalah kepuasan kerja yang dapat penulis gambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut.



Gambar 1 Kerangka konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka dapat penulis rumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Menara Agung Padang.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Menara Agung Padang.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan beberapa hal antara lain:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Menara Agung Padang.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Menara Agung Padang. Jika lingkungan kerja fisik baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran kepada perusahaan :

1. Dalam mewujudkan kepemimpinan yang baik, pimpinan perusahaan harus dapat menyelesaikan setiap permasalahan yang ada dengan baik, seperti kehadiran seorang pimpinan dalam menyelesaikan masalah yang ada, karena hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Menara Agung Padang.

2. Dalam mewujudkan lingkungan kerja fisik yang kondusif. Pihak perusahaan perlu memperhatikan keadaan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja karyawan pada PT. Menara Agung Padang. Perusahaan perlu memperhatikan peralatan yang disediakan perusahaan sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, seperti ruangan kerja yang nyaman agar dapat membantu karyawan untuk lebih tenang dalam bekerja sehingga hasil kerja akan lebih baik dan meningkatkan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah dan Haris Budiono. 2004. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Anoraga, Pandji dan Janti Soegiastuti. 1996. *Pengantar Bisnis Modern*. Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya.
- Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1990. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE
- Idris. 2008. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantatif Dengan Program SPSS*. Padang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Irianto, Agus. 2004. *Statistik Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Prenada Media Group
- Ivancevich, John M dkk. 2005. *Perilaku Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Komaruddin. 1993. *Manajemen Kantor*. Bandung: Trigenda Karya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusi Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mills, Geoffrey. Dkk. 1991. *Manajemen Perkantoran Modern*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Moekijat. 2002. *Tata Laksana KantorManajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju
- Nitisumito, A.S 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Galia Indonesia