

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA
PADA KINERJA KARYAWAN PELANGI MART**

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun Oleh:

BAKHTIAR JAUHARI

NIM. 20612011077

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG
2024**

HALAMAN JUDUL

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PELANGI MART

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

Disusun Oleh:

BAKHTIAR JAUHARI

NIM. 20612011077

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM RADEN RAHMAT
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Inspiring, Excellent, Humble

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Pelangi Mart
Disusun oleh : Bakhtiar Jauhari
NIM : 20612011077
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji

Malang, Mei 2024

Mengetahui & menyetujui

Kaprodi,

(Adita Nafisa, S.E., M.M)

NIDN. 0724068802

Pembimbing,

(Syaoliah, S.Sos., M.AB)

NIDN. 0720057401

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

Lantai II, Gedung K.H. Mahmud Zubaidi, Jalan Raya Mojosari 02, Kepanjen – Malang Jawa Timur
Telp: (0341) 399099 – Kode POS: 65163 Email: feb@uniramalang.ac.id Website: <http://www.feb.uniramalang.ac.id>

LEMBAR PENGESAHAN

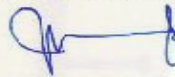
TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG:

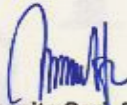
NAMA : Bakhtiar Jauhari
 NIM : 20612011077
 HARI : Selasa
 TANGGAL : 11 Juni 2024
 JUDUL : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Pelangi Mart

DINYATAKAN LULUS

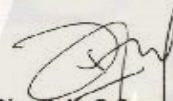
MAJELIS PENGUJI



Erna Resmiatini, SMB., M.Sc
 NIDN. 0715069004



Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M
 NIDN. 0721088801



Sinollah, S.Sos., M.AB
 NIDN. 0720057401

MENGESAHKAN,
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Islam Raden Rahmat Malang
 Dekan,



Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
 NIDN. 0713047901

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 yang berbunyi : lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya dan pasal 70 yang berbunyi : lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan atau pidana denda paling banyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).

Malang, 18 Mei 2024
Yang Menyatakan,



Bakhtiar Jauhari

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRAKSI

Bakhtiar Jauhari. 2024. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Pelangi Mart (Pembimbing: Sinollah, S.Sos, M.AB)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan Pelangi Mart baik langsung maupun tidak langsung. Untuk menjawab tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan kuesioner sebagai pengumpul data utama dengan 53 karyawan. Analisis data yang dipergunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1). Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; (2). Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; (3). Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (4). Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja; (5). Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai; (6). Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai, dan (7) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai. Untuk itu, manajemen Pelangi Mart dalam meningkatkan kinerja pegawai dari sisi kepemimpinan harus memperhatikan kepuasan kerja pegawainya.

Kata kunci: Kepemimpinan; lingkungan kerja; kepuasan kerja; kinerja pegawai



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRACTION

Bakhtiar Jauhari. 2024. *The Influence of Leadership and Work Environment on Job Satisfaction and Its Impact on Pelangi Mart Employee Performance* (Supervisor: Sinollah, S.Sos, M.AB)

This research aims to determine and analyze the influence of leadership and work environment on job satisfaction and its impact on Pelangi Mart employee performance, both directly and indirectly. To answer these objectives, this research uses quantitative research with questionnaires as the main data collector with 53 employees. The data analysis used is path analysis. The research results show that: (1). Leadership has a significant effect on job satisfaction; (2). The work environment does not have a significant effect on job satisfaction; (3). Job satisfaction has a significant effect on employee performance; (4). Leadership does not have a significant effect on performance; (5). The work environment has no effect on employee performance; (6). Leadership has a significant effect on performance through employee job satisfaction, and (7) the work environment does not have a significant effect on performance through employee job satisfaction. For this reason, Pelangi Mart management in improving employee performance from a leadership perspective must pay attention to employee job satisfaction.

Keywords: Leadership; work environment; job satisfaction; employee performance



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis Panjatkan kehadiran Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya Penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang bertempat di Pelangi Mart Malang dan Kota Blitar, yang berjudul: “PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PELANGI MART”. Shalawat serta salam tidak lupa kita haturkan kepada Nabi Muhammad Sallallahu’alaihi wassallam.

Tujuan penulis menyelesaikan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana pada Universitas Islam Raden Rahmat Malang.

Penulis mengucapkan banyak penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak KH. Imron Rosyadi Hamid, SE, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat Malang yang telah memberikan dukungan penuh dan motivasi kepada seluruh mahasiswa, khususnya penulis sehingga penulis dapat termotivasi untuk menyelesaikan kewajiban mahasiswa.
2. Bapak Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan dukungan penuh atas terselesaikannya skripsi ini.
3. Ibu Adita Nafisa, S.E., M.M Selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan arahan kepada mahasiswa manajemen khususnya bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Sinollah. S.Sos, M.AB Selaku Pembimbing selama ini telah memahami kekurangan saya dan sabar memberikan bimbingan dan pengarahan hingga terselesaikan Skripsi ini.
5. Ibu Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M Dan ibu Erna Resmiatini, SMB., M.Sc sebagai penguji yang telah meluangkan waktu dan mengarahkan saya.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberi dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Kedua orang tua penulis H. Setiabudi dan Hj. Endang Supiani, untuk beliau berdua skripsi ini penulis persembahkan.

8. Istri tercinta Dwi Ani Setyowati S.E, terima kasih atas doa dan segala dukungannya. Tak lupa juga buat kedua anak saya Ihsan Dany Jauhari dan Nadia Anja Az-Zahra yang memberikan semangat tersendiri buat penulis
- Teman-teman saya, teman dekat, teman seperjuangan Manajemen Angkatan 2020 khususnya 20-B yang tidak dapat saya sebut satu persatu.

Penulis

Bakhtiar Jauhari



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
ABSTRAKSI	vi
ABSTRACTION	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	 9
2.1. Kajian Empiris.....	9
2.2. Kajian Teoritis.....	16
2.2.1. Kepemimpinan.....	16
2.2.1.1. Pengertian Kepemimpinan.....	16
2.2.1.2. Aspek-aspek Kepemimpinan.....	17
2.2.1.3. Unsur-unsur Kepemimpinan.....	18
2.2.1.4. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	20
2.2.1.5. Syarat Kepemimpinan.....	22
2.2.1.6. Tugas Kepemimpinan.....	22
2.2.1.7. Indikator Kepemimpinan.....	23
2.2.2. Lingkungan kerja.....	26
2.2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	26
2.2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	27
2.2.2.3. Aspek-aspek Lingkungan Kerja.....	29
2.2.2.4. Indikator Lingkungan Kerja.....	30
2.2.3. Kepuasan Kerja.....	32
2.2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	32
2.2.3.2. Teori Kepuasan Kerja.....	33
2.2.3.3. Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja.....	36
2.2.3.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	38
2.2.3.5. Pengukuran Kepuasan Kerja.....	41
2.2.3.6. Indikator Kepuasan Kerja.....	43
2.2.4. Kinerja karyawan.....	45
2.2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	45
2.2.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	46

2.2.4.3. Strategi Meningkatkan Kinerja	47
2.2.4.4. Indikator kinerja karyawan	48
2.3. Model Konsep Penelitian	48
2.4. Model Hipotesis Penelitian	51
BAB III METODE PENELITIAN	53
3.1. Rancangan Penelitian	53
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	53
3.3. Variabel Penelitian dan Pengukurannya	54
3.3.1. Variabel Independen	54
3.3.1.1. Kepemimpinan (X1).....	54
3.3.1.2. Lingkungan Kerja (X2).....	55
3.3.2. Variabel Mediator	55
3.3.3. Variabel Dependen	56
3.4. Pengukuran Variabel	58
3.5. Populasi dan Sampel.....	59
3.6. Sumber Data	60
3.6.1. Sumber Data Primer	60
3.6.2. Sumber Data Sekunder.....	60
3.7. Metode Pengumpulan Data	60
3.7.1. Wawancara	60
3.7.2. Angket/Kuesioner.....	61
3.7.3. Dokumentasi.....	61
3.8. Teknik Analisis Data.....	61
3.8.1. Pengaruh langsung.....	62
3.8.2. Pengaruh Tidak Langsung	63
3.9. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	64
3.9.1. Uji Validitas	64
3.9.2. Uji Reliabilitas	65
3.10. Uji Asumsi Klasik	65
3.10.1. Uji Normalitas	65
3.10.2. Uji Multikolinieritas	66
3.10.3. Uji Heteroskedastisitas.....	66
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	68
4.1. Hasil Penelitian.....	68
4.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	68
4.1.2. Deskripsi Responden.....	73
4.1.2.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Pekerjaan.....	73
4.1.2.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	73
4.1.2.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	74
4.1.2.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	74
4.1.3. Deskripsi Variabel	74
4.1.3.1. Dekripsi Variabel Kepemimpinan (X1)	75
4.1.3.2. Dekripsi Variabel Llingkungan Kerja (X2)	75
4.1.3.3. Dekripsi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z)	76
4.1.3.4. Dekripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	76
4.1.4. Validitas Instrumen.....	77
4.1.5. Reliabilitas Instrumen.....	78

4.1.6. Uji Asumsi Klasik.....	78
4.1.6.1. Uji Normalitas	78
4.1.6.2. Uji Multikolinieritas.....	79
4.1.6.3. Uji Heteroskedastisitas	79
4.1.7. Pengujian Hipotesis	80
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian.....	83
4.2.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	83
4.2.2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	84
4.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	85
4.2.4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	86
4.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan	87
4.2.6. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan	87
4.2.7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan	88
4.3. Model Akhir Penelitian	89
BAB V PENUTUP	87
5.1. Kesimpulan	87
5.2. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN - LAMPIRAN	92



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model Konsep Penelitian.....	49
Gambar 2. Model Hipotesis Penelitian	52
Gambar 3. Model Analisis Jalur (Path Analysis).....	63
Gambar 4. Pelangi Mart Sumbermanjingkulon.....	68
Gambar 5. Kebersamaan Pemilik dengan Karyawan Pelangi Mart	69
Gambar 6. Logo Pelangi Mart Sumbermanjingkulon	69
Gambar 7. Pelangi Mart Kota Blitar.....	70
Gambar 8. Logo Pelangi Mart Kota Blitar.....	70
Gambar 9. Bagan Struktur Organisasi Minimarket Pelangi	71
Gambar 10. Hasil Uji Normalitas	78
Gambar 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas	80
Gambar 12. Model Akhir	89



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu	14
Tabel 2. Variabel, Indikator dan Item Penelitian.....	57
Tabel 3. Pengukuran Skor Skala Likert	59
Tabel 4. Kontribusi Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung.....	64
Tabel 5. Jam Kerja Pelangi Mart	72
Tabel 6. Deskripsi Responden Berdasarkan Pekerjaan.....	73
Tabel 7. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	73
Tabel 8. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	74
Tabel 9. Deskripsi Responden Berdasar Pendidikan.....	74
Tabel 10. Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel Kepemimpinan	75
Tabel 11. Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja..	75
Tabel 12. Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan.....	76
Tabel 13. Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan ..	76
Tabel 14. Hasil Uji Validitas Instrumen	77
Tabel 15. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	78
Tabel 16. Hasil Uji Multikolinieritas	79
Tabel 17. Hasil Uji Analisis Jalur 1 dan 2.....	80

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	92
Lampiran 2. Hasil Jawaban Responden.....	95
Lampiran 3. Deskripsi Responden	101
Lampiran 4. Deskripsi Variabel	103
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas.....	111
Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas.....	116
Lampiran 7. Hasil Uji Jalur 1	117
Lampiran 8. Hasil Uji Jalur 2	118
Lampiran 9. Charts Uji Normalitas dan Uji Heteroskedastisitas.....	121

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia sangat penting. Menurut Samsudin (2006) sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan membuat barang atau jasa, memantau kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya keuangan, serta membuat rencana dan tujuan organisasi secara keseluruhan. Organisasi tidak dapat mencapai tujuannya tanpa tenaga kerja yang berkualitas. Perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik. Mereka juga harus berusaha mengelola bisnis semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan jika karyawan tahu apa yang diharapkan, tahu kapan mereka dapat berperan dan dinilai atas hasil kinerjanya. Penilaian kinerja harus dilakukan secara objektif dan tidak memihak. Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang, kelompok, atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Leksono, 2020). Organisasi yang baik selalu berusaha meningkatkan keterampilan sumber daya manusianya dikarenakan faktor ini merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan di lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja karyawan adalah salah satu faktor kesulitan manajemen dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kepuasan kerja kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat

motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, lingkungan kerja budaya kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan (Affandi, 2018: 86-87). Selain itu, menurut Timpe (1992), kinerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang terkait dengan sifat seseorang. Misalnya, kemampuan tinggi dan sifat pekerja keras membuat seseorang berkinerja baik, sedangkan kinerja buruk disebabkan oleh kemampuan rendah dan kurangnya upaya untuk meningkatkan kemampuan mereka. Selain itu, motivasi dan kepuasan kerja menjadi faktor internal yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu perilaku, sikap, dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan lingkungan organisasi.

Salah satu faktor internal yang menyebabkan kinerja seorang pegawai baik atau tidak adalah kepuasan pegawai (Affandi, 2018 dan Timpe, 1992). Menurut Handoko (2001) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dengan kondisi yang menyenangkan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai diantaranya adalah pemimpin dan lingkungan kerja (Robbin dan Judge, 2015; Munandar, 2012 dan Luthan dalam Umar, 2005). Hasil penelitian Harahap dan Tirtasari (2020) dan Nurlaela dan Trianasari (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ketercapaian dan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi ditentukan oleh kemampuan kepemimpinan. Kepemimpinan Menurut Sunyoto & Susanti (2019), Kepemimpinan adalah Kemampuan seseorang mempengaruhi perilaku orang lain untuk berpikir dan berperilaku dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan organisasi didalam situasi tertentu. Melalui kemampuan,

inovatif, gagasan, perilaku dan kepemimpinan seseorang mampu menghantarkan organisasi mencapai tujuan. Upaya yang dapat dilakukan pemimpin adalah mengarahkan, meningkatkan, dan menggerakkan potensi diri dan anggotanya secara bersama-sama memfokuskan kegiatannya demi mencapai keberhasilan organisasi. Selain itu, melalui daya kreatifitas, pemimpin mampu memaksimalkan potensi yang berada di lingkungan organisasi untuk meningkatkan efesiensi organisasi sehingga dapat dicapai kinerja yang optimal. Kondisi tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan dan Bahri (2018), Kumala dan Agustina (2018) yang menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan dari variable kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, untuk mewujudkan tujuan tersebut perlunya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas baik dan menghasilkan kinerja yang bagus dan maksimal. Namun penelitian Marjaya dan Pasaribu (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Ismiasih *et.all* (2002) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun penelitian Pally dan Septyarini (2022) menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja timbul sebagai hasil dari kondisi kerja di lingkungan perusahaan. Ini mencerminkan evaluasi pribadi karyawan terhadap tingkat kepuasan, kenyamanan, atau ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja di tempat mereka bekerja. Robbin dan Judge (2015); Munandar (2012) dan Luthan *dalam* Umar (2005) bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan seorang pegawai nyaman atau tidak nyaman dalam bekerja. Pendapat tersebut sejalan dengan hasil penelitian Nurlaela dan Trianasari (2021),

