

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA  
PADA KINERJA PERSONEL POLRESTABES PALEMBANG**

**TESIS**

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam  
menempuh Gelar Magister Manajemen



**Nama : ARTHA KUSUMA**  
**NPM : 235041003**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manuasia**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG  
2024**

# LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PERSONEL POLRESTABES PALEMBANG

Nama : ARTHA KUSUMA  
NPM : 235041003  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PERSONEL POLRESTABES PALEMBANG

Menyetujui :

Pembimbing Tesis

Tanggal .....Pembimbing I

  
: .....  
Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si  
NIDN : 0110117204

Tanggal .....Pembimbing II

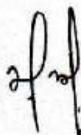
  
: .....  
Dr. Sari Sakarina, SE., MM., CHRM  
NIDN : 0214038501

Mengetahui :



Dekan FEB  
Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS  
NIDN : 0205026401

Kaprodi MM

  
Dr. Sari Sakarina, SE., MM  
NIDN : 0214038501

Tanggal .....

Tanggal .....

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ARTHA KUSUMA  
NPM : 235041003  
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang  
Judul Tesis : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPKANYA PADA  
KINERJA PERSONEL POLRESTABES PALEMBANG

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya saya sendiri
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika serta penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Palembang, September 2024  
Yang menyatakan,



ARTHA KUSUMA

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGLIJI TESIS .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DATAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>xiv</b>
 <b>BABI PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	11
1.3. Tujuan Penelitian .....	12
1.4. Manfaat Penelitian .....	12
1.4.1. Manfaat Teoritis .....	12
1.4.2. Manfaat Praktis .....	12

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1. Kajian Pustaka .....	13
2.1.1. Kinerja .....	13
2.1.2. Kepuasan Kerja .....	18
2.1.3. Lingkungan Kerja .....	22
2.1.4. Kepemimpinan .....	25
2.2. Hasil Penelitian yang Relevan .....	28
2.3. Kerangka Pemikiran .....	32
2.4. Hipotesis .....	40

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	41
3.1.1. Objek Penelitian .....	41
3.1.2. Metode Penelitian .....	41
3.1.3. Penelitian Deskriptif .....	41
3.1.4. Penelitian Komparatif .....	41
3.1.5. Penelitian Asosiatif .....	42
3.2. Operasionalisasi Variabel dan Kisi-kisi Instrumen .....	42
3.2.1. Variabel Independen (X) .....	42
3.2.2. Variabel Intervening (Y) .....	43
3.2.3. Variabel Dependen (Z) .....	44
3.3. Populasi Dan Sampel .....	47
3.3.1. Populasi .....	47

3.3.2. Sampel .....	47
3.4. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data Yang Digunakan.....	50
3.4.1. Teknik Analisis Data.....	50
3.4.2. Hipotesis Statistika.....	60
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Hasil Penelitian .....	62
4.1.1. Jenis Kelamin Responden.....	62
4.1.2. Karakteristik Berdasarkan Usia .....	63
4.2. Analisis Statistik Dekriptif.....	63
4.3. Analisis Partial Least Square (PLS).....	68
4.3.1 Evaluasi <i>Measurement (Outer)</i> Model .....	68
4.3.2. Pengujian Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	74
4.3.3 Pengujian Hipotesis .....	80
4.4. Pembahasan .....	81
 <b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan.....	86
5.2. Implikasi .....	87
5.3. Saran .....	88
 <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>90</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>95</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Presentase Pekerjaan Tidak Tepat Waktu .....	8
Tabel II.1	Hasil Penelitian yang Relevan.....	29
Tabel III.1	Kisi-kisi Instrumen Variabel Kompetensi .....	44
Tabel III.2	Penskoran Jawaban Angket.....	47
Tabel III.3	Rekapitulasi Jumlah Populasi & Sampel.....	49
Tabel IV.1	Jenis Kelamin Responden.....	62
Tabel IV.2	Usia Responden .....	63
Tabel IV.3	Deskripsi Statistik Variabel Kinerja.....	64
Tabel IV.4	Deskripsi Statistik Variabel Kepemimpinan .....	65
Tabel IV.5	Deskripsi Statistik Variabel Lingkungan Kerja .....	66
Tabel IV.6	Deskripsi Statistik Variabel Kepuasan Kerja .....	67
Tabel IV.7	Hasil Outer Loading .....	71
Tabel IV.8	Cross Loading .....	72
Tabel IV.9	Discriminant Validity Metode AVE.....	73
Tabel IV.10	Composite Reability dan Crocbach's Alpha.....	74
Tabel IV.11	Hasil R-Square.....	76
Tabel IV.12	Hasil Effect Size.....	77
Tabel IV.13	Path Coefficient.....	78
Tabel IV.14	Pengaruh Tidak Langsung.....	79

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran .....	39
Gambar 3.1	Hubungan Struktural antara X1, X2, dan Y terhadap Z.....	59
Gambar 4.1	Tampilan Hasil PLS Algorithm.....	70
Gambar 4.2	Tampilan Hasil PLS Bootstrapping.....	75

## ABSTRAK

Artha Kusuma "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kinerja Personel Polrestabes Palembang" Pembimbing Djatmiko Noviantoro, Sari Sakarina

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja terhadap kinerja personel Polrestabes Palembang. Oleh karena itu, jenis penelitian asosiatif digunakan. Dengan sampel penelitian sebanyak 88 orang, dimana penetapan jumlah sampel ini didasari atas bagian pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa : Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja , Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja , Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja , Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja , Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dan terdapat pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) antara variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja yang dimediasi variabel Kepuasan Kerja dan variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja yang dimediasi variabel Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin pada Polrestabes Palembang akan secara langsung atau tidak langsung akan mempengaruhi bawahannya dan menjadi seseorang penggerak bawahannya atau anggotanya agar dapat menghasilkan kinerja yang paling maksimal. Disamping peran pemimpin yang kuat dan lingkungan yang nyaman dapat menciptakan kinerja dan kepuasan kerja. Seiring dengan tingginya persaingan dan tuntutan organisasi untuk selalu berkembang, para anggota harus selalu meningkatkan kinerja agar dapat mendorong organisasinya agar terus berkembang ke arah yang lebih baik. Oleh karena itu para pemimpin selalu mencari cara agar dapat meningkatkan kinerja pegawai

**Kata Kunci:** Kinerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

## ABSTRACT

*Artha Kusuma "The Influence of Leadership and Work Environment on Job Satisfaction on the Performance of Palembang Police Personnel" Supervisor Djatmiko Noviantoro, Sari Sakarina*

*The purpose of this study is to determine the influence of leadership and work environment on job satisfaction on the performance of Palembang Police personnel. Therefore, the type of associative research is used. With a research sample of 88 people, where the determination of the number of samples is based on the job section.*

*Based on the results of the study, it is known that: There is an influence of leadership on job satisfaction, There is an influence of the work environment on job satisfaction, There is an influence of leadership on performance, There is an influence of the work environment on performance, There is an influence of job satisfaction on performance and there is an indirect effect between the Leadership variable on Performance mediated by the Job Satisfaction variable and the Work Environment variable on Performance mediated by the Job Satisfaction variable<sup>1</sup>*

*The results of this study indicate that a leader at the Palembang Police will directly or indirectly influence his subordinates and become a driving force for his subordinates or members in order to produce the most optimal performance. In addition to the role of a strong leader and a comfortable environment can create performance and job satisfaction. Along with the high competition and demands of the organization to always develop, members must always improve their performance in order to encourage their organization to continue to develop in a better direction. Therefore, leaders are always looking for ways to improve employee performance*

*Keywords: Performance, Leadership, Work Environment*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah salah satu modal yang sangat penting untuk keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan. Pemimpin harus menyadari pentingnya elemen manusia dalam menjalankan bisnis karena manusia adalah penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang berbakat dan terampil lebih penting lagi, mereka harus rajin dan ingin mencapai hasil kerja terbaik mereka (Hamali, 2016:2).

Sumber Daya Manusia adalah salah satu komponen yang sangat penting, bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia berupa individu yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi (Hamali, 2016:2).

Sumber daya manusia sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik itu perusahaan atau institusi. Mereka juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat besar jika memiliki banyak sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya, tetapi sebaliknya jika sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya tidak berkualifikasi (Bangun Wilson, 2012).

Fenomena yang sering terjadi dengan kehadiran arus globalisasi menyebabkan terjadinya berbagai perubahan lingkungan strategis pada tingkat regional, nasional dan internasional yang telah dipicu oleh arus perkembangan dan kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber daya manusia merupakan suatu faktor pendukung yang sangat mempengaruhi sebuah organisasi maupun perusahaan.

Pada dasarnya sumber daya manusia dan organisasi ataupun perusahaan mempunyai satu kesatuan yang saling membutuhkan, meski telah ditemukan berbagai alat atau mesin otomatis, namun sampai saat ini belum pernah terdapat suatu organisasi atau perusahaan yang melaksanakan tugas-tugasnya tanpa bantuan dari sumber daya manusia. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif dan efisien maka suatu perusahaan akan berjalan dengan baik.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi, artinya walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi atau perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan. Organisasi atau perusahaan harus dapat mengeluarkan kinerja terbaik dari setiap karyawan yang ada dalam organisasi karena seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan.

Sebuah lembaga survei bidang manajemen sumber daya manusia internasional (Towers Watson, 2014) yang melakukan survei mengenai isu

pentingnya karyawan sebagai salah satu aset perusahaan yang tergolong aset berharga. Hasil survei tersebut mendapatkan bahwa 70% perusahaan di Indonesia mengalami kesulitan dalam merekrut dan mempertahankan karyawan yang kompeten, sesuai dengan kriteria yang mereka inginkan. Dalam survei tersebut juga didapati bahwa 66% karyawan di Indonesia cenderung meninggalkan perusahaan tempat dia bekerja dalam kurun waktu kurang lebih dua tahun. Diketahui dari survei yang dilakukan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan hal tersebut terjadi antara lain seperti budaya dalam perusahaan, komitmen karyawan dalam perusahaan, pemberian kompensasi pada karyawan, hingga lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan. Hanya 34% yang memang berniat untuk bertahan di perusahaan tempat dia bekerja semula (Sindonews, 2014).

Dalam survei tersebut dapat dilihat bahwasanya cukup banyak perusahaan di Indonesia yang mengalami kesulitan untuk mendapatkan karyawan seperti kriteria yang diinginkan dan cukup banyak pula yang merasa kesulitan untuk mempertahankan para karyawannya. Hal ini jelas menunjukkan sebuah perusahaan dalam mengelola perusahaannya dituntut untuk mampu memanfaatkan sumber daya manusia secara baik dan benar, bagaimana kemudian perusahaan harus bisa memastikan para karwayawannya dapat mengeluarkan kinerja terbaiknya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dua diantaranya adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya dan kondisi lingkungan kerja mereka. Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan

dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Yukl dalam Usman, 2006:498).

Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Kepuasan kerja akan berhubungan dengan keterikatan pegawai pada organisasi. Jika kepuasan kerja tidak terjaga, besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk pegawai dari organisasi. Selain itu, ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dari: rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi (Sinambela, 2012:255).

Faktor lain yang harus diperhatikan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tenang, puas, dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawannya. Lingkungan kerja dikatakan

baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001:2).

Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil dari fungsi pekerjaan, kegiatan seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh kinerjanya. Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan, yang diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, atau kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab mereka dengan hasil yang diharapkan (Busro, 2020: 88).

