

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA SHUSHU  
MILKSHAKE PURWOKERTO**



**IAIN PURWOKERTO**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto Untuk  
Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh :  
**MENTARI KRISDINAR ABIATI**  
**NIM.1717201083**

**EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PURWOKERTO  
2021**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mentari Krisdinar Abiati

NIM : 1717201083

Jenjang : S.1

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah

Prodi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Shushu Milkshake Purwokerto

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 22 Oktober 2021

Saya yang menyatakan

IAIN PURWOKERTO



Mentari Krisdinar Abiati  
1717201083

**LEMBAR PENGESAHAN**

**Skripsi Berjudul**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA SHUSHU  
MILKSHAKE PURWOKERTO**

Yang disusun oleh Saudari **Mentari Krisidnar Abiati NIM 1717201083**  
Jurusan/Program Studi **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,  
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Jumat** tanggal **8  
Oktober 2021** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar  
**Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh sidang Dewan Penguji Skripsi

Penguji I / Ketua Sidang



Dani Kusumastuti, S.E., M.Si.

NIP. 19750420 200604 2 001

Penguji II / Sekertaris Sidang



Sulasih, S.E., M.Si.

NIDN. 0619018002

Pembimbing Utama :



Sarpini, M.E.Sy

NIP. 19830404 201801 2 001

Purwokerto, 22 Oktober 2021

Mengetahui/Mengesahkan

Dekan



**Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.**

NIP.19730921 200212 1 004

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada :

Yth : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Purwokerto

di-

Purwokerto

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudari Mentari Krisdinar Abiati NIM. 1717201083 yang berjudul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Shushu Milkshake Purwokerto.

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Purwokerto, 22 Oktober 2021

Pembimbing,



Sarpini, M.E.Sy.

NIP. 19830404 201801 2 001

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA SHUSHU  
MILKSHAKE PURWOKERTO**

**MENTARI KRISDINAR ABIATI**

**1717201083**

Email : [mentariabiati@gmail.com](mailto:mentariabiati@gmail.com)

**Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**Institut Agama Islam Negeri Purwokerto**

**ABSTRAK**

Permasalahan yang sedang dihadapi oleh beberapa perusahaan-perusahaan di Indonesia adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan peningkatan kepuasan bagi karyawan. Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang maksimal dalam setiap pelaksanaan selalu menghadapi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja (lingkungan kerja), kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan gaji, dan kepuasan dengan gaya kepemimpinan (supervisi). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : (1). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Shushu Milkshake Purwokerto; (2). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Shushu Milkshake Purwokerto.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode *field research*. Data penelitian ini merupakan data primer yang dikumpulkan melalui metode kuisisioner dengan sampling jenuh dengan jumlah sampel 12 responden. Teknik analisis data menggunakan uji *rank spearman* dan regresi ordinal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Pada uji *rank spearman* tidak terdapat hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan Shushu Milkshake Purwokerto (2) Pada uji *rank spearman* terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan Shushu Milkshake Purwokerto (3) Pada uji regresi ordinal terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Shushu Milkshake Purwokerto (4) Pada uji regresi ordinal terdapat pengaruh positif lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada Shushu Milkshake Purwokerto (5) Pada uji *korkondansi kendal w* terdapat hubungan yang kuat secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

**THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND WORK ENVIRONMENT  
ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT SHUSHU MILKSHAKE  
PURWOKERTO**

**MENTARI KRISDINAR ABIATI**

**1717201083**

E-mail : [mentariabiati@gmail.com](mailto:mentariabiati@gmail.com)

**Study Program of Sharia Economics, Islamic Economic and Business Faculty  
State Institute of Islamic Purwokerto**

**ABSTRACT**

The problem that is being faced by several companies in Indonesia is the best handling of the low quality of human resources. Improvement of human resources can be done by increasing satisfaction for employees. To achieve the maximum level of job satisfaction in every implementation always face factors that can affect job satisfaction, namely, satisfaction with promotions, satisfaction with coworkers (work environment), satisfaction with the work itself, satisfaction with salary, and satisfaction with leadership style (supervision). The purpose of this study is to determine: (1). The influence of leadership style on employee job satisfaction at Shushu Milkshake Purwokerto (2). The influence of the work environment on employee job satisfaction at Shushu Milkshake Purwokerto.

This research is quantitative research with field research method. The data of this research is primary data which was collected through the questionnaire method with saturated sampling with a sample of 12 respondents. The data analysis technique used Spearman rank test and ordinal regression.

The result of this study indicate that: (1) In the Spearman Rank test there is no relationship between leadership style and job satisfaction of Shushu Milkshake Purwokerto employees (2) In the Spearman Rank test there is a relationship between work environment and job satisfaction of Shushu Milkshake Purwokerto employees (3) In the regression test ordinal there is a positive influence of leadership style on employee job satisfaction at Shushu Milkshake Purwokerto (4) In the ordinal regression test there is a positive influence of the work environment with employee job satisfaction at Shushu Milkshake Purwokerto (5) In the Kendal W correlation test there is a strong relationship jointly between leadership style and work environment on employee job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, Leadership Style, Work Environment

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam menyusun skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	bā`	b	Be
ت	tā`	t	Te
ث	ša	š	Es titik di atas
ج	Jim	j	Je
ح	ḥ	<u>h</u>	Ha titik di bawah
خ	khā`	Kh	Ka dan ha
د	dal	d	De
ذ	žal	ž	Zet titik diatas
ر	ra`	r	Er
ز	zai	z	Zet
س	sin	S	Es
سین	syīn	Sy	Es dan ye
ص	šād	<u>s</u>	Es titik di bawah
ض	dād	<u>d</u>	De titik di bawah
ط	ṭa	t	Te titik di bawah

ظ	ẓa	ẓ	Zet titik di bawah
ع	‘ain	..’..	Koma terbalik di atas
غ	gain	g	Ge
ف	fa`	f	Ef
ق	qaf	q	Qi
ك	kaf	k	Ka
ل	lam	l	El
م	mim	m	Em
ن	nun	n	En
و	waw	w	We
ه	ha`	h	Ha
ء	hamzah	..’..	Apstorof
ي	ya’	y	Ye

**Konsonan Rangkap karena *syaddah* ditulis lengkap**

متعددة	Ditulis	<i>Muta’addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>‘iddah</i>

**Ta’ Marbutah di akhir katabila dimatikan ditulis h**

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>



(ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata arab yang sudah terserap kedalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- a. Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الواياء	Ditulis	<i>khařamah al-auliya</i>
---------------	---------	---------------------------

- b. Bila ta’ marbuthah hidup atau dengan harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dhamah* ditulis dengan t.

زكاة الفطر	Ditulis	<i>Zakit al-fitr</i>
------------	---------	----------------------

### B. Vokasi Pendek

َ	<i>Fathah</i>	Ditulis	A
ِ	<i>Kasrah</i>	Ditulis	I
ُ	<i>Dammah</i>	Ditulis	U

### C. Vokasi Panjang

1.	<i>Fathah + alif</i>	Ditulis	â
	خاهلة	Ditulis	<i>řahliyyah</i>
2.	<i>Fathah + ya’ mati</i>	Ditulis	î
	تنسي	Ditulis	<i>tansi</i>
3.	<i>Kasrah + ya’ mati</i>	Ditulis	î
	كريم	Ditulis	<i>karim</i>
4.	<i>Dammah + wawu mati</i>	Ditulis	ũ
	فريض	Ditulis	<i>Furid</i>

#### D. Vokasi Lengkap

1.	<i>Fathah + ya' mati</i>	Ditulis	Ai
	بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2.	<i>Fathah + wawu mati</i>	Ditulis	Au
	قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

#### E. Vokasi Pendek Yang Berurutan Dalam Satu Kata Dipisahkan Dengan Apostrof

أأنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
اعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
تن شكرتم	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

#### F. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamarriyah*

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'in</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyis</i>

2. Bila diikuti huruf *syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *syamsiyyah* yang mengikutinya serta menghilangkan huruf / (el) nya.

السماء	Ditulis	<i>as-Sami'</i>
الشمس	Diulis	<i>asy-Syams</i>

#### G. Penulisan Kata – Kata Dalam Rangkaian Kalimat

ذوى الفروض	Ditulis	<i>zaw' al-furid</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>

### **MOTTO**

“Barangsiapa datang dengan (membawa) kebaikan, maka dia akan mendapat (pahala) yang lebih baik daripada kebaikannya itu”

(QS. Al Qashas: 84)

“Kebaikan adalah bahasa di mana yang tuli dapat mendengar dan yang buta dapat melihat”

(Penulis)



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT, saya persembahkan skripsi ini teruntuk :

1. Allah SWT, terima kasih Ya Allah atas segala bentuk kenikmatan yang kau berikan berupa kebahagiaan, kemudahan, kelancaran dan segala bentuk cobaan, rintangan yang tak lepas dari hikmah yang Engkau turunkan.
2. Orang tua, Bapak Kristanto dan Ibu Narsiti terimakasih atas kasih sayang, nasehat, dan dukungan baik materil dan non materil. Saya sangat bersyukur menjadi bagian dari hidup mereka, segala bentuk pembelajaran hidup yang menjadikan saya pribadi yang lebih baik.
3. Adik saya, Serly Ikhtiari Krisdinar dan Tegar Tri Wicaksana terimakasih sudah dapat bekerjasama sejauh ini dengan bentuk kebahagiaan, keceriaan, saling tolong menolong, mengingatkan, menasehati satu sama lain dalam hal kebaikan.
4. Seluruh keluarga baik dari Bapak maupun Ibu, terkhusus untuk Bulik Riswati segala bentuk kebaikan dan nasehat-nasehat tak hentinya diberikan yang menjadikan saya menjadi perempuan yang dewasa.
5. Sahabatku satu-satunya Ramadhani Ayu Balkist Aurelie, terima kasih sudah menjadi bagian hidup saya dalam proses pendewasaan, bentuk perhatian, kepedulian dan nasehat yang sangat memberikan pelajaran saya dalam menjadi pribadi yang lebih baik.

IAIN PURWOKERTO

## **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Shushu Milkshake Purwokerto”. Selama proses penyusunan skripsi ini banyak bimbingan, arahan, dukungan serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan setulus hati penulis mengucapkan rasa syukur dan terimakasih kepada :

1. Dr. H. Moh. Roqib, M.Ag., selaku rektor Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
2. Dr. H. Jamal Abdul Aziz., M.Ag, selaku dekan Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
3. Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I., selaku ketua jurusan ekonomi syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
4. Sarpini, M.E.Sy., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu dengan sabar memberikan bimbingan, arahan, dukungan dan saran selama penyusunan skripsi.
5. Segenap dosen dan staff Administrasi Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
6. Segenap dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri Purwokerto yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan Pendidikan yang sangat bermanfaat bagi penulis.
7. Kedua orang tua tercinta, Bapak Kristanto dan Ibu Narsiti terimakasih atas motivasi, bimbingan, doa dan dukungan serta terimakasih atas semua perhatian dan kasih sayang yang telah diberikan selama ini.
8. Saudara kandungku Serly Ikhtiari Krisdinar dan Tegar Tri Wicaksana, semoga memotivasi untuk kalian dalam meraih tujuan yang akan dicapai.

9. Keluarga besar dari Ibu khususnya Uwa Dirno, Bulik Riswati dan Paklik Kabul sudah banyak memberi motivasi, bimbingan, dukungan dan bantuan yang sangat tak ternilai harganya sampai detik ini.
10. Keluarga besar dari Bapak khususnya Eyang Pardan dan Eyang Romsiti atas pembelajaran hidup yang kalian berikan.
11. Keluarga kriwil Kaka Puput, Kaka Iyan, Kaka Fachri, Aulia, Ananda, Cinoy, dan Izbik atas kebahagiaan kehidupan kekeluargaan.
12. Sahabatku Ramadhani Ayu Balkist Aurelie yang tak henti-hentinya memberikan motivasi, dukungan dan bantuan serta senantiasa berada di kala senang sedihnya kehidupan.
13. Teman-teman seperjuangan kelas Ekonomi Syariah E Angkatan tahun 2017, semoga tercapai semua cita-cita dan harapan serta semangat dalam menggapai kesuksesan.
14. Teman-teman pasulow Debby, Silvy, Fika, Shelly, Tia, Ikda dan Mya sudah mewarnai lika-liku kehidupan perkuliahan.
15. Temanku Ade, Bayu, dan Mba Reka yang telah memberi motivasi, dukungan, pengetahuan, dan bantuan sejauh ini.
16. Teman-teman Praketa yang selalu memberikan motivasi, dukungan, pengetahuan serta fasilitas dalam dunia pekerjaan.
17. *Owner*, Manajer dan Karyawan Shushu Milkshake Purwokerto yang telah memberi banyak informasi dan bantuan dalam proses penyusunan skripsi ini.
18. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT melimpahkan karunia dan nikmat-Nya pada kita semua. Penyusun menyadari bahwa penelitian ini tidak sempurna dan masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penyusun mohon maaf dan mengharapkan kritikan membangun dari semua pihak sehingga skripsi ini dapat lebih baik.

