BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen yakni seni pengaturan, dapat diartikan sebagai pengendalian, penanganan, pemrosesan ataupun pengelolaan. Fungsinya sangat berharga dan bermanfaat untuk kehidupan sehari-hari dan untuk mencapai tujuan pun perusahaan ataupun organisasi. Pada pelaksanaannya, fungsi dalam suatu perusahaan ataupun organisasi membutuhkan dukungan fungsi manajemen.

Manajemen terdapat unsur-unsur didalamnya, menurut Harrington dan Emerson dalam Phiffner John F. dan Presthus Robert V, (1960) menyatakan "Manajemen mempunyai lima unsur (5M), ialah*: people, money, materials, machines, methods*." Sedangkan menurut George R. Terry dalam bukunya "Management Principles, menyebutkan: *Men and Women, Materials, Machines, Methods, Money, Markets."*

Pandangan dari para ahli diatas memperlihatkan bahwa manusia ialah unsur pokok dalam manajemen. Manusia tentu saja berbeda dengan benda, mereka memiliki pikiran, peranan, gagasan serta harapan. Reaksi psikis yang ada didalamnya terhadap keadaan sekeliling dapat menciptakan pengaruh yang lebih jauh dan mendalam. Oleh karena itu, manusia atau sumber daya manusia perlu senantiasa diperhatikan untuk dikembangkan ke arah yang positif sesuai dengan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

martabat dan kepribadiannya sebagai manusia. Manajemen suber day manusia ialah penggunaan, pengembangan, evaluasi, pemberian gaji serta pegelolaan idividu ataupun sekelompok kayawan. Manajemen sumber daya manusia ialah penggunaan, pengembangan, evaluasi, pemberian gaji serta pengelolaan individu anggota organisasi atau sekelompok pegawai. Manajemen sumber daya manusia melibatkan desain dan implementasi sistem perencanaan, komposisi pegawai, pengembangan pegawai, manajemen karir, evaluasi pekerjaan, kompensasi pegawai dan hubungan kerja yang baik. Sumber daya manusia atau manusia juga merupakan salah satu aset penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, karena sumber daya manusia ini akan sangat mempengaruhi kualitas perusahaan atau organisasi tersebut, dan tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi tersebut.

Menurut Rivai (2004), "Tanpa dukungan pegawai yang tepat dari segi kuantitas, kualitas, strategi dan operasional, organisasi tidak akan mampu mempertahankan kelangsungan hidup, perkembangan dan kemajuannya." Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi harus lebih memperhatikan perencanaan agar dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk perkembangan perusahaan atau organisasi di masa yang akan datang. Sumber daya manusia sangat penting dan berharga bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. "Berfungsi merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan terwujudnya suatu organisasi atau perusahaan" (Mudiartha, 2001: 2). Selain adanya pemimpin yang memimpin perkembangan perusahaan, tentunya terdapat beberapa pegawai yang memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

jalannya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu terdapat beberapa indikator yang memungkinkan pegawai untuk berhasil dalam setiap tugas dan pekerjaannya, salah satunya ialah kepuasan kerja pemimpin dan perusahaan terhadap pegawai tersebut. Dalam kepuasan kerja, kepuasan kerja akan sangat mempengaruhi sikap pegawai untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaannya.

(Robbins, 2013), "Kepuasan kerja ialah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara seberapa banyak ganjaran yang diterima seorang pekerja dan seberapa banyak yang di yakini haruslah diterima." Kepuasan kerja yaitu sesuatu yang sangat penting yang dimiliki oleh setiap individu dalam bekerja. Dan setiap individu mempunyai karakteristik yang berbeda-beda oleh karena itu tingkat kepuasan yang dibutuhkan oleh masing-masing pegawai pun akan berbeda, serta tergantung pada keseimbangan dan kesesuaian antara yang diharapkan dengan kenyataan. Dampak dari kepuasan kerja pun tidak main-main hasilnya untuk perusahaan, banyak sekali hasil serta perilaku pegawai yang memperlihatkan dampak dari kepuasan kerja.

Menurut hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan beberapa pegawai Fajar Toseba Talaga, mereka mengatakan bahwa "Kepuasan kerja sendiri adalah sesuatu yang sangat kami butuhkan dan inginkan, karena apabila kepuasan kerja kami terbalaskan maka dalam bekerja pun kami akan tambah bersemangat dan untuk semua pegawai pun akan merasa lebih enak selaku pekerja disini, minimal atasan dapat memberikan sesuatu yang seimbang dengan beban serta tanggungjawab kami dalam bekerja." Dari hasil wawancara mengenai

kepuasan kerja tersebut, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja yang berhasil terpenuhi oleh seorang pegawai akan berdampak pada motivasi mereka dalam bekerja dan juga tentunya akan memberikan dampak positif pada perusahaan. Dengan melihat faktor psikologis, faktor keuangan, faktor fisik dan faktor sosial, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Psikologi pegawai, termasuk minat, kedamaian di tempat kerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan, semuanya ialah faktor psikologis. Sementara itu, keselamatan dan kesejahteraan pegawai, termasuk sistem dan besaran gaji, jaminan sosial, berbagai tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan gaji yang adil dan wajar terkait dengan faktor keuangan. Kemudian faktor fisik yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, berupa jenis pekerjaan, perlengkapan kerja, waktu yang ditetapkan dan waktu istirahat, kondisi ruangan, suhu, pencahayaan, pertukaran udara, kesehatan pegawai, usia, dll. Selain itu, dengan melihat interaksi atasan dengan pegawai atau interaksi sosial antar pegawai, serta dari sudut pandang jenis pekerjaan dan bobot pekerjaan, faktor sosial merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan. Thoha (2012), “Gaya kepemimpinan ialah norma perilaku seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain dengan caranya sendiri.” Peran seorang pemimpin sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, dalam organisasi atau perusahaan ini pemimpin dianggap sebagai partai politik yang berpengalaman, dapat pula memposisikan diri sebagai pembimbing dengan memberikan nasehat, saran dan cara lain. Kepemimpinan suatu organisasi mempunyai posisi yang strategis, dapat menentukan arah

organisasi, baik karena sebab-sebab diketahui atau tidak diketahui alasannya, kemudian akan mempengaruhi cara kerja dan perilaku pegawai di perusahaan. Gaya kepemimpinan pada dasarnya ialah bagaimana pemimpin mempengaruhi, menginstruksikan, memotivasi, dan mengendalikan bawahannya dengan cara tertentu sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien. Penerapan gaya kepemimpinan akan mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja. Kepemimpinan dalam suatu organisasi terbentuk karena adanya interaksi antara tiga komponen penting yaitu: manajer, pegawai dan kondisi lingkungan kerja tertentu. Gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kepribadian dan mentalitas pegawai.

Hasil wawancara mengenai gaya kepemimpinan dengan pegawai Fajar Toserba Talaga, mereka menyebutkan bahwa "Manajer disini cenderung susah untuk diajak berdiskusi baik mengenai permasalahan ataupun keluhan, terus kami pegawai sangat susah mendapatkan fasilitas dan tunjangan padahal jika melihat status perusahaan sudah PT namun walau sudah mencoba untuk demo tapi tetap saja manajer tidak terlalu menanggapi dengan serius hingga akhir hanya mengatakn 'iya' di awal saja, kebijakan-kebijakan yang cenderung tidak memperlihatkan atasan memikirkan kami selaku pegawainya sehingga pada akhirnya selalu ada saja pegawai yang keluar karena gaya kepemimpinan yang membuat kami juga sebenarnya tidak merasa puas dan betah." Dari ungkapan pegawai Fajar Toserba Talaga tersebut, maka seharusnya pemimpin menunjukkan gaya kepemimpinan yang dapat memahami kekuatan dan kelemahan pegawai maka dengan begitu kinerja dan kepuasan pegawai akan sangat baik, sebaliknya

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

jika gaya kepemimpinan yang dianut pemimpin tidak sesuai dengan keinginan pegawai maka pegawai cenderung menjadi tidak loyal dan tidak puas, kemudian pada akhirnya kinerjanya akan menurun.

