



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PT WIKA REALTY**

SKRIPSI

Airil Yudhantara

1402015213

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA

2018



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PT WIKA REALTY**

SKRIPSI

Airil Yudhantara

1402015213

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2018

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul, **"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PT WIKA REALTY"** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan, saya tidak mencantumkan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber, baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 2018





(Airil Yudhantara)

NIM 1402015213

**PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI**

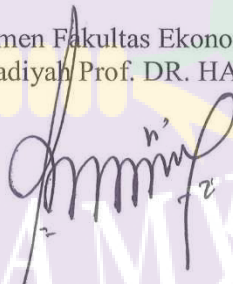
**JUDUL** : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PT WIKA REALTY**  
**NAMA** : **AIRIL YUDHANTARA**  
**NIM** : **1402015213**  
**PROGRAM STUDI** : **MANAJEMEN**  
**TAHUN AKADEMIK** : **2018**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Andi Sessu, M.Si	
Pembimbing II	Adityo Ari Wibowo, S.E, M.M	

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :  
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PT WIKA REALTY**

yang disusun oleh :  
Airil Yudhantara  
1402015213

Telah diperiksa dan dipertahankan didepan panitia ujian kesarjanaan strata satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.  
DR. HAMKA

Pada tanggal : 01 Desember 2018

Tim Penguji:

Ketua merangkap anggota

(Dr. H. Andi Sessu, M.Si)

Sekretaris, merangkap anggota :

(Dr. Budi Permana, S.E., M.M.)

Anggota:

(Dr. Nendi Juhandi, S.E., M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.  
HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.  
HAMKA

Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.

Nuryadi Widjiharjono, S.E., M.M

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Airil Yudhantara  
NIM : 1402015213  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

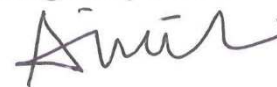
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PT WIKA REALTY”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 2018

Yang Menyatakan



(Airil Yudhantara)

## ABSTRAKSI

**Airil Yudhantara (1402015213)**

### **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT WIKA REALTY.**

*Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2018. Jakarta.*

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja , Kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini digunakan metode survei. Variabel yang digunakan yaitu Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan variabel Kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan PT WIKA REALTY (CAWANG), yang berjumlah 80 orang. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan sample jenuh, sehingga diperoleh sampel berjumlah 80 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi, pengujian hipotesis uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), koefisien determinasi, analisis koefisien korelasi parsial dan koefisien korelasi berganda.

Hasil Analisis Statistik Deskriptif yaitu variabel Kepuasan kerja (Y) mendapati hasil rata-rata (*mean*) sebesar 38,84 dengan standar deviasi sebesar 5,613. Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) mendapati hasil rata-rata (*mean*) sebesar 39,25 dengan standar deviasi sebesar 4,673. Variabel Lingkungan Kerja

(X<sub>2</sub>) mendapati hasil rata-rata (*mean*) sebesar 38,17 dengan standar deviasi sebesar 6,268.

Hasil model regresi linear berganda yang diperoleh yaitu  $\hat{Y} = 0,278 + 0,721 X_1 + 0,349 X_2$ . Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas, tidak terjadi autokorelasi sehingga dapat diinterpretasikan model regresi mempunyai sifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*).

Nilai *Adjusted R*<sup>2</sup> sebesar 0,932 artinya variabel independen Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja mampu mempengaruhi variabel dependen Kepuasan kerja adalah sebesar 93,2% sedangkan sisanya sebesar 6,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Hasil uji statistik t variabel yaitu Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) menunjukkan *t*<sub>hitung</sub> sebesar 8,877 > 1,991, tingkat signifikansi 0,002 < 0,05 maka Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja. Selanjutnya nilai *t*<sub>hitung</sub> variabel yaitu Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) menunjukkan *t*<sub>hitung</sub> sebesar 5,771 > 1,991, tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hasil uji F menunjukkan F hitung sebesar 542,566 > F 0.05 (2:77) = 3,12 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka dapat diinterpretasikan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan variabel Kepuasan kerja (Y) sebesar 0,711 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan terdapat hubungan positif kuat dan signifikan. Nilai koefisien korelasi parsial variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dan variabel Kepuasan kerja (Y) sebesar 0,549 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan terdapat hubungan positif sedang dan signifikan.



Analisis koefisien korelasi berganda diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda ( $R$ )  $R = 0,932$  berarti kedua variabel yaitu Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat (berada pada interval 0,80- 1,000) dan positif terhadap Kepuasan kerja.



## **ABSTRACT**

*Airil Yudhantara (1402015213)*

### ***THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND WORK ENVIRONMENT ON WORK SATISFACTION IN PT WIKA REALTY.***

*Essay. Undergraduate Program in Management Study Program. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2018. Jakarta.*

*Keywords: Leadership Style, Work Environment, Job Satisfaction.*

*This study aims to determine the effect of Leadership Style and Work Environment on Job Satisfaction.*

*In this study survey method was used. The variables used are Leadership Style and Work Environment as independent variables and job satisfaction variables as the dependent variable. The population in this study were all employees of the company PT Wika Realty, which numbered 80 people. The sample selection technique is done with saturated samples, so that the sample is 80 people as respondents. Data collection techniques using questionnaires and measurements using a Likert scale. Processing and data analysis techniques used are descriptive analysis, multiple linear regression, classic assumption test, using normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and autocorrelation test, testing partial test hypothesis (*t* test), simultaneous test (*F* test), coefficient of determination, analysis of partial correlation coefficients and multiple correlation coefficients.*

*The results of the Descriptive Statistics Analysis, namely the Job Satisfaction variable (*Y*), found the results of the mean (mean) of 38.84 with a standard deviation of 5.613. The Leadership Style Variable (*X1*) found the results of the mean (mean) of 39.25 with a standard deviation of 4.673. Work Environment Variable (*X2*) finds the average result of 38.17 with a standard deviation of 6.268.*

*The results of multiple linear regression models obtained are  $\hat{Y} = 0.278 + 0.721 X_1 + 0.349 X_2$ . The classic assumption test results show that the residuals*

*are normally distributed, there is no multicollinearity, there is no heteroscedasticity, no autocorrelation occurs so that the regression model can be interpreted as having the BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) property.*

*Adjusted R<sup>2</sup> value of 0.932 means that the independent variable of Leadership Style and Work Environment is able to influence the dependent variable Job satisfaction is 93.2% while the remaining 6.8% is influenced by other variables not examined in this study.*

*The results of the statistical test *t* variable namely Leadership Style (X1) show *t*count of 8.877 > 1,991, a significance level of 0.002 < 0.05, the Leadership Style partially has a significant positive effect on job satisfaction. Furthermore, the *t*count variable, which is the Work Environment (X2), shows *t*count of 5.771 > 1.991, the significance level of 0.000 < 0.05, the Work Environment partially has a significant positive effect on Job Satisfaction. The results of the *F* test show *F* count of 542.566 > *F* 0.05 (2:77) = 3.12 with a significance level of 0,000 < 0,05, so it can be interpreted that the Leadership Style and Work Environment simultaneously or jointly have a significant effect on job satisfaction.*

*Partial correlation coefficient Leadership Style variable (X1) and Job Satisfaction variable (Y) of 0.711 with a significance level of 0.000 < 0.05, it can be said that there is a strong and significant positive relationship. The Work Environment variable (X2) partial correlation coefficient and Job satisfaction variable (Y) is 0.549 with a significance level of 0.000 < 0.05, so it can be said that there is a moderate and significant positive relationship.*

*Analysis of multiple correlation coefficients is known that the multiple correlation coefficient (R)  $R = 0.932$  means that the two variables namely Leadership Style and Work Environment together have a very strong level of relationship (in intervals of 0.80 - 1,000) and positive towards Satisfaction work.*

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam senantiasa pula turunkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat dan para pengikut beliau sampai akhir zaman.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih Kepada Bapak La Uda Taade dan Ibu Haryuni selaku orang tua serta Zahra Riskiya Fitri dan Ferlando Ayris Davantara selaku adik yang selalu memberikan doa, nasihat, semangat dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Wika Realty". Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Pada kesempatan ini pula penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Suyatno, M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
3. Bapak Zulpahmi, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
4. Bapak Dr. Sunarto, M.M selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
5. Bapak Tohirin, S.H.I., M.Pd.I Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
6. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

