

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Definisi pemimpin menurut Winardi dalam Rivai (2014) menyatakan pemimpin itu adalah “Seseorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinya untuk mengerahkan upaya bersama ke arah pencapaian sasaran-sasaran tertentu.

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Gunawan, 2019). Gaya kepemimpinan merupakan salah satu posisi kunci dimana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan dan menunjukan kemampuannya agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Menurut Toha dalam Rivai (2014), gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Sedangkan menurut Goetsch dan Davis dalam Rivai (2014) gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab total terhadap usaha mencapai atau melampaui tujuan organisasi. Gaya Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian

yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Kartono, 2008).

Menurut Siagian dalam Edwin (2013), gaya kepemimpinan adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, watak, dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain. Sedangkan menurut Soekarso dalam Heryani & Kumala (2020), definisi gaya kepemimpinan dapat diuraikan sebagai berikut (1) Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam mempengaruhi para anggota dan pengikut (2) Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah usaha seseorang yang disertai tugas sebagai pimpinan, untuk mengatur, mempersatukan dan menggerakkan bawahannya secara bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada hakikatnya kepemimpinan merupakan berasal dari pribadi pemimpin itu agar bisa mempengaruhi orang lain. Dengan mempengaruhi bawahannya, seorang pemimpin berharap bawahannya bisa bergerak dalam suatu ikatan tertentu aktivitas terarah, sadar dan bekerjasama dengan penuh tanggung jawab atas pekerjaannya tersebut.

### **2.1.2 Tipe Gaya Kepemimpinan**

Menurut Robbins dalam buku *Management Seven Edition* yang dialih bahasa oleh Hermaya (2015), ada beberapa gaya atau Style kepemimpinan

yang banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku pengikut-pengikutnya, diantaranya:

### **1. Tipe Otokrasi/Otoriter**

Otokrasi berasal dari kata oto yang berarti sendiri dan kratos berarti pemerintah. Jadi otokrasi adalah mempunyai pemerintah dan menentukan sendiri. Otokrasi merupakan Pemerintahan atau kekuasaan yang dipegang oleh seseorang yang berkuasa secara penuh dan tidak terbatas masanya. Sedangkan yang memegang kekuasaan disebut otokrat yang biasanya dijabat oleh pemimpin yang berstatus sebagai raja atau yang menggunakan sistem kerajaan.

### **2. Tipe Laissez-Faire**

Dalam tipe kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin tidak memberikan kepemimpinannya, dia membiarkan bawahannya berbuat sekehendaknya. Pemimpin sama sekali tidak member control dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya. Pembagian tugas dan kerjasama diserahkan sepenuhnya kepada bawahannya tanpa petunjuk dan saran-saran dari pemimpin.

### **3. Tipe Demokratis**

Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan berdasarkan demokrasi yang pelaksanaannya disebut pemimpin partisipasi (*participative leadership*). Kepemimpinan partisipasi adalah suatu cara pemimpin yang kekuatannya terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok. Bentuk kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting. Setiap orang akan dihargai dan

dihormati sebagai manusia yang memiliki kemampuan, kemauan, pikiran, minat, perhatian dan pendapat yang berbeda antarsatu dengan yang lainnya. Oleh karena itu setiap orang harus dimanfaatkan dengan mengikutsertakannya dalam semua kegiatan organisasi. Keikutsertaan itu disesuaikan dengan posisinya yang masing-masing memiliki wewenang dan tanggung jawab bagi tercapainya tujuan bersama.

#### **4. Tipe Situasional**

Gaya kepemimpinan, Secara langsung maupun tidak langsung mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan atau pegawai. Gaya kepemimpinan yang termasuk di dalam lingkungan organisasi merupakan faktor potensi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dewasa ini, banyak para ahli yang menawarkan gaya Kepemimpinan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dimulai dari yang paling klasik yaitu teori sifat sampai kepada teori situasional.

##### **2.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan**

Gunawan (2019) mengungkapkan bahwa indikator gaya kepemimpinan yaitu motivasi diri, keyakinan, kealihan, perilaku, integrasi dan etika yang akan dijabarkan sebagai berikut:

##### **1. Motivasi Diri**

Motivasi diri merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh seorang pemimpin bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian tujuan

perusahaan, karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

## 2. Keyakinan

Keyakinan merupakan modal yang penting dalam kepemimpinan. Dengan keyakinan yang tinggi, seorang pemimpin akan memiliki keberanian untuk mengambil keputusan sulit dan menularkan semangat positif bagi anggota tim.

## 3. Keahlian

Seorang pemimpin adalah sosok figur yang didambakan oleh para pengikutnya, karena itu setiap langkah dan perilakunya harusnya menjadi teladan. Seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki keahlian diatas pengikutnya, bawahannya atau masyarakat pada umumnya. Singkatnya seorang pemimpin harus memiliki kelebihan atau nilai positif dibandingkan dengan yang lainnya.

## 4. Perilaku

Perilaku kepemimpinan merupakan karakteristik pemimpin yang ditunjukkan melalui tindakan interaksi dengan karyawan atau bawahannya seperti bersikap adil, bersikap tenang dalam menyelesaikan sebuah masalah, dan dapat memberikan teladan perilaku yang baik bagi para anggotanya.

## 5. Integrasi dan Etika

Integritas dan etika adalah sebuah karakter kepemimpinan yang akan membentuk seorang pemimpin untuk berlaku jujur, adil, dan dapat dipercaya serta mampu menjadi panutan sehingga menjadikannya sebagai

sosok yang berwibawa dan disegani dalam menjalankan kepemimpinan tersebut.

#### **2.1.4 Pengertian Lingkungan Kerja**

Nitisemito (2015) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. Sedangkan menurut Ahyari (2015) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja.

Menurut Mardiana (2005) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Afandi (2016) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017) menyebutkan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

### **2.1.5 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayati (2017) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

#### **1. Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja langsung yaitu yang berhubungan secara langsung dengan karyawan seperti ukuran ruang kerja, meja, kursi, computer dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja tidak langsung atau perantara yaitu lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan misalnya sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

## 2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja yang terjadi di lingkungan kerja seperti hubungan sesama rekan kerja, hubungan bawahan dengan atasan maupun sebaliknya.

### 2.1.6 Indikator Lingkungan Kerja

Yuliantari (2020) mengungkapkan bahwa indikator lingkungan kerja yaitu hubungan karyawan, tingkat kebisingan lingkungan kerja, peraturan kerja, penerangan yang akan dijabarkan sebagai berikut:

#### 1. Hubungan Karyawan

Hal ini dimaksudkan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 2. Tingkat Kebisingan Lingkungan

Kebisingan lingkungan kerja adalah semua bunyi atau suara yang tidak dikehendaki yang dapat mengganggu konsentrasi kerja. Sifat suatu kebisingan ditentukan oleh intensitas suara, frekuensi suara, dan waktu terjadinya kebisingan.

#### 3. Peraturan Kerja

Peraturan merupakan tahapan dalam tata kerja tentang bagaimana mengelola sebuah pekerjaan, yang mengandung pengertian tentang apa,



untuk apa, dan bagaimana pekerjaan harus diselesaikan sehingga membentuk suatu pola yang dapat dengan tepat menyelesaikan sebuah pekerjaan.

#### 4. Penerangan

Penerangan yang baik adalah penerangan yang memungkinkan tenaga kerja melihat pekerjaan dengan teliti, cepat dan tanpa upaya yang tidak perlu. Penerangan yang cukup dan diatur secara baik juga akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

##### **2.1.7 Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno (2017) istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Secara teoritis pengertian kepuasan kerja telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Salah satunya yaitu menurut Sudarmanto (2009) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan

oleh instansi. Setiap karyawan tentu saja ingin mendapatkan rasa puas atas pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Afandi, 2016).

Sementara itu pendapat lain tentang kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Hasibuan (2017), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge (2015) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sedangkan kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan

karyawan (senang atau tidak senang) terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya, seperti senang dengan imbalan yang diberikan, senang terhadap kerjasama antar karyawan, dan hal-hal lainnya.

### **2.1.8 Teori Tentang Kepuasan Kerja**

Terdapat beberapa teori yang menjelaskan tentang kepuasan kerja, diantaranya adalah:

#### **1. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)**

Kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivator dan *hygiene factor*. Kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan.

Sebaliknya ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika faktor tersebut tidak terpenuhi, maka karyawan tidak akan puas. Namun jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

#### **2. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepansi Theory*)**

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi apa yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, tetapi

merupakan discrepancy yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

### **3. Teori Keadilan (*Equity Theory*)**

Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan tetapi bisa juga tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang maka akan menimbulkan ketidakpuasan.

#### **1.1.9 Indikator Kepuasan Kerja**

Afandi (2018) mengungkapkan indikator kepuasan kerja yaitu isu pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan yang akan dijabarkan sebagai berikut:

##### **1. Isi Pekerjaan**

Isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah telah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan Kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

## 2.2 Landasan Empiris

Berikut ini jurnal-jurnal rujukan yang dijadikan acuan dalam penelitian ini.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Ani Khuryatul Abadiyah (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja	Alat analisis menggunakan metode analisa	Penelitian ini menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif

		Karyawan pada PT Columbia Cabang Palu	regresi berganda dan menggunakan koefisien determinasi uji F dan uji T	dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Columbia Cabang Palu
2	Slamet Soebagiyo (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Politeknik Negeri Batam	Analisa data menggunakan regresi linear berganda	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Politeknik Negeri Batam; 2. Lingkungan kerja dalam hal ini rekan sekerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan Politeknik Negeri Batam; 3. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja (rekan sekerja) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Politeknik Negeri Batam
3	Riza Yonita (2021)	Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN(Persero) Solok Selatan	Analisa data menggunakan uji linier berganda, uji hipotesis, uji koefisien determinasi , uji t dan uji f.	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinani terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Solok Selatan Hasil penelitian variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja

4	Angkiat (2022)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Warna Warni Kreasi	Analisa data menggunakan regresi linear berganda	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Warna Warni Kreasi.
5	Delvi Vahera (2021)	Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Alat analisis referesi linier berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Sawitindo Mas.
6	Sri Nurwati (2021)	Determinasi kepuasan kerja dan kinerja pegawai: kompensasi dan lingkungan kerja (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia)	Alat analisis referesi linier berganda dan uji asumsi klasik	Hasil dari penelitian ini bahwa kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai; Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
7	Kartika Yuliantari (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta	Alat analisis referesi linier berganda dan uji asumsi klasik	Hasil pengolahan data atau output penelitian diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara Lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara Lingkungan kerja dengan kinerja

8	Zackharia Rialm (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan	Analisis regresi linear sederhana	Hasil dari penelