



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Administrasi Bisnis Program Sarjana

Terakreditasi Unggul

SK BAN-PT NO: SK BAN-PT No. 1598/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. PLN
(Persero) UNIT PELAKSANA PENGATUR
DISTRIBUSI (UP2D) JAWA BARAT

Skripsi

Oleh:

Maria Estherina Aprilly Millenia

6081901207

Bandung

2023



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Administrasi Bisnis Program Sarjana

Terakreditasi Unggul

SK BAN-PT NO: SK BAN-PT No. 1598/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. PLN
(Persero) UNIT PELAKSANA PENGATUR
DISTRIBUSI (UP2D) JAWA BARAT

Skripsi

Oleh:

Maria Estherina Aprilly Millenia

6081901207

Pembimbing:

Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si.

Bandung

2023

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan Administrasi Bisnis
Program Studi Administrasi Bisnis Program Sarjana



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Maria Estherina Aprilly Millenia
Nomor Pokok : 6081901207
Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Karyawan di PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Jawa Barat

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Rabu, 28 Juni 2023
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

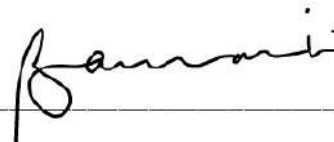
Ketua sidang merangkap anggota

Adrianus Tirta, S.E., M.M

: 

Sekretaris

Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si

: 

Anggota

Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si

: 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Maria Estherina Aprilly Millenia
Nomor Pokok : 6081901207
Jurusan/ Program Studi : Administrasi Bisnis
Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kepuasan
Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D)
Jawa Barat

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 15 Juni 2023



Maria Estherina Aprilly Millenia

ABSTRAK

Nama : Maria Estherina Aprilly Millenia
Nomor Pokok : 6081901207
Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Jawa Barat

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan. Pada variabel gaya kepemimpinan, teori penelitian yang digunakan adalah teori situasional menurut *Hersey and Blanchard*. Pada variabel kepuasan kerja karyawan, pengukuran yang digunakan dengan menggunakan skala indeks deskripsi jabatan atau JDI.

Objek pada penelitian ini adalah PT. PLN Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Jawa Barat yang berlokasi di Jl. Dr. Ir. Sukarno No 3, Kota Bandung. PT. PLN UP2D Jawa Barat adalah perusahaan dengan fokus bidang usaha untuk pengoperasian dan pemeliharaan sistem 20 kV yang berada di Jawa Barat. Sistem 20 kV adalah jaringan tegangan menengah yang berguna untuk menyalurkan listrik dari gardu induk hingga sampai ke masyarakat.

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan jenis penelitian secara eksplanatori. Populasi penelitian sebanyak 90 orang karyawan dan dengan sampel penelitian yang berhasil dikumpulkan sebanyak 70 responden. Diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang karyawan rasa paling diterapkan oleh pemimpin kepada mereka adalah gaya kepemimpinan *supporting*, kemudian diikuti oleh gaya kepemimpinan *delegating*, *directing* dan *coaching*. Pada variabel kepuasan kerja karyawan, diketahui bahwa gambaran umum kondisi pekerjaan merupakan faktor yang paling membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Maka dari itu diperoleh hasil bahwa terdapatnya hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja, yang berarti H1 penelitian diterima. Dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti berharap agar perusahaan dapat meningkatkan dan mempertahankan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Karyawan, Teori Situasional *Hersey and Blanchard*, JDI

ABSTRACT

Name : Maria Estherina Aprilly Millenia
Student Number : 6081901207
Title : *The Relationship between Leadership Style and Employee Job Satisfaction at PT. PLN (Persero) Distribution Regulatory Implementing Unit (UP2D) West Java*

The purpose of this study was to determine the relationship between leadership style and employee job satisfaction. In the leadership style variable, the research theory used is situational theory according to Hersey and Blanchard. On the employee job satisfaction variable, the measurement used is using the job description index scale or JDI.

The object of this research is PT PLN West Java Distribution Regulatory Implementation Unit (UP2D) located at Jl. Dr. Ir. Sukarno No. 3, Bandung City. PT PLN UP2D West Java is a company with a business focus on operating and maintaining the 20 kV system in West Java. The 20 kV system is a medium voltage network that is useful for distributing electricity from the substation to the community.

This research uses a survey method with an explanatory type of research. The research population was 90 employees and with a research sample that was successfully collected as many as 70 respondents. It is known that the leadership style that employees feel is most applied by the leader to them is the supporting leadership style, then followed by the delegating, directing and coaching leadership styles. On the employee job satisfaction variable, it is known that the general description of working conditions is the factor that makes employees most satisfied working in the company. Therefore, the results show that there is a relationship between leadership style and job satisfaction, which means that H1 of the study is accepted. With the results of the research that has been done, the researcher hopes that the company can improve and maintain the leadership style and employee job satisfaction.

Keywords: Leadership Style, Employee Job Satisfaction, Hersey and Blanchard's Situational Theory, JDI

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur saya panjatkan Kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat yang telah diberikan-Nya kepada saya selama penulisan tugas akhir, sehingga semua dapat berjalan dengan lancar dan dapat saya selesaikan dengan baik.

Dalam kesempatan ini, saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah banyak memberikan bantuan, masukan dan bimbingan kepada saya selama proses pengerjaan tugas akhir ini, yaitu:

1. Secara khusus kepada alm. papa saya yang telah pergi kepangkuan bapa disurga ketika saya sedang menempuh masa perkuliahan di semester 4, saya yakin dan percaya, papa melihat saya tumbuh dan berproses sehingga tibalah saatnya saya di penghujung masa perkuliahan saya. Terima kasih atas didikan, doa, kasih sayang yang begitu tulus sehingga saya bisa menjadi pribadi yang berkarakter.
2. Kepada mama, dan kedua saudara saya yang telah memberikan doa dan dukungannya baik secara moril maupun materil kepada saya selama melaksanakan penulisan tugas akhir.
3. Kepada Ibu Banowati Talim, Dra., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan kepada saya dalam pengerjaan tugas akhir dan memberikan pengarahan kepada saya selama proses pengerjaan tugas akhir ini berlangsung hingga selesai.
4. Kepada Bapak Daniel Hermawan, S.AB., M.Si., MBA selaku dosen wali.
5. Kepada Ibu Shelvi, S.AB., MM. selaku ketua program studi administrasi bisnis.
6. Dosen-dosen lainnya yang selama 4 tahun ini sudah memberikan banyak ilmu kepada saya.
7. Pihak dari PT. PLN UP2D Jawa Barat selaku objek penelitian untuk penulisan tugas akhir saya.
8. Teman-teman semasa kuliah saya yaitu, Mira, Zahra, Yohana, Debora, Lulu, Medi, Seana, Meli Tsabita, Sharikka, Runi, Sherren

9. Teman-teman saya sedari SD-SMA yang hingga saat ini selalu ada dan memberikan support bagi saya yaitu, Hana, Filli, Ayu, Joen, Elsa, Milla, Cynthia, Jecklin, Nadia

Saya juga menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kekurangan sehingga dalam kesempatan ini, saya memohon maaf jika terdapat kata-kata yang kurang berkenan dan saya berharap diberikan kritik dan saran yang dapat membangun saya kepedannya.

Saya harap penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menambah pengetahuan bagi para pihak yang membacanya.

Bandung, 14 Juni 2023

Maria Estherina Aprilly M

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Objek Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI DAN METODOLOGI.....	11
2.1 Gaya Kepemimpinan	11
2.1.1 Definisi Gaya Kepemimpinan	11
2.1.2 Teori Kepemimpinan	12
2.1.2.1 <i>Trait Theories</i> (Teori Sifat).....	13
2.1.2.2 <i>Behavioral Theories</i> (Teori Perilaku)	13
a. Ohio State Studies	14
b. University of Michigan Studies	14
c. Blake and Mouton’s Managerial (Leadership) Grid	15
2.1.2.3 <i>Contingency Theories</i> (Teori Kontingensi/Kemungkinan).....	16
a. Fiedler model.....	16
2.1.2.4 <i>Path-Goal Theories</i> (Teori Jalur-Tujuan)	17
2.1.2.5 <i>Hersey and Blanchard’s Situational Theories</i> (Teori Situasional)	17
a. <i>Leadership Style</i>	19
b. <i>Development Style</i>	22
2.2 Kepuasan Kerja Karyawan	24
2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja Karyawan	24
2.2.2 Teori Kepuasan Kerja Karyawan.....	Error! Bookmark not defined.

2.2.2.1 <i>Maslow's Hierarchy of Needs Theory</i> (Teori Hirarki Kebutuhan Maslow)	Error! Bookmark not defined.
2.2.2.2 <i>Equity Theory / Organizational Justice</i> (Teori Keadilan)....	Error! Bookmark not defined.
a. Keadilan Distributif (<i>Distributive Justice</i>)..	Error! Bookmark not defined.
c. Keadilan Interaksional (<i>Interactional Justice</i>)..	Error! Bookmark not defined.
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan	25
2.2.4 Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan	27
a. Skala Indeks Deskripsi Jabatan (<i>JDI / Job Description Index</i>).....	27
b. Kuesioner Kepuasan Kerja Minnesota (<i>Minnesota Satisfaction Questionnaire</i>)	29
2.2.5 Dampak Ketidakpuasan Kerja Karyawan.....	30
2.3 Hasil Penelitian Terdahulu	31
2.4 Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan	32
2.5 Metodologi	34
2.5.1 Jenis Penelitian	34
2.5.2 Metode Penelitian	35
2.5.3 Model Penelitian	35
2.5.4 Operasionalisasi Variabel	36
2.5.4.1 Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan	37
2.5.4.2 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan	38
2.5.5 Teknik Pengumpulan dan Pengukuran Data.....	39
2.5.5.1 Jenis Data	39
2.5.5.2 Teknik Pengumpulan Data.....	39
2.5.5.2.1 Teknik Pengumpulan Data Primer	40
2.5.5.2.2 Teknik Pengumpulan Data Sekunder	41
2.5.5.3 Populasi	41
2.5.5.4 Sampel.....	42
2.5.5.5 Teknik Pengukuran Data.....	42
2.5.5.5.1 Skala Penelitian	42
2.5.5.5.2 Distribusi Frekuensi	43
2.6 Uji Statistik.....	51
2.6.1 Uji Validitas	51

2.6.2 Uji Reliabilitas	51
2.6.4 Uji Hipotesis	53
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
3.1 Deskriptif dan Analisis Hasil Penelitian	54
3.1.1 Deskriptif Gaya Kepemimpinan	54
3.1.1.1 Dimensi <i>Directing</i>	61
3.1.1.2 Dimensi <i>Coaching</i>	61
3.1.1.3 Dimensi <i>Supporting</i>	62
3.1.1.4 Dimensi <i>Delegating</i>	63
3.1.1.5 Analisis Gaya Kepemimpinan Yang Diterapkan Di PT. PLN UP2D Jawa Barat	64
3.1.2 Deskriptif Kepuasan Kerja Karyawan	69
3.1.2.1 Dimensi Gambaran Umum Kondisi Pekerjaan (<i>Job in General</i>)	74
3.1.2.2 Dimensi Pendapatan dan Kompensasi (<i>Pay</i>)	74
3.1.2.3 Dimensi Peluang Naik Jabatan (<i>Opportunities for Promotion</i>)..	75
3.1.2.4 Dimensi Supervisi (<i>Supervision</i>)	75
3.1.2.5 Dimensi Rekan Kerja (<i>People in Job</i>)	75
3.1.2.6 Dimensi Pekerjaan Saat Ini (<i>Work On Present Job</i>).....	76
3.1.3 Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. PLN UP2D Jawa Barat	77
3.1.2 Karakteristik Responden.....	102
3.1.2.1 Jenis Kelamin Responden	102
3.1.2.2 Usia Responden.....	103
3.1.2.4 Status Karyawan.....	106
3.1.2.5 Divisi	107
3.2 Hasil Uji Statistik.....	108
3.2.1 Uji Validitas	109
BAB IV KESIMPULAN, REKOMENDASI, DAN IMPLIKASI	117
4.1 Kesimpulan.....	117
4.2 Saran	119
4.3 Implikasi.....	120
DAFTAR PUSTAKA	122
LAMPIRAN.....	128

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Struktur Organisasi PT. PLN Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Jawa Barat	8
Gambar 2. 1 Hersey and Blanchard's Situational Leadership Model	18
Gambar 2. 2 Hersey and Blanchard's Situational Leadership Model II	18
Gambar 2. 3 Development Style Hersey and Blanchard's Situational Leadership Model II.....	22
Gambar 3. 1 Persentase Gaya Kepemimpinan	60
Gambar 3. 2 Persentase Kepuasan Kerja Karyawan	73
Gambar 3. 3 Hubungan Gaya Kepemimpinan Supporting Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. PLN UP2D Jawa Barat	79
Gambar 3. 4 Hubungan Gaya Kepemimpinan Delegating Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. PLN UP2D Jawa Barat	81
Gambar 3. 5 Hubungan Gaya Kepemimpinan Directing Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. PLN UP2D Jawa Barat	84
Gambar 3. 6 Hubungan Gaya Kepemimpinan Coaching Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. PLN UP2D Jawa Barat	86

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Model Penelitian “Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan”	35
Tabel 2.2 Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan	37
Tabel 2.3 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan	38
Tabel 2.4 Skala Penelitian Gaya Kepemimpinan (Variabel X).....	42
Tabel 2.5 Skala Penelitian Kepuasan Kerja Karyawan (Variabel Y).....	43
Tabel 2.6 Kategori Dimensi directing dengan 6 Indikator	44
Tabel 2.7 Kategori Dimensi Coaching dengan 6 Indikator	45
Tabel 2.8 Kategori Dimensi Supporting dengan 6 Indikator	47
Tabel 2.9 Kategori Dimensi delegating dengan 6 Indikator.....	48
Tabel 2.10 Kategori Dimensi 2 Indikator Kepuasan Kerja Karyawan.....	49
Tabel 2.11 Kategori Dimensi 3 Indikator Kepuasan Kerja Karyawan.....	51
Tabel 3.1 Kategori Skala Penilaian Gaya Kepemimpinan	55
Tabel 3.2 Kategori Skala Penilaian Kepuasan Kerja Karyawan	70
Tabel 3.3 Jumlah Karyawan Setiap Divisi Berdasarkan Hubungan Gaya Kepemimpinan Dimensi Supporting Dengan Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PLN UP2D Jawa Barat.....	80
Tabel 3.4 Jumlah Karyawan Setiap Divisi Berdasarkan Hubungan Gaya Kepemimpinan Dimensi Delegating Dengan Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PLN UP2D Jawa Barat.....	83
Tabel 3.5 Jumlah Karyawan Setiap Divisi Berdasarkan Hubungan Gaya Kepemimpinan Dimensi Directing Dengan Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PLN UP2D Jawa Barat	85
Tabel 3.6 Jumlah Karyawan Setiap Divisi Berdasarkan Hubungan Gaya Kepemimpinan Dimensi Coaching Dengan Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PLN UP2D Jawa Barat	88
Tabel 3.7 Jenis Kelamin Responden	102
Tabel 3.8 Usia Responden.....	103
Tabel 3.9 Lama Bekerja Responden.....	104
Tabel 3.10 Status Karyawan Responden	106

Tabel 3.11 Divisi Kerja Responden.....	107
Tabel 3.12 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.....	109
Tabel 3.13 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan.....	110
Tabel 3.14 Hasil Tingkat Reliabilitas Data	111
Tabel 3.15 Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan	111
Tabel 3.16 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja Karyawan	112
Tabel 3.17 Hasil Uji Korelasi.....	113
Tabel 3.18 Hasil Uji T	114
Tabel 3.19 Hasil Uji F	114

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dan kemajuan perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya. Sumber daya manusia memegang peranan penting untuk dapat mencapai dan mempertahankan perusahaan. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia merupakan investasi utama yang dimiliki oleh perusahaan disamping modal, dikarenakan manusia memiliki kemampuan berpikir kreatif, menghasilkan solusi hingga dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan secara langsung (Bibu & Munteanu, 2016). Pengelolaan sumber daya manusia bukanlah suatu hal yang mudah karena meliputi berbagai aspek dalam perusahaan, seperti pengetahuan, pemimpin, karyawan, dan sistem yang terdapat di dalamnya (de Brito & de Oliveira, 2016). Sejalan dengan hal tersebut, menurut Rogers *et al.*, (2020) pengelolaan sumber daya manusia merupakan tantangan besar yang dihadapi oleh perusahaan, karena membuat karyawan terikat dengan perusahaan merupakan hal yang sulit, maka komitmen dari perusahaan merupakan hal yang penting. Salah satu komitmen yang dapat dilakukan yaitu melalui pengelolaan dan pemeliharaan yang benar, sehingga diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai (Zhu & Bao, 2015).

Kegiatan pengelolaan dan pemeliharaan karyawan merupakan tanggungjawab pemimpin di dalam perusahaan. Maka, perusahaan membutuhkan pemimpin dengan kepemimpinan yang baik dan dapat beradaptasi dengan

perubahan yang terjadi di dalam maupun di luar perusahaan (Mustofa & Muafi, 2020; Handoko, 2008). Salah satu hal yang perlu pemimpin lakukan adalah melalui penyesuaian diri dengan karyawan (Hassi, 2018; Clawson, 2008). Sebagai seorang pemimpin, tidak hanya memberikan inspirasi kepada karyawan (Mwesigwa *et al.*, 2020; Yuk, 2010), namun melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan, mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab (Pardo-del-Val *et al.*, 2012). Selain itu, penting bagi para pemimpin untuk dapat memperlakukan karyawannya secara adil (Oyewobi, 2022). Oleh karena itu, gaya kepemimpinan seorang pemimpin merupakan hal penting untuk dapat mencapai tujuan perusahaan (Mwesigwa *et al.*, 2020; Yahaya & Ibrahim, 2016).

Pada saat pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat, komunikasi yang terjalin dapat lebih efektif kepada karyawan, dan membuat pemimpin akan lebih dipercaya (Wikaningrum *et al.*, 2018; Madlock, 2008). Menurut Turner dan Muller (2005), gaya kepemimpinan yang tepat dapat berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Hassi, 2018). Hal tersebut juga didukung dengan pernyataan dari Huang *et al.*, (2016) dalam (Surucu & Sagbas, 2020; Munir & Iqbal, 2018) yang di dalam literturnya menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah faktor utama yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Robbins & Judge (2013) dalam (Ritonga, Ibrahim & Bahri, 2019) *“Saat berbicara mengenai sikap karyawan, biasanya yang maksud adalah kepuasan kerja, hal tersebut menggambarkan perasaan positif tentang suatu pekerjaan”*. Karyawan senang dengan pemimpin yang menghormati dan

menghargai mereka juga walaupun tergolong bawahan (Mwesigwa *et al.*, 2020; Burke *et al.*, 2002; Meyeret *et al.*, 2002). Perasaan senang yang dirasakan oleh karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Maka agar dapat menghasilkan kinerja yang produktif, kepuasan kerja karyawan pun perlu diperhatikan. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki kecenderungan untuk lebih berkomitmen dan berkontribusi dengan dedikasi yang tinggi bagi perusahaan sehingga akan berusaha untuk lebih produktif (Nimas Ayu & Mirwan Surya, 2018; Robbins, 2012). Sedangkan karyawan yang merasa tidak dihormati dan dihargai oleh pemimpinnya tidak merasa senang berada di perusahaan, sehingga kurang memiliki komitmen dan mempengaruhi produktivitas karyawan terhadap perusahaan (Mwesigwa *et al.*, 2020; Lok dan Crawford, 2004). Hal tersebut sangat memungkinkan bagi karyawan tersebut berhenti dari pekerjaannya dan mencari kesempatan kerja di tempat yang baru yang dikenal sebagai *turnover intention* (Nimas Ayu & Mirwan Surya, 2018; Robbins, 2012). Kepuasan kerja karyawan merupakan isu yang sangat penting yang memungkinkan perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan sesuai dengan tujuan perusahaan (Surucu & Sagbas, 2020; Ashton, 2018; Cheng & Yi, 2018).

Mencapai tujuan perusahaan tidaklah mudah, karena pemimpin perlu membawa karyawan untuk memiliki visi dan misi yang selaras dengan perusahaan. Hal tersebut pula yang terjadi di PT. PLN UP2D Jawa Barat yang merupakan perusahaan yang bernaung pada perusahaan induk PT. PLN. Fokus bidang usaha UP2D Jawa Barat adalah bertanggungjawab dalam hal pengoperasian dan pemeliharaan sistem 20 kV hingga sampai ke masyarakat. Untuk dapat mengetahui

langkah yang perlu dilakukan perusahaan, pemimpin dalam perusahaan perlu mengetahui gaya kepemimpinan seperti apa yang karyawan nilai pemimpin terapkan kepada mereka. Selain itu pula diperlukan penilaian mengenai kepuasan kerja karyawan selama bekerja di PT. PLN UP2D Jawa Barat. Dengan mengetahui gaya kepemimpinan seperti apa yang karyawan nilai pemimpin terapkan kepada mereka dan kepuasan kerja yang karyawan rasakan, maka terdapatnya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa terdapatnya hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan (Puni al., 2018; Yang, 2014; Shaw dan Newton, 2014; Yang dan Islam, 2012; Siddiqueet *et al.*, 2011). Maka judul penelitian ini adalah “*Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PLN UP2D Jawa Barat*”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan peneliti bahas tentang hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan adalah:

- Gaya kepemimpinan seperti apa yang diterapkan di PT. PLN UP2D Jawa Barat?
- Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. PLN UP2D Jawa Barat?
- Bagaimana hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan di PT. PLN UP2D Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. PLN UP2D Jawa Barat.
- Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. PLN UP2D Jawa Barat.
- Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan di PT. PLN UP2D Jawa Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

- **Bagi Penulis**

Penelitian yang dilakukan oleh penulis ini diharapkan dapat memperoleh ilmu dan pembelajaran mengenai hubungan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan berdasarkan dengan teori yang didapatkan selama proses perkuliahan dan cara pengimplementasiannya pada perusahaan yang dijadikan sebagai objek penelitian. Selain itu diharapkan juga agar penelitian ini menjadi bekal bagi penulis untuk kemudian hari.

- **Bagi Perusahaan**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran bagi perusahaan mengenai gaya kepemimpinan yang terdapat di PT. PLN UP2D Jawa Barat dan hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, harapan kedepannya bagi PT. PLN UP2D Jawa Barat dapat menyusun dan menciptakan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dalam mencapai tujuan perusahaan.

- **Bagi Akademisi**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah daftar kepustakaan dan dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Objek Penelitian

- **Profile PT. PLN Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Jawa Barat**

PT. PLN UP2D Jawa Barat merupakan unit pelaksana yang berada di bawah unit induk dan/atau unit pusat PT. PLN. PT. PLN Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Jawa Barat terletak di Jalan Dr. Ir. Sukarno No 3, Kota Bandung. UP2D Jawa Barat bertanggungjawab dalam hal pengoperasian dan pemeliharaan sistem 20 kV di Jawa Barat yang berfungsi untuk menyalurkan tenaga listrik dari gardu hingga sampai ke masyarakat. Disamping itu, UP2D Jawa Barat bertugas untuk melakukan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan pembuatan laporan mengenai kegiatan

operasional pengaturan jaringan distribusi secara efisien dengan mutu yang baik.

- **Visi, Misi, Struktur Organisasi Perusahaan dan Uraian Tugas**

1. Visi perusahaan:

Menjadi Perusahaan Listrik Terkemuka se-Asia Tenggara dan #1 Pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi

2. Misi perusahaan:

- Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait , berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

3. Struktur Organisasi Perusahaan:

PT. PLN Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Jawa Barat adalah unit pelaksana yang berada di bawah unit induk dan/atau unit pusat yang bertanggungjawab dalam hal pengoperasian dan pemeliharaan sistem 20 kV di Jawa Barat. Maka, diperlukan organisasi yang tersusun sehingga dapat terlihat kerjasama yang terjalin antara karyawan dan pimpinan. Gambar

struktur organisasi yang digunakan PT. PLN UP2D Jawa Barat termasuk ke dalam struktur organisasi garis fungsional, dikarenakan terdapatnya pembagian tugas berdasarkan dengan spesialisasi tugas setiap unit organisasi. Wewenang pimpinan diberikan kepada setiap unit organisasi yang dinaunginya. Berikut merupakan struktur organisasi PT. PLN UP2D Jawa Barat:

Gambar 1. 1 Struktur Organisasi PT. PLN Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Jawa Barat



3. UP2D



*) atas persetujuan EVP yang mengelola fungsi organisasi

Sumber: PT. PLN Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Jawa Barat

4. Uraian Tugas Divisi di PT. PLN UP2D Jawa Barat:

- Divisi Pemeliharaan

Pada divisi pemeliharaan, karyawan bertugas untuk memelihara akun sosial media perusahaan dan melakukan proteksi akun dari *hacker*.

- Divisi Fasilitas Operasi

Pada divisi fasilitas operasi, karyawan bertugas untuk melakukan pendataan dan memberikan fasilitas kondisi penyulang. Penyulang merupakan pendistribusian tenaga listrik yang berasal dari gardu hingga sampai kepada masyarakat.

- Divisi Operasi Sistem Distribusi

Pada divisi operasi sistem distribusi, karyawan bertugas untuk membantu penanganan pemeliharaan, *assessment* kabel, membantu kegiatan deteksi dan melakukan input data SAIDI SAIFI ENS. SAIDI adalah kepanjangan dari *system average interruption frequency index* atau dikenal dengan rata-rata frekuensi gangguan yang terjadi. SAIFI adalah kepanjangan dari *system average interruption duration index* atau dikenal dengan rata-rata durasi gangguan yang terjadi. ENS adalah kepanjangan dari *energy not supplied*.

- Divisi Perencanaan

Pada divisi perencanaan, karyawan bertugas untuk melakukan koordinasi dengan setiap divisi mengenai laporan kegiatan yang terjadi dilapangan dan di kantor.

- Divisi Keuangan dan Umum

Pada divisi keuangan dan umum, karyawan bertugas untuk memberikan fasilitas untuk kegiatan yang dilakukan oleh karyawan yang berkaitan dengan kegiatan kinerja dan kegiatan non kinerja yang dilakukan baik di lapangan maupun di kantor.