Akhirnya penyusun berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca umumnya dan penyusun sendiri khususnya

Purwokerto, 22 Oktober 2021



Mentari Krisdinar Abiati

1717201083



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING .....	iv
ABSTRAK .....	v
ABSTRACT .....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA .....	vii
MOTTO .....	xi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	xii
KATA PENGANTAR .....	xiii
DAFTAR ISI .....	xvi
DAFTAR TABEL .....	xviii
DAFTAR GAMBAR .....	xix
DAFTAR LAMPIRAN .....	xx
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
E. Telaah Pustaka .....	9
BAB II LANDASAN TEORI .....	14
A. Kerangka Teori .....	14
B. Landasan Teologis .....	26
C. Kerangka Pemikiran .....	28
D. Hipotesis Penelitian .....	29
BAB III METODE PENELITIAN .....	31
A. Jenis Penelitian .....	31
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	31
C. Populasi dan Sampel .....	31
D. Variabel dan Indikator Penelitian .....	32
E. Sumber Data .....	33
F. Pengumpulan Data .....	34



BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Gambaran Umum Shushu Milkshake Purwokerto .....	40
B. Karakteristik Responden.....	43
C. Pengujian Instrumen Penelitian .....	45
D. Pengujian Hipotesis .....	50
E. Pembahasan dan Hasil Penelitian .....	56
BAB V PENUTUP .....	60
A. Kesimpulan .....	60
B. Saran .....	61
DAFTAR PUSTAKA .....	63
LAMPIRAN.....	67



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Karyawan.....	5
Tabel 1. 2 Penelitian Terdahulu .....	10
Tabel 3. 1 Indikator Penelitian.....	33
Tabel 3. 2 Alternatif Jawaban .....	35
Tabel 4. 1 Kebutuhan Kalsium Menurut Usia .....	40
Tabel 4. 2 Disitribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur .....	44
Tabel 4. 4 Disitribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan.....	45
Tabel 4. 5 Validitas Gaya Kepemimpinan (X1) .....	47
Tabel 4. 6 Validitas variabel Lingkungan Kerja (X2) .....	47
Tabel 4. 7 Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y1).....	48
Tabel 4. 8 Hasil Uji Realibilitas.....	49
Tabel 4. 9 Hasil Korelasi Rank Spearman .....	50
Tabel 4. 10 Hasil Korkondasi Kendal W .....	51
Tabel 4. 11 Hasil Korkondansi Kendal W (2) .....	52
Tabel 4. 12 Hasil Regresi Ordinal.....	53
Tabel 4. 13 Hasil Regresi Ordinal (2) .....	53
Tabel 4. 14 Hasil Regresi Ordinal (3) .....	54
Tabel 4. 15 Hasil Regresi Ordinal (4) .....	54
Tabel 4. 16 Hasil Regresi Ordinal (5) .....	55
Tabel 4. 17 Hasil Regresi Ordinal (6) .....	55



IAIN PURWOKERTO

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	28
-------------------------------------	----



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian .....	67
Lampiran 2 Identitas Respond .....	68
Lampiran 3 Data Pertanyaan Kuisisioner .....	69
Lampiran 4 Hasil Jawaban Kuisisioner .....	70
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas .....	71
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas .....	74
Lampiran 7 Hasil Uji Korelasi Rank Spearman .....	75
Lampiran 8 Hasil Uji Korkondansi Kendal W .....	76
Lampiran 9 Hasil Uji Regresi Ordinal .....	77
Lampiran 10 Surat Keterangan Penelitian Lapangan .....	80
Lampiran 11 Daftar Riwayat Hidup .....	82



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia salah satu faktor kunci utama untuk memperoleh kinerja terbaik, karena selain menangani ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk memperoleh kinerja terbaik. Tekanan kompetitif dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk merencanakan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang bermasalah.

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus diperhatikan. Masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan perusahaan, sumber daya manusia dalam perusahaanlah pada akhirnya yang menjalankan.

Menurut Sunyoto (2016) manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi antar karyawan dan penyatu paduan sumber daya manusia efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Peningkatan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan peningkatan kepuasan bagi karyawan, seorang karyawan akan meningkatkan kinerjanya jika telah merasa puas dengan apa yang didapatkannya, yang dimaksud kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya (Sunyoto, 2012: 26).

Hasibuan (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan tentu sangat menginginkan tingkat kepuasan kerja yang maksimal. Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang maksimal dalam setiap pelaksanaan selalu menghadapi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja diukur dengan menggunakan lima indikator yaitu, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan gaji, dan kepuasan dengan sikap atasan (supervisi).

Kepuasan kerja karyawan sangat bermanfaat bagi peningkatan kinerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan. Di samping rasa kepuasan ada rasa ketidakpuasan. Ketidakpuasan juga merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam perusahaan seperti kemangkiran, konflik manajer-pekerja, dan perputaran karyawan. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moral kerja, dan menurunnya tampilan kerja. Untuk itu, seorang pemimpin harus dapat memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan sehingga dapat memberikan gairah kerja karyawan.

Pemimpin mempunyai peran penting dalam suatu perusahaan. Bentuk kepemimpinan akan berdampak pada kemajuan perusahaan dalam menghadapi apapun. Menurut Yukl (2010) Pemimpin adalah tokoh atau orang yang memimpin, sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Dalam Islam istilah kepemimpinan identik dengan khalifah yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah SAW sama artinya yang terkandung dalam kata *amir* atau pengusaha. Selain kata khalifah sering disebut juga *ulil amri* yang berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam terdapat pada Al-Qur'an Surah An-Nissa' ayat 59 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya “*Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul(Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (Sunahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (Bagimu) dan lebih baik akibatnya.*”(Departemen Agama RI, 2010).

Dari ayat 59 QS. An-Nisa di atas bahwa kewajiban taat kepada pemimpin yang dalam melaksanakan pimpinannya harus berpedoman pada ajaran-ajaran Allah dan ajaran-ajaran Rasul-Nya dalam sunnahnya (Kamil, 2014). Maka dari itu, pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya.

Pada dasarnya pemimpin memiliki cara dan pola kepemimpinan yang berbeda dalam memimpin bawahannya, yang seringkali disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi (Mulyadi dan Rivai, 2009). Gaya kepemimpinan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu usaha (Handoko, 2015).

Menurut Likert (1961) dalam Handoko (2003) dalam gaya kepemimpinan mempunyai empat indikator yaitu, pelaksanaan tugas, memberi dukungan, mengutamakan hasil dan proses, dan memberi petunjuk. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat agar mampu mengolah bawahannya.

Gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah ialah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, pertumbuhan, mudah menyesuaikan dengan situasi dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, sangat penting untuk disadari, adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Rivai (2004) lingkungan

kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2007).

Lingkungan kerja fisik meliputi pelayanan karyawan seperti makanan, pelayanan kesehatan, penyediaan kamar mandi dan kondisi kerja (penerangan, suhu udara, suara bising, pemilihan warna, ruang gerak dan keamanan kerja). Sedangkan lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan kerja yaitu hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja dan hubungan pimpinan dengan bawahan. Menurut Nitisemito (1992) dalam lingkungan kerja memiliki tiga indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha maksimal untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh pemimpin Shushu Milkshake Purwokerto dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Shushu Milkshake adalah sebuah usaha dibidang minuman berbahan dasar susu sapi dengan varian rasa dan topping. Shushu Milkshake dapat dikatakan menjadi pelopor minuman topping boba di Purwokerto. Sosok dibalik Shushu Milkshake adalah Alvin dan Reza Faisal pendiri dan sekaligus pemimpin dari Shushu Milkshake ini.

Pada pertengahan tahun 2015 kepemimpinan diambil alih sepenuhnya sampai sekarang oleh Reza Faisal dikarenakan kesibukan yang mengantarkan Alvin tidak dapat lagi menjadi bagian dari Shushu Milkshake. Kini kurang lebih tahun ke 6 Reza Faishal memimpin Shushu Milkshake, banyak perubahan yang terjadi selama kepemimpinannya terutama perubahan karyawan di mana terjadi peningkatan karyawan setiap tahunnya.



Tabel 1. 1 Data Karyawan

Tahun	Total Karyawan	Karyawan Keluar
2013	2	0
2014	5	5
2015	8	3
2016	10	2
2017	15	2
2018	18	2
2019	19	4
2020	20	3
2021	12	8

Berdasarkan tabel di atas terjadi peningkatan jumlah karyawan yang menandakan Shushu Milkshake berkembang secara pesat dari tahun ke tahun, tetapi disamping peningkatan jumlah karyawan terdapat karyawan yang keluar (berhenti kerja) setiap tahunnya dan pada tahun 2021 terjadi pemotongan karyawan sebanyak 8 orang oleh perusahaan karena akibat dari Covid-19 yang berkepanjangan. Terjadinya keluar masuknya karyawan disebut *turnover* karyawan (Ilham Akhsanu, 2012).

Faktor yang mempengaruhi *Turnover* karyawan yaitu usia, lama kerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja, budaya perusahaan (Ilham Akhsanu, hal 8, 2012). Dalam Shushu Milkshake Purwokerto ini terjadi *turnover* karyawan yang tinggi menandakan ada permasalahan yang dialami para karyawan.

Dilihat dari faktor *turnover* karyawan setelah saya melakukan wawancara dengan beberapa karyawan sesuai dengan teori Wexly dan Yukl yang menyatakan bahwa semakin banyak aspek-aspek atau nilai-nilai dalam perusahaan sesuai dengan dirinya maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Hal ini sejalan dengan *discrepancy theory* yang menyatakan bahwa kepuasan dapat tercapai bila tidak ada perbedaan antara apa yang

seharusnya ada (harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan.

Aspek-aspek dan nilai-nilai seperti keikatan terhadap organisasi dan budaya perusahaan serta kepuasan kerja dalam hal ini karyawan merasa tidak baik. Keikatan organisasi yang dimana berkaitan langsung dengan pemimpin sebagai kepala organisasi dalam kepemimpinan yang diterapkan kurang memuaskan. Sehingga kepuasan yang dirasakan rendah, dampaknya terjadi *turnover* karyawan yang tinggi (Wawancara Karyawan).

Dari hasil observasi dan wawancara, gaya kepemimpinan yang diterapkan *owner* Shushu Milkshake Purwokerto yaitu gaya kepemimpinan yang otoriter. Dilihat dari indikator menurut Likert segi pelaksanaan tugas, pemimpin hanya memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat keputusan yang berhubungan pekerjaan. Pemimpin juga hanya memberikan petunjuk kepada bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pimpinan memberikan bawahan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas. Pemimpin kurang cukup memberikan dukungan dalam memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta kurang cakap menciptakan situasi kerja yang cukup nyaman bagi bawahannya.

Berdasarkan hasil wawancara beberapa karyawan, Lingkungan kerja di Shushu Milkshake Purwokerto dinilai sudah cukup ideal, berdasarkan indikator menurut Nitisemito (1992:159) kondisi suasana kerja di Shushu Milkshake Purwokerto sudah cukup mendukung untuk melakukan pekerjaan karena tempat kerja yang sudah bersih, hubungan dengan rekan kerja pun terlihat sangat harmonis dan saling membantu. Terkait fasilitas sangat memadai tetapi tidak lengkap, di mana hanya ada 1 kipas angin sehingga beberapa karyawan sering merasakan kepanasan, tidak ada ruang pembeda antar karyawan sehingga ketenangan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja kurang cukup baik.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan, dilihat dari indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2003), Keadaan di Shushu Milkshake

Purwokerto sangat mendukung dari segi rekan kerja yang cukup terlihat harmonis, Pegawai saling membantu jika ada yang kesulitan dalam pekerjaannya. Dilihat dari segi imbalan atau gaji, para pegawai merasa kurang dengan gaji yang diberikan, pada tahun 2015 pernah terjadi pemogokan karyawan dikarenakan semakin berkembang pesatnya Shushu tetapi tidak ada kenaikan gaji dan baru-baru ini keterlambatan pembayaran tunjangan BPJS 3 bulan terakhir yang mengakibatkan karyawan tidak dapat mengikuti program bantuan Covid-19.

Berdasarkan uraian di atas peneliti menganggap perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Shushu Milkshake Purwokerto”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Shushu Milkshake Purwokerto terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Bagaimana kondisi lingkungan kerja pada Shushu Milkshake Purwokerto untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan?

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan agar penelitian ini lebih fokus maka rumusan masalah yang akan peneliti selesaikan dan jawab dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Shushu Milkshake Purwokerto ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan Shushu Milkshake Purwokerto ?

3. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan Shushu Milkshake Purwokerto?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Shushu Milkshake Purwokerto.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Shushu Milkshake Purwokerto.
- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan Shushu Milkshake Purwokerto.

##### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini baik secara teoritis maupun secara praktis adalah sebagai berikut :

###### **a. Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah atau referensi baru tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Shushu Milkshake Purwokerto.

###### **b. Secara Praktis**

###### **1. Bagi Pemimpin Shushu Milkshake**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, masukan, atau evaluasi diri bagi pemimpin Shushu Milkshake dalam memimpin karyawan dan usahanya.

###### **2. Bagi Karyawan Shushu**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kritik dan saran terhadap pimpinan Shushu Milkshake perihal kepemimpinannya sejauh ini.

### 3. Bagi Masyarakat

Sebagai bahan informasi kepada masyarakat atau pelanggan Shushu Milkshake di Purwokerto.

### 4. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat mendapat gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negri Purwokerto dan juga menambah pengetahuan dan pengalaman penulis agar dapat mengembangkan ilmu yang telah diperoleh.

## **E. Telaah Pustaka**

Kajian pustaka adalah kegiatan mendalami, mencermati, menelaah, dan mengidentifikasi pengetahuan, atau hal-hal yang telah ada untuk mengetahui apa yang ada dan apa yang belum ada. Setelah menelaah beberapa penelitian, peneliti menemukan ada sejumlah karya tulis ilmiah yang relevan dengan penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut.

Skripsi Kristianingsih (2020) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah KCP Cilacap” berisi tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah KCP Cilacap. Penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan tetapi, terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Jurnal Siagar dan Khair (2018) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” berisi tentang bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan dan apakah berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara. Penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada pemimpin ini terhadap kepuasan kerja belum cukup puas. Diharapkan pimpinan perusahaan meningkatkan rasa perhatian dan memperbaiki lingkungan kerja agar diperoleh kepuasan kerja.

Skripsi Nabila Puteri (2018) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Starindo Mitradasa Cipta Jakarta Selatan”. Memiliki kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Starindo Mitradasa Cipta Jakarta Selatan.

Jurnal Syarifatul dan Iwan (2018) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Utama Cikarang, Jawa Barat)”. Memiliki kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Utama Cikarang, Jawa Barat.

Skripsi Purnomo (2014) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga”. Memiliki kesimpulan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga.

Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1. 2 Penelitian Terdahulu

Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
Kristianingsih (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap	Topik pembahasan gaya kepemimpinan terhadap dan lingkungan kerja.	Lokasi, waktu, objek penelitian dan fokus penelitian.	Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Tidak ada

	Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah KCP Cilacap.			pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Tetapi, terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
Siagian dan Khair (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Sama-sama membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.	Lokasi, waktu dan objek penelitian.	Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada pemimpin ini terhadap kepuasan kerja belum cukup puas. Diharapkan pimpinan perusahaan meningkatkan rasa perhatian dan

				memperbaiki lingkungan kerja agar diperoleh kepuasan kerja.
Nabila Puteri (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Starindo Mitradasa Cipta Jakarta Selatan.	Sama-sama membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan.	Lokasi, waktu dan objek penelitian.	Kesimpulan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Starindo Mitradasa Cipta Jakarta Selatan.
Syarifatul dan Iwan (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Sama-sama membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja	Lokasi, waktu dan objek penelitian.	Kesimpulan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan



	Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Utama Cikarang, Jawa Barat.	terhadap kepuasan kerja.		terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Utama Cikarang, Jawa Barat.
Purnomo (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga.	Sama-sama membahas tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.	Lokasi, waktu dan objek penelitian.	Kesimpulan menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signfikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kerangka Teori**

##### **1. Kepuasan Kerja**

###### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut KBBI kepuasan berasal dari kata “puas” yang berarti merasa senang (lega, gembira, dll karena sudah terpenuhi hasrat hatinya) dan kepuasan adalah sifat puas, senang dan lega (KBBI, 2005:902).

Dalam buku Hasibuan (2016:199) mengartikan kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2015).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap pekerjaan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja sangat bermanfaat bagi peningkatan kinerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan. Di samping rasa kepuasan ada rasa ketidakpuasan. Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul.

Menurut Herzberg seperti yang dikutip oleh Suryana Sumantri (2001:183), ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi tinggi untuk bekerja, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja, dan malas melakukan pekerjaannya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan, yang dipengaruhi dari faktor internal maupun faktor eksternal. Rasa puas atau tidak akan timbul ketika karyawan mengevaluasi imbalan dan fasilitas penunjang yang diterima setelah menyelesaikan pekerjaannya.

b. Teori Kepuasan Kerja

Dalam buku Meithana (2017:42) menyatakan bahwa teori kepuasan kerja diterangkan sebagai berikut :

1. Teori *Need Fulfilment*

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja diukur melalui penghargaan yang diterima karyawan atau tingkat kebutuhan yang terpuaskan. Karyawan akan puas jika mereka mendapatkan sesuatu yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan karyawan yang terpenuhi semakin besar puas karyawan tersebut atau sebaliknya. Ada hubungan langsung yang positif antara kepuasan kerja dan kepuasan aktual terhadap kebutuhan yang diharapkan.

2. Teori *Equity*

Prinsipnya teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka ada keadilan (*equity*), Perasaan *equity* dan *inequity* diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain sekelas, sekantor, maupun di tempat lain. Teori ini mengidentifikasi *equity* dalam 3 bagian yaitu:

- a) *Input*, adalah sesuatu yang berharga dirasakan oleh karyawan sebagai masukan untuk menunjang pekerjaannya seperti pendidikan, pelatihan, alat kerja, dan lain-lain.
- b) *Out Comes*, adalah segala sesuatu yang berharga dirasakan karyawan sebagai dari hasil pekerjaannya seperti gaji, status, pengakuan atas prestasi, dan lain-lain.
- c) *Comparisons person*, adalah perbandingan antara input dan out comes yang diperolehnya. Menurut teori ini puas atau tidak

puasnya pegawai merupakan hasil dari perbandingan *input-output* dirinya dan *input-output* dari karyawan lain (*comparisons person*). Jika perbandingan tersebut adil maka pegawai puas begitu juga sebaliknya.

### 3. Teori *Discrepancy*

Teori ini untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dilakukan dorongan menghitung selisih antara apa yang diharapkan dari pekerjaan dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja terpaut pada *discrepancy* antara *expectation*, *needs*, atau dicapai melalui pekerjaan. Sikap karyawan terhadap pekerjaannya tergantung ketidaksesuaian yang dirasakan.

### 4. Teori Motivasi *Two Factor*

Menurut teori ini terdapat dua factor pengukur kepuasan dan ketidakpuasan karyawan yakni :

- a) Faktor *maintenance* atau *dissatisfaction factors*, adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah meliputi gaji, kualitas supervisi, kebijakan organisasi, kualitas hubungan interpersonal diantara rekan kerja, dengan atasan dan bawahan, keamanan bekerja, status, dan kondisi kerja.
- b) Faktor motivator atau *satisfaction factors* menyangkut kebutuhan psikologis karyawan. Faktor ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi karyawan yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri.

### 5. Teori *Social*

Teori ini hampir menyerupai teori *need fulfilment*, namun perbedaannya adalah bahwa dalam teori ini, harapan, keinginan, serta kepentingan adalah milik individu dalam kelompok dan bukan sebagai individu yang independen. Menurut teori ini, jika pekerjaan sesuai dengan kepentingan, harapan, dan tuntutan

individu dalam kelompok, maka seseorang akan merasa puas terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya. Pada kenyataannya individu tidak selamanya mengikuti apa yang diputuskan kelompok, adakalanya bersikap independen.

c. Faktor Kepuasan Kerja

Robbins (2003:103) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

1. *Mentally Challenging Work*. Faktor ini karyawan dalam kepuasan kerja menggambarkan bahwa karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas. Karyawan sangat mengharapkan tanggapan atasan tentang seberapa baik pekerjaan tersebut. Pekerjaan yang tidak menantang sering kali membuat karyawan bosan, sebaliknya pekerjaan terlalu menantang cenderung akan sulit dikerjakan dan membuat karyawan frustrasi. Pekerjaan yang tantangannya diantara kedua batas ekstrem inilah yang mampu membuat pegawai menjadi senang dan puas.
2. *Equitable Rewards*. Karyawan menginginkan kebijakan organisasi dalam system pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja akan tercipta jika pembayaran gaji dilakukan dengan adil yakni sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan, sesuai kemampuan karyawan, serta sesuai standar yang berlaku. Walaupun tidak semua pegawai mencari uang semata.
3. *Supportive Working Conditions*. Karyawan selalu akan memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman. Karyawan tidak menyukai jika fasilitas kerja tidak menyenangkan dan berbahaya bagi keselamatan jiwanya.

Karyawan menghendaki suasana lingkungan kerja mendekati suasana Ketika sedang berada dirumah.

4. *Supportive Colleagues*. Karyawan tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata. Bagi kebanyakan pegawai bekerja pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan interaksi social. Memiliki dukungan rekan kerja positif akan memberikan kepuasan kerja karyawan. Perilaku pimpinan juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

d. Dimensi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Menurut Robbins (2003) menyatakan terdapat 5 dimensi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan memberikan kesempatan karyawan belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab. Dalam teori dua faktor diterangkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.
2. Kepuasan terhadap gaji. Kepuasan kerja karyawan akan terbentuk apabila besar uang yang diterima karyawan sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya.
3. Kesempatan promosi. Promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima karyawan dalam organisasi. Kepuasan kerja karyawan akan tinggi apabila karyawan dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut.
4. Kepuasan terhadap supervisi. Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan karyawan, menasehati dan membantu karyawan serta komunikasi yang baik dalam pengawasan. Kepuasan kerja karyawan akan tinggi apabila pengawasan dilakukan supervisor bersifat memotivasi karyawan.

5. Kepuasan terhadap rekan kerja. Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara karyawan yang harmonis, dan saling membantu akan menciptakan suasana kelompok kerja yang kondusif, sehingga menciptakan kepuasan kerja karyawan.

## 2. Gaya Kepemimpinan

### a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) dalam organisasi memegang peran sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya batasan-batasan tertentu pada diri manusia. Menurut Sutrisno (2010:213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu, mampu mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kelompok kerja, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Rivai dan Mulyadi, 2013:2).

### b. Teori Kepemimpinan

Menurut Robbins (2003) kategori teori kepemimpinan :

1. Teori sifat kepemimpinan (*trait theories*) mengidentifikasi ada enam ciri yang membedakan pemimpin dan bukan pemimpin berfokus pada berbagai sifat dan karakteristik pribadi dikaitkan secara konsisten dengan kepemimpinan yaitu ambisi dan energi, hasrat untuk memimpin, kejujuran dan integritas (keutuhan), percaya diri, kecerdasan, dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan.

2. Teori kontingensi (*contingency theory*) mengatakan bahwa keaktifan kepemimpinan tergantung pada situasi lainnya untuk dapat mengisolasi kondisi situasional tersebut. Teori yang termasuk ke dalam teori ini adalah :

1) Model Fiedler (*the fiedler model*) mengemukakan bahwa kinerja kelompok yang efektif bergantung pada padanan yang tepa antara gaya pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan dan tingkat diaman situasi memberikan kendali dan pengaruh kepada pemimpin.

2) Teori Jalur-Tujuan (*path goal theory*) dikembangkan oleh Robert House mengidentifikasi empat perilaku kepemimpinan yaitu : pemimpin direktif, pemimpin suportif, pemimpin partisipatif, dan pemimpin yang berorientasi pada prestasi.

3) Model Partisipasi Pemimpin (*leader participation model*) dikembangkan oleh Victor Vroom dan Philip Yetton, menyadari bahwa struktur tugas memiliki berbagai tuntutan untuk kegiatan rutin dan non rutin, mereka berpendapat bahwa perilaku pemimpin harus menyesuaikan diri untuk mencerminkan struktur tugas.

3. Teori perilaku kepemimpinan (*behavioral theories*) merupakan teori yang mengemukakan bahwa perilaku spesifik membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Adapun teori-teori tersebut adalah :

1) Studi dari Ohio State. Studi ini mengidentifikasi dua dimensi yang menjelaskan perilaku kepemimpinan sebagaimana dideskripsikan para karyawan yakni struktur awal (*initiating structure*) merujuk pada tingkat sejauh mana seorang pemimpin menentukan dan menstruktur perannya sendiri dan peran dari bawahan kearah pencapaian tujuan kelompok, dan tenggang rasa (*consideration*) digambarkan sebagai tingkat



sejauh mana seorang cenderung memiliki hubungan kerja yang dikarakteristikan dengan saling percaya.

- 2) Studi dari Universitas Michigan. Studi ini membagi perilaku menjadi dua dimensi yaitu pemimpin berorientasi karyawan (*employee oriented leader*) menekankan pada hubungan antarpribadi, memberikan perhatian pribadi terhadap kebutuhan karyawan dan menerima perbedaan individual di antara para anggota, dan pemimpin berorientasi produksi (*production oriented leader*) menekankan pada aspek teknis atau tugas dari pekerjaan perhatian utama mereka adalah pada penyelesaian tugas kelompok mereka, dan anggota kelompok adalah suatu alat untuk tujuan akhir.
- 3) Table Manajerial. Suatu penggambaran grafis dari pandangan dua dimensi yang dikembangkan oleh Blake dan Mouton. Mereka mengemukakan kisi manajerial berdasarkan gaya kepedulian akan orang dan kepedulian akan produksi. Mereka menyimpulkan bahwa manajer berkinerja paling baik pada gaya 9.9.

#### b. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mempunyai dua kata yaitu gaya dan kepemimpinan. Gaya adalah kekuatan, kesanggupan berbuat, kuat, sikap, ragam (cara, rupa, bentuk, dan sebagainya), cara melakukan gerakan, tingkah laku. Dari kata tersebut gaya yang dimaksud adalah ragam cara serta kekuatan seseorang dalam mempengaruhi seseorang lain (KBBI, Cet. 11, 2007:258). Kepemimpinan adalah suatu kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan (Robbins, 2003).

Menurut House et Al. dalam Yukl (2005) Gaya kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Sedangkan menurut

Mulyadi dan Rivai (2009) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau pegawai, dalam rangka mencapai sasaran atau tujuan organisasi.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2013:43) teori gaya dasar kepemimpinan ada empat yaitu:

1. Gaya manajemen tugas. Pemimpin menunjukkan perhatian tinggi terhadap produksi, tetapi perhatian terhadap manusia.
2. Gaya manajemen *country club*. Pemimpin memperlihatkan perhatian yang tinggi terhadap manusia, tetapi perhatian rendah terhadap produksi.
3. Gaya manajemen miskin. Pemimpin tidak terlalu menunjukkan perhatian, baik terhadap produksi maupun manusia.
4. Gaya manajemen tim. Pemimpin menunjukkan perhatian tinggi baik terhadap produksi maupun terhadap manusia

Sedangkan, Gaya kepemimpinan menurut Melayu, S.P., Hasibuan (2005:205) sebagai berikut:

#### 3. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, Sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberi saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

#### 4. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan

kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

#### 5. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegative apabila seorang pemimpin mendelagasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaan.

#### 6. Kepemimpinan Kharismatik

Gaya kepemimpinan ini memiliki daya tarik dan pembawaan yang luar biasa, sehingga ia mempunyai pengikut dan jumlahnya yang sangat luar biasa. Sampai sekarang pun tidak mengetahui sebab-sebab secara pasti mengapa orang itu memiliki charisma yang begitu besar.

#### 7. Kepemimpinan Demokratik

Kepemimpinan demokratik menitikberatkan pada bimbingan yang efisien pada para anggotanya. Koordinasi pekerjaan terjalin dengan baik terutama pada penekanan rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kepemimpinan ini menghargai potensi setiap individu, mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan, bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, pada saat kondisi yang tepat.

### 3. Lingkungan Kerja

#### a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1996) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi diri mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Rivai (2004) lingkungan kerja adalah elemen-elemen organisasi sebaga sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di

dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi.

Menurut Sedamayati (2007) menyatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedamayanti (2007) menyatakan jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, music dan lain-lain (Alex S. Nitisemito 2002). Menurut Sedamayanti (2007) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan atasan dengan bawahan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator -indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992) :

1. Suasana kerja

Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan,

pencapaian, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja menurut Alex S. Nitemito (1992) yaitu :

1. Warna

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2. Kebersihan lingkungan kerja

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

3. Penerangan

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

#### 4. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasi cukup maka Kesehatan karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi Gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara.

#### 5. Jaminan keamanan menimbulkan ketenangan

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi Gedung tempat mereka bekerja. Sehingga menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

#### 6. Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian.

#### 7. Tata ruang

Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang bisa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

### B. Landasan Teologis

Dalam Islam istilah kepemimpinan identik dengan khalifah yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah SAW sama artinya yang terkandung dalam kata *amir* atau pengusaha. Selain kata khalifah sering disebut juga *ulil amri* yang berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam terdapat pada Al-Qur'an Surah An-Nissa' ayat 59 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ  
إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul(Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (Sunahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (Bagimu) dan lebih baik akibatnya.”(Departemen Agama RI, 2010).

Dari ayat 59 QS. An-Nisa di atas bahwa kewajiban taat kepada pemimpin yang dalam melaksanakan pimpinannya harus berpedoman pada ajaran-ajaran Allah dan ajaran-ajaran Rasul-Nya dalam sunnahnya (Kamil, 2014). Maka dari itu, pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya.

Rasululullah mengajarkan kepada umatnya hendaknya sebagai pemimpin memiliki karakter seperti dalam QS. Ali-Imran (159):

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ

لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: “Maka sebab dari Rahmat Allah, engkau bersikap lemah lembut kepada mereka. Seandainya engkau bersikap kasar (dalam ucapan dan perbuatan), mereka pasti pergi meninggalkanmu (tidak mau berdekatan denganmu). Maafkanlah mereka. Mohon ampun lah untuk mereka. Ajaklah mereka bermusyawarah (mendengarkan aspirasi mereka) dalam segala perkara (yang akan dikerjakan). Jika engkau sudah berketetapan hati, tawakal-lah kepada Allah. Sungguh Allah mencintai orang-orang yang bertawakal.”

Dari ayat 159 QS. Ali-Imran diatas mengatakan bahwa hendaknya seorang pemimpin memiliki karakter lemah lembut, tidak kasar (tidak bengis), baik dalam ucapan maupun perbuatan, siap memaafkan kesalahan orang lain, selalu memohonkan ampunan kepada rakyatnya yang berbuat dosa, siap mendengarkan aspirasi rakyat (demokratis), memiliki komitmen yang kuat terhadap tugas yang diembankan, dan pemimpin harus selalu tawakal kepada Allah.

Selain itu dalam bekerja lingkungan kerja juga perlu diperhatikan. Lingkungan kerja yang baik akan tercipta kenyamanan bekerja. Dalam al-Quran yang berkaitan dengan lingkungan kerja terdapat dalam QS. Qashash: 77 :

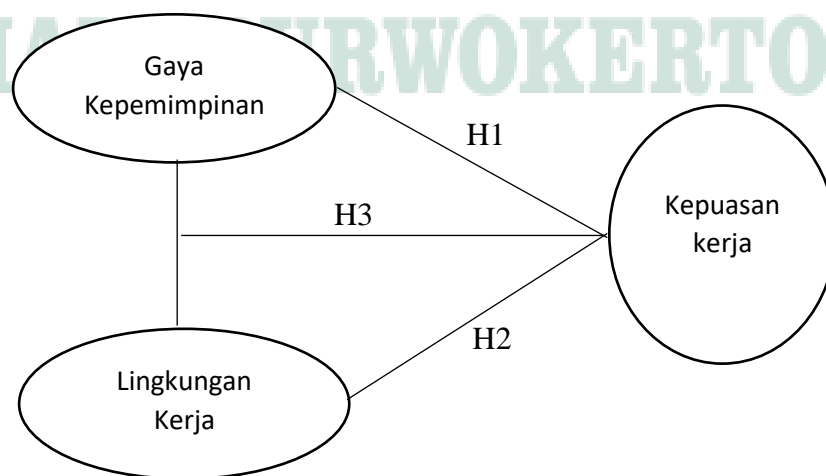
وَأَبْتِغِ فِي مَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.

Lingkungan kerja Islami mencakup semua sisi yang dibutuhkan semua manusia dalam kehidupannya. Sehingga bukan hanya mencakup aturan bagi sesama manusia saja, melainkan juga terhadap lingkungan sekitar saling bekerja sama dan tolong-menolong kepada makhluk Allah SWT yang membutuhkan (Nikmah, 2018).

### C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas maka kerangka pemikiran pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Shushu Milkshake Purwokerto dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiono, 2014:64). Hipotesis yang ditemukan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi (Mulyadi dan Rivai 2009).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diperoleh hipotesis :

Ho : Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1 : Adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Menurut Nitisemito (1992), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedamayanti, 2007). Dalam lingkungan kerja fisik meliputi pelayanan karyawan seperti makanan, kesehatan, kamar mandi, kondisi kerja (penerangan, suhu udara, suara bising, pemilihan warna, ruang gerak dan keamanan kerja) Sedangkan, lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan kerja yaitu hubungan kerja baik kepada atasan maupun rekan kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diperoleh hipotesis:

Ho : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1 : Adanya pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja karyawan

3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ho : Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1 : Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang bersifat langsung atau biasa disebut dengan penelitian lapangan (*field research*). Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data dan mempelajari berbagai literatur berupa buku, diktat perkuliahan dan lain sebagainya.

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Tempat penelitian berada di Shushu Milkshake Purwokerto yang terletak di Jalan Raya Gelora Indah 2, Gang bulutangkis, kompleks GOR Satria Purwokerto, Banyumas, Jawa Tengah.

##### **2. Waktu Penelitian**

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 26 Februari 2021 sampai selesai.

#### **C. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi Penelitian**

Populasi merupakan keseluruhan kumpulan elemen-elemen berkaitan dengan apa yang peneliti harapkan dalam mengambil beberapa kesimpulan (Noch dan Husein, 2016). Populasi dalam

penelitian ini adalah karyawan Shushu Milkshake Purwokerto berjumlah 12 orang.

## 2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan suatu prosedur pengambilan data dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi (Siregar, 2013:30). Teknik sampling yang digunakan adalah pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada Shushu Milkshake Purwokerto.

## D. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel merupakan sesuatu yang mempunyai nilai dan dapat diukur, baik berwujud (tangible) maupun tidak berwujud (intangiable) (Sutama, 2019). Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas (variabel independen) atau variabel “X” yakni variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiono, 2016). Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2).

### 2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat atau variabel “Y” yakni variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, atau karena adanya variabel bebas (Sugiono, 2016). Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan.

### 3. Indikator Penelitian

Indikator yaitu bagian dari variabel yang dapat diukur. Indikator inilah yang dijadikan item-item pertanyaan dalam kuisioner. Indikator pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut:

Tabel 3. 1 Indikator Penelitian

Variabel	Indikator
Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Robbins Stephen P (2008)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Kesempatan atau promosi 4. Supervisor 5. Rekan kerja
Gaya Kepemimpinan (X1) Likret 1961 dalam Handoko (2003)	1. Pelaksanaan tugas 2. Memberi dukungan 3. Mengutamakan hasil daripada proses 4. Memberi petunjuk
Lingkungan Kerja (X2) Nitisemito (1992)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja

#### E. Sumber Data

Data adalah subyek darimana data itu di peroleh (Hasan, 2002:82).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan dumber data sekunder.

##### 1. Sumber Data Primer

Menurut Husein Umar (2011) Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden berupa kusioner, atau hasil observasi yang biasa dilakukan oleh peneliti.

##### 2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber tertulis yang terdapat dalam buku dan literature yang terkait dengan judul penelitian, dan dilengkapi juga dari pengamatan langsung dan laporan-laporan data yang dikeluarkan oleh Shushu Milkshake Purwokerto.

## **F. Pengumpulan Data**

Pengumpulan data adalah prosedur sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Di dalam penelitian ini, ada beberapa teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu sebagai berikut:

### **1. Teknik Pengumpulan Data**

#### **a. Wawancara**

Wawancara adalah komunikasi dua arah untuk mendapatkan data dari responden (Maxmanroe, 2020). Pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan narasumber, tetapi dapat juga secara tidak langsung seperti memberikan data pertanyaan untuk dijawab pada kesempatan lain. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan diselesaikan.

#### **b. Observasi**

Observasi atau pengamatan merupakan susunan proses pengamatan dan ingatan baik biologis maupun psikologis (Sugiono, 2016). Semua bentuk penelitian psikologis, baik kualitatif maupun kuantitatif mengandung aspek observasi di dalamnya yang diarahkan pada kegiatan memperhatikan secara akurat, mencatat fenomena yang muncul dan mempertimbangkan hubungan antar aspek fenomena tersebut (Poerwandari, 2007:134). Adapun observasi pada penelitian ini dilakukan dengan cara mengamati pekerjaan karyawan..

#### **c. Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memanfaatkan dokumentasi atau arsip atau catatan sebagai sumber data (Sutama, 2019). Metode dokumentasi pada penelitian ini digunakan untuk memperoleh data-data bersumber dari data tertulis meliputi profil perusahaan.

d. Angket atau Kuesioner

Menurut (Suliyanto, 2006:140) Kuesioner atau angket merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan/ pernyataan tersebut. Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan angket dengan memberi data pertanyaan yang diukur menggunakan persepsi responden atas pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.

Angket yang berisi butir-butir pernyataan yang diberikan pada responden untuk diberi jawaban guna mengetahui kepuasan kerja karyawan pada Shushu Milkshake Purwokerto. Angket yang digunakan pada penelitian ini menggunakan angket tertutup yang berarti dalam angket tersebut sudah disediakan alternatif jawaban sehingga responden hanya memilih salah satu jawaban yang sudah tersedia.

Tabel 3. 2 Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Skor Pertanyaan
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Skala yang digunakan adalah skala *linkert*, skala *linkert* digunakan untuk mengukur sikap, perilaku, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *linkert*, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variable. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa

pernyataan. Jawaban dari setiap instrumen yang berupa pernyataan tersebut diberi skor atau nilai 1 sampai 5.

## 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

### a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Suharsimi, 2006:211). Suatu hasil penelitian dikatakan valid apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tersebut valid. Sehingga uji validitas ini sangat penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument untuk dijadikan sebagai alat ukur.

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus korealsi *product moment*. Korealsi *product moment* digunakan untuk menganalisis item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan. Analisis validitas kuesioner meliputi variable Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Rumus korealsi *product moment*, sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 (\sum Y)^2\}}}$$

IAIN PURWOKERTO

Keterangan :

r : Koefisien korelasi (r-hitung)

$\sum X$  : Skor variabel independend

$\sum Y$  : Skor variabel dependend

$\sum XY$  : Hasil kali skor butir dengan skor total

n : Jumlah responden



b. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Relibilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011).

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Uji ini menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) dengan kriteria nilai koefisien realibilitas dari 0,6 (Ahmad Tanzeh, 73). Uji realibilitas untuk alternatif lebih dari dua menggunakan uji coba *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{ii} = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum ab^2}{at^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{ii}$  : Reliabilitas Instrument

$K$  : Banyak butir pertanyaan

$at^2$  : Varian total

$\sum at^2$  : Jumlah varian butir

### 3. Teknik Analisis Data

a. Uji Korelasi *Rank Spearman*

Uji Korelasi *Rank Spearman* digunakan untuk mencari korelasi di antara 2 variabel (hubungan *bivariate*) di mana kedua vairabel yang dikorelasikan berskala ordinal sehingga memungkinkan untuk diberi jenjang (*ranking*). Teknik statistika ini termasuk dalam kelompok statistika nonparametik. Korelasi *Rank Spearman* juga mempunyai kegunaan untuk mengukur

asosiasi antara 2 variabel yang berskala ordinal, di mana sumber data kedua variable yang dikorelasikan bisa berasal dari sumber yang tidak sama dan data tidak harus membentuk distribusi normal, Rumus korelasi *Rank Spearman* :

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^N di^2}{N^3 - N}$$

Keterangan:

$\rho$  (rho) : koefisien korelasi Rank Spearman

N : jumlah sampel

$di^2$  : perbedaan antara ranking pada X dan Y yang telah dikuadratkan

b. Uji Koefisien Korkondansi Kendall W

Koefisien Korkondansi Kendall W digunakan untuk mencari korelasi di antara 2 atau lebih variabel independent, di mana variabel-variabel yang dikorelasikan tersebut berskala ordinal. Untuk menghitung W, yaitu dengan menggunakan rumus berikut ini: (Isna & warto, 2013:284-285)

W : koefisien korelasi koordinasi

T : jumlah kuadrat deviasi observasi dari mean  $R_j$ , jadi

$$S = \sum (R_j - \frac{\sum R}{N})^2$$

K : banyaknya himpunan ranking penjenjangan, misalnya banyak penilai

$R_j$  : jumlah ranking yang diberikan

N : banyak objek atau individu yang diberi ranking

$\frac{1}{2} K^2(N^3 - N)$  : jumlah maksimum yang mungkin dicapai deviasi kuadrat, yaitu S yang dapat terjadi dengan adanya kecocokan sempurna di antara k ranking.

Pengujian hipotesis untuk mencari hubungan dua variabel bebas terhadap variabel dependen melalui *konkordansi kendall w*, dilakukan dengan membandingkan nilai pada kolom *Asymp Sig.*, dengan  $\alpha$  (0,05). Apabila nilai *Asymp Sig.*, lebih dari atau sama dengan ( $\geq$ )  $\alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima, namun jika koefisien *Asymp Sig.*,  $< \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak (Isna & Warto, 2013:290).

c. Regresi Ordinal

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi ordinal. Merupakan analisis regresi yang digunakan apabila data yang dianalisis memiliki skala pengukuran minimal ordinal. Tujuan analisis regresi yang lain yakni mendapatkan model terbaik dan sederhana yang menggambarkan pengaruh antara variable independen (*predictor*) dengan variable dependen (*outcome*). Pada analisis ini, variabel independent berupa faktor (variable kategori) atau kovariat (variable kontinyu). Persamaan matematika regresi ordinal dijelaskan oleh Ghozali (2006) sebagai berikut:

$$\text{logit}(p_1) = \log \frac{p_1}{1-p_1} = a_1 + \beta^1 X$$

$$\text{logit}(p_1 + p_2) = \log \frac{p_1+p_2}{1-p_1-p_2} = a_1 + \beta^1 X$$

$$\text{logit}(p_1 + p_2 + \dots + p_k) = \log \frac{p_1+p_2+\dots+p_k}{1-p_1-p_2-\dots-p_k} = a_1 + \beta^1 X$$

Keterangan:

$p_1$  = Probabilitas rendah

$p_1 + p_2$  = Probabilitas sedang

$p_1 + p_2 + p_3$  = Probabilitas tinggi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Shushu Milkshake Purwokerto

##### 1. Latar Belakang Bisnis

Semakin kita berkembang dan tumbuh menjadi dewasa, kita sering lupa bahkan malu untuk meminum susu. Ini adalah kesalahan umum. Jika kita tidak memiliki permasalahan dengan susu, maka meminum susu sehari-hari adalah cara terbaik untuk memenuhi kebutuhan kalsium. Banyak yang salah mengartikan bahwa dengan meminum susu seorang dapat menjadi gemuk karena lemaknya. Padahal, jika ini menjadi hambatan bagi kita, kita dapat memilih susu berkalsium tinggi yang *non fat* atau *low-fat*.

Dari usia dini sampai kita bertumbuh dewasa peran susu sebagai pembentuk standar kesehatan yang menyebabkan kebutuhan tubuh akan protein dan kalsium menjadi sangat penting. Karena kalsium merupakan mineral yang paling banyak dibutuhkan oleh tubuh. Maka perlu bagi usia remaja dan dewasa untuk memberikan gizi protein dan kalsium sehari-hari sesuai standar kesehatan sebagai berikut :

Tabel 4. 1 Kebutuhan Kalsium Menurut Usia

Usia	Rekomendasi (mg/hari)
Anak 1-3 tahun	500 mg
Anak 4-8 tahun	800mg
Anak 9-13 tahun	1.300 mg
Remaja 14-18 tahun	1.300 mg
Dewasa 19-50 tahun	1.000 mg
Dewasa 51-70 tahun (Pria)	1.000 mg
Dewasa 51-70 tahun (Wanita)	1.200 mg

Sumber : Wawancara

Untuk memperbaiki standar kesehatan dan memberikan kesadaran pada masyarakat tentang pentingnya asupan kalsium, maka pemerintah pusat, pemerintah daerah dan LSM semenjak tahun 2009 mulai menetapkan gerakan minum susu dan menjadikan tanggal 1 Juni sebagai Hari Susu Nusantara. Sampai hari ini, gerakan ini menimbulkan kesadaran banyak pihak termasuk pemerintah daerah mencanangkan berbagai kampanye minum susu.

Semua uraian di atas merupakan latar belakang dan pertimbangan mengapa Reza Faisal berbisnis Shushu Milkshake. Shushu Milkshake menawarkan kepada konsumen dan masyarakat tentang bagaimana meminum susu yang lebih bervariasi dan modern. Masyarakat khususnya anak muda kini tidak perlu lagi malu dan takut untuk terbiasa minum susu guna mencukupi kebutuhan kalsium pada tubuhnya.

## **2. Sejarah Shushu Milkshake**

Shushu Milkshake Purwokerto berdiri pada 23 Mei 2013. Pada mulanya Shushu Milkshake adalah bisnis keluarga yang didirikan oleh Reza Faisal, Rahadian Alvi, dan Lulu. Membuka bisnis pertama kali dikediaman lama tepatnya Jalan Mangunjaya Gg. 11 No.3 Purwokerto. Shushu Milkshake memanfaatkan halaman rumah yang luas sebagai lokasi usaha.

Pada mulanya, bisnis Shushu Milkshake hanya bermodalkan Rp. 10.000.000,-. Alokasi modal tersebut untuk memenuhi kebutuhan stok bahan baku dari produsen susu, membeli gerobak etalase, mesin *packing*, alat penyajian, kursi, dan biaya promosi.

Selama kurang lebih 1-2 bulan pertama, Shushu Milkshake mampu menjual 30-40 cup perhari. Untuk meningkatkan omset dan mencapai target, owner membuat media promosi yang gratis namun efektif yaitu membuat akun media sosial twitter dan Instagram. Hasilnya sangat signifikan, bukan hanya menambah omset tetapi juga memperluas

promosi dan mempengaruhi *positioning* di masyarakat (Wawancara, Reza Faisal).

November tahun 2013, Shushu Milkshake berpindah alokasi usaha yaitu di Jalan Gelora Indah 2, Gang Bulutangkis, Purwokerto sampai saat ini. Perpindahan lokasi usaha mengikuti perpindahan *owner* ke kediaman baru.

Perpindahan lokasi usaha tersebut membuat *owner* berpikir bagaimana cara supaya Shushu Milkshake meningkatkan pelayanan, kenyamanan dan inovasi produk. Keinginan tersebut diwujudkan dengan mengubah konsep dari kedai susu milkshake dengan etalase gerobak menjadi kedai susu milkshake berkonsep *café*.

Perubahan tersebut terlihat dalam usaha *owner* mengadakan properti sesuai dengan konsep dan desain interior. Properti tersebut berupa bar etalase, meja, kursi, dan peralatan penyajian. Desain ruangan juga disesuaikan dengan permintaan dan selera pasar yang pasarannya adalah kalangan anak muda.

Untuk meningkatkan kepuasan pelayanan dan menambah daya saing pasar, pada November 2013 dan Februari 2014 *owner* melakukan diversifikasi varian produk milkshake. Kemudian pada bulan Juli 2015 menambah menu makanan ringan cepat saji atau *junkfood*. Hal tersebut terbukti signifikan untuk kepuasan konsumen dan bersaing pada bisnis kuliner khususnya milkshake dan *café*.

Hasilnya terlihat Ketika memasuki bulan Oktober-November 2015, *owner* merasakan peningkatan pesat dalam jumlah penjualan dan jumlah pelanggan. Momentum inilah yang membuat *owner* semakin serius dan semakin tertantang untuk mengembangkan bisnisnya.

### 3. Identitas Bisnis

Nama : Shushu Milkshake  
Produk bisnis : Susu, milkshake, dan makanan ringan  
Alamat : Jl. Gelora Indah 2, Gg. Bulutangkis, Purwokerto  
Owner : Reza Faisal  
Tanggal Berdiri : 23 Mei 2013  
Media Sosial : Twitter : Shu-shu Milkshake  
Instagram : Shushu\_milkshake

### 4. Identitas Owner :

Nama : Reza Faisal  
TTL : Purwokerto, 22 Juli 1993  
Alamat : Jl. Gelora Indah 2, Gg. Bulutangkis, Purwokerto  
Pekerja : Wiraswasta  
Pendidikan : MI Diponegoro 1 Purwokerto

SMP N 3 Purwokerto

IAIN PURWOKERTO  
SMA N 5 Purwokerto

Teknik Elektro Universitas Jenderal Soedirman

### B. Karakteristik Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Shushu Milkshake Purwokerto. Adapun sampel dalam penelitian ini menggunakan Sampling Jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila seluruh anggota populasi digunakan secara keseluruhan yang diambil 12 responden. Setiap responden diberikan kuesioner untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang telah disediakan, kuesioner disebar secara *online* pada tanggal 2-6 Juli

2021. Berdasarkan data yang terkumpul bahwa responden mempunyai karakteristik yang berbeda-beda sehingga responden dapat didistribusikan menurut kelompok-kelompok tertentu. Berikut ini merupakan distribusi responden.

Tabel 4. 2 Disitribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase
1.	Laki-laki	10	83,3%
2.	Perempuan	2	16,7%
Jumlah		12	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan keterangan diketahui bahwa responden yang dijadikan subjek penelitian terdiri dari 10 orang laki-laki atau 83,3% dan 2 orang perempuan atau 16,7%. Hasil di atas memberikan informasi bahwa mayoritas karyawan Shushu Milkshake Purwokerto adalah laki-laki dengan jumlah 10 orang atau 83,3%.

Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah Responden	Prosentase
1.	19-21 Tahun	2	16,7%
2.	22-24 Tahun	6	50%
3.	25-27 tahun	4	33,3%
Jumlah		12	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan keterangan diketahui bahwa responden yang dijadikan subjek penelitian terdiri dari berbagai macam umur, yaitu umur 19-21 tahun sebanyak 2 orang atau 16,7%, umur 22-24 tahun sebanyak 6 orang



atau 50%, dan umur 25-27 tahun sebanyak 4 orang atau 33,3%. Hasil di atas memberikan informasi bahwa mayoritas karyawan Shushu Milkshake Purwokerto adalah umur 22-24 tahun atau 50%.

Tabel 4. 4 Disitribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase
1.	SD	1	8.3%
2.	SMP	2	16,7%
3.	SMA/SMK	9	75%
Jumlah		12	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan keterangan diketahui bahwa responden yang dijadikan subjek penelitian terdiri dari 3 latar Pendidikan yang berbeda yaitu SD sebanyak 1 orang atau 8,3%, SMP sebanyak 2 orang atau 16,7% dan SMA/SMK sebanyak 12 orang atau 75%. Hasil di atas memberikan informasi bahwa mayoritas karyawan Shushu Milkshake Purwokerto adalah SMA/SMK.

### C. Pengujian Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Suharsimi, 2006:211). Suatu hasil penelitian dikatakan valid apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tersebut valid. Sehingga uji validitas ini sangat penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument untuk dijadikan sebagai alat ukur.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  table untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  table *product*

*moment* maka pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan valid. Sebaliknya, jika  $r$  hitung  $< r$  table *product moment* maka pertanyaan atau indikator dikatakan tidak valid.

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus korealsi *product moment*. Korealsi *product moment* digunakan untuk menganalisis item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan. Uji validitas menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5 \%$ . Analisis validitas kuesioner meliputi variable Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Rumus korealsi *product moment*, sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r$  : Koefisien korelasi (r-hitung)

$\sum X$  : Skor variabel independend

$\sum Y$  : Skor variabel dependend

$\sum XY$  : Hasil kali skor butir dengan skor total

$n$  : Jumlah responden

Berikut ini uraian hasil analisis statistik mengenai pengujian validitas instrument dari masing-masing item pernyataan metode dari variable gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

a. Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 4. 5 Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Item Pertanyaan	Koefisien (r-hitung)	Nilai r-tabel N= 12, $\alpha$ -5%	Keterangan
X1.1	0,770	0,576	Valid
X1.2	0,633	0,576	Valid
X1.3	0,868	0,576	Valid
X1.4	0,642	0,576	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variable gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r table: 0,576 (nilai r table untuk N = 12). Sehingga indikator penelitian ini adalah valid.

b. Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4. 6 Validitas variabel Lingkungan Kerja (X2)

Item Pertanyaan	Koefisien (r-hitung)	Nilai r-tabel N=12, $\alpha$ -5%	Keterangan
X2.1	0,801	0,576	Valid
X2.2	0,864	0,576	Valid
X2.3	0,665	0,576	Valid
X2.4	0,642	0,576	Valid

Sumber : Pengolahan Data Primer

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja yang digunakan dalam

penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r table: 0,576 (nilai r table untuk N= 12), menyimpulkan bahwa indikator penelitian ini adalah valid.

c. Kepuasan Kerja Karyawan (Y1)

Tabel 4. 7 Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y1)

Item Pertanyaan	Koefisien (r-hitung)	Nilai r-tabel N=12, $\alpha$ -5%	Keterangan
Y1.1	0,751	0,576	Valid
Y1.2	0,775	0,576	Valid
Y1.3	0,722	0,576	Valid
Y1.4	0,788	0,576	Valid
Y1.5	0,581	0,576	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r table 0,576 (nilai r table untuk N= 12), menyimpulkan bahwa indikator penelitian ini adalah valid.

2. Uji Realibilitas Data

Uji Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Relibilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011).

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Uji ini menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) dengan kriteria nilai koefisien realibilitas dari 0,6 (Ahmad Tanzeh, 73). Uji realibilitas untuk alternatif lebih dari dua menggunakan uji coba *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{ii} = \left(\frac{K}{K-1}\right) \left(1 - \frac{\sum ab^2}{at^2}\right)$$

Keterangan:

$r_{ii}$  : Reliabilitas Instrument

$K$  : Banyak butir pertanyaan

$at^2$  : Varian total

$\sum at^2$  : Jumlah varian butir

Berikut ini hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel :

Tabel 4. 8 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Kriteria	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X1	0,600	0,609	Valid
X2	0,600	0,719	Valid
Y1	0,600	0,729	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan dari hasil table di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach's Alpha* dari seluruh variabel menunjukkan  $>0,600$ . Hasil ini memiliki tingkat realibilitas yang baik sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

#### D. Pengujian Hipotesis

##### 1. Rank Spearman

Korelasi *rank spearman* akan memberikan informasi tentang hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian, dengan dasar pengambilan keputusan : Jika nilai sig. (2-tailed)  $\geq \alpha$  (0,05) maka H0 diterima, Jika nilai sig. (2-tailed)  $\leq \alpha$  (0,05) maka H0 ditolak.

Tabel 4. 9 Hasil Korelasi Rank Spearman

			Correlations		
			Gaya Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja Karyawan
Spear man's rho	Gaya Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1.000	.162	.278
		Sig. (2-tailed)	.	.615	.382
		N	12	12	12
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	.162	1.000	.832**
		Sig. (2-tailed)	.615	.	.001
		N	12	12	12
	Kepuasan Kerja Karyawan	Correlation Coefficient	.278	.832**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.382	.001	.
		N	12	12	12

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil olahan SPSS

Dari tabel di atas menunjukkan hasil uji korelasi *Rank Spearman* hubungan gaya kepemimpinan (X1) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) pada kolom di atas menunjukkan koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar 0,278 tersebut menunjukkan adanya korelasi lemah antara gaya kepemimpinan (X1) dengan kepuasan kerja karyawan (Y), dengan arah negatif. Artinya semakin kecil gaya kepemimpinan (X1) semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan (Y).

Sedangkan hasil uji korelasi *Rank Spearman* hubungan variabel lingkungan kerja (X2) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) menunjukkan koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar 0,832 adanya korelasi sangat kuat antara lingkungan kerja (X2) dengan kepuasan kerja karyawan (Y), dengan arah positif. Artinya semakin besar lingkungan kerja (X2) semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan (Y).

### 3. Uji Konkordansi Kendal W

Dalam penelitian ini, uji Konkordansi Kendal W digunakan untuk menguji korelasi antara variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4. 10 Hasil Korkondasi Kendal W

Ranks	
	Mean Rank
Gaya Kepemimpinan	1.58
Lingkungan Kerja	1.42
Kepuasan Kerja Karyawan	3.00

Sumber : Hasil olahan SPSS

Tabel di atas menyebutkan nilai *mean rank* dari tiap variabel penelitian. *Mean rank* dari gaya kepemimpinan adalah 1,58; *mean rank* dari lingkungan kerja yaitu 1,42 dan *mean rank* dari kepuasan kerja karyawan sebesar 3,00.

Tabel 4. 11 Hasil Korkondansi Kendal W (2)

Test Statistics	
N	12
Kendall's W <sup>a</sup>	.790
Chi-Square	18.957
Df	2
Asymp. Sig.	.000

a. Kendall's Coefficient of Concordance

Sumber : Hasil olahan SPSS.

Hasil Test Statistics di atas menunjukkan koefisien konkordansi kendall W sebesar 0,790. Koefisien korelasi sebesar 0,790 menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan, dengan arah positif. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang diterapkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan sebaliknya (Isna dan Warto, 2013:289).

#### 4. Analisis Ordinal

Analisis regresi ordinal merupakan analisis regresi yang digunakan apabila data yang dianalisis mempunyai variabel dengan nilai skala pengukuran minimal ordinal. Tujuan analisis dengan menggunakan regresi ordinal adalah sebagaimana analisis regresi yang lain yakni mendapatkan model terbaik dan sederhana yang menggambarkan pengaruh antara variabel independen (*predictor*) dengan variabel dependen (*outcome*). Pada analisis regresi ordinal, variabel independen dapat berupa faktor (variabel kategori) atau kovariat (variabel kontinyu).

Hasil pengujian regresi ordinal dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Tabel 4. 12 Hasil Regresi Ordinal

Warnings

There are 4 (44.4%) cells (i.e., dependent variable levels by combinations of predictor variable values) with zero frequencies.

Unexpected singularities in the Fisher Information matrix are encountered. There may be a quasi-complete separation in the data. Some parameter estimates will tend to infinity.

The PLUM procedure continues despite the above warning(s). Subsequent results shown are based on the last iteration. Validity of the model fit is uncertain.

Sumber : Hasil olahan SPSS Versi 16, 2020

Berdasarkan output di atas diketahui ada 4 bagian output analisis regresi ordinal. Output atau bagian pertama dari analisis regresi ordinal adalah peringatan atau warnings dari program SPSS bahwa ada 4 sel pada tabulasi silang antara gaya kepemimpinan (X1) dengan lingkungan kerja (X2) frekuensinya nol.

Tabel 4. 13 Hasil Regresi Ordinal (2)

Case Processing Summary

		N	Marginal Percentage
ry	Rendah	1	8.3%
	Sedang	5	41.7%
	Tinggi	6	50.0%
rx1	Rendah	10	83.3%
	Sedang	2	16.7%
rx2	Rendah	11	91.7%
	Sedang	1	8.3%
Valid		12	100.0%
Missing		0	
Total		12	

Sumber : Hasil olahan SPSS Versi 16, 2020

Tabel *Case Processing Summary* di atas menunjukkan bahwa terdapat data 12 responden yang dapat terolah, karena tidak ada yang

tergolong dalam kolom *missing* (0). Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan dengan kategori rendah sebesar 8,3% atau 1 responden, kategori sedang sebesar 41,7% atau 5 responden, dan kategori tinggi sebesar 50% atau 6 responden. Pada variabel gaya kepemimpinan dengan kategori rendah sebesar 83,3% atau 10 responden, Dan kategori sedang sebesar 16,7% atau 2 responden. Sedangkan pada variabel lingkungan kerja dengan kategori rendah sebesar 91,7% atau 11 orang, Dan kategori sedang sebesar 8,3% atau 1 responden.

Tabel 4. 14 Hasil Regresi Ordinal (3)

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	Df	Sig.
Intercept Only	9.151			
Final	5.664	3.487	2	.175

Link function: Logit.

Sumber : Hasil olahan SPSS Versi 16, 2020

Tabel 4. 15 Hasil Regresi Ordinal (4)

	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	.829	2	.661
Deviance	1.186	2	.553

Link function: Logit.

Sumber : Hasil olahan SPSS Versi 16, 2020

Berdasarkan tabel di atas, tabel *model fitting information* menunjukkan bahwa nilai *2-log likelihood* awal tanpa memasukan variabel independen (*intercept only*) nilainya sebesar 9.151. Sedangkan nilai *-2log likelihood* dengan memasukan variabel independen ke model (final) sebesar 5.664. Terjadi perubahan nilai ini merupakan nilai *chi-square* yaitu 3.487 dan pada kolom sig sebesar 0,175 berarti model tidak signifikan.

Dari hasil tabel *Goodness Fit* dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil pada bagian goodness fit memperkuat kesimpulan bahwa model fit atau signifikan karena nilai signifikansi  $\geq 0,05$ .

Tabel 4. 16 Hasil Regresi Ordinal (5)

Pseudo R-Square	
Cox and Snell	.252
Nagelkerke	.300
McFadden	.158

Link function: Logit.

Sumber : Hasil olahan SPSS Versi 16, 2020.

Bagian output *Pseudo R-Square* menjelaskan bahwa variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independennya, yaitu variasi gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Untuk mengetahui hal tersebut, pada baris ketiga atau McFadden yang menunjukkan bahwa variasi kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variasi gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah sebesar 15,8%.

Tabel 4. 17 Hasil Regresi Ordinal (6)

Parameter Estimates

	Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Threshold [ry = 1]	-20.722	2.037	103.519	1	.000	-24.714	-16.730
[ry = 2]	-18.047	2.037	78.518	1	.000	-22.039	-14.055
Location [rx1=1]	-19.385	.000	.	1	.	-19.385	-19.385
[rx1=2]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
[rx2=1]	1.046	2.095	.250	1	.617	-3.059	5.152
[rx2=2]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Link function: Logit.

a. This parameter is set to zero because it is redundant.

Sumber: Hasil olahan SPSS Versi 16, 2020

Pada bagian parameter estimates menjelaskan bahwa pengaruh masing-masing koefisien regresi, dengan dasar pengambilan keputusan, Jika nilai signifikansi  $\geq \alpha$  (0,05) maka model tidak signifikan dan jika nilai signifikansi  $\leq \alpha$  (0,05) maka model signifikan, maka dapat diinterpretasikan dengan membandingkan kategori rendah dan sedang baselinenya, yaitu kategori tinggi.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan nilai signifikansi pada variabel gaya kepemimpinan (rx1) yang rendah dibandingkan dengan gaya kepemimpinan sedang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (sig. 0,000) dengan nilai *estimate* sebesar -19.385.

Kemudian pada variabel lingkungan kerja dapat dilihat tabel di atas bahwa lingkungan kerja yang rendah dibandingkan dengan lingkungan kerja yang tinggi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (sig. 0,617  $\geq \alpha$  0,05) dengan nilai *estimate* sebesar 1.046. Sedangkan lingkungan kerja yang sedang dibandingkan dengan lingkungan yang tinggi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (sig. 0  $\leq \alpha$  0,05).

Dalam tabel di atas, diketahui nilai sig. seluruhnya kurang dari 0,05. Dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **E. Pembahasan dan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada Shushu Milkshake Purwokerto**

Setelah dilakukan perhitungan antara variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan pada Shushu Milkshake Purwokerto, Hasil pengujian korelasi *Rho Spearman* menunjukkan bahwa koefisien korelasi variabel gaya kepemimpinan menunjukkan tidak adanya hubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,382 berarti lebih besar dari 0,05 maka keputusan uji adalah H1 diterima. Kemudian pada hasil regresi ordinal pada bagian *Parameter Estimates*, nilai signifikansi pada variabel gaya kepemimpinan (X1)

seluruhnya  $\leq \alpha$  (0,05) artinya gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Nabila Puteri (2018) dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Starindo Mitradasa Cipta Jakarta Selatan” yang menyatakan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan. Kesimpulannya, semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan kadar kerjasama antara pemimpin dan bawahannya juga harus dioptimalkan lagi demi tercapainya tujuan perusahaan dengan maksimal. Kepuasan kerja akan meningkat apabila pemimpin memberikan hak dan kewajiban setiap karyawan. Mulai dari memberikan petunjuk, perintah, berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas serta memperhatikan kondisi kerja dan dapat menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi bawahannya. Gaya kepemimpinan harus diperhatikan oleh pemimpin untuk dapat mengarahkan sumber daya manusia dalam hal ini untuk mendorong karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

## 2. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Shushu Milkshake Purwokerto

Setelah dilakukan perhitungan antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan pada Shushu Milkshake Purwokerto, Hasil pengujian korelasi *Rho Spearman* menyatakan bahwa koefisien korelasi variabel lingkungan kerja (X2) adanya hubungan dengan kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai sig. (2-tailed) sebesar  $0,001 \leq 0,05$  maka keputusan uji adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima . Kemudian pada hasil regresi ordinal pada bagian *Parameter Estimates*, nilai signifikansi pada variabel lingkungan kerja (X2) seluruhnya  $\leq \alpha$  (0,05) lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Hal ini sesuai dengan pendapat oleh Aan Purnomo (2014) dalam Skripsinya yang berjudul “ Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang baik menimbulkan hasil kerja yang baik. Semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan begitu juga sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja semakin menurun kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat apabila kondisi suasana kerja mulai dari fasilitas kerja memadai, rekan kerja yang harmonis, gaji dan tunjangan-tunjangan terpenuhi. Jadi penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada Shushu Milkshake Purwokerto.

### 3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan

Penelitian ini menggunakan uji *Korkondansi Kendal W* sebagai alat analisis dalam perhitungan variabel bebas yaitu koefien *Korkondansi Kendal W* sebesar 0,790. Nilai tersebut membuktikan adanya korelasi antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan, arahnya positif dan tingkat hubungan kuat. Adapun nilai *Asymp.Sig.*, sebesar 0,000 artinya nilai  $\leq \alpha$  0,05 maka keputusan uji  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Variabel yang paling berpengaruh dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan pengujian korelasi *rank spearman* yang menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,832 atau 83,2%, mencerminkan hubungan yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat kekuatan korelasi adalah sangat kuat.

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada karyawan Shushu Milkshake Purwokerto sebanyak 8 orang yang menyatakan

bahwa lingkungan kerja lebih baik daripada gaya kepemimpinan yang diterapkan. Mulai dari rekan kerja yang harmonis dengan saling membantu sesama karyawan jika mengalami kesulitan, fasilitas yang sudah cukup memadai yang memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.



## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Shushu Milkshake Purwokerto, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan gaya kepemimpinan (X1) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) pada Shushu Milkshake Purwokerto. Hal ini dibuktikan pada analisis *Rank Spearman* dengan melihat nilai sig. (2-tailed) sebesar  $0,382 \geq \alpha (0,05)$ , maka disimpulkan H1 diterima. Kemudian pada hasil regresi ordinal pada *Parameter Estimates*, nilai signifikansi pada variabel gaya kepemimpinan seluruhnya  $\leq \alpha (0,05)$  artinya gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut, berarti dari segi pelaksanaan tugas pemimpin telah melaksanakan dengan baik dengan selalu memberikan dukungan, memberikan petunjuk, memberi arahan untuk bawahan-bawahannya.

Terdapat hubungan antara lingkungan kerja (X2) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) pada Shushu Milkshake Purwokerto. Hal ini dibuktikan dengan pada analisa *Rank Spearman* dengan melihat nilai sig (2-tailed) sebesar  $0,001 \leq \alpha (0,05)$  maka disimpulkan H1 ditolak. Kemudian pada hasil regresi ordinal pada *Parameter Estimates*, nilai signifikansi pada lingkungan kerja seluruhnya  $\leq \alpha (0,05)$  artinya lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut, berarti suasana kerja yang meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan sudah memadai dan lengkap, dilihat dari hubungan kerja terlihat harmonis dan kekeluargaan antar rekan kerja.

Terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Shushu Milkshake Purwokerto. Hal ini dibuktikan dengan analisa Korkondansi Kendal W sebesar 0,790. Nilai tersebut berarti arahnya positif dan tingkat hubungan yang kuat. Adapun



nilai *Asymp.Sig.*, sebesar 0,000 artinya nilai  $\leq \alpha$  0,05 maka keputusan uji  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) dengan kepuasan kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut, menandakan kepuasan terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan menggerakkan tingkat tanggung jawab dan motivasi kerja sehingga menghasilkan kinerja yang baik, kepuasan terhadap gaji yang diterima karyawan sudah sesuai, kepuasan terhadap kesempatan promosi sebagai bentuk penghargaan sudah diterima, kepuasan terhadap rekan kerja hubungannya sudah tercipta dengan baik dan kepuasan terhadap supervisi dalam penerapan gaya kepemimpinan yang diterapkan sudah terpenuhi dilihat dari dukungan, petunjuk, arahan, pengawasan dan komunikasi sudah terjalin baik.

## **B. Saran**

Dari hasil kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa variabel yaitu gaya kepemimpinan tidak terdapat hubungan namun berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Shushu Milkshake Purwokerto, diharapkan Shushu Milkshake Purwokerto dapat meningkatkan aspek gaya kepemimpinan dengan cara meningkatkan sistem pemberian penghargaan dan tindakan korektif untuk memotivasi karyawan agar kepuasan kerja yang dirasakan dapat maksimal. Karena seorang pemimpin itu harus mampu menjadi panutan bagi para bawahan sehingga dengan benar dapat menjalankan sebuah organisasi.
2. Dari hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Shushu Milkshake Purwokerto, diharapkan Shushu Milkshake Purwokerto meningkatkan fasilitas kerja yang ada dan memberikan gaji dan tunjangan-tunjangan yang sesuai demi meningkatkan kepuasan kerja setiap karyawannya.

3. Bagi peneliti yang akan datang diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang ada dalam penelitian ini misalnya, kompensasi, budaya organisasi, dan lainnya. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memebrikan temuan-temuan penelitian yang bermanfaat bagi orang banyak.



## DAFTAR PUSTAKA

- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, editor. Hasan Alwai, Jakarta: Balai Pustaka.
- Fatah, Roby Alam. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus Vol.1, No.1, Desember*.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IPBM SPSS 19 Edisi 5*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Husein Umar, 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Cet XI*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Jamaludin, A. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*Vol. 3 No.3. Jakarta: Universitas Indraprasta PGRI.
- Kamil, Mohammad Jailani, 2014. *Makna Ulil Amri Menurut Pandangan Quraish Shihab Dan Sayyid Qutbh Dalam Surat An-Nisa Ayat 59*. Tesis. Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya.

- Likert, R. 1961. *New Patterns Of Management*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. PT. Andi: Yogyakarta.
- Maxmanroe. 2020. *Pengertian Wawancara Adalah, Tujuan, Jenis, Ciri-Ciri, Fungsi Wawancara*. Maxmanroe.com. <https://www.maxmanroe.com/vid/pengertian-wawancara.html>
- Mulyadi., Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Cetakan Kesembilan.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Noch, M. Y., Husein, s. 2016. *Metode Penelitian Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Muhdi B.H. Ibrahim (Ed), *E-JRA (Catatan PE)*. Jayapura: Madentera Indonesia.
- Purnomo, Aan. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga*.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2*. Edisi Bahasa Indonesia. Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Santosa, purbayu. Ashari. 2005. *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel dan SPSS*.
- Sedarmayanti, 2007. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, T. S., & Khair, H. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan*

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol. 1, No. 1. Sumatera Utara: Pasca Sarjana UMSU.
- Siregar, S. 2013. *Metode penelitian kuantitatif: dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & spss. In Statistika deskriptif untuk penelitian: dilengkapi perhitungan manual dan aplikasi SPSS Versi 17.*
- Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiono, P. D. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. 2006. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Suliyanto. 2006. *Metode Riset Bisnis.* Yogyakarta: Andi.
- Sunyoto, Danang. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi.* Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sutama. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan; Kuantitatif, Kualitatif, PTK, Mix Methods, R&D.* In *Journal of Chemical Information and Modeling.*
- Syarifatul., Iwan Prasetya, RJ. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan; Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia, Tbk, Cabang Cikarang, Jawa Barat.* Vol.1, No.1.
- Tim Penyusun Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Cet.11* Jakarta: Balai Pustaka, 2007
- Veithzal Rivai Zainal, S, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi ke-7.* Depok: PT. Raja Grafindo.
- Wahyudi, A., Suryono, J. 2006. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.* *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.1, No.1.* Surakarta: Universitas Slamet Riyadi.

Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks

Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi, Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Indeks

Yukl, Garry. 2015. *Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Indeks.



## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi yang menjadi salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) Prodi Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (Institu Agama Islam Negeri Purwokerto), maka saya mohon kesediaan saudara untuk menjawab beberapa pertanyaan pada kuesioner berikut ini :

Penelitian bertujuan untuk mendapatkan informasi mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Shushu Milkshake Purwokerto”**.

Saya ucapkan terima kasih atas kesediaan saudara dan telah menyempatkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat saya



Mentari Krisdinar Abiati

**IAIN PURWOKERTO**

## Lampiran 2 Identitas Responden

### IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
  - a. 19-21 Tahun
  - b. 22-24 Tahun
  - c. 25-27 Tahun
4. Pendidikan
  - a. SD
  - b. SMP
  - c. SMA/SMK

### PETUNJUK PENGISIAN

Di bawah ini terdapat sejumlah pernyataan. Baca dan pahami setiap pernyataan dengan baik. Beri tanda centang (✓) atau tanda silang (X) pada kolom tersedia dengan satu pilihan dengan satu pilihan jawaban anda.

Keterangan ;

- |     |                       |          |
|-----|-----------------------|----------|
| SS  | : Sangat Setuju       | Skor : 5 |
| S   | : Setuju              | Skor : 4 |
| KS  | : Kurang Setuju       | Skor : 3 |
| TS  | : Tidak Setuju        | Skor : 2 |
| STS | : Sangat Tidak Setuju | Skor : 1 |



### Lampiran 3 Data Pertanyaan Kuisisioner

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kepuasan Kerja Karyawan</b>					
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini dan beban pekerjaan yang terkadang dilimpahkan kepada saya					
2.	Semua karyawan diperusahaan ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi					
3.	Pemimpin selama ini selalu memberikan pengarahan dan meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan					
4.	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik dengan saling memberikan nasehat, dukungan dan membantu apabila saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan					
5.	Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok dan tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan					
	<b>Gaya Kepemimpinan</b>					
1.	Pemimpin sudah melaksanakan tugas sebagai pemimpin dengan baik					
2.	Pemimpin selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide-ide					

	atau masukan yang mungkin berguna dalam mendukung tercapainya program-program kerja					
3.	Pemimpin selalu memperhatikan dengan mengutamakan keuntungan dari pada melihat proses sejauh mana perusahaan ini berjalan					
4.	Pada saat bekerja, pemimpin bersedia memberikan bimbingan berupa petunjuk bila saya tidak memahami pekerjaan yang ditugaskan					
	<b>Lingkungan Kerja</b>					
1.	Pemimpin memiliki hubungan yang baik dengan semua pegawai tanpa membedakan status kepegawaian dan mampu memberikan kenyamanan dalam pelaksanaan pekerjaan baik terkait tersedianya fasilitas dan hubungan yang terjalin diperusahaan ini					
2.	Hubungan antar sesama rekan kerja terjalin kekeluargaan dengan saling membantu, memberi dukungan satu sama lain					
3.	Fasilitas kerja di perusahaan ini sudah memadai, lengkap, dan sudah cukup mendukung dalam melaksanakan pekerjaan					

4.	Terdapat ruang pembeda antar karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan sesuai bidang masing-masing					
----	--	--	--	--	--	--

Sumber : Penelitian Terdahulu, 2018.



**Lampiran 4 Hasil Jawaban Kuisiner**

Responden	Gaya Kepemimpinan					Lingkungan Kerja					Kepuasan Kerja Karyawan					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Jumlah	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Jumlah	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Jumlah
1	3	5	5	2	15	5	4	3	3	15	5	5	5	4	3	22
2	4	5	5	3	17	4	4	3	2	13	5	5	4	4	2	20
3	5	4	5	4	18	4	5	4	3	16	4	5	4	5	3	21
4	4	4	5	3	16	3	3	3	3	12	4	5	3	3	3	18
5	3	2	4	2	11	3	3	3	2	11	2	4	3	3	2	14
6	4	4	5	3	16	5	4	3	3	15	4	5	5	4	3	21
7	3	4	5	4	16	5	5	4	3	17	4	5	5	5	3	22
8	2	3	4	3	12	4	4	3	3	14	3	4	4	4	3	18
9	3	5	5	2	15	5	5	4	3	17	5	5	5	5	3	23
10	5	4	5	4	18	4	5	3	3	15	4	5	4	5	3	21
11	3	5	5	3	16	3	4	4	3	14	5	5	3	4	3	20
12	4	3	5	3	15	5	4	4	3	16	3	5	5	4	3	20

## Lampiran 5 Hasil Uji Validitas

### a. Gaya Kepemimpinan

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Gaya Kepemimpinan
X1.1	Pearson Correlation	1	.106	.562	.547	.770**
	Sig. (2-tailed)		.743	.057	.066	.003
	N	12	12	12	12	12
X1.2	Pearson Correlation	.106	1	.735**	.000	.633*
	Sig. (2-tailed)	.743		.006	1.000	.027
	N	12	12	12	12	12
X1.3	Pearson Correlation	.562	.735**	1	.316	.868**
	Sig. (2-tailed)	.057	.006		.317	.000
	N	12	12	12	12	12
X1.4	Pearson Correlation	.547	.000	.316	1	.642*
	Sig. (2-tailed)	.066	1.000	.317		.024
	N	12	12	12	12	12
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	.770**	.633*	.868**	.642*	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.027	.000	.024	
	N	12	12	12	12	12

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

WOKERTO

b. Lingkungan Kerja

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Lingkungan Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.556	.247	.373	.801**
	Sig. (2-tailed)		.060	.439	.232	.002
	N	12	12	12	12	12
X2.2	Pearson Correlation	.556	1	.533	.434	.864**
	Sig. (2-tailed)	.060		.074	.159	.000
	N	12	12	12	12	12
X2.3	Pearson Correlation	.247	.533	1	.378	.665*
	Sig. (2-tailed)	.439	.074		.226	.018
	N	12	12	12	12	12
X2.4	Pearson Correlation	.373	.434	.378	1	.642*
	Sig. (2-tailed)	.232	.159	.226		.025
	N	12	12	12	12	12
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.801**	.864**	.665*	.642*	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.018	.025	
	N	12	12	12	12	12

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

IAIN PURWOKERTO

c. Kepuasan Kerja Karyawan

**Correlations**

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Kepuasan Kerja Karyawan
Y1.1	Pearson Correlation	1	.735**	.228	.399	.245	.751**
	Sig. (2-tailed)		.006	.475	.199	.443	.005
	N	12	12	12	12	12	12
Y1.2	Pearson Correlation	.735**	1	.373	.434	.400	.775**
	Sig. (2-tailed)	.006		.232	.159	.198	.003
	N	12	12	12	12	12	12
Y1.3	Pearson Correlation	.228	.373	1	.556	.373	.722**
	Sig. (2-tailed)	.475	.232		.060	.232	.008
	N	12	12	12	12	12	12
Y1.4	Pearson Correlation	.399	.434	.556	1	.434	.788**
	Sig. (2-tailed)	.199	.159	.060		.159	.002
	N	12	12	12	12	12	12
Y1.5	Pearson Correlation	.245	.400	.373	.434	1	.581*
	Sig. (2-tailed)	.443	.198	.232	.159		.048
	N	12	12	12	12	12	12
Kepuasan Kerja Karyawan	Pearson Correlation	.751**	.775**	.722**	.788**	.581*	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.003	.008	.002	.048	
	N	12	12	12	12	12	12

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas

### a. Gaya Kepemimpinan

Cronbach's Alpha	N of Items
.609	4

### b. Lingkungan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	4

### c. Kepuasan Kerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	5

IAIN PURWOKERTO



### Lampiran 7 Hasil Uji Korelasi Rank Spearman

			Gaya Kepemi mpinan	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja Karyawan
Spearman 's rho	Gaya Kepemimpina n	Correlation Coefficient	1.000	.162	.278
		Sig. (2- tailed)	.	.615	.382
		N	12	12	12
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	.162	1.000	.832**
		Sig. (2- tailed)	.615	.	.001
		N	12	12	12
	Kepuasan Kerja Karyawan	Correlation Coefficient	.278	.832**	1.000
		Sig. (2- tailed)	.382	.001	.
		N	12	12	12

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



IAIN PURWOKERTO

## Lampiran 8 Hasil Uji Korkondansi Kendal W

Ranks

	Mean Rank
Gaya Kepemimpinan	1.58
Lingkungan Kerja	1.42
Kepuasan Kerja Karyawan	3.00

Test Statistics

N	12
Kendall's W <sup>a</sup>	.790
Chi-Square	18.957
Df	2
Asymp. Sig.	.000

a. Kendall's Coefficient of Concordance



**IAIN PURWOKERTO**

## Lampiran 9 Hasil Uji Regresi Ordinal

### Warnings

There are 4 (44.4%) cells (i.e., dependent variable levels by combinations of predictor variable values) with zero frequencies.

Unexpected singularities in the Fisher Information matrix are encountered. There may be a quasi-complete separation in the data. Some parameter estimates will tend to infinity.

The PLUM procedure continues despite the above warning(s).

Subsequent results shown are based on the last iteration. Validity of the model fit is uncertain.

### Case Processing Summary

		N	Marginal Percentage
Ry	Rendah	1	8.3%
	Sedang	5	41.7%
	Tinggi	6	50.0%
rx1	Rendah	10	83.3%
	Sedang	2	16.7%
rx2	Rendah	11	91.7%
	Sedang	1	8.3%
Valid		12	100.0%
Missing		0	
Total		12	

### Model Fitting Information

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	Df	Sig.
Intercept Only	9.151			
Final	5.664	3.487	2	.175

Link function: Logit.

Goodness-of-Fit

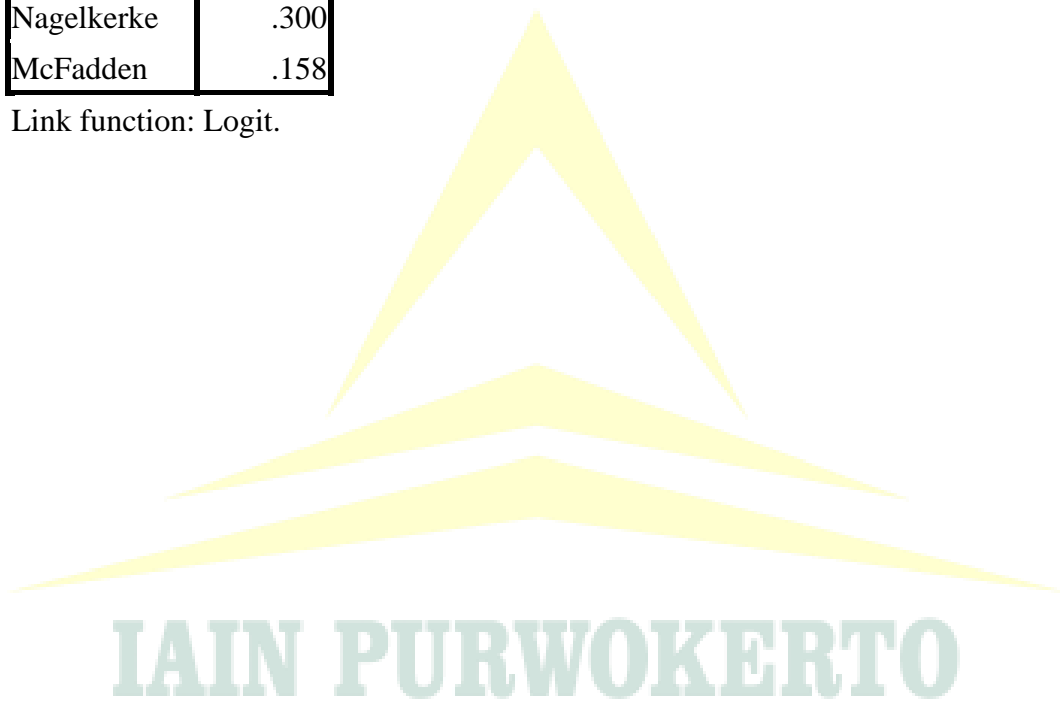
	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	.829	2	.661
Deviance	1.186	2	.553

Link function: Logit.

Pseudo R-Square

Cox and Snell	.252
Nagelkerke	.300
McFadden	.158

Link function: Logit.



Parameter Estimates

	Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Threshold [ry = 1]	-20.722	2.037	103.519	1	.000	-24.714	-16.730
[ry = 2]	-18.047	2.037	78.518	1	.000	-22.039	-14.055
Location [rx1= 1]	-19.385	.000	.	1	.	-19.385	-19.385
[rx1= 2]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
[rx2= 1]	1.046	2.095	.250	1	.617	-3.059	5.152
[rx2= 2]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Link function: Logit.

a. This parameter is set to zero because it is redundant.



## Lampiran 10 Surat Keterangan Penelitian Lapangan



**SHUSHU MILKSHAKE PURWOKERTO**

Jl. DR. Soeparno, Mangunjaya, Arcawinangun,

Kec. Purwokerto Tim., Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah 53114

Hal : Balasan

Kepada Yth :  
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah  
Ibu Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I.  
Di Tempat

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Dengan Hormat, yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Reza Faisal  
Jabatan : *Owner* / Pemilik Shushu Milkshake Purwokerto

Menerangkan bahwa,

Nama : Mentari Krisdinar Abiati  
NIM : 1717201083  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Universitas : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

Telah kami setuju untuk melakukan penelitian di Shushu Milkshake Purwokerto dengan permasalahan yang berjudul :

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan  
Pada Shushu Milkshake Purwokerto**

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalammu 'alaikum Wr. Wb.*

Purwokerto, 15 September 2021

Hormat Kami

Reza Faisal

## Lampiran 11 Daftar Riwayat Hidup

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

#### A. Identitas Diri

1. Nama : Mentari Krisdinar Abiati
2. NIM : 1717201083
3. Program Studi : Ekonomi Syariah
4. Tempat/Tanggal Lahir : Banyumas, 21 Maret 1999
5. Alamat : Pabuaran RT 002 RW 003, Pabuaran,  
Purwokerto Utara, Banyumas
6. Nomer Hp/Wa : 088229833380
7. Email : mentariabiati@gmail.com

#### B. Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri 1 Pabuaran
2. SMP Negeri 9 Purwokerto
3. SMA Negeri 4 Purwokerto
4. IAIN Purwokerto

#### C. Pengalaman Organisasi

1. HMJ-Ekonomi Syariah
2. PMII-FEBI

Purwokerto, 22 Oktober 2021

IAIN PURWOKERTO



Mentari Krisdinar Abiati

NIM. 1717201083