

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik untuk mendukung tercapainya tujuan dari organisasi. Oleh karena itu manajemen perusahaan harus lebih banyak memperhatikan faktor-faktor yang menyangkut sumber daya manusia dengan segala tingkat dan bermacam kebutuhannya. Sehingga bisa mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Efektif berarti dapat mencapai tujuan organisasi sesuai dengan perencanaan, dan efisien berarti tugas yang ada dilakukan dengan benar, terorganisir, serta sesuai dengan target waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia menjadi bagian yang paling penting bagi organisasi. Oleh karena itu, perlu mendapatkan perhatian yang lebih sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu sasaran penting dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah menciptakan kepuasan kerja, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Pada umumnya perusahaan membutuhkan suatu sistem kerja yang memperhatikan hal kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan juga harus mampu menciptakan kepuasan dalam bekerja karena kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan. Pada dasarnya kepuasan

kerja merupakan hal yang bersifat individu, dan menjadi penting karena berkaitan erat dengan hasil kerja yang dihasilkan.

Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Kepuasan kerja karyawan di suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya gaya kepemimpinan, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan karyawan, sedangkan kompensasi yang sepadan dengan yang dikerjakan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan merasa puas dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal.

Kepuasan Kerja merupakan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap produk kerja yang dihasilkan. Kepuasan Kerja merupakan masalah yang kompleks, karena berasal dari berbagai elemen kerja, misalnya jenis pekerjaan mereka sendiri, gaji atau upah, dan berbagai elemen lainnya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya sehingga mempengaruhi suatu perasaan yang menyenangkan atau positif yang dirasakan oleh seorang karyawan sehingga karyawan bekerja secara optimal.

Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan ini harus menciptakan kepuasan kerja yang baik. Perusahaan perlu menilai faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja. lingkungan kerja bagi karyawan mempunyai pengaruh terhadap jalannya operasi perusahaan sehingga langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktifitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para karyawan tentu akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja para karyawan dan secara tidak langsung juga menurunkan produktifitas perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses pekerjaan dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai

pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses pekerjaan tersebut.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih optimal karena lingkungan kerja mempengaruhi emosional karyawan. Perusahaan harus memperhatikan tempat karyawan tersebut bekerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, menciptakan lingkungan yang nyaman dapat membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja.

Selain lingkungan kerja, karyawan juga membutuhkan kompensasi. Kompensasi merupakan kebijaksanaan dalam suatu organisasi yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja dan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja pegawai. Apabila sistem kompensasi yang diberikan organisasi cukup adil, maka pegawai dapat bekerja lebih produktif dan meningkatkan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan organisasi. Oleh karena itu kompensasi merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan dan kinerjanya. Perusahaan juga harus memberikan kompensasi yang cukup terhadap karyawan agar meningkatkan kepuasan kerja. Penghargaan terhadap karyawan apabila pekerjaannya mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan baik berupa penghargaan atau ganjaran hal itu membuat karyawan merasa dihargai dan akan terus memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan. Begitu pun sebaliknya, apabila perusahaan tidak menghargai kinerja karyawan dengan tidak memberikan kompensasi maupun penghargaan itu akan mengakibatkan karyawan merasa kurang dihargai dan akan tidak optimal dalam menjalankan pekerjaannya.

Faktor pendorong yang penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah karena adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang

dimilikinya kepada perusahaan dengan mengharapkan mendapatkan kompensasi (imbalan).

Selain itu, gaya kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sikap pemimpin yang baik akan membuat karyawan mudah dalam melakukan pekerjaannya secara baik dan benar. sehingga dapat menjaga hubungan baik antara karyawan dengan atasan. Gaya kepemimpinan merupakan metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mengarahkan perilaku orang lain atau bawahannya demi tercapainya tujuan yang diinginkan.

Hubungan yang dijalin antara atasan dan karyawan sangat mempengaruhi hasil kinerja. Apabila atasan dan karyawan memiliki hubungan yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik dan akan lebih mudah tercapainya tujuan. Begitupun sebaliknya, apabila hubungan antara atasan dan karyawan tidak terjalin dengan baik itu juga akan menghasilkan kinerja yang tidak baik juga, maka hal ini harus lebih diperhatikan untuk pencapaian tujuan dalam perusahaan.

Dalam penelitian ini pemilihan utama sebagai tempat penelitian adalah koperasi. Koperasi adalah badan hukum yang berdasarkan atas asa kekeluargaan yang anggotanya terdiri dari orang perorangan atau badan hukum dengan tujuan untuk mensejahterakan anggotanya. Umumnya koperasi dikendalikan secara bersama oleh seluruh anggotanya, dimana setiap anggota memiliki hak suara yang sama dalam setiap keputusan yang diambil koperasi. Pembagian keuntungan koperasi biasa disebut sisa hasil usaha atau SHU biasanya dihitung berdasarkan andil.

Koperasi adalah organisasi yang tidak asing di mata masyarakat Indonesia, baik masyarakat yang ada di perkotaan maupun yang ada di desa-desa. Di Indonesia sendiri, koperasi berperan mempersatukan, mengarahkan, membina dan mengembangkan potensi, daya kreasi, daya usaha ekonomi rakyat untuk meningkatkan produksi dan mewujudkan tercapainya pendapatan yang adil dan kemakmuran yang merata. Jadi pada dasarnya, koperasi di Indonesia dimaksudkan untuk menyejahterakan angota-angotanya,

dalam artian, koperasi tidak hanya berasumsi hanya mencari keuntungan semata, melainkan saling bahu-membahu membantu satu sama lain anggota.

Konsep koperasi dibagi menjadi tiga yaitu konsep koperasi barat, konsep koperasi sosialis dan konsep koperasi negara berkembang. Konsep Koperasi Barat merupakan organisasi swasta yang dibentuk secara sukarela oleh orang-orang yang mempunyai kesamaan kepentingan, dengan maksud mengurus kepentingan - kepentingan para anggotanya serta menciptakan keuntungan timbal balik bagi anggota koperasi maupun perusahaan koperasi. Persamaan kepentingan tersebut bisa berasal dari perorangan atau kelompok. Kepentingan bersama suatu kelompok keluarga atau kelompok kerabat dapat diarahkan untuk masuk menjadi anggota koperasi. Jika dinyatakan secara negatif, maka koperasi dalam pengertian tersebut dapat dikatakan sebagai organisasi bagi egoisme kelompok.

Konsep Koperasi Sosialis merupakan Koperasi yang direncanakan dan dikendalikan oleh pemerintah dan dibentuk dengan tujuan merasionalkan produksi, untuk menunjang perencanaan nasional. Menurut koperasi ini, koperasi tidak berdiri sendiri tetapi merupakan subsistem dari sistem sosialisme untuk mencapai tujuan-tujuan sistem sosialis-komunis. Sebagai alat pelaksana dari perencanaan yang ditetapkan secara sentral, maka koperasi merupakan bagian dari suatu tata administrasi yang menyeluruh, berfungsi sebagai badan yang turut menentukan kebijakan publik, serta merupakan badan pengawasan dan pendidikan. Peran penting lain koperasi ialah sebagai wahana untuk mewujudkan kepemilikan kolektif sarana produksi dan untuk mencapai tujuan sosial politik.

Koperasi Negara Berkembang adalah Koperasi yang sudah berkembang dengan cirinya tersendiri, yaitu dominasi campur tangan pemerintah dalam pembinaan dan pengembangannya. Campur tangan ini memang bisa dimaklumi karena bila masyarakat dengan kemampuan sumber daya manusia dan modalnya terbatas dibiarkan dengan inisiatif sendiri untuk membentuk koperasi, maka koperasi tidak akan pernah tumbuh dan berkembang. Sehingga, pengembangan koperasi di negara berkembang seperti di Indonesia dengan top

down approach pada awal pembangunannya dapat diterima, sepanjang polanya selalu disesuaikan dengan perkembangan pembangunan di negara tersebut. Dengan kata lain, penerapan pola top down harus diubah secara bertahap menjadi bottom up approach. Hal ini dimaksudkan agar rasa memiliki (sense of belonging) terhadap koperasi oleh anggota semakin tumbuh, sehingga para anggotanya akan secara sukarela berpartisipasi aktif.

Prinsip - Prinsip Koperasi disebutkan prinsip koperasi yaitu prinsip dalam dan keluar. Prinsip ke dalam diantaranya adalah keanggotaan bersifat sukarela dan terbuka, pengelolaan dilakukan secara demokratis, pembagian SHU secara adil sebanding dengan besarnya jasa usaha masing - masing anggota, pemberian balas jasa yang terbatas pada modal, dan kemandirian. Sedangkan prinsip keluar diantaranya adalah pendidikan perkoperasian dan kerjasama antar koperasi.

Koperasi Indonesia didirikan pada tanggal 12 Juli 1960 oleh Drs. Moh. Hatta. Pada waktu itu beliau menjabat sebagai Wakil Presiden. Beliau memang ahli ekonomi. Menurut beliau ekonomi kerakyatanlah yang bisa mensejahterakan rakyat Indonesia. Atas jasanya di bidang koperasi, Drs. Moh. Hatta diangkat menjadi Bapak Koperasi Indonesia. Tanggal 12 Juli ditetapkan sebagai Hari Koperasi.

Koperasi merupakan saka guru perekonomian nasional, sehingga dalam kehidupan perekonomian nasional, sehingga dalam kehidupan ekonomi bangsa Indonesia koperasi sangat penting, koperasi mempunyai peranan yang sangat penting, khususnya bagi para anggotanya.

Menyadari betapa pentingnya peran koperasi dalam meningkatkan taraf perekonomian masyarakat, mari kita menggalakkan kembali perkoperasian demi kemajuan dan kemakmuran bangsa ini di masa mendatang.

Koperasi Karyawan Beton Makmur Wijaya merupakan suatu badan usaha perkoperasian yang bergerak dibidang usaha simpan pinjam dan pemasok. Kegiatan usaha yang saat ini dijalankan diantaranya adalah simpan pinjam karyawan, pemasok material olahan maupun material alam, menyediakan jasa berupa penyewaan sarana kendaraan operasional dan

menyediakan jasa tenaga kerja (outsourcing) untuk Perusahaan Internal dari PT. Wijaya Karya Beton, Tbk yang berada di wilayah JABODETABEK. Di Koperasi Karyawan Beton Makmur Wijaya ini terdapat bagian-bagian pekerjaan tergantung pada bidangnya. Bagian-bagian tersebut diantaranya adalah bagian keuangan, bagian akuntansi, bagian perpajakan, bagian komersial, dan bagian sumber daya manusia.

Pada bagian Sumber Daya Manusia di Koperasi Karyawan Beton Makmur Wijaya ini terdapat masalah dalam lingkungan kerja, kompensasi, dan juga gaya kepemimpinan. Masalah yang terjadi pada lingkungan kerja yaitu tata ruangan yang tidak tersusun rapih dan kurang bersih sehingga membuat karyawan yang bekerja merasa kurang nyaman. Minimnya ruang gerak didalam ruang kerja saat ini menjadi dan tidak leluasa dalam bergerak, hal ini diakibatkan tata letak ruangan kerja yang kurang diperhatikan dalam pengelolaannya membuat ruang kerja menjadi kurang nyaman.

Kemudian masalah kompensasi yang salah satu faktornya adalah beberapa kali gaji/upah yang terlambat diberikan kepada karyawan, kemudian upah lembur yang dipangkas dari waktu ke waktu. Hal ini diakibatkan oleh termin/pemasukan yang didapat oleh Koperasi Karyawan Beton Makmur Wijaya yang mengakibatkan cashflow yang tidak beraturan sehingga berdampak terhadap kompensasi untuk karyawan.

Kemudian masalah lainnya adalah kepemimpinan yang belum bisa menyesuaikan dengan kondisi yang ada saat ini, sering adanya pengambilan keputusan tanpa ada sosialisasi atau dimusyawarhkan terlebih dahulu, terdapt penurunan terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Karyawan Beton Makmur Wijaya.

Hasil penelitian tentang lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dilakukan oleh Joyce Angelique Turangan dan Valerie Carina Hartanto (2021,522) yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi kepuasan kerja pegawai hotel di Jakarta. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan pada penelitian Fitriani K (2021,29)

meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Updk Bakaru dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian Hendro Tamali dan Adi Munasip yang menunjukkan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Joyce Angelique Turangan dan Valerie Carina Hartanto (2021,523) menyatakan bahwa Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai hotel bintang lima di Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan SmartPLS dan teknik pengambilan sampel convenience sampling, serta menyebarkan kuesioner melalui Google Form. Hasil dari penelitian tersebut terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

Namun masih ada kesenjangan dalam penelitian tersebut, diantaranya Faktor-Faktor Lain yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja sebesar 21,4% kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, kemudian perubahan jangka panjang masih belum diketahui karena penelitian ini menggunakan desain cross-sectional. Belum diketahui apakah hasilnya akan tetap relevan di masa mendatang atau apakah ada tren perubahan kepuasan kerja dari waktu ke waktu dan belum diketahui apakah hasil penelitian ini dapat digeneralisasi untuk seluruh hotel bintang lima di Jakarta atau bahkan di Indonesia, mengingat penggunaan metode non-probability sampling dan sampel yang relatif kecil. Untuk detail kondisi lingkungan kerja detail spesifik tentang aspek-aspek lingkungan kerja mana yang paling berpengaruh belum sepenuhnya dieksplorasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fitriani K (2021,30) menyatakan bahwa tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan menggunakan metode kuantitatif kausal dengan populasi sebanyak 71 orang.

Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Namun masih ada kesenjangan dalam penelitian tersebut yang belum diketahui diantaranya konteks spesifik perusahaan lain apakah hasil ini akan berlaku di perusahaan lain dengan kondisi yang berbeda. Penelitian ini spesifik pada PT PLN (Persero) UPDK Bakaru, sehingga penerapan hasil di perusahaan lain belum diketahui. Untuk Kualitas lingkungan belum dijelaskan secara mendalam mengapa hal ini terjadi. Mungkin ada faktor lain yang belum teridentifikasi. tingkat kepuasan dan hubungannya dengan faktor lain.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendro Tamali dan Adi Munasip (2019,60) menyatakan bahwa penelitian ini fokus Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Menggunakan metode Deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survei. Hasil penelitian tersebut adalah Secara parsial, kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. secara parsial, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Secara simultan, kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Namun masih ada kesenjangan dalam penelitian tersebut diantaranya tidak dijelaskan lebih lanjut mengenai bagaimana setiap variabel independen (kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja) berdampak pada aspek spesifik dari kepuasan kerja, seperti motivasi, loyalitas, atau produktivitas karyawan. Ada variabel-variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kepuasan kerja namun tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya faktor budaya organisasi, manajemen konflik, atau keseimbangan kerja-hidup. Untuk faktor eksternal seperti kondisi ekonomi makro atau perubahan regulasi tenaga kerja belum dianalisis dalam penelitian ini, yang mungkin mempengaruhi kompensasi dan kepuasan kerja.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Burhanuddin, Muh. Ichwan Musa, dan Nurjanna (2020,236) menyatakan bahwa Penelitian ini menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja perangkat desa. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan regresi linear berganda. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat desa.

Namun masih ada kesenjangan dalam penelitian tersebut diantaranya adalah Faktor-faktor lain selain gaya kepemimpinan dan kompensasi yang mungkin memengaruhi kepuasan kerja perangkat desa, mengingat 61,8% dari variasi kepuasan kerja tidak dijelaskan oleh kedua variabel ini. Kemudian Bagaimana implementasi kompensasi non-finansial di Desa Bontolanra dan seberapa besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Pengaruh faktor lain, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, atau program pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan kerja perangkat desa.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Romsa Endrekson (2023,71) menyatakan bahwa Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang dipakai adalah Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, data yang dikumpulkan berupa data primer dan sekunder, Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda. Hasil uji menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Namun masih ada kesenjangan dalam penelitian tersebut diantaranya adalah Detail Spesifik tentang Metode Pengumpulan Data, Meskipun disebutkan bahwa data primer dan sekunder digunakan, detail spesifik mengenai teknik pengumpulan data (seperti survei, wawancara, atau observasi) belum dijelaskan secara rinci. Jenis kompensasi yang paling berpengaruh, meskipun kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tidak dijelaskan jenis kompensasi mana (misalnya, finansial langsung, tidak langsung, bonus, atau insentif) yang memberikan dampak

terbesar. Penelitian tidak menyebutkan dampak jangka panjang dari gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Ronnie Resdianto Masman dan Anastasia Febbyani (2019,734) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk efektivitas Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. aya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat kepuasan karyawan dengan kompensasi yang diberikan sesuai dengan UMR telah diberikan oleh perusahaan. Rendahnya kinerja di divisi housekeeping dan administrasi dianggap belum optimal.

Namun masih ada kesenjangan dalam penelitian tersebut diantaranya adalah Mengapa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini tidak signifikan. Faktor-faktor spesifik yang menyebabkan lingkungan kerja tidak memiliki dampak yang signifikan mungkin memerlukan penelitian lebih lanjut, seperti kualitas interaksi sosial di tempat kerja atau persepsi karyawan tentang lingkungan kerja mereka. Kemudian Bagaimana jenis atau struktur kompensasi yang lebih spesifik, seperti insentif non-finansial atau manfaat tambahan, mungkin berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih jauh.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Irena Puspi Hastuti (2019,587) menyatakan bahwa Penelitian ini Analisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan menggunakan metode wawancara, angket, dan observasi. Hasil penelitian adalah kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Kompensasi adalah variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Peran penting dalam memberikan teladan, motivasi, dan komunikasi dengan bawahan. Faktor signifikan dalam memberikan kepuasan melalui balas jasa yang sesuai. Mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan.

Namun masih ada kesenjangan dalam penelitian tersebut diantaranya untuk faktor yang diteliti, penelitian menyebutkan bahwa 22,9% perubahan kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor lain, namun faktor-faktor ini tidak diidentifikasi. Faktor-faktor ini bisa mencakup variabel seperti budaya organisasi, kesejahteraan mental, keseimbangan kehidupan kerja, dll. Dan penelitian menyebutkan bahwa 22,9% perubahan kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor lain, namun faktor-faktor ini tidak diidentifikasi. Faktor-faktor ini bisa mencakup variabel seperti budaya organisasi, kesejahteraan mental, keseimbangan kehidupan kerja, dll.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Yusuf dan Ade Irma (2020,256) menyatakan bahwa Tujuan Penelitian ini adalah Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Dengan menggunakan jenis penelitian asosiatif. Temuan dari penelitian tersebut Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.

Namun masih ada kesenjangan dalam penelitian tersebut diantaranya dari detail pengaruh lingkungan kerja, apakah ada aspek spesifik dari lingkungan kerja (fisik atau non-fisik) yang lebih signifikan mempengaruhi kepuasan kerja dibandingkan yang lain. Variasi pengaruh berdasarkan karakteristik pegawai, apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja bervariasi berdasarkan faktor seperti usia, pengalaman, atau jabatan pegawai. Bagaimana pengaruh jangka panjang dari perubahan dalam lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan produktivitas pegawai.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Eka Destriyanto Pristi, Sri Hartono, dan Siska Enjelina Putri (2024,6) menyatakan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di RRI Madiun. Dengan metode Pendekatan kuantitatif, dan pengambilan sampel menggunakan metode total sampling. Hasil dari penelitian tersesbut adalah Gaya Kepemimpinan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan, Motivasi Kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Namun masih ada kesenjangan dalam penelitian tersebut diantaranya adalah apa saja aspek spesifik dari gaya kepemimpinan yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja? Misalnya, apakah kepemimpinan yang partisipatif lebih berpengaruh daripada kepemimpinan otoriter?. Motivasi kerja apa yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Apakah penghargaan finansial, pengakuan, atau peluang pengembangan karir. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berbeda berdasarkan karakteristik seperti usia, jabatan, atau masa kerja. Bagaimana pengaruh jangka panjang dari perubahan dalam gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh C. Sri Hartati, Nugroho Mardi W, dan Setyo Dwi Handoko (2021,4) menyatakan bahwa Penelitian ini fokus pada lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja. kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo, berbeda dengan beberapa penelitian lain yang menunjukkan pengaruh positif signifikan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, tetapi variabel ini perlu dijelaskan lebih dalam untuk memahami bagaimana dan mengapa kondisi lingkungan kerja memengaruhi kinerja secara signifikan. Ada perbedaan hasil antara penelitian yang menunjukkan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan penelitian yang menunjukkan kompensasi berpengaruh negatif. Kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel intervening dalam pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Penelitian menunjukkan kepemimpinan secara umum tidak signifikan terhadap kinerja, tetapi aspek spesifik dari kepemimpinan (misalnya gaya kepemimpinan atau kualitas kepemimpinan) mungkin memainkan peran penting.

Namun masih ada kesenjangan dalam penelitian tersebut diantaranya adalah alasan spesifik mengapa kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja di

konteks ini. Apakah ada faktor kontekstual, budaya organisasi, atau aspek kepemimpinan tertentu yang tidak teridentifikasi?. Kemudian pengaruh elemen spesifik dari lingkungan kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja. faktor-faktor yang mempengaruhi seberapa besar kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja. Dan ada variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo tetapi tidak dijelajahi dalam penelitian ini, seperti motivasi intrinsik atau dukungan sosial.

Dari penelitian yang dilakukan oleh joyce angelique turangan dan valerie carina hartanto (2021), terdapat kesenjangan dalam penelitian tersebut diantaranya terdapat faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja ini dari kesenjangan, penelitian ini menemukan bahwa 21,4% dari kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Artinya, ada faktor-faktor tambahan yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja yang belum diidentifikasi atau dianalisis. Untuk tindakan yang dapat diambil adalah melakukan penelitian tambahan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja, seperti faktor-faktor sosial atau pribadi yang tidak dicakup dalam penelitian ini. Untuk kesenjangan detail lingkungan kerja penelitian ini tidak mengidentifikasi secara detail aspek-aspek spesifik dari lingkungan kerja yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Tindakan yang dapat diambil adalah penelitian lebih mendalam mengenai berbagai aspek spesifik dari lingkungan kerja untuk mengetahui mana yang memiliki dampak terbesar pada kepuasan kerja. Untuk kesenjangan gaya kepemimpinan dari penelitian ini belum menentukan gaya kepemimpinan mana yang paling efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitriani K (2021) terdapat kesenjangan yang dapat diperhatikan. Dari kualitas lingkungan kerja, kesenjangan dari penelitian ini tidak menjelaskan secara mendalam mengapa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kualitas lingkungan kerja dan aspek-aspek spesifiknya belum

dibahas. Tindakan yang dapat diambil adalah dengan meneliti lebih lanjut mengenai berbagai aspek lingkungan kerja dan bagaimana masing-masing aspek tersebut mempengaruhi kepuasan kerja. Misalnya, faktor-faktor seperti fasilitas fisik, suasana kerja, atau hubungan antar rekan kerja. Kesenjangan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dari penelitian ini tidak mengeksplorasi faktor lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja, seperti budaya organisasi, manajemen konflik, atau keseimbangan kerja-hidup. Tindakan yang dapat diambil adalah dengan melakukan penelitian tambahan untuk mengevaluasi peran faktor-faktor lain tersebut dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Ini bisa termasuk studi tentang bagaimana budaya organisasi, teknik manajemen konflik, atau kebijakan keseimbangan kerja-hidup memengaruhi kepuasan kerja. Untuk kesenjangan tingkat kepuasan dan hubungannya dengan faktor lain adalah tidak ada penjelasan mengenai hubungan antara tingkat kepuasan kerja dan faktor-faktor lain yang mungkin relevan. Misalnya, apakah ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan faktor-faktor pribadi atau profesional lainnya. Tindakan yang dapat diambil adalah dengan menyelidiki hubungan antara kepuasan kerja dengan faktor-faktor lain seperti stres kerja, motivasi, dan kesejahteraan pribadi untuk memperoleh pemahaman yang lebih holistik.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh adi munasip dan hendro tamali (2019), terdapat kesenjangan yang dipertimbangkan diantaranya adalah dampak variabel independen terhadap aspek spesifik kepuasan kerja penelitian ini tidak menjelaskan secara mendetail bagaimana variabel independen (kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja) mempengaruhi aspek-aspek spesifik dari kepuasan kerja seperti motivasi, loyalitas, atau produktivitas karyawan. Tindakan yang dapat diambil adalah penelitian lebih lanjut yang dapat mengeksplorasi bagaimana masing-masing faktor memengaruhi aspek-aspek tertentu dari kepuasan kerja, serta bagaimana hubungan antara variabel independen dan aspek spesifik kepuasan kerja dapat berbeda-beda. Variabel lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja, ada kemungkinan variabel lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja tetapi tidak diteliti dalam

penelitian ini, seperti budaya organisasi, manajemen konflik, atau keseimbangan kerja-hidup. Tindakan yang dapat diambil adalah dengan melakukan penelitian tambahan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh variabel-variabel lain yang mungkin berperan dalam kepuasan kerja. Penelitian ini bisa melibatkan faktor-faktor yang tidak dijelajahi sebelumnya dan mengevaluasi kontribusinya terhadap kepuasan kerja. Untuk kesenjangan faktor eksternal dari penelitian ini adalah tidak menganalisis faktor eksternal seperti kondisi ekonomi makro atau perubahan regulasi tenaga kerja yang dapat mempengaruhi kompensasi dan kepuasan kerja. Tindakan yang dapat diambil adalah mempertimbangkan untuk memasukkan faktor-faktor eksternal dalam analisis, dengan melihat bagaimana perubahan dalam ekonomi atau regulasi dapat berdampak pada kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh burhanuddin, muh. Ichwan musa, dan nurjanna (2020), terdapat kesenjangan yang dapat diperhatikan diantaranya adalah kesenjangan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, penelitian ini hanya fokus pada gaya kepemimpinan dan kompensasi sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, namun 61,8% dari variasi kepuasan kerja tidak dijelaskan oleh kedua variabel ini. Tindakan yang dapat diambil adalah penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja perangkat desa, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, program pelatihan, atau keseimbangan kerja-hidup. Identifikasi dan analisis faktor-faktor ini bisa memberikan pemahaman yang lebih lengkap mengenai kepuasan kerja. Untuk kesenjangan implementasi kompensasi non-finansial, penelitian ini tidak menjelaskan bagaimana kompensasi non-finansial diimplementasikan di desa bontolanra dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Tindakan yang dapat diambil adalah meneliti secara spesifik tentang jenis kompensasi non-finansial yang diterapkan dan menilai dampaknya terhadap kepuasan kerja. Ini bisa termasuk faktor-faktor seperti pengakuan, fleksibilitas kerja, atau kesempatan pengembangan pribadi. Untuk kesenjangan pengukuran kepuasan kerja yang lebih terperinci adalah penelitian ini tidak menjelaskan bagaimana

kepuasan kerja diukur atau aspek apa saja dari kepuasan kerja yang dievaluasi. Tindakan yang dapat diambil menganalisis berbagai dimensi kepuasan kerja, seperti motivasi, loyalitas, atau keterlibatan karyawan. Penelitian yang lebih rinci mengenai pengukuran kepuasan kerja bisa memberikan wawasan lebih dalam tentang bagaimana faktor-faktor tertentu mempengaruhi kepuasan secara spesifik.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Romsa Endrekson (2023), terdapat kesenjangan yang dapat diperhatikan diantaranya adalah Kesenjangan Detail Spesifik tentang Metode Pengumpulan Data, Meskipun penelitian menyebutkan penggunaan data primer dan sekunder, tidak dijelaskan secara rinci teknik pengumpulan data seperti survei, wawancara, atau observasi. Tindakan yang Dapat Diambil adalah Menyediakan rincian tentang metode pengumpulan data, termasuk jenis instrumen yang digunakan, prosedur administrasi, dan cara pengolahan data, untuk memberikan transparansi dan memungkinkan replikasi penelitian. Untuk Kesenjangan Jenis Kompensasi yang Paling Berpengaruh dari Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tidak menjelaskan jenis kompensasi mana yang paling berpengaruh (misalnya, finansial langsung, tidak langsung, bonus, atau insentif). Tindakan yang Dapat Diambil adalah Meneliti lebih dalam mengenai jenis-jenis kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan dan mengidentifikasi mana yang memberikan dampak terbesar. Ini bisa mencakup analisis terpisah untuk setiap jenis kompensasi.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Ronnie Resdianto Masman dan Anastasia Febbyani (2019), terdapat kesenjangan yang dapat diperhatikan diantaranya adalah Kesenjangan Pengaruh Lingkungan Kerja yang Tidak Signifikan, yaitu Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Detail mengenai mengapa lingkungan kerja tidak memberikan dampak signifikan belum dijelaskan. Tindakan yang Dapat Diambil adalah Melakukan penelitian tambahan untuk mengeksplorasi faktor-faktor spesifik yang mungkin mempengaruhi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, seperti kualitas

interaksi sosial, persepsi karyawan tentang lingkungan kerja, atau kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja. Penelitian lebih lanjut dapat mengidentifikasi aspek-aspek lingkungan kerja yang mungkin memerlukan perhatian khusus. Kesenjangan Jenis dan Struktur Kompensasi adalah Penelitian ini tidak mendalami jenis atau struktur kompensasi yang lebih spesifik, seperti insentif non-finansial atau manfaat tambahan, dan bagaimana ini berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tindakan yang Dapat Diambil dengan cara Meneliti lebih dalam mengenai jenis kompensasi spesifik dan strukturnya, serta bagaimana insentif non-finansial atau manfaat tambahan berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Irena Puspi Hastuti (2019), terdapat kesenjangan yang dapat diperhatikan diantaranya adalah Faktor Lain yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja, dimana Penelitian ini menyebutkan bahwa 22,9% perubahan kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diidentifikasi, seperti budaya organisasi, kesejahteraan mental, atau keseimbangan kehidupan kerja. Tindakan yang Dapat Diambil dengan Melakukan penelitian tambahan untuk mengidentifikasi dan mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Ini termasuk mengkaji bagaimana budaya organisasi, kesejahteraan mental, dan keseimbangan kehidupan kerja berinteraksi dengan variabel yang sudah diteliti untuk mempengaruhi kepuasan kerja. Implementasi Strategi untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja, dimana disebutkan Penelitian ini memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan memperbaiki komunikasi, rotasi pekerjaan, dan kompensasi, namun tidak ada analisis mendalam tentang bagaimana strategi-strategi ini dapat diimplementasikan secara efektif. Tindakan yang Dapat Diambil adalah dengan Menyediakan panduan praktis atau model implementasi untuk strategi-strategi tersebut. Ini bisa mencakup langkah-langkah konkret, tantangan yang mungkin dihadapi selama implementasi, dan cara mengatasi tantangan tersebut. Penelitian lebih lanjut juga bisa mengkaji studi kasus atau best practices untuk implementasi strategi-strategi ini. Kesenjangan Rincian tentang Metode Pengumpulan Data, Meskipun

dengan metode wawancara, angket, dan observasi digunakan, rincian spesifik tentang bagaimana setiap metode diterapkan, serta bagaimana data dikumpulkan dan dianalisis, tidak dijelaskan secara rinci. Tindakan yang Dapat Diambil adalah Menyediakan detail lebih lanjut tentang metode pengumpulan data, termasuk bagaimana wawancara dan observasi dilakukan, bagaimana angket dirancang dan dibagikan, serta prosedur analisis data. Ini akan meningkatkan transparansi dan memungkinkan replikasi penelitian.

Dari hasil penelitian oleh Achmad Wahidy, Yasir Arafat, dan Septika Arini (2021), terdapat kesenjangan yang dapat diperhatikan, diantaranya adalah Spesifikasi Lingkungan Kerja, Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja, namun tidak menjelaskan elemen lingkungan kerja yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan. Tindakan yang Dapat Diambil adalah Mengidentifikasi dan menganalisis elemen-elemen spesifik dari lingkungan kerja seperti cahaya, suhu, kebisingan, dan tata letak, serta menentukan mana dari elemen-elemen tersebut yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dapat melibatkan survei atau studi kasus untuk mengukur dampak masing-masing elemen lingkungan kerja. Kesenjangan Pengaruh Jangka Panjang dimana Penelitian ini tidak mengeksplorasi dampak jangka panjang dari kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan performa guru. Tindakan yang dapat diambil adalah dengan Melakukan studi longitudinal untuk menilai bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan performa guru dalam jangka panjang. Ini akan membantu memahami apakah dampak yang teridentifikasi bersifat sementara atau berkelanjutan. Untuk Variabel Lain yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja, dimana Penelitian ini berfokus pada kepemimpinan dan lingkungan kerja, tetapi tidak mengeksplorasi variabel lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja. Tindakan yang dapat diambil dengan Menyelidiki faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja, seperti faktor personal (misalnya, motivasi pribadi, kesejahteraan mental), kebijakan lainnya,

atau dukungan profesional. Penelitian ini dapat mencakup analisis tambahan atau survei yang lebih komprehensif.

Dari hasil penelitian yang dilakukan muhammad yusuf dan ade irma (2020), berikut adalah identifikasi gaps atau kesenjangan yang dapat diperhatikan, diantaranya adalah dari aspek spesifik dari lingkungan kerja, dimana penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak mengidentifikasi aspek spesifik dari lingkungan kerja (fisik atau non-fisik) yang paling signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Tindakan yang dapat diambil adalah meneliti lebih dalam tentang aspek-aspek spesifik dari lingkungan kerja, seperti kondisi fisik (cahaya, suhu, kebisingan, ruang kerja) dan kondisi non-fisik (hubungan interpersonal, dukungan sosial). Penelitian ini bisa melibatkan survei atau studi kasus untuk menentukan elemen-elemen mana yang paling berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Untuk variasi pengaruh berdasarkan karakteristik pegawai, kesenjangannya adalah tidak adanya analisis tentang bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja mungkin bervariasi berdasarkan faktor-faktor seperti usia, pengalaman, atau jabatan pegawai. Tindakan yang dapat diambil adalah dengan melakukan analisis lebih lanjut untuk mengeksplorasi bagaimana faktor demografis dan profesional seperti usia, pengalaman kerja, atau jabatan mempengaruhi hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh eka destriyanto pristi, sri hartono, dan Siska enjelina putri (2024), terdapat kesenjangan yang dapat diperhatikan diantaranya adalah dari aspek spesifik dari gaya kepemimpinan, penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak menjelaskan aspek spesifik dari gaya kepemimpinan yang paling berpengaruh. Misalnya, kepemimpinan yang partisipatif lebih efektif dibandingkan kepemimpinan otoriter. Tindakan yang dapat diambil adalah dengan meneliti lebih dalam mengenai berbagai gaya kepemimpinan (misalnya, kepemimpinan partisipatif, otoriter, transformasional, dan transaksional) dan menentukan mana dari gaya-gaya

tersebut yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ini bisa melibatkan pengumpulan data tambahan atau studi kasus yang membandingkan efektivitas berbagai gaya kepemimpinan dalam konteks tersebut. Jenis motivasi kerja yang paling berpengaruh, dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak membedakan jenis motivasi kerja yang paling berpengaruh. Penghargaan finansial, pengakuan, atau peluang pengembangan karir memiliki dampak terbesar. Tindakan yang dapat diambil adalah dengan melakukan analisis lebih mendalam tentang jenis motivasi kerja yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dari penelitian oleh C. Sri Hartati, Nugroho Mardi W, dan Setyo Dwi Handoko (2021), terdapat kesenjangan dari penelitian tersebut diantaranya adalah Alasan Spesifik Mengapa Kepemimpinan Tidak Mempengaruhi Kinerja , Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, bertentangan dengan penelitian lain yang menunjukkan pengaruh positif signifikan. Namun, tidak dijelaskan alasan spesifik mengapa kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja dalam konteks ini. Tindakan yang dapat diambil adalah dari meneliti faktor-faktor kontekstual atau budaya organisasi yang mungkin mempengaruhi efektivitas kepemimpinan di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo. Ini termasuk analisis aspek-aspek spesifik dari kepemimpinan seperti gaya kepemimpinan, kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan, dan budaya organisasi yang mungkin memengaruhi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Untuk kesenjangan Pengaruh Elemen Spesifik dari Lingkungan Kerja adalah Penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja, tetapi tidak membahas elemen spesifik dari lingkungan kerja yang paling berpengaruh. Tindakan yang Dapat Diambil dengan Mengidentifikasi dan menganalisis elemen-elemen spesifik dari lingkungan kerja (misalnya, kondisi fisik, tata letak ruang kerja, hubungan interpersonal) yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini bisa melibatkan survei atau studi kasus untuk

menentukan elemen mana yang paling signifikan. Untuk Kesenjangan Pengaruh Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening adalah Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja, namun tidak dijelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi seberapa besar kepuasan kerja dapat memediasi hubungan ini.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil penelitian terdahulu mempunyai hasil yang sama dengan sekarang, oleh karena itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan *research gap* dengan judul ***“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Koperasi Karyawan Beton Makmur Wijaya”***.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah dijelaskan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Beton Makmur Wijaya?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Beton Makmur Wijaya?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Beton Makmur Wijaya?
4. Apakah lingkungan kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Beton Makmur Wijaya secara simultan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Beton Makmur Wijaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Beton Makmur Wijaya.

3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Beton Makmur Wijaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Beton Makmur Wijaya secara simultan.

D. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi para akademisi yang memperdalam ilmu pengetahuan, khususnya mengenai kepuasan kerja pada suatu perusahaan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Untuk menambah wawasan dan pengalaman serta mengaplikasikan pengetahuan mengenai faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja pada Koperasi Karyawan Beton Makmur Wijaya.
- b. Sebagai sumber informasi untuk memperluas wawasan dan pengembangan khususnya teori pengaruh Kepuasan Kerja serta sebagai bahan acuan penelitian lebih lanjut.

E. Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan

Unsur-unsur pokok yang termuat dalam bab pertama ini adalah tentang latar belakang penulisan, rumusan masalah penelitian, manfaat, tujuan diadakannya penelitian tersebut dan urutan dalam sistematika penulisan penelitian.

Bab II : Landasan Teori

Bab ini merupakan uraian/deskripsi/gambaran umum atas subjek penelitian yang akan diteliti. Dilakukan dengan merujuk kepada data ataupun fakta yang bersifat umum sebagai wacana umum variabel variabel yang berkaitan dengan penelitian dan hipotesis penelitian.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini mengulas tentang sampling, sampel, unit analisis dan populasi. Pendokumentasian dan pengkajian hasil dari penelitian sebelumnya pada area yang sama. Dari proses ini akan ditemukan hubungan, kelebihan dan kelemahan antar penelitian sehingga menunjukkan penting dan bermanfaatnya penelitian ini bagi ilmu pengetahuan.

Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menyajikan hasil penelitian yang sudah diteliti dan pembahasan. Ada dua bagian penting di bab ini, yang pertama adalah mengenai teknik penyajian dan landasan teori yang harus memberikan ulasan yang lengkap tentang hubungan antar variabel dalam penelitian yang saling terlibat. Bagian kedua adalah berisi ulasan secara teoritik dari hasil penelitian dan hal-hal yang mendukung hipotesis dengan fakta dan realita yang sudah ada.

Bab V : Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi dua hal yang pertama adalah tentang simpulan yaitu akan menguraikan simpulan yang langsung diturunkan dari diskusi dan analisis yang dilakukan dalam bagian sebelumnya, juga sudah dapat digunakan dalam menjawab pertanyaan yang ada pada rumusan masalah. Hal yang kedua tentang implikasi yaitu sebagai hasil dari simpulan sebagai jawaban atas rumusan masalah haruslah dapat ditarik benang merah apa implikasi teoritis penelitian ini. Diharapkan dengan proses pokok bab pembahasan tersebut kelancaran dan keberhasilan dari penelitian skripsi dapat terlaksana.