

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI HOUSE THE HOUSE (PT. TRIYASA HUMANIORA)



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
Untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

Ryan Jonathan

2011120085

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

(Terakreditasi berdasarkan Keputusan BAN-PT

No. 227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2013)

BANDUNG

2018

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE TO EMPLOYEE SATISFACTION IN HOUSE
THE HOUSE (PT TRIYASA HUMANIORA)



Undergraduate Thesis

Submitted to complete the requirement
of a Bachelor Degree In Economics

By

Ryan Jonathan

2011120085

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS

MANAGEMENT STUDY PROGRAMME

(Acredited based on the Decree BAN-PT

No. 227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2013)

BANDUNG

2018

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN



**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di House The House
(PT. Triyasa Humaniora)**

Oleh:

Ryan Jonathan

2011120085

PERSETUJUAN SKRIPSI

Bandung,

Ketua Program Studi Manajemen,

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Pembimbing,

Dr. F.X Supriyono, Drs., MM.

PERNYATAAN:



Saya, yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Ryan Jonathan
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 23 April 1992
Nomor Pokok : 2011120085
Program studi : Manajemen
Jenis naskah : Skripsi

JUDUL

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di House The House (PT. Triyasa Hunaniora)

dengan,

Pembimbing : Dr. F.X Supriyono, Drs., MM.
Ko-pembimbing :-

SAYA NYATAKAN

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksa oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU.No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70 : Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,
Dinyatakan Februari 2018

Pembuat pernyataan



(Ryan Jonathan)

ABSTRAK

Kontribusi kepemimpinan dan kepuasan kerja bagi pencapaian tujuan dan kelangsungan suatu perusahaan menjadi dasar penelitian ini. Penelitian ini mengkaji bagaimana pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan di House The House (PT. Triyasa Humaniora). Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori gaya kepemimpinan dari Bass yang merinci gaya kepemimpinan transformasional dan juga teori kepuasan kerja dari George dan Jones perihal Job Facet That Play a Part in Determining Job Satisfaction. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh karyawan HTH, observasi dan wawancara kepada pihak manajemen. Kuesioner tersebut memuat skala gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya. Perolehan data dikuantifikasi dan dianalisis berdasarkan sebaran persentase serta analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 2,219 dimana setiap peningkatan yang terjadi pada gaya kepemimpinan transformasional maka akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan transformasional, Job Facet.

ABSTRACT

Contribution of leadership and job satisfaction for the achievement of objectives and continuity of a company become the basis of this research. This study examines how the influence of transformational leadership style on employee job satisfaction in House The House (PT Triyasa Humaniora). The theory used in this research is the theory of leadership style from Bass detailing transformational leadership style and also job satisfaction theory from George and Jones about Job Facet That Play a Part in Determining Job Satisfaction. The research was done by using descriptive and verification method. Data collection was done by using questionnaires filled by HTH employee, observation and interview to the management. The questionnaire contains a scale of leadership style and job satisfaction that has been tested for its validity and reliability. The data acquisition is quantified and analyzed by percentage distribution as well as simple linear regression analysis. The results showed that the transformational leadership style simultaneously significantly influence employee job satisfaction with the value of regression coefficient of 2,219 where every improvement that occurs in the style of transformational leadership will have an impact on the increase of job satisfaction.

Keywords: leadership style, job satisfaction, transformational leadership style, Job Facet.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, Maha Pengasih dan Maha Penyayang, atas rahmat yang diberikan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di House The House (PT. Hasta Triyasa Humaniora)”**. Penulisan skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat kelulusan untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Katolik Parahyangan, Bandung.

Penulis menyadari bahwa karya tulis ini belum sempurna dan memiliki banyak kekurangan. Penulis sangat terbuka dan menghargai kritik dan saran yang dapat membangun agar dalam penelitian-penelitian selanjutnya dapat menjadi lebih baik.

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.

- 1) Kepada Orang Tua penulis, Benny Benyamin Sundjaja dan Lilis Ratna Komala yang telah memberikan dukungan moral tiap harinya, dukungan finansial serta kepercayaannya yang membuat penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
- 2) Kepada kakak dan adik penulis, Johan, Veren dan Gina, yang sudah memberikan semangat kepada penulis.
- 3) Ibu Inge Barlian, Dra., Ak., M.Sc., selaku dosen wali yang sudah banyak membantu saat perwalian dan memberikan dukungan kepada penulis. Terimakasih banyak Bu.
- 4) Bapak Dr. F.X Supriyono, Drs., MM., selaku dosen pembimbing yang sudah membimbing penulis dari seminar hingga skripsi, terimakasih banyak Pak.
- 5) Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si., selaku Ketua Prodi Manajemen, yang sudah memberikan dukungan dan juga semangat kepada penulis, dan sudah mau direpotkan oleh penulis juga, terimakasih banyak Bu.
- 6) Kepada pihak Tata Usaha dari loket 1 sampai loket 5, terimakasih selalu ada disetiap saat, sehat selalu untuk bapak dan ibu.
- 7) Sahabat Batman, Menchen, Sandro, Harry, Jonas, Dana, Bang Anton, Erick, Bara, Teddy, Angga, Kaks Natan, terimakasih sudah memberikan banyak

pelajaran, pengalaman dan momen berharga, terima kasih atas dukungan dan doanya.

- 8) Sahabat Punctut, Arthur, Ronny, Ricky, Aalvar, terimakasih banyak kawan!
- 9) Sahabat SC, Teja, Khrisna, Abah, Mamang, Ega, Ribok, Aldian, Rendy, Ikhsan, Brey, Kemalads, pasukan gabut tiada tara yang selalu ada di SC, terima kasih banyak!
- 10) Geng Suka-suka, Dacost, Caplin, Edo, Sidqy, Arney, Dugong, Shaka, Yogi, Ilan kalian suka-suka.
- 11) Personil band Nu Suflet, Yoga, Victor, Algi, Marvel dan crew Aldinan Nando, terimakasih sudah mengisi banyak panggung selama di UNPAR, terimakasih banyak.
- 12) Sahabat FRCB, Derry, Martin, Jaya, Hera, Richad, dan yang lainnya, terima kasih!
- 13) Kepada 3 Sekawan, Indira dan Anind yang sudah memberikan dukungan dan lulus duluan, tinggal tunggu lamaran, terimakasih atas doanya dan semangatnya!
- 14) Untuk Farida, Aline, Dewi, Gia, Nia dan Kembar Jela & Jelly, makasih atas petuah-petuah yang luar biasanya!
- 15) Mene' 11, makasih sudah bisa berkenalan dengan kalian walaupun gak semua. Makasih.
- 16) Para Tenaga Pengajar yang sudah mengajar penulis, mudah-mudahan ilmu yang diberikan dapat berguna bagi penulis.
- 17) Kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan, terimakasih buat yang mendoakan penulis sehingga lancar dalam skripsi ini.

Bandung, 11 Januari 2018

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang Penelitian	1
1.2.Rumusan Masalah Penelitian	4
1.3.Tujuan Penelitian.....	4
1.4.Kerangka Pemikiran	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1.Manajemen Sumberdaya Manusia	8
2.1.1. Definisi Sumberdaya Manusia.....	8
2.1.2. Aktivitas Manajemen Sumberdaya Manusia	9
2.1.3. Fungsi-fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia.....	12
2.1.4. Lingkungan Eksternal.....	12
2.2.Teoris Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan	13
2.2.1. Tipologi Kepemimpinan.....	17
2.2.2. Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional	20
2.3.Kepuasan Kerja	22
2.3.1. Penyebab Kepuasan Kerja.....	23
2.3.2. Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja.....	24
2.3.3. Teori Kepuasan Kerja	25
2.3.4. Konsekuensi Potensial dari Kepuasan Kerja	30
2.3.5. Pedoman untuk meningkatkan kepuasan kerja	31

BAB 3	METODE DAN OBJEK PENELITIAN	34
	3.1. Metode Penelitian	34
	3.1.1. Jenis Penelitian	34
	3.1.2. Populasi.....	34
	3.1.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	35
	3.1.4. Operasionalisasi Variabel	36
	3.1.5. Pengukuran Variabel.....	40
	3.1.6. Analisis Data	41
	3.1.7. Uji Validitas dan Reliabilitas	41
	3.1.8. Data Responden	45
	3.2. Objek Penelitian	50
	3.2.1. Latar Belakang Perusahaan.....	50
	3.2.2. Visi dan Misi.....	53
	3.2.3. Struktur Organisasi Perusahaan	53
BAB 4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
	4.1. Hasil Penelitian.....	56
	4.1.1. Analisis Deskriptif.....	56
	4.1.2. Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	57
	4.1.3. Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja	59
	4.1.4. Analisis Verifikatif.....	64
	4.1.4.1. Uji Asumsi Klasik.....	64
	4.1.4.2. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan HTH.....	67
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN	73
	5.1. Kesimpulan.....	73
	5.2. Saran.....	73
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN	
	RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Job Facets That Play a Part in Determining Job Satisfaction.....	26
Tabel 3. 1	Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan.....	37
Tabel 3. 2	Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja.....	38
Tabel 3. 3	Hasil Uji Validitas Variabel X.....	42
Tabel 3. 4	Hasil Uji Validitas Variabel Y.....	43
Tabel 3. 5	Hasil Uji Reliabilitas.....	45
Tabel 3. 6	Jenis Kelamin Responden.....	46
Tabel 3. 7	Usia Responden.....	47
Tabel 3. 8	Rata-rata Pengeluaran Responden Per Bulan.....	48
Tabel 3. 9	Pengalaman Kerja Responden.....	49
Tabel 3. 10	Pendidikan Formal Responden.....	50
Tabel 4. 1	Kriteria Pengklasifikasian Persentase Skor Tanggapan Responden.....	56
Tabel 4. 2	Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	57
Tabel 4. 3	Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	59
Tabel 4. 4	Uji Normalitas.....	65
Tabel 4. 5	Hasil Estimasi Persamaan Regresi.....	67
Tabel 4. 6	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	68
Tabel 4. 7	Koefisien Korelasi.....	69
Tabel 4. 8	Koefisien Determinasi.....	70
Tabel 4. 9	Uji T.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1	Bagan Kerangka Pemikiran.....	6
Gambar 2. 1	Two-factor Theory of Job Satisfaction.....	28
Gambar 3. 1	Grafik Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Gambar 3. 2	Grafik Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Gambar 3. 3	Grafik Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Rata-rata Pengeluaran.....	48
Gambar 3. 4	Grafik Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	49
Gambar 3. 5	Bagan Organisasi House The House.....	54
Gambar 4. 1	Garis Kontinum Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	59
Gambar 4. 2	Garis Kontinum Variabel Kepuasan Kerja.....	64
Gambar 4. 3	Grafik Scatterplot.....	66
Gambar 4. 4	Grafik Penolakan dan Penerimaan Ho Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja.....	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumberdaya manusia merupakan modal yang paling berharga bagi perusahaan dibandingkan dengan yang lainnya karena sumberdaya manusia adalah yang menggerakkan organisasi perusahaan. Selain itu, tanpa adanya sumberdaya yang berkualitas, perusahaan belum tentu mampu bertahan dalam persaingan. Perusahaan dengan dukungan kerjasama sumberdaya manusia di dalamnya berusaha untuk mencapai tujuan organisasi sehingga dapat bertahan dalam persaingan, berusaha menumbuhkan serta mengembangkan organisasinya. Keberlangsungan hidup dan pertumbuhan suatu organisasi tidak hanya ditentukan dari segi pengelolaan keuangan, produksi ataupun pemasarannya saja, akan tetapi ditentukan juga oleh berhasil tidaknya suatu perusahaan mengelola sumberdaya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut.

Mengelola sumberdaya manusia di dalam suatu organisasi tidaklah mudah karena melibatkan berbagai elemen. Elemen yang terlibat adalah karyawan, pimpinan, serta sistem yang dijalankan oleh organisasi. Sinergi dari hal-hal tersebut diharapkan mampu memunculkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik karyawan ataupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Lingkungan kerja yang kondusif itulah yang diharapkan mampu menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Hellriegel dan Slocum (2009:56), organisasi dengan karyawan yang puas cenderung lebih efektif daripada organisasi dengan karyawan yang tidak puas. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dan dikelola oleh perusahaan.

Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana orang menemukan pencapaian yang terpenuhi dalam pekerjaan mereka (Hellriegel dan Slocum, 2009:53),

bisa positif atau negatif (Greenberg, 2011:220). Kepuasan kerja memiliki banyak manfaat bagi perusahaan. Manfaat dari kepuasan kerja bagi organisasi adalah untuk mengurangi keluhan karyawan, tingkat ketidakhadiran, tingkat keluar karyawan dengan dampaknya, serta memperbaiki ketepatan waktu dan moral para pekerja.

House The House (HTH) yang menjadi objek penelitian penulis merupakan suatu industri kreatif di Kota Bandung yang bergerak di bidang konsultan serta jasa pembuatan desain serta arsitektur yang mengkhususkan diri dalam lingkungan serta budaya strategi regenerasi untuk daerah perkotaan dan pedesaan. House The House merupakan sub-bisnis dari PT. Hasta Triyasa Humaniora yang terbentuk pada tahun 2011. Tujuan utama terbentuknya House The House adalah untuk meningkatkan *income* perusahaan, membantu PT. Hasta Triyasa Humaniora dalam menjalankan setiap *event*-nya serta meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

House The House juga memiliki beberapa aktivitas atau program kerja yang dikerjakan oleh divisinya masing-masing. Saat ini terdapat 3 divisi utama yang mengerjakan program kerja atau proyek HTH, berikut adalah divisi-divisi tersebut:

1. BI (*Branding & Identity*)
2. BE (*Built Environment*)
3. CS (*Cultural Strategy*)

BI merupakan divisi yang terfokus pada pembuatan logo atau segala macam yang berhubungan dengan pengenalan merek maupun identitas dari perusahaan klien/konsumen yang berhubungan dengan visi merek dari klien. Sedangkan BE adalah divisi yang terfokus pada pembuatan desain arsitektur maupun interior yang sesuai dengan permintaan klien/konsumen. Divisi ini pun memberikan beberapa sudut pandang tambahan selain dari perspektif klien/konsumen untuk mengoptimalkan tujuan dari klien/konsumen. Kemudian CS, divisi ini memiliki tujuan untuk fokus serta melakukan riset secara dalam yang nantinya akan digunakan untuk mengembangkan pemahaman yang lebih dalam mengenai interaksi manusia. Dalam rangka untuk mengatasi fenomena yang belum teridentifikasi menggunakan strategi keterlibatan. Pendekatan yang baik merupakan cara terbaik untuk membawa inovasi dalam masyarakat.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam mewujudkan kesejahteraan karyawan. HTH sudah melakukan beberapa upaya untuk memelihara kepuasan kerja antara lain menyelenggarakan kegiatan yang ditujukan untuk meningkatkan rasa kebersamaan dan memberikan bonus atas prestasi karyawan. Meskipun demikian, sejauh ini HTH belum pernah melakukan pengukuran terhadap kepuasan kerja karyawan untuk melihat apakah karyawan sudah merasa puas atau belum puas pada aspek-aspek tertentu. Padahal informasi yang dapat diperoleh dari hasil pengukuran tersebut, sangat diperlukan untuk menentukan usaha selanjutnya dalam memelihara atau meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Peningkatan kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi, termasuk HTH, tidak bisa dilepaskan dari peran seorang pimpinan. Kepemimpinan merupakan kunci utama yang memiliki peran penting dalam keberlangsungan hidup suatu perusahaan, termasuk dalam hal pengelolaan kepuasan kerja karyawan. Pimpinan suatu perusahaan diharapkan mampu untuk menciptakan kondisi yang dapat memuaskan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan tidak hanya mampu bekerja, tetapi juga bersedia menuju ke arah pencapaian tujuan dan pengembangan organisasi.

Setiap pimpinan mempunyai cara sendiri untuk mengarahkan serta mengelola bawahannya. Dalam arti lain, satu pimpinan dengan pimpinan yang lainnya mungkin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Gaya kepemimpinan menggambarkan bagaimana seorang pimpinan memerintah, memberi keputusan, membangun hubungan dengan karyawan dan kegiatan lainnya yang berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan dari atasan dapat menimbulkan perasaan atau emosi serta tindakan respon tertentu dari bawahannya, termasuk didalamnya rasa puas atau tidak puas dalam bekerja di perusahaan tersebut. Diantara beberapa gaya kepemimpinan, menurut penulis gaya kepemimpinan yang menarik untuk diteliti adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional cenderung menekankan pada hubungan antara atasan dan bawahannya yang dapat memacu motivasi dari dalam diri karyawan (motivasi intrinsik) serta berpandangan masa depan.

Seorang pimpinan yang efektif bukan hanya dilihat dari seberapa besar kekuasaan yang dimilikinya untuk mempengaruhi pelaksanaan tugas karyawan, tetapi

juga ditunjukkan oleh besarnya perhatian pimpinan tersebut terhadap kebutuhan dan kepuasan bawahannya. Manajer yang efektif membantu orang-orang untuk memperoleh kinerja dan kepuasan kerja yang tinggi (Schermerhorn, Jr, Osborn, Uhl-Bien, G. Hunt, 2012:11). Kepemimpinan yang efektif serta kepuasan kerja karyawan merupakan dasar untuk mencapai kesuksesan organisasi. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung mengerahkan usaha yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas mereka dan mengejar kepentingan organisasi. Meskipun demikian, Schermerhorn, Jr et al mengingatkan bahwa setiap karyawan juga berkontribusi dalam menciptakan kepuasan kerjanya. Pimpinan HTH menyadari pentingnya melakukan pengukuran terhadap kepuasan kerja dan meminta penulis untuk meneliti hal tersebut. Latar belakang yang sudah dipaparkan, mendorong penulis untuk melakukan penelitian ini yang mengukur kepuasan kerja karyawan HTH serta mengkaji pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja tersebut. Judul penelitian ini adalah “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di House The House (PT. Hasta Triyasa Humaniora)*”.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka dirumuskan beberapa permasalahan yang dibahas, diselidiki dan dijawab dalam penelitian, yaitu sebagai berikut:

- 1) Bagaimana persepsi karyawan tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan pada HTH?
- 2) Bagaimana kepuasan kerja karyawan di HTH?
- 3) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Mengetahui gambaran faktual secara umum tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan pada HTH.
- 2) Mengetahui gambaran faktual secara umum tingkat kepuasan kerja karyawan HTH.
- 3) Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

1.4. Kerangka Pemikiran

Keberhasilan atau bertahan tidaknya suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada sumberdaya yang ada di dalamnya. Sumberdaya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam menjaga keberlangsungan hidup suatu organisasi karena manusia-lah yang menjalankan aktivitas yang ada di dalamnya. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pimpinan yang mampu mengelola sumberdaya organisasi tersebut yang dipimpinnya. Bila sumberdaya tersebut dikelola dengan baik maka tujuan organisasi dapat dicapai.

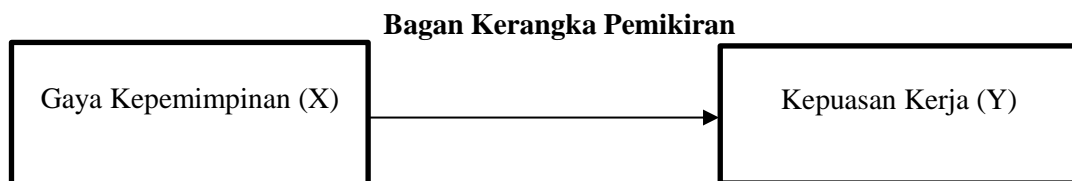
Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dapat memengaruhi kebijakan serta aktivitas yang berlangsung dalam perusahaan, termasuk juga pada kepuasan kerja dari karyawan (bawahannya). Hal tersebut berpengaruh karena apa yang diperoleh karyawan, peraturan yang berlaku, cara pengerjaan tugas dan yang lainnya dipengaruhi oleh pimpinannya walaupun mungkin untuk beberapa hal tertentu sudah ada standar nasionalnya. Hubungan antara pimpinan dan bawahannya pun mempengaruhi kepuasan dari bawahannya tersebut. Kepuasan karyawan penting untuk dikelola dan dijaga oleh pimpinan organisasi karena karyawan yang puas biasanya cenderung lebih akan mengabdikan dirinya pada organisasi tersebut. Selain itu juga, bila karyawan tidak merasa puas dapat memicu terjadinya hal-hal yang dapat merugikan pihak organisasi, misalnya malas bekerja, mogok kerja, atau hal yang tidak diinginkan lainnya.

Pengertian kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan dari bagaimana pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting (Luthans, 2011:141). Salah satu teori kepuasan kerja adalah teori dua faktor yang dikembangkan

oleh Herzberg. Herzberg (dalam Greenberg, 2011:220) yang menjelaskan bahwa dalam kepuasan kerja dijelaskan oleh dua faktor yakni faktor higienis (faktor pemeliharaan) dan faktor motivasi. Faktor higienis harus ada untuk menjaga tingkat kepuasan karyawan, bila faktor-faktor tersebut tidak ada maka akan mengakibatkan rasa tidak puas pada diri karyawan. Dengan demikian, faktor higienis menjadi dasar terciptanya kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor higienis terdiri dari kualitas pengawasan atau hubungan dengan atasan, gaji atau upah, kebijakan perusahaan, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan stabilitas pekerjaan. Sedangkan faktor motivasi menjelaskan peningkatan kepuasan, bila faktor motivasi itu ada, maka kepuasan karyawan akan meningkat, tetapi bila hal tersebut tidak ada bukan menjadi tidak puas, hanya saja tidak meningkatkan kepuasan yang sudah ada. Faktor motivasi terdiri dari kesempatan promosi, kesempatan mengembangkan diri, dikenal, tanggung jawab dan pencapaian.

Penelitian yang mengkaji kepuasan kerja karyawan dan pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan terhadap kepuasan kerja dalam suatu perusahaan dapat mengidentifikasi keberhasilan atau kekurangan dari usaha pimpinan dalam memelihara dan meningkatkan kepuasan kerja. Kerangka pemikiran penelitian ini secara ringkas dapat digambarkan dalam bagan sebagai berikut:

Gambar 1. 1



Dengan menggunakan penjelasan kerangka pemikiran di atas, penulis menarik suatu hipotesis awal penelitian ini, yaitu gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dimana variabel X terdiri dari gaya kepemimpinan transformasional dan variabel Y adalah kepuasan kerja. Berdasarkan rumusan masalah, latar belakang serta kerangka pemikiran, maka penulis ingin menguji hipotesis penelitian ini:

- Pengujian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dilakukan dengan pengujian terhadap hipotesis penelitian:
 - H_a : ada pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan transformasional (X) terhadap kepuasan kerja (Y).

Pengujian hipotesis pengaruh tersebut dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana.