

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA
PADA KINERJA KARYAWAN PT. HINO CITRA
LESTARI MOBILINDO**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
menempuh Gelar Magister Manajemen



NAMA : MUHAMMAD HANIF PANGESTU
NPM : 245141023
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2025**

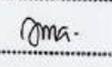
LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA
KINERJA KARYAWAN PT. HINO CITRA LESTARI MOBILINDO

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Sidang Tesis
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti

Nama : MUHAMMAD HANIF PANGESTU
NPM : 245141023
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui:

<u>Ketua Penguji :</u>	Tanggal	Tanda Tangan
1. Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS NIDN : 0205026401	31/01/25	
<u>Anggota Penguji :</u>		
2. Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si NIDN : 0110117204	31/01/25	
3. Dr. M. Ima. Andriyani, S.E., M.Si NIDN : 0201018001	31/01/25	

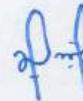
Mengetahui :

Palembang, 31 Januari 2025
Dekan FEB



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

Palembang, 31 Januari 2025
Kaprodik MM



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

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis Ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

Nama : MUHAMMAD HANIF PANGESTU
NPM : 245141023
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tesis : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PT. HINO CITRA LESTARI MOBILINDO

Menyetujui :

Pembimbing Tesis

Tanggal 20/01/25 Pembimbing I


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

Tanggal 20/01/25 Pembimbing II


:
Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si
NIDN : 0110117204

Mengetahui :

Dekan FEB



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

Kaprodi MM



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Hanif Pangestu
NPM : 245141023
Program studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Judul tesis : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap
Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Karyawan
PT. HINO CITRA LESTARI MOBILINDO

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya 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 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 paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 31 Januari 2025

Yang menyatakan,


Muhammad Hanif Pangestu



ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan kunci terpenting untuk membawa hasil yang efektif dan efisien bagi suatu perusahaan. Organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan apabila secara bijak menerapkan lingkungan kerja dan kepemimpinan yang berdampak pada keuasan kerja. Tesis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain dengan relevan sesuai rumusan masalah dan dilaksanakan untuk mengkaji kinerja berdasarkan lingkungan kerja dan kepemimpinan yang dimediasi oleh kepuasan kerja melalui Metode Partial Least Square (PLS). Untuk mendapatkan hasil kajian pada tesis ini menggunakan analisa *outer model*, analisa model struktural (*inner model*) dan analisa jalur (*path analysis*) dengan hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, namun lingkungan kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memiliki implikasi pada kebijakan manajerial dan hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan manajemen dalam menentukan skala prioritas kebijakan apa yang harus dilakukan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

Human resources are the most important key to bring effective and efficient results for a company. Organizations can improve employee performance if they wisely apply a work environment and leadership that have an impact on job satisfaction. This thesis aims to determine the relationship between one variable and another variable with relevance according to the formulation of the problem and is carried out to study performance based on the work environment and leadership mediated by job satisfaction through the Partial Least Square (PLS) Method. To obtain the results of the study in this thesis using outer model analysis, structural model analysis (inner model) and path analysis with the results of the study showing that leadership significantly affects employee performance and job satisfaction also significantly affects employee performance, but the work environment cannot affect employee performance. The results of this study have implications for managerial policies and the results of the study can be used as a reference for management in determining the priority scale of what policies should be taken.

Keywords: Work Environment, Leadership, Job Satisfaction, Performance.