Lalu ada faktor lain yang perlu diperhatikan, yakni lingkungan kerja. (Sedarmayanti, 2001) "Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok." Menurut Sedarmayanti (2012) menyatakan bahwa "Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu (1) Lingkungan kerja fisik, dan (2) lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik ialah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerjayang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik ialah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan." Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Hasil wawancara dengan pegawai Fajar Toserba Talaga, mereka mengatakan bahwa "Lingkungan kerja disini sebenarnya sama dengan lingkungan pekerjaan lainnya, hanya mungkin bedanya dari segi masalah, disini sering adanya konflik antar pegawai seringnya terjadi antara pegawai senior dengan pegawai junior dimana pegawai senior sering merendahkan pegawai junior,

memberikan tugas mereka (pegawai senior) kepada pegawai junior, berlaku seenaknya sehingga kami tidak nyaman dan sudah pastinya tidak puas terhadap lingkungan yang seperti ini namun banyak juga yang memilih bertahan karena alasan memang kami butuh uang." Kemudian peneliti juga bertanya mengenai hal tersebut kepada pegawai senior disana dan hasilnya pegawai senior membenarkan pernyataan tersebut, beberapa pegawai senior menyebutkan "Memang benar seperti itu, tapi memang butuh waktu aja. Jadi sebenarnya memang sudah dari dulu lingkungan yang terjadi disini seperti ini, tapi tetap sih tergantung pada kitanya." Dari hasil wawancara tersebut, memperlihatkan bahwa lingkungan kerja di Fajar Toserba Talaga memperlihatkan lingkungan kerja yang kurang baik jika dibiarkan dalam jangka waktu yang lama maka akan mempengaruhi pada perusahaan. Karena 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 waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperoleh rancangan sistem kerja yang efisien. Kondisi yang harus diciptakan ialah suasana kekeluargaan, komunikasi dan pengendalian diri yang baik, sehingga pegawai betah, nyaman dan puas di perusahaan.

Fajar Toserba Talaga ialah cabang dari PT Fajar Toserba Cahaya Cemerlang yang merupakan toko serba ada dengan beberapa cabang di Jawa Barat. Bergerak di bidang retail yang menjual kebutuhan sehari-hari, menyediakan makanan pokok, snack, minuman, perawatan tubuh, perawatan kulit, kosmetik,

pakaian, dll. Fajar Toserba didirikan di Jl Raya Jalaksana, pada tahun 1990 Kabupaten Kuningan, kemudian pada tahun 2002, Fajar Jalaksana mulai melakukan perluasan cabang bahkan keluar dari Kabupaten Kuningan. Salah satunya ialah Fajar Toserba Talaga di Jl. Raya Talaga-Majalengka yang menjadi objek penelitian penulis. Kemudian Fajar Toserba Talaga menjadi satu-satunya department store yang ada di Majalengka, yang tentunya membutuhkan pegawai yang cukup banyak melihat sumber penjualan barang di toko tersebut cukup banyak. Selain dengan melakukan wawancara, peneliti juga meminta data mengenai *turnover* pegawai Fajar Toserba Talaga. Berikut data tabel *turnover* pegawai Fajar Toserba Talaga.

Tabel 1.1

***Turnover* Pegawai Fajar Toserba Talaga**

Bulan	Jumlah Pegawai	Masuk	Keluar	Total Pegawai
Januari	70	-	-	70
Februari	70	-	1	69
Maret	69	2	-	71
April	71	-	-	71
Mei	71	-	2	69
Juni	69	2	-	71
Juli	71	-	-	71
Agustus	71	-	-	71
September	71	1	-	72
Oktober	72	-	3	69
November	69	3	-	72
Desember	72	-	-	72
Jumlah		**8**	**6**	

Sumber: Fajar Toserba Talaga

Dari data di atas terlihat bahwa *turnover* (keluar masuknya pegawai) Fajar Toserba Talaga pada tahun 2020 cukup normal yaitu 5%. Gillies menyebutkan, "Jika tingkat *turnover* pegawai antara 5-10% per tahun maka dianggap normal, jika tingkat *turnover* pegawai di atas 10% per tahun maka dianggap tinggi." "Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover* ialah kepuasan kerja, yaitu variabel psikologis yang berhubungan dengan keinginan seseorang untuk keluar karena ketidakpuasan terhadap pekerjaan." Menurut Hasibuan (2011: 203) "Faktor kepuasan kerja antara lain: gaji yang sesuai dan adil, penempatan yang tepat berdasarkan pengetahuan profesional, bobot-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, perlengkapan pembantu yang dibutuhkan untuk pelaksanaan pekerjaan, sikap pekerjaan yang tidak/monoton."

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Efrizal Rizqia Akbar (2016) yang mengeksplorasi dampak gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja pegawai AJB Bumiputera Syari'ah Kota Bandung dengan hasil penelitiannya dapat dikatakan bahwa "Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, yang mana menunjukkan bahwa sukses tidaknya pemimpin dalam memimpin perusahaan bergantung pada pemimpin itu sendiri dengan menciptakan suasana untuk mendorong orang lain menjadi lebih baik, cara bekerja, dan suasana kerja di mana kekeluargaan dapat dibentuk untuk mencapai tujuan bersama." Studi lain yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja menunjukkan bahwa hal itu memiliki

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dan menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja yang terkait erat dengan staf dan lingkungan kerja yang nyaman akan membawa tingkat kepuasan yang tinggi kepada pegawai. Selain itu, penelitian lain menunjukkan sesuatu yang berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu tentang gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Surianti dan Leony Hoki (2019), "Gaya kepemimpinan tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena *running leader* tidak berdampak positif bagi pegawai." Kepemimpinan yang tidak aktif akan membuat pegawai tidak dapat merasa nyaman dalam bekerja. Selain itu, peneitian yang dilakukan oleh Endiet Jaloe dkk (2017) menyimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Serta penelitian Shella dan Wahyono (2017) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Tomy dan Hazmanan (2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang memediasi kinerja pegawai. Dan peneliian yang dilakukan oleh Teguh dan Adi (2019) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, terdapat fenomena *gap research* yang terlihat jelas dari perbedaan hasil penelitian sebelumnya.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, penulis tertarik untuk mengajukan suatu topik penelitian yaitu ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Pegawai PT Fajar Toserba Cahaya Cemerlang Cabang Talaga-Majalengka).***

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka identifikasi masalah dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kesulitan komunikasi dengan atasan menyebabkan kepuasan kerja menurun.
2. Fasilitas dan tunjangan yang tidak pegawai miliki sehingga mempengaruhi pada kepuasan kerja.
3. Adanya ketimpangan antara pegawai senior dan junior dikarenakan pekerjaan yang hampir sama beratnya namun hasilnya tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan sehingga terjadi penurunan kepuasan kerja.
4. Masih adanya sistem senior-junior yang digunakan sebagai alat memperbudak.
5. Adanya *gap research* dari penelitian terdahulu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Fajar Toserba Cahaya Cemerlang Cabang Talaga-Majalengka?

2. Apakah terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT Fajar Toserba Cahaya Cemerlang Cabang Talaga-Majalengka?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT Fajar Toserba Cahaya Cemerlang Cabang Talaga-Majalengka?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Fajar Toserba Cahaya Cemerlang Cabang Talaga-Majalengka.
2. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT Fajar Toserba Cahaya Cemerlang Cabang Talaga-Majalengka.
3. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT Fajar Toserba Cahaya Cemerlang Cabang Talaga-Majalengka.

E. Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian di atas diharapkan manfaat penelitian ini setidaknya memberikan dua kegunaan, yaitu:

UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

1. Secara Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah teori penelitian ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Senada dengan itu peneliti juga mencoba memberikan bukti empiris tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi rujukan ilmiah dan memberikan kontribusi teoritis bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan ilmu di bidang manajemen.

2. Secara Praktis

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan rujukan perusahaan dan masukan tentang gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Kemudian melalui penelitian ini, peneliti juga berharap dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi pembaca.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan berkaitan dengan sikap dan perilaku yang melekat pada pemimpin, seperti kepribadian dan cara berpikir yang akan mempengaruhi perilaku pegawainya. Menurut Rivai (2014) “Gaya kepemimpinan merupakan rangkaian karakteristik yang dapat digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi.” Dengan gaya

kepemimpinan yang baik dalam mengelola perusahaan maka pegawainya akan meningkatkan kinerja serta mendapatkan kepuasan.

Banyak gambaran yang dapat ditemukan mengenai hubungan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai. Seperti penelitian sebelumnya, Teguh Rohmat (2016) menjelaskan tentang pemaparan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dalam penelitian yang dilakukanya pada PT. Wanakayu Hasilindo Surabaya menyimpulkan bahwa "Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, karena pemahaman bagaimana gaya kepemimpinan yang ada pada perusahaan (baik atau buruk) akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai perusahaan." Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh Arif Darmawan dan Marlinda Aulia Putri (2017) menyimpulkan bahwa "Salah satu faktor yang membuat pegawai bahagia adalah dengan memperhatikan gaya kepemimpinan perusahaan. Gaya kepemimpinan akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, jika gaya kepemimpinan diperkuat maka kepuasan kerja akan meningkat. Gaya kepemimpinan yang baik akan memotivasi pegawai, membuat mereka merasa nyaman dalam bekerja, dan memuaskan mereka."