7. Bapak Dr. Andi Sessu, M.Si selaku Dosen Pembimbing I. Terimakasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak Dr. Andi Sessu, M.Si selaku Dosen Pembimbing II. Terimakasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak Fauzan Nur Effendi selaku bagian HC di PT Wika Realty yang telah membantu memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dalam pengumpulan data skripsi.
10. Untuk Fajar Alif Ananta dan Shoffan Aziz yang memberikan banyak sekali pelajaran hidup bagi penulis selama ini.
11. Untuk Muhammad Alfianto yang selalu menjadi partner penulis ketika mencalonkan diri menjadi Ketua dan Wakil Ketua saat di Hima Manajemen dan BEM FEB Uhamka.
12. Untuk kalian Iis Surfiyanti, Riska Muliani, Miftahul Farahy, Gusti Bahari Desian Putra, dan Fierdyansyah Ramadhan yang tidak pernah bosan mengingatkan, ketika saya lupa dengan tujuan saya dan selalu memberikan banyak hal bagi penulis selama dikampus bukan hanya sekedar semangat tetapi bantuan secara tenaga maupun pikiran.
13. Untuk kalian Mila Isnaina, Diah Eka Sari, Sarah Assofiyah, Laisa Albi Rubian, Mareta Dwi Sulistiorini, Diene Roufiani, Yuni Dwi Lestari, Tia Afiyaningsih Hikmatullah, Faris Sayyid Quthub, Nurhamdi Fauzan, M Firdaus Adzani, Alfi Ramdhani, Banu Zahid, Muhammad Fikri dan teman seperjuangan di BEM UHAMKA yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada penulis.
14. Untuk adik-adikku di manajemen Pute, Fira, Ican, Tya dan yang lainnya yang telah memberikan dukungan dan semangat bagi penulis, khususnya Dicky Dewanto yang meminjamkan penulis laptop.
15. Untuk abang-abang dan kakak-kakakku Bang Firman, Bang Hasby, Bang dio, Bang alfi, Kak Nurul, dan Kak Amil yang selalu mengingatkan penulis, memberikan semangat, motivasi, serta doa bagi penulis

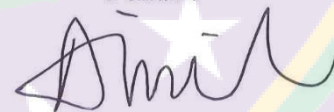
16. Untuk kamu yang namanya tidak bisa disebutkan, terimakasih karena pernah hadir untuk menjadi alarm bagi penulis, memberi dukungan dan semangat bagi penulis, agar penulis mempunyai tekad untuk menyelesaikan tulisannya ini.
17. Teman-teman veteran seperjuangan IPS 2 sekaligus teman nongkrong nan-receh Brian, edy, imelanie, dian, gita, dan lainnya yang telah memberikan dukungan dan semangat bagi penulis.
18. Untuk semua orang yang mungkin tidak tersebut tetapi pernah menjadi bagian sang penulis untuk menyelesaikan skripsinya.

Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 2018

Penulis



(Airil Yudhantara)

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAKSI/INTISARI .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xx</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xxi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan .....	5
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	5
1.2.2 Pembatasan Masalah .....	6
1.2.3 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1	Gambaran Penelitian Terdahulu.....	8
2.2	Telaah Pustaka .....	17
2.2.1	<i>Manajemen</i> .....	17
2.2.2	<i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> .....	18
2.2.2.1	<i>Pengertian Sumber Daya Manusia</i> .....	18
2.2.2.2	<i>Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia</i> .....	18
2.2.3	<i>Kepuasan Kerja</i> .....	21
2.2.3.1	<i>Pengertian Kepuasan Kerja</i> .....	21
2.2.3.2	<i>Faktor – Faktor Kepuasan Kerja</i> .....	21
2.2.4	<i>Lingkungan Kerja</i> .....	24
2.2.4.1	<i>Pengertian Lingkungan Kerja</i> .....	24
2.2.4.2	<i>Jenis – Jenis Lingkungan Kerja</i> .....	25
2.2.4.3	<i>Faktor-faktor Lingkungan Kerja</i> .....	26
2.2.4.4	<i>Indikator Lingkungan Kerja</i> .....	30
2.2.5	<i>Gaya Kepemimpinan</i> .....	30
2.2.5.1	<i>Pengertian Gaya Kepemimpinan</i> .....	30
2.2.5.2	<i>Jenis – Jenis Gaya Kepemimpinan</i> .....	31
2.2.5.3	<i>Macam-macam Gaya Kepemimpinan</i> .....	33
2.2.5.4	<i>Indikator Gaya Kepemimpinan</i> .....	33
2.2.5.5	<i>Peranan Gaya Kepemimpinan</i> .....	35
2.2.5.6	<i>Syarat-syarat Gaya Kepemimpinan</i> .....	35
2.3	Kerangka Pemikiran Teoritis .....	36
2.4	Rumusan Hipotesis .....	39

## **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

3.1	Metodelogi Penelitian .....	41
3.2	Operasionalisasi Variabel.....	42
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian .....	48
3.3.1	<i>Populasi</i> .....	48
3.3.2	<i>Sampel</i> .....	49



3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i> .....	49
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i> .....	50
3.4.3	<i>Uji Kualitas Instrumen</i> .....	52
3.4.3.1	<i>Uji Validitas</i> .....	52
3.4.3.2	<i>Uji Reliabilitas</i> .....	53
3.5	Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	54
3.5.1	<i>Teknik Pengolahan</i> .....	54
3.5.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i> .....	54
3.5.3	<i>Uji Asumsi Klasik</i> .....	55
3.5.4	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i> .....	59
3.5.4.1	<i>Model Regresi Linier Berganda</i> .....	59
3.5.4.2	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i> .....	59
3.5.4.3	<i>Analisis Koefisien Determinasi</i> .....	61
3.5.4.4	<i>Uji Serentak (Uji Statistik F)</i> .....	63
3.5.4.5	<i>Uji Signifikansi Paramenter Individual (Uji Statistik T)</i> .....	63
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Gambaran Umum PT WIKA Realty .....	66
4.1.1	<i>Sejarah PT WIKA Realty</i> .....	66
4.1.2	<i>Visi dan Misi PT WIKA Realty</i> .....	68
4.1.3	<i>Kebijakan dan nilai-nilai PT WIKA Realty</i> .....	69
4.1.3.1	<i>Kebijakan PT WIKA Realty</i> .....	69
4.1.3.2	<i>Nilai-nilai PT WIKA Realty</i> .....	69
4.1.4	<i>Struktur Organisasi PT WIKA Realty</i> .....	72
4.1.5	<i>Gambaran Karyawan PT WIKA Realty</i> .....	73
4.2	Hasil Pengolahan Data dan Interpretasi .....	76
4.2.1	<i>Uji Kualitas Data</i> .....	76
4.2.1.1	<i>Uji Validitas Data</i> .....	76
4.2.1.2	<i>Uji Reliabilitas</i> .....	80
4.2.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i> .....	80

4.2.2.1 Analisis per Variabel.....	81
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	108
4.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	114
4.3.1 Koefisien Korelasi.....	115
4.3.2 Koefisien Determinasi.....	117
4.4 Uji Hipotesis.....	118
4.5 Pembahasan Umum.....	120
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan.....	123
5.2 Saran.....	126
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>129</b>

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Rincian Penelitian Terdahulu .....	11
2.	Operasionalisasi Variabel Independen dan Dependen .....	43
3.	Bobot Nilai Skala Likert.....	51
4.	Kriteria Persentase Tanggapan Responden .....	55
5.	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier .....	61
6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	71
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	72
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	73
10.	Uji Validitas Gaya Kepemimpinan .....	75
11.	Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	75
12.	Uji Validitas Kepuasan Kerja .....	76
13.	Hasil Uji Reliabilitas .....	77
14.	Hasil Statistik Deskriptif .....	78
15.	Komitmen seorang pemimpin harus semata-mata untuk memajukan perusahaan agar jauh lebih baik .....	79
16.	Pemimpin perusahaan harus membuat strategi dalam menjalankan roda perusahaan .....	79
17.	Pemimpin yang sukses ahli dalam membuat keputusan .....	80
18.	Pemimpin bertanggung jawab dan memegang peran penting dalam pekerjaannya .....	81
19.	Pimpinan menerima apabila dikritik karena perilakunya oleh karyawan .....	81
20.	Pimpinan selalu tegas apabila karyawan melakukan sebuah kesalahan .....	82
21.	Pemimpin yang tegas membuat karyawan menjadi lebih rajin	

	dalam menyelesaikan pekerjaan .....	83
22.	Pemimpin yang mempunyai prinsip secara langsung mempengaruhi motivasi karyawan.....	83
23.	Karakteristik pemimpin yang disiplin harus di tiru oleh para karyawan .....	84
24.	Pemimpin bertanggung jawab atas kesalahan yang dilakukan karyawan .....	85
25.	Indikator Gaya Kepemimpinan .....	86
26.	Pencahayaan lampu di ruang kerja saya sudah memenuhi standar dalam memberikan produktifitas menyiapkan pekerjaan.....	87
27.	Sirkulasi udara diruang kerja anda sudah cukup baik .....	88
28.	Ruangan dengan AC yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk sehingga anda bekerja menjadi lebih nyaman .....	89
29.	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan sehingga saya dapat fokus dalam melakukan pekerjaan .....	89
30.	Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang anda dalam bekerja .....	90
31.	Adanya pembatasan terhadap ruang gerak demi kenyamanan dalam bekerja sehingga anda dapat bekerja dengan baik.....	91
32.	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.....	91
33.	Komunikasi antara karyawan dengan atasan di lingkungan kerja saya berjalan dengan baik.....	92
34.	Komunikasi antara sesama karyawan di lingkungan kerja saya berjalan dengan baik.....	93
35.	Komunikasi antara karyawan dengan bawahan di lingkungan kerja saya berjalan dengan baik.....	93
36.	Indikator Lingkungan Kerja .....	95
37.	Pekerjaan saya memberikan saya peluang mempersiapkan kemajuan saya di masa yang akan datang .....	97

38.	Pada dasarnya saya antusias dengan pekerjaan saya saat ini .	97
39.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya .....	98
40.	Perusahaan saya yang saat ini sedang saya bekerja mempunyai manajemen yang baik.....	99
41.	Kontrol pemecahan masalah dan pengambilan keputusan sudah seimbang antara atasan dan saya .....	99
42.	Saya selalu diberi kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan saya .....	100
43.	Tempat saya bekerja saat ini memberikan rasa nyaman saya dalam melakukan pekerjaan .....	101
44.	Rekan-rekan kerja ditempat saya bekerja saat ini mempunyai sikap yang ramah.....	101
45.	Komunikasi yang dibangun dilingkungan tempat saya bekerja saat ini sudah baik .....	102
46.	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan anda .....	103
47.	Indikator Kepuasan Kerja.....	104
48.	Hasil Uji Normalitas.....	106
49.	Hasil Uji Autokorelasi.....	109
50.	Hasil Uji Multikolinieritas.....	110
51.	Hasil Regresi Linier Berganda .....	111
52.	Hasil Koefisien Korelasi Parsial antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja .....	113
53.	Hasil Koefisien Korelasi Parsial antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja .....	113
54.	Hasil Koefisien Korelasi Berganda .....	114
55.	Hasil Koefisien Determinasi .....	115
56.	Hasil Uji Statistik t .....	116
57.	Hasil Uji F .....	117

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis .....	38
2.	Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Pusdiklat.....	70
3.	<i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i> .....	107
4.	Grafik Uji Heteroskedastisitas .....	108

## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner .....	1/34
2.	Data Kuesioner.....	6/34
3.	Output Data SPSS .....	11/34
4.	Tabel r (df = 1-90).....	23/34
5.	Tabel t (df =81-100).....	26/34
6.	Tabel f (80-100) .....	27/34
7.	Tabel Durbin Watson (65-100).....	28/34
8.	Formulir Pengajuan Judul Proposal Skripsi.....	29/34
9.	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Proposal Skripsi .....	30/34
10.	Surat Tugas.....	31/34
11.	Catatan Konsultasi Pembimbing I .....	32/34
12.	Catatan Konsultasi Pembimbing II .....	33/34
13.	Daftar Riwayat Hidup .....	34/34

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi prioritas dan kebutuhan utama setiap perusahaan. Setiap perusahaan tentunya akan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang hebat dan berkualitas agar dapat mendukung efektifitas dalam pekerjaan dari sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Bangun (2012:4) juga mengatakan bahwa “salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia”. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas bukanlah hal yang mudah terutama di Indonesia. Perlu adanya *feedback* yang harus dipenuhi perusahaan untuk mewujudkan sumber daya manusia yang dapat menopang atau menjadi motor penggerak perusahaan. Perusahaan harus memperbaiki program-program dan menyusun strategi yang baik guna mewujudkan tujuan perusahaan.

Perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusianya perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Suatu perusahaan tentu saja membutuhkan karyawan yang mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya dan juga terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan demikian pihak perusahaan harus berusaha agar karyawan memperoleh kepuasan dari hasil kerja mereka. Apabila karyawan memperoleh kepuasan atas hasil kerja mereka, maka karyawan akan merasakan perasaan yang menyenangkan seperti perasaan gembira



ataupun bangga atas pekerjaan yang diberikan, kemudian adanya rasa dihargai dan nyaman akan bertransformasi menjadi nilai positif dalam hal peningkatan etos kerja karyawan, dimana hal tersebut disebabkan oleh kondisi kerja yang memenuhi kebutuhan dan harapan mereka. Serta akan berdampak positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya kedepan.

Menurut Wilson Bangun (2012:327) menyatakan, bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Penelitian sebelumnya Emir Fahreza Joenoes dan Nindya Dudija (2012) yang mencari data tentang kepuasan kerja pada PT.Wika Realty mendapatkan data internal yang menerima sebanyak 10-20 orang pegawai baru setiap tahun dan jumlah pegawai yang dimutasi dari pusat ke cabang dengan rata-rata 5 orang setiap tahunnya. Kepuasan kerja di PT.Wika Realty menunjukkan beberapa hal menarik, yaitu perbedaan antara data dengan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT.Wika Realty. Beberapa karyawan yang di wawancara mengindikasikan ketidakjelasan mengenai puas atau tidaknya mereka bekerja di PT.Wika Realty karyawan ingin mendapatkan sesuatu yang lebih dari perusahaan. Pendapat itulah yang membuat saya ingin mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja karyawan di PT.Wika Realty.

PT.Wika Realty saat ini memiliki 6 Strategic Business Unit (SBU) yang meliputi konstruksi (Konstruksi sipil dan konstruksi Bangunan Gedung), Mekanikal elektrik, Industri Beton Pra cetak, Real Estate dan Industri lainnya yang ke depannya akan semakin terintegrasi menjadi perusahaan Engineering Procurement Construction (EPC) dan Investasi.

Salah satu penyebab rendahnya kepuasan kerja dari karyawan PT.Wika Realty salah satunya adalah Gaya Kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpinan untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian

Perlu ditingkatkan pada indikator *inspirational motivation*, menggunakan kata-kata yang mudah dipahami (tidak bertele-tele) dalam bekerja dapat diupayakan, dimana pimpinan seharusnya menerapkan kalimat yang mudah dipahami semua kalangan. Sehingga ketika karyawan mengalami penurunan seorang pemimpin dapat memotivasi karyawan tersebut kembali meningkatkan etos kerjanya. Inilah yang menjadi kebutuhan bagi setiap karyawan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mau turun kebawah, menjadi leader bagi anggotanya jauh dari keotoritasan dalam kekuasaannya, akan membuat karyawan bertambah senang dan puas akan gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Selain itu pemimpin yang terlalu menekan karyawannya juga menjadi masalah dalam gaya kepemimpinan, karakter ini dinilai sebagai contoh yang kurang baik untuk karyawan lain. Pemimpin hanya bisa menuntut karyawan, tanpa memberikan bimbingan dan arahan pada akhirnya juga berpengaruh yang tidak baik bagi perusahaan. Pemimpin perlu memusyawarahkan dan meng-atasnamakan kepentingan bersama dalam menentukan sebuah keputusan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Apabila lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan tersebut dapat memberikan rasa aman, nyaman, dan tenang, maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberi pengaruh positif

terhadap kepuasan kerja karyawan, begitu sebaliknya apabila lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan tersebut buruk, maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Soedarmayanti (2012:21) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik yang terdiri dari meja, kursi, tata letak, pencahayaan, warna, kelembapan dan lain-lain dan yang kedua yaitu lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. Perusahaan juga harus memperhatikan hal-hal kecil seperti tata letak dalam ruangan agar membuat nyaman karyawan dalam beraktivitas. Lalu, sistem pencahayaan, warna, serta kelembapan juga diatur dengan sedemikian rupa agar karyawan bisa lebih fokus dalam mengerjakan tugasnya. Selain itu, lingkungan kerja non-fisik seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dimana komunikasi yang baik serta lingkungan yang ramah akan membawa dampak positif bagi semua golongan yang ada di dalam perusahaan.

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, kinerja kerja dari tenaga kerja dapat terlihat, karyawan pun akan merasa senang dan bangga dengan pekerjaan yang dia lakukan. Hal ini dapat di wujudkan melalui adanya penyesuaian seperti peningkatan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik, sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Berdasarkan paparan di atas dan mengingat pentingnya penerapan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai upaya meningkatkan kepuasan kerja

karyawan di perusahaan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT.Wika Realty”**

## **1.2 Permasalahan**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah gaya kepemimpinan di PT. Wika Realty ?
2. Bagaimanakah lingkungan kerja di PT. Wika Realty ?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Wika Realty ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Wika Realty ?
5. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Wika Realty?

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Agar penulisan skripsi ini lebih terarah, terfokus dan tidak meluas, maka penulis menetapkan batasan-batasan. Untuk itu, penelitian ini dilakukan pada pembahasan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Wika Realty.

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka perumusan masalah pada penulisan ini adalah Adakah pengaruh

gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Wika Realty.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan mengenai sasaran, maka peneliti harus mempunyai tujuan. Adapun tujuan dari penelitian mengadakan penelitian ini antara lain adalah :

1. Mengetahui gaya kepemimpinan di PT. Wika Realty.
2. Mengetahui lingkungan kerja di PT. Wika Realty..
3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di PT. Wika Realty.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Wika Realty.
5. Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Wika Realty.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini sebagai bahan bacaan yang mampu menambah wawasan sehingga dapat dijadikan bahan studi banding dan acuan guna meningkatkan kualitas akademik.

## 2. Bagi Mahasiswa

Untuk menambah wawasan berfikir dan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat pula sebagai bekal diri untuk memasuki dunia kerja.

## 3. Bagi Perusahaan

Menambah masukan bagi perusahaan yang bersangkutan khususnya di bagian sumber daya manusia mengenai masalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah kebijaksanaan di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bachtiar, B. R. A., & Rivai, V. (2014). Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi.
- Bangun, W. (2012). Pemeliharaan Sumber Daya Manusia.
- Fajriyah, S. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Mercu Buana*, 1(3).
- Ghozali, I. (2013). Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harto, M. A., Fathoni, A., & Hasiholan, L. B. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kaizen, dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi empiris di PT. Techpack Asia Demak). *Journal of Management*, 3(3).
- Indarti, S., & Liawandy, F. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 1(2).
- Josephine, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Agora*, 5(2).
- Kartono, K. (2012). Pemimpina dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu. *Jakarta. Rajawali Pers*.
- Loganathan, R. (2013). *The influence of leadership styles on job satisfaction at a cellulose pulp mill in KwaZulu-Natal: a case study* (Doctoral dissertation).
- Malayu, H. (2014). Manajemen sumber daya manusia. *Bumi Aksara. Jakarta*.
- Mangkunegara, A. P. (2016). Kinerja.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2012). Evaluasi kinerja sumber daya manusia. *Bandung: Refika Aditama*.
- Narimawati, U. (2012). Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi. *Bandung: Agung Media*.

- Plangiten, P. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Pratama, C. Y. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2).
- Pratiwi, S. Y. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo)*(Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). Perilaku organisasi. *Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia..*
- Ruvendi, R. (2018). Imbalan dan gaya kepemimpinan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. *Jurnal ilmiah binaniaga*, 1(01), 17-26.
- Sentoso, S. P. (2012). Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. *Asia dan Timur Jauh, Bumi Aksara, Jakarta.*
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: Bumi Aksara.*
- Sugandha, D. (2012). Kepemimpinan di dalam organisasi. *Cetakan Kedua. Bandung: Sinar Baru.*
- Sugeng, A., & Amboningtyas, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerjakaryawan Serta Implikasinya Terhadap Komitmen Organisasi Di Cv. Gema Insan Mandiri Semarang. *Journal of Management*, 3(3).
- Sugiyono, D. R. (2014). Statistika untuk penelitian. *Bandung: CV. Alfabeta*
- Sutrisno, E. (2011). Msi, Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Thoha, M. (2014). Perilaku organisasi konsep dasar dan aplikasinya. *PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.*
- WawoRuntu, B. (2010). Determinan Kepemimpinan. *Hubs-Asia*, 9(2).



Widodo, D. S. (2014). Influence of leadership and work environment to job satisfaction and impact to employee performance (Study on industrial manufacture in West Java). *Journal of Economics and Sustainable Development*, 5(26), 62-66.

Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Yusuf, B., & Al Arif, M. N. R. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*.