Suhali dan Amelia (2022), dan Irma dan Yusuf (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Wibowo (2014) Lingkungan kerja adalah tempat kerja yang membuat karyawan merasa nyaman sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya. Salah satu faktor yang harus diperhatikan dari banyak faktor yang menentukan keberhasilan seorang karyawan adalah lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja membantu melancarkan proses kerja dan memberikan kenyamanan dan keselamatan bagi karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Hasibun dan Bahri (2018), Ahmad et.al (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian Siahaan dan Bahri (2019), Sinollah dan Amin (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Di era globalisasi sekarang ini tingkat persaingan perusahaan semakin ketat sekali untuk tetap bertahan dari dunia bisnis, hal ini merupakan suatu tantangan yang sangat berat bagi perusahaan untuk mengatasinya. Supaya perusahaan dapat tetap bertahan, maka dalam sebuah perusahaan haruslah ada suatu keputusan yang tegas antara pimpinan dan bawahan untuk bersama-sama meningkatkan kinerja perusahaan.

Salah satu Perusahaan yang didalamnya memerlukan dan menerapkan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja adalah Pelangi Mart. Pelangi Mart merupakan salah satu minimarket yang ada di Malang Selatan yang berdiri pada tanggal 10 Mei 2008 yang melayani penjualan grosir dan eceran. Adapun Pelangi Mart di Kota Blitar menjual pakaian. Pada awal berdirinya minimarket tersebut, visi utamanya adalah menjadi minimarket yang mampu bersaing ditingkat global dan bertindak lokal serta memberikan pelayanan yang terbaik. Selain terfokus pada penjualan barang-barang, minimarket ini juga

memfokuskan pada pelayanan terhadap pelanggan atau konsumen agar minat menjadi pelanggan tetap dan terus bertambah. Untuk meningkatkan pelayanan tersebut Pelangi Mart harus mengandalkan kepuasan para karyawan untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Disini peranan seorang atasan (pimpinan) dan lingkungan kerja yang nyaman sangat diperlukan untuk dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Fenomena yang terjadi di Pelangi Mart, alasan penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Pada Pelangi Mart” selain karena ketertarikan penulis terhadap judul tersebut juga karena kebetulan penulis pernah melakukan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Pelangi Mart yang menurut penulis dimana sebagian dari karyawan belum merasa bekerja secara baik, karena masih terdapat kurangnya kesempatan yang diberikan oleh atasan (*manager*) pada bawahan (karyawan) untuk berkreasi. Kecenderungan pemimpin memberikan kesempatan hanya terbatas pada staf (pegawai). Selain itu karyawan merasakan kurangnya komunikasi antara pemimpin dan bawahannya sehingga kurangnya kesempatan bagi karyawan untuk memberikan ide atau saran demi perbaikan ataupun kemajuan minimarket, yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, menunjukkan bahwa secara empiris masih banyak riset gap dalam penelitian terdahulu terkait dengan variable yang diteliti dalam penelitian ini, selain itu kondisi riil di tempat penelitian menjadikan penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Pelangi Mart “**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Pelangi Mart?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pelangi Mart?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pelangi Mart?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pelangi Mart?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Pelangi Mart?
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Pelangi Mart?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Pelangi Mart?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pelangi Mart.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Pelangi Mart.

3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pelangi Mart.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pelangi Mart.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Pelangi Mart.
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada Pelangi Mart.
7. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada Pelangi Mart.

1.4. Manfaat Penelitian

Dalam tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pada Pelangi Mart dan dapat digunakan sebagai bahan acuan di bidang penelitian yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan edukasi atau literasi untuk para pembaca terhadap pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan

Pada Pelangi Mart serta memperoleh informasi untuk memperluas pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menambah ilmu pengetahuan tentang Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pada Pelangi Mart.

c. Bagi Pelangi Mart

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang positif bagi pimpinan untuk meningkatkan kepemimpinan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Memberikan stimulus bagi para karyawan agar memiliki kepuasan kerja dengan menerapkan kepemimpinan yang terbaik dan mengelola lingkungan kerja yang nyaman sehingga bisa meningkatkan kinerjanya yang nantinya berguna bagi perusahaan.