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja ialah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Menurut Robbins (1996: 181), "Salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja ialah kondisi kerja yang mendukung."

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lulu Novena (2016) pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tanggerang Selatan menyimpulkan bahwa "Lingkungan kerja fisik maupun non fisik mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja fisik dan non fisik yang mendukung dan baik akan memuaskan pegawai. Pegawai yang merasa nyaman dan puas pada kondisi dan fasilitas di lingkungan kerjanya cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi." Penelitian lain yang dilakukan oleh Ronna Yulia et al. (2016) menyimpulkan bahwa "Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya semakin memadai dan kondusif lingkungan kerja yang ada maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai perusahaan."

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja ialah dua hal yang berbeda, namun keduanya merupakan faktor yang sangat perlu diperhatikan perusahaan, karena keduanya merupakan faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Jika pegawai merasa nyaman karena keduanya, maka akan meningkatkan kinerja dan loyal kepada perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rini Rahmah Hayati (2016), dapat disimpulkan bahwa "Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, artinya jika kepemimpinan baik maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Sama halnya dengan lingkungan kerja, jika lingkungan kerja baik maka kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat." Penelitian lain yang dilakukan oleh Anak Agung dan Agoes Ganesha (2018) menyebutkan bahwa

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

"Kepemimpinan sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, karena kepemimpinan yang mempunyai peran aktif dalam sistem kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan pegawai. Begitu pula dengan lingkungan kerja, lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai karena merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai agar pegawai merasa nyaman di perusahaan tersebut."

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel berikut ini menunjukkan studi sebelumnya tentang gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhaap kepusan krja.

Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Surianti, Leoni Hoky (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai TOP Advertising	Terdapat pengaruh signifkan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, akan tetapi gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2	Rini Rahmah Hayati (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja	Terdapat pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai

		Pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis	berdasarkan kepemimpinan berada pada kategori sangat baik dan tingkat keeratan hubungan berada pada korelasi tinggi. Begitu juga dengan lingkungan kerja fisik yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai berdasarkan lingkungan kerja fisik berada pada kategori sangat baik dengan tingkat keeratan hubungan berada pada korelasi tinggi.
3	Anak Agung Gede Dharma Saputra, Agoes Ganesha Rahyuda (2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar	Terdapat pengaruh signifikan dari kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
4	Muhammad Fauzan Baihaqi (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening	Terdapat pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja berdasarkan secara langsung gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja

			melalui kecermatannya dalam menciptakan pekerjaan dan lingkungan kerja yang menarik, pelimpahan tanggung jawab serta penerapan peraturan dengan baik.
5	Susilo Toto Raharja, Durrotun Nafisah (2006)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Departemen Agama Kota Semarang)	Terdapat pengaruh signifikan dari faktor gaya kepemimpinan: gaya partisipatif, gaya orientasi prestasi, gaya direktif, gaya supportif dan gaya pengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai.
6	Tomy Sun Siagian, Hazmanan Khair (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang memediasi kinerja pegawai.
7	Teguh Rohmat Adi Puro (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpina terhadap kepuasan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

		Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wanakayu Hasilindo Surabaya	kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif tapi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
8	Arif Darmawan, Marlinda Aulia Putri (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja berdasarkan gaya kepemimpinan menjadi faktor penting yang mempengaruhi perilaku kerja pegawai.
9	Lulu Novena Sitinjak (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi pada pegawai PT. Mitra Pinasthika Mstika Rent Tanggerang Selatan)	Terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja.
10	Corry Yohana (2017)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance	Terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
11	Shella, Wahyono	Pengaruh Gaya Kepemimpinan,	Gaya kepemimpinan dan budaya