Sumber daya manusia adalah salah satu elemen paling penting dalam kesuksesan sebuah organisasi; di sisi lain, mereka juga manusia yang memiliki pikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan. Fakta ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola secara efisien dan produktif. Untuk mencapai tujuan tersebut, penting untuk memperhatikan pemeliharaan hubungan yang baik antara karyawan dan manajemen. Tingkat motivasi karyawan yang rendah dapat menyebabkan beberapa konsekuensi negatif terhadap kinerja organisasi dari waktu ke waktu; sedangkan karyawan yang termotivasi cenderung lebih efektif daripada karyawan yang tidak termotivasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor termasuk gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja; namun motivasi karyawan memainkan peran yang signifikan (Noviantoro Dkk, 2024).

Tidak hanya kinerja individu yang akan diperhatikan dalam konsep ini, tetapi juga kinerja kelompok. Faktor internal dan eksternal termasuk banyak variabel yang mempengaruhi kinerja pekerja, termasuk kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan (Busro, 2020:95).

Setiap orang yang bekerja ingin menjadi puas dengan pekerjaan mereka. Setiap pekerja memiliki tingkat kepuasan yang berbeda berdasarkan nilai yang mereka miliki. Semakin banyak elemen pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan, semakin puas mereka, dan sebaliknya. Tidak ada dua orang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang sama; setiap orang akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilainya (Busro, 2020:100).

Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan Anda yang dihasilkan dari evaluasi beberapa kualitas. mengusulkan bahwa kepuasan kerja, juga dikenal sebagai kepuasan kerja, dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif yang dihasilkan dari evaluasi hasil yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan (Busro, 2020:101). Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh banyak hal, termasuk kesetiaan, kemampuan, lingkungan kerja, integritas, kreatifitas, kepemimpinan, dan tingkat gaji (Bintaro dan Daryanto, 2017:93).

Kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi banyak orang dengan berbicara untuk mencapai tujuan. Keunggulan seorang pemimpin adalah keberhasilan dalam pencapaian sasaran organisasi yang sangat bergantung pada peran pemimpinnya. Kemajuan atau kemajuan perusahaan tergantung pada

bagaimana pemimpinnya mempengaruhi aktivitas di dalam perusahaan, yang menghasilkan pencapaian yang sangat baik bagi perusahaan (Busro, 2020:216).

Cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai kepemimpinan. Kepemimpinan juga merupakan pengaruh yang berhubungan antara pemimpin dan pengikutnya, yang bermuara pada perubahan dan hasil nyata yang mencerminkan tujuan bersama. Berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan berdampak pada kegiatan yang ada di perusahaan.

Lingkungan kerja tidak hanya mencakup semua alat dan bahan yang digunakan oleh pekerja, lingkungan sekitar tempat mereka bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok (Yoyo Dkk, 2021:47).

Lingkungan kerja adalah faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi atau perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Polrestabes Palembang berada di Jalan Gubernur H. Bastari, kecamatan Jakabaring, Kota Palembang, dan berfungsi sebagai kantor pusat Polda Sumsel untuk wilayah kota Palembang. Sederhananya, kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh anggota personel Polrestabes Palembang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Selain itu, kinerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil dan usaha yang dicapai oleh seseorang dengan menggunakan kemampuan dan tindakan mereka dalam keadaan tertentu.

Dilihat dari hasil produksi yang dicapai pada Polrestabes Palembang sebagaimana dari tabel berikut:

**Tabel I. 1**  
**Presentase Pekerjaan Tidak Tepat Waktu**  
**Polrestabes Palembang Tahun 2020 - 2023**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Pekerjaan</b>	<b>Pekerjaan Selesai Tepat Waktu</b>	<b>Pekerjaan Tidak Selesai Tepat Waktu</b>	<b>Persentase Pekerjaan Tidak Tepat Waktu (%)</b>
2020	212	193	19	8,9%
2021	243	210	33	13,5%
2022	298	242	56	18,7%
2023	310	275	62	20%

Sumber: Polrestabes Palembang (2024)

Dilihat dari kinerja, Polrestabes Palembang menemukan bahwa banyak staf yang tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan dalam Rencana Kegiatan. Ini ditunjukkan dalam Tabel I.1, yang menunjukkan bahwa masih ada staf yang tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Selanjutnya, berdasarkan kualitas, kinerja Personil Polrestabes Palembang menunjukkan penurunan, seperti yang ditunjukkan oleh Tabel I.1 di atas. Persentase pekerjaan yang tidak selesai dalam 4 tahun terakhir telah meningkat, menunjukkan bahwa kualitas pekerjaan Personil Polrestabes Palembang masih rendah.

Secara kuantitas, berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa pada tahun 2020 ada 212 pekerjaan yang selesai tepat waktu dan 193 pekerjaan yang selesai tepat waktu, dengan ketidakselesaian 19 atau 8,9%. Pada tahun 2021, ada 243 pekerjaan yang selesai tepat waktu dan 210 pekerjaan yang selesai tepat waktu, dengan ketidakselesaian 33 atau 13.5%. Pada tahun 2022, ada 210 pekerjaan yang selesai tepat waktu dan 33 pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu. Secara

keseluruhan, dari tahun 2020–2023, jumlah pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu meningkat dari tahun sebelumnya, dengan 310 pekerjaan dan 275 pekerjaan yang selesai tepat waktu sebesar 20%. Ini menunjukkan bahwa jumlah pekerjaan yang selesai tepat waktu di Polrestabes Palembang masih kurang. Hasil prasurvei yang dilakukan oleh peneliti di Polrestabes Palembang menunjukkan beberapa masalah terkait kepuasan kerja, seperti bahwa banyak pekerja merasa bahwa pimpinan dan bawahan tidak berinteraksi dengan baik, sehingga sering terjadi kesalahan komunikasi antara mereka, yang pada gilirannya mengurangi hasil kerja. Selain itu, ada masalah lain yang dihadapi oleh Personil Polrestabes Palembang, yaitu mereka merasa lebih mudah menyelesaikan tugas yang diberikan karena mereka tidak dapat membuat keputusan tentang pekerjaan saat bekerja. Selain itu, Personil Polrestabes Palembang juga merasa bahwa pimpinan memberikan beban tugas yang melebihi kemampuan dan kapasitas mereka.

(Natalia dkk, 2021) menemukan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja, yang berarti bahwa kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian (Indrawati Ayu, 2020) menemukan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan.

Menurut prasurvei yang dilakukan, kepemimpinan Polrestabes Palembang menemukan beberapa masalah terkait hubungan kerja. Ini terlihat dari fakta bahwa banyak personel merasa pimpinan jarang berkomunikasi dengan mereka, sehingga mereka merasa canggung saat bekerja. Selain itu, banyak anggota personel Polrestabes Palembang yang merasa bahwa tanggung jawab mereka terhadap

pekerjaan terasa tidak jelas karena struktur tugas yang ditetapkan. Hal ini disebabkan oleh banyaknya intervensi yang terkait dengan pekerjaan mereka. Dalam hal kekuasaan, banyak Personil Polrestabes Palembang yang merasa bahwa pimpinan tidak mampu meningkatkan bawahan mereka. Ini karena pimpinan jarang memberikan pelatihan kerja kepada anggota mereka.

(Suprpta dkk, 2020) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa faktor kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian (Noufal, 2020) menemukan bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan oleh peneliti, lingkungan kerja di Kantor Polrestabes Palembang menunjukkan bahwa banyak personel yang merasa peralatan kerja tidak terawat dengan baik, seperti banyaknya komputer yang rusak dan sebagainya. Selain itu, mereka merasa bahwa sarana dan prasarana yang diberikan oleh kantor kurang lengkap, sehingga personel tidak dapat bekerja dengan maksimal. Selain itu, personel Polrestabes Palembang merasa tidak nyaman dalam bekerja karena penerangan yang ada masih kurang jelas dan kurang diperhatikan, serta banyaknya tugas di luar kegiatan rutin yang dapat menghambat penyelesaian tugas rutin sesuai rencana.

Tempat kerja yang nyaman dan aman akan meningkatkan kinerja personel Polrestabes Palembang. Salah satu cara perusahaan dapat meningkatkan kinerja personel Polrestabes Palembang adalah dengan membuat lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan. Jika lingkungan kerja Personil Polrestabes

Palembang menyenangkan, Personil Polrestabes Palembang akan betah di tempat kerjanya dan melakukan aktivitasnya sehingga waktu mereka digunakan secara efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menghambat kinerja Personil Polrestabes Palembang.

Penelitian (Irma dkk, 2020) menemukan bahwa faktor lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja dan faktor lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian (Isyandi, 2020) menemukan bahwa faktor lingkungan kerja berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian yaitu: **Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Personel Polrestabes Palembang.**

## **1.2. Rumusan Masalah**

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Personil Polrestabes Palembang ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Personil Polrestabes Palembang ?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Personil Polrestabes Palembang ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Personil Polrestabes Palembang ?

5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Personil Polrestabes Palembang pada Polrestabes Palembang ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan :

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja personel Polrestabes Palembang.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan personel Polrestabes Palembang.
3. Pengaruh kepemimpinan pada kinerja personel Polrestabes Palembang.
4. Pengaruh lingkungan kerja pada kinerja personel Polrestabes Palembang.
5. Pengaruh kepuasan kerja pada kinerja personel Polrestabes Palembang.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Dengan menggunakan lokus penelitian di Polrestabes Palembang, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada kemajuan penelitian di bidang manajemen SDM, khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja personel yang berdampak pada kinerja.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh Polrestabes Palembang saat membuat keputusan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Manajemen Concept dan Indicator Human Resources Management*. Edisi Pertama, Cetakan . Yogyakarta : Deepublish ( Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- Afrizal, Andi (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta) *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, Volume V, No.2
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia (JSMBI)*, 8(1)
- Bintaro dan Daryanto, (2019). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Charles Dw Simaremare dan Isyandi. (2020). "Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Wilayah Riau". *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol. VII No. 3*
- Dessler, Gary. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid II. Jakarta : PT. Indeks.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193-205.
- Doni Juni (2019). *Perencanaan & Pengembangan SM*. Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta.
- Farhati, M. Z., Saraswati, A., Septiana, M. P., Ramadhan, M., Salbiah, E., & Wahyudin, C. (2024). Strategi Pengembangan Organisasi untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai. 1391-1403. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i2.11764>

- Farhati, M. Z., Saraswati, A., Septiana, M. P., Ramadhan, M., Salbiah, E., & Wahyudin, C. (2024). Strategi Pengembangan Organisasi untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai. *Karimah Tauhid*, 3(2) 1391-1403. <https://doi.org/10.30997>
- Fitriya Anis dan Kustini (2023). " Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja". *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal* Vol. 5 No. 2
- Fitriyana, Avianto, B., & Sang, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tis Food Duren Sawit Jakarta Timur. *Al-Misbah*, 3(1), 78–84.
- Ghozali (2019). *Metode Penelitian*. Jakarta. Penerbit : PT. Multicom
- Gitosudarmo, Indriyo. (2015). *Manajemen Pemasaran Edisi Pertama*. Yogyakarta : BPFE.
- Hamizar, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada BPS Maluku). *Jurnal Of Islamic Economic And Business*, 2(1), 52–63.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Haryono, S. (2016). *Metode Sem Untuk Penelitian Manajemen Amos Lisrel Pls*. In Pt. Intermedia Personlia Utama (Vol. 53). [Hhttps://Doi.Org/10.1017/Cho9781107415324.004](https://doi.org/10.1017/Cho9781107415324.004)
- Helvin, Hasi Ruida, Sjahril Effendy, Muis Fauzi Rambe. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal AKMAMI*, Vol. 1 No. 3
- Hadari, Nawawi. (1983). *Metode penelitian sosial*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Hajar, Nensy K. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Indonesia Pada Divisi Regional IV Jateng dan DIY. *Vo. 15 No 3* Di akses tanggal 10 Oktober 2019. Diambil dari: <http://e-journal.uajy.ac.id>
- Husain, Ananda Sabil (2015) Penelitian bisnis dan manajemen menggunakan partial least squares (PLS) dengan smart PLS 3.0, Modul ajar jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas Brawijaya
- Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT.

Pei Hai International Wiratama Indonesia)" Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, vol.10, no. 2

Indrawati A.D (2020). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar". Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 7, No. 2

Melvin Inkiriwang dan Devi Rahnen Wijayadne (2023) "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Ud Sinar Abadi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi". Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis Vol 8, No. 4

Jasminc, Isabella dan Edalmen (2020) "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi". Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Vol II No. 2

Khacruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pe). Serang-Banten : CV. AA Rizky

Latifah, Zauhar, Pascasarjana Universitas, Islam Kalimantan, Syeckh Muhammad, dan Arsyad Al-Banjari. 2021. "Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi."

Lukito, R (2020). " Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC Di UD. Untung jaya sidoarjo". Agora vol. 8, no. 2

Lantu dan Irfana (2019). "Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Guru". Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, Vol 6 No 1

Irma dan Yusuf M (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang" Jurnal Manajemen - VOL. 12 (2) 2020, 253-258

Malayu S.P. Hasibuan 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Muhammad Harta, Said Musnadi dan Mahdani (2022). "Pengaruh Gaya kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) wilayah Aceh". Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah Volume 1, No. 1, September 2022 – 70.

Natalia, William A. Areros dan Ventje Tatimu (2021). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado". E-Journal: Productivity, Vol. 2 No. 2, 2021 e-ISSN. 2723-0112

- Nisak Ruwah Ibnatur Husnul, S.Pd., M.Pd., Eka Rima Prasetya, S.Pd., M.Pd., Prima Sadewa, S.Pd., M.Pd., Ajimat, S.Si., M.M., Listiya Ike Purnomo, S.E., M.M. (2020). *Statistik Deskriptif*, Banten : Unpam Press
- Noufal Farid, M. (2020). "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung". *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. Vol no 4.522-542.
- Nurhaliza Pebi Yanti. (2020). "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. PERTAMINA (Persero) Refinery Unit III Palembang". Palembang: Tesis Sarjana Ekonomi Universitas UIN Raden Fatah Palembang.
- Noviantoro, Djatmiko, Sari Sakarina dan Muhammad Jaka Kesuma (2024). "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN BPKAD Provinsi Sumatera Selatan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi" *Forum Bisnis Dan Kewirausahaan Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang* Vol. 13 No.2
- Noviantoro, Djatmiko, Patri Hasni dan Dian Septianti (2020). "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis*, Vol.1 No.1
- Sinambela, Lijan Poliak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silumorang dan Lutfi M. (2014). *Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Sutrisno, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian*. Bandung. Penerbit : PT. Alfabeta
- Suprpta, Desak Ketut Sintaasih dan I Gede Riana (2020). "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Waka Bali Art Market Kuta-Bali". *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.06 (2019: 430-442)
- Syafitri, Resti Andra, (2020). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi). <https://doi.org/10.24036/jfe.v2i4.71>
- Syahputra, Muhammad Dedi dan Hasrudy Tanjung. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 3, No 2.

- Taheri, R. H., Miah, M. S., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6SE-Articles). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.643>
- Wahyu Firmansyah (2019). "Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia". *Jurnal Balanca*. Vol. 1 No. 2.
- Yoyo Sudarya, Agus Ariwibowo, Nunung Ayu Sofiaty. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung dan Langsung Kerja Fisik)*. Yogyakarta : Andi