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
RIWAYAT HIDUP.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah	10
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian	11
1.6 Kegunaan Penelitian	11
BAB II. TINJAUAN KEPUSTAKAAN DAN PENELITIAN	
2.1 Kajian Pustaka	13
2.1.1 Kinerja.....	13
2.1.2 Kepuasan Kerja	24
2.1.3 Kepemimpinan	30
2.1.4 Lingkungan Kerja.....	39

2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan.....	48
2.3 Kerangka Berpikir.....	52
2.4 Hipotesis Penelitian	58

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	59
3.2 Desain Penelitian	60
3.3 Populasi dan Sampel.....	61
3.4 Variabel dan Definisi Oprasional	62
3.5 Instrumen Penelitian	70
3.6 Teknik Analisi Data.....	72
3.7 Hipotesis Statistik	80

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	86
4.2. Pembahasan.....	108

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	121
5.2. Implikasi.....	122
5.3. Saran.....	123

DAFTAR PUSTAKA.....	125
----------------------------	------------

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu Organisasi perusahaan sangat tergantung bagaimana organisasi tersebut secara efektif dan efisien mengkombinasikan sumber daya manusia dengan sumber daya lainnya, termasuk dalam hal menentukan strategi-strateginya, sehingga yang menjadi fokus dari setiap strategi untuk setiap penggunaan sumber daya adalah karyawan/karyawan yang merencanakan dan melaksanakan strategi dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Dalam organisasi kerja seperti di PT. Hino Citra Lestari Mobilindo memiliki peran dalam hal penjualan atau pendistribusian unit baru dari pabrik dan juga sebagai penyedia jasa layanan service kepada semua konsumen Hino. Untuk pelaksanaan kegiatan ini perlu adanya pengawasan dan evaluasi untuk memahami dan menentukan apa yang salah demi perbaikan dimasa mendatang. Pelaksanaan pengawasan dan evaluasi bertujuan untuk meningkatkan jasa layanan dan juga penjualan unit.

Kinerja adalah hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2015:182). Penilaian kinerja karyawan dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan dalam kebijakan perencanaan kuantitas dan kualitas

SDM karyawan, serta kegiatan perancangan pekerjaan karyawan dalam organisasi. Penilaian prestasi kerja karyawan dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan dalam proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan dalam jabatan, sesuai dengan kompetensi dan prestasi kerjanya.

dasar pertimbangan pengembangan karier dan pengembangan kemampuan serta keterampilan karyawan yang berkaitan dengan pola karier dan program pendidikan dan pelatihan dalam organisasi. Sebagai dasar pertimbangan pemberian penghargaan dengan berbasis prestasi kerja seperti kenaikan pangkat, kenaikan gaji, tunjangan prestasi kerja, promosi, atau kompensasi dan lain-lain. Sebagai dasar peningkatan kinerja karyawan dan kewajiban karyawan mematuhi peraturan perusahaan.

Berikut ini target dan realisasi program kerja PT. Hino Citra Lestari Mobilindo, dimana target program kerja tersebut merupakan penyesuaian dari tahun sebelumnya dan dijalankan oleh beberapa panitia dalam kegiatan tersebut hal ini merupakan salah satu bentuk cerminan kinerja dari sistem organisasi karyawan.

Tabel 1. 1 Pencapaian Kerja PT.Hino Citra Lestari Mobilindo 2023 - 2024

No	Jenis Program Kegiatan	Persentase Perbandingan Target dan Realisasi ProgramKegiatan (%)					
		Semester 1 2023		Semester 2 2023		Semester 1 2024	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Peningkatkan KPI (Key Performance Indicator)	30	0	50	32	100	50
2	Peningkatan Jasa Pelayanan	18	16	55	50	62	55
3	Perbaiki Sarana dan Prasarana	5	11	35	64	75	46
4	Pelatihan karyawan (Mekanik) dan SA (Sales Advisor)	5	0	100	100	100	100

Sumber : CCO PT. Hino Citra Lestari Mobilindo 2023 dan 2024

Pada tabel 1.1 persentase capaian kinerja PT. Hino Citra Lestari Mobilindo tahun 2023 – 2024 dilihat dari kuantitas yaitu hasil pekerjaan yang telah ditetapkan dimana terdapat beberapa program kerja yang belum mencapai target yang telah ditentukan. Standar dari suatu kegiatan tersebut dilakukan dengan baik jika mencapai target yang ditentukan seperti peningkatan jasa pelayanan.

Target untuk Semester 1 (2023) adalah 18 % sedangkan realisasi 16 %, Semester 2 (2023) target 55% dengan realisasi 50 % dan Semester 1 (2024) target 62% dengan realisasi 55 %. Dilihat dari tabel diatas masih ada beberapa program kerja yang belum mencapai standar target yang telah ditetapkan.

Pencapaian program kerja organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia di organisasi itu sendiri. Permasalahan kinerja pada PT. Hino Citra Lestari Mobilindo dilihat dari sisi kualitas kerja yaitu masih kurang optimal kinerja karyawan seperti ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan di setiap program yang direncanakan, mutu dari pekerjaan yang dikerjakan, kerapian dan keakuratan dalam setiap melaksanakan pekerjaan, tanggung jawab dan kerjasama dari setiap divisi kegiatan dalam menyelesaikan program kerja yang telah direncanakan untuk selesai tepat waktu belum mencapai target yang telah ditetapkan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang ingin merasakan kepuasan mereka dalam bekerja, seseorang akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dari hasil kerja yang maksimal itu mereka dapat merasakan kepuasan kerja yang mereka inginkan.

Kepuasan Kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut (Rivai, 2015 : 620).

Kepuasan kerja merupakan perbandingan antara yang dirasakan dan diperoleh seseorang dibandingkan dengan apa yang seharusnya dirasakan dan diperolehnya dari suatu pekerjaan. Wujud dari kepuasan kerja dapat diindikasikan dengan prestasi kerja, tingkat absensi yang rendah dan jumlah karyawan yang

berhenti atau turnover karyawan yang rendah. Namun kenyataan pada PT. Hino Citra Lestari Mobilindo tingkat kepuasan kerja masih belum optimal yang disebabkan masih adanya beberapa karyawan yang tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh atasan langsung, kuranya hubungan kerjasama yang baik antar karyawan di setiap bidang serta tingkat insentif karyawan yang belum

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tentram, bersih, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak bagi kelangsungan karyawan saat bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Dimana lingkungan kerja dilihat dari dimensi lingkungan fisik yaitu penerangan, suhu udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, kebersihan, penggunaan warna, peralatan kantor, keamanan kerja. Sedangkan lingkungan non fisik yaitu

Kondisi Lingkungan Kerja yang ada pada PT. Hino Citra Lestari Mobilindo belumlah sepenuhnya seperti yang diharapkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini berhubungan dengan fasilitas kantor yang kurang memadai, seperti kondisi ruang kerja yang rata-rata kurang mendukung lagi bagi karyawan untuk dapat bekerja dengan nyaman, hal ini dikarenakan ruang kerja yang kecil dan sempit, bay service yang cat nya mulai mengelupas, tools yang mulai AUS atau rusak, EQUIPMENT yang banyak hilang. Selain itu pula ruang kantor yang sempit juga berdampak menjadi tidak beraturannya penempatan peralatan kantor yang ada, yang tidak lagi ditempatkan pada tempat yang semestinya.

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi dituntut untuk bisa membuat individu-individu dalam organisasi yang dipimpinnya bisa berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu seorang pemimpin haruslah bisa memahami perilaku individu-individu dalam organisasi yang dipimpinnya.

Seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang demikian dituntut adanya seorang pemimpin yang mengenal secara keseluruhan anggota organisasi sehingga dapat menumbuhkan kerja sama yang harmonis diantara komponen organisasi, disini peran pemimpin menjadi sangat penting dalam keberhasilan organisasi yang dipimpinnya dalam hal arahan (direktif), supportif, partisipatif dan orientasi prestasi untuk kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja bawahannya.

Pemimpin yang efektif akan dapat menjalankan fungsinya dengan baik, tidak hanya ditunjukkan dari kekuasaan yang dimiliki tetapi juga ditunjukkan pula oleh perhatian pemimpin terhadap kesejahteraan dan kepuasan karyawannya terhadap pemimpin dan peningkatan kualitas karyawan, terutama sikap mengayomi yang ditunjukkan untuk menguatkan kemauan karyawan dalam melaksanakan tugas guna mencapai sasaran organisasi (Soegihartono, 2012).

Dalam sebuah organisasi bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas – tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Namun kepemimpinan ini belum begitu tampak pada PT. Hino Citra Lestari Mobilindo, ini terlihat dari kurangnya partisipasi pemimpin dalam mendorong bawahannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan serta kurangnya komunikasi pimpinan dengan bawahan dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Selain itu pula kurangnya panduan yang diberikan pimpinan kepada para karyawan untuk melaksanakan dan menjadwalkan pekerjaan yang diberikan serta kurangnya instruksi yang diberikan mengenai bagaimana cara, dan mempertahankan standar kerja. Selain itu pula pemimpin juga kurang bisa menghargai ide yang diberikan oleh bawahan, dimana hal ini tampak ketika meeting bulanan yang berlangsung, meskipun pemimpin dapat menghargai ide yang diberikan oleh bawahan, namun pemimpin tidak mampu untuk merealisasikan ide yang telah diberikan tersebut.

Beberapa penelitian terdahulu telah menginvestigasi hubungan lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Natalia dkk,2021) menemukan bahwa

variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja, yang berarti bahwa kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian (Indrawati Ayu,2020) menemukan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan.

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

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.

Kondisi di atas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja pada PT. Hino Citra Lestari Mobilindo. Pencapaian kinerja yang belum optimal ini diduga dikarenakan kurang puasnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang kurang kondusif serta gaya kepemimpinan yang kurang sesuai dengan bawahannya sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh***

Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hino Citra Lestari Mobilindo”.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Hino Citra Lestari Mobilindo.

1. Fasilitas kantor yang kurang memadai, seperti kondisi ruang kerja yang rata – rata tidak mendukung lagi bagi karyawan untuk dapat bekerja dengan nyaman, hal ini dikarenakan ruang kerja yang kecil dan sempit, dan juga beberapa tools yang rusak.
2. Ruang kantor yang sempit juga berdampak menjadi tidak beraturannya penempatan peralatan kantor yang ada, yang tidak lagi ditempatkan pada tempat yang semestinya.
3. Kurangnya partisipasi pemimpin dalam mendorong bawahannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
4. Kurangnya komunikasi pimpinan dengan bawahan dalam memecahkan masalah yang dihadapi.
5. Kurangnya panduan yang diberikan pimpinan kepada para karyawan untuk melaksanakan dan menjadwalkan pekerjaan
6. Kurangnya instruksi yang diberikan mengenai bagaimana cara dan mempertahankan standar kerja.

7. Pemimpin kurang bisa menghargai ide yang diberikan oleh bawahan, dimanan hal ini tampak ketika meeting atau brifing pagi berlangsung, meskipun pemimpin dapat menghargai ide yang diberikan oleh bawahan, namun pemimpin tidak mampu untuk merealisasikan ide yang telah diberikan tersebut.
8. Dalam bekerja karyawan merasa kurang dihargai

1.3 Batasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan – keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya variabel **Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Hino Citra Lestari Mobilindo.**

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hino Citra Lestari Mobilindo ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hino Citra Lestari Mobilindo ?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hino Citra Lestari Mobilindo ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hino Citra

Lestari Mobilindo ?

5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hino Citra

Lestari Mobilindo ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan perumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerjakaryawan PT. Hino Citra Lestari Mobilindo.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hino Citra Lestari Mobilindo.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hino Citra Lestari Mobilindo.
4. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Hino Citra Lestari Mobilindo.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hino Citra Lestari Mobilindo.

1.6 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan sebagai berikut:

- a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan untuk mengembangkan wawasan dan pengetahuan khususnya dibidang Sumber

Daya Manusia mengenai pengaruh lingkungan kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja serta dampaknya pada Kinerja karyawan PT.

HINO CITRA LESTARI MOILINDO.

b. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi:

1. Sumbangan pemikiran dan masukan pada karyawan di PT. Hino Citra Lestari Mobilindo dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada masa yang akan datang.
2. Bahan studi kepustakaan dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Tridianti Palembang, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan peneliti dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kinerja karyawan
4. Bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan informasi bagi pihak yang akan berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama di masa mendatang.
5. Sebagai salah satu pertimbangan bagi PT. Hino Citra Lestari Mobilindo untuk lebih memperhatikan Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan dalam pengembangan sumber daya manusia

Daftar Pustaka

- Apriyani. (2008). *PMK No 129 Tahun 2008 tentang SPM RS Lengkap*.
- Anwar. (2018). *STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Brury, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja
Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, Vol.4 No.1* , 1-16.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Davis, K., & Newstrom. (2004). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, C. N., Bagia, I. W., & Susila, G. P. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen, Vol.4 No.2* , 154-161.
- Ghofar, A., & Azzuhri, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat Ruang Instalasi Rawat Inap Kelas I, II, III-A, dan III-B Rumah Sakit Islam Unisma Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, Vol.1 No.2* , 1-15.

- Ghozali, I. (2011). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Marko, S., Danks, N. P., & Soumya, R. (2022). Review of Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook. In *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*.
<https://doi.org/10.1080/10705511.2022.2108813>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks. In *Sage*.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol.2 No.1* , 69-88.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen AMOS Lisrel PLS*.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol.1 No.1* , 71-80.
- Heizer, J., & Render, B. (2015). *Manajemen Operasi : Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hendri, E. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol.9 No.3* , 1-16.
- Husaini, U. (2013). *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan. Edisi 4 Cetakan 1*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, U. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*.

- Indrawati, A. D. (2013). 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* , 135-142.
- Indriantoro, N., & Bambang, S. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Jogiyanto, & Abdillah. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Ed.1*. Yogyakarta: Andi offset.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, R., & Angelo, K. (2014). *Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lestary, L., & Harmon. (Agustus 2017). pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi Vol.3 No.2* .
- Luthans, F. (2014). *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maryati, M. (2014). *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- McShane, S., & Von Glinow, M. A. (2018). *Organizational Behavior: emerging knowledge, global reality, eighth edition*. New York: McGraw-Hill Education.

- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muizu, W. O., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *PERWIRA-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia, Vol.2 No.1* , 70-78.
- Mulyadi, D., & Syafitri, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bjb Syariah Cabang Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga, Vol.11 No.2* , 33-38.
- Natalia, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado.
- Noufal Farid, M. (2020). "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. PLN (persero) Sektor Bandar Lampung". *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*.
- Newstrom, J. W. (2011). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. Newyork-America: McGraw-Hill Education.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (Maret 2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal AdministrasiBisnis (JAB)* , Vol.8 NO.2.
- Riana, I. G., Suprpta, M., & Sintaasih, D. K. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis UniUdayana*,
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosita, T., & Yunita, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), Vol.5 No.1* , 1- 20.

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.
- 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* , 59-70.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.60 No.2* , 162-168.
- Situmorang, S. H., & Lufti, M. (2014). *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis, Edisi Ketiga*. Medan: USU Press.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol.2 No.1* , 18- 23.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta:Pustaka Baru Press.
- Suprpta, Desak Ketut Sintaasih dan I Gede Riana (2020). "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wake Bali Art Market Kuta-Bali". E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana
- Sukarja, R., & Machasin. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol.7 No.2* , 270-284.

- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Suryadharma, M. A., Riana, I. G., & Sintaasih, D. K. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap Kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada PT. BPR Sri Artha Lestari Denpasar). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Vol.5 No.2* , 335-358.
- Tarigan, A. I. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang (pu-pr) kabupaten karo (doctoral dissertation, universitas quality).
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2011). *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling : Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Yani, H. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yuanda, M. A. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan (Studi pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Vol.1 No.1* .