	(2017)	Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator	organisasi serta kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja sebagai mediator.
12	Endiet Jaloe, dkk (2017)	Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Komitmen organisasional dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Sumber: Data Diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan penelitian diatas, penulis membandingkan hasil penelitian sebelumnya. Secara rata-rata, gaya kepemimpinan temuan penelitian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Namun dari penelitian sebelumnya, terdapat perbedaan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Penelitian sebelumnya jarang meneliti variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y secara lebih spesifik. Sebagian besar variabel terikat yang digunakan

oleh peneliti sebelumnya adalah “kinerja kepuasan kerja" sebagai variabel perantara, seperti Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair (2018), Teguh Rohmat Adi Puro (2017), Shella, Wahyono (2017) dan Corry Yohana (2017). kemudian beberapa penelitian hanya menggunakan satu variabel, seperti penelitian yang dilakukan oleh Lulu Novena Sitinjak (2017) (hanya mempertimbangkan variabel lingkungan kerja) dan Arif Darmawan dan Marlinda Aulia Putri (2017) (hanya mempertimbangkan variabel gaya kepemimpinan). Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Gede Dharma Saputra dan Agoes Ganesha Rahyuda (2018) menambahkan momentum pada variabel independen. Kemudian dilanjutkan ke penelitian variabel X_1 yang tidak signifikan terhadap variabel Y seperti yang dilakukan oleh Surianti dan Leoni Hoky (2019), variabel X_1 dan X_2 yang tidak berpengaruh terhadap vaiabel Y seperti penelitian yang dilakukan oleh Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair (2018), penelitian yang dilakukan Teguh Rohmat Adi Puro (2017) menyimpulkan variabel X_2 berpengaruh positif tapi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, Shella dan Wahyono (2017) pada kesimpulannya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja sebagai mediator, dan penelitian yang dilakukan oleh Endiet Jaloe dkk (2017).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap orang tertarik dengan masalah yang mereka hadapi, dengan kata lain penelitian yang penulis ambil masih sangat sedikit yaitu Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sebagai

variabel X dan Kepuasan Kerja sebagai variabel Y. Kemudian penelitian ini belum dilakukan di PT Fajar Toserba Cahaya Cemerlang Cabang Talaga-Majalengka.

H. Hipotesis Penelitian

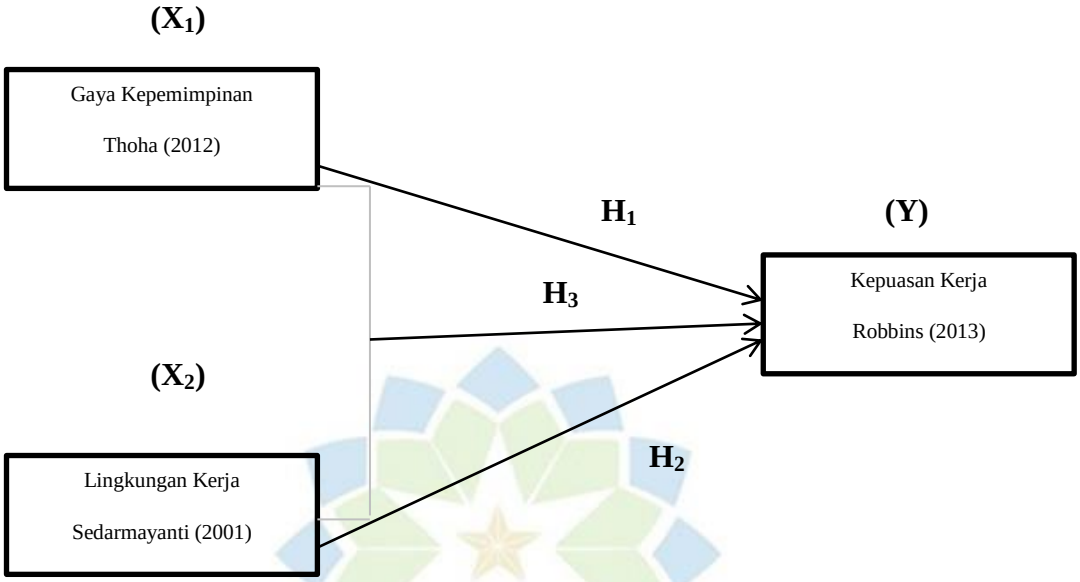
Berdasarkan kerangka pemikiran dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. H_1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT Fajar Toserba Cahaya Cemerlang Cabang Talaga-Majalengka.
2. H_2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT Fajar Toserba Cahaya Cemerlang Cabang Talaga-Majalengka.
3. H_3: Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap pegawai PT Fajar Toserba Cahaya Cemerlang Cabang Talaga-Majalengka.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

I. Model Penelitian

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka model penelitiannya sebagai berikut:



Sumber: Kerangka diolah oleh peneliti (2020)

Gambar 1.1. Model Penelitian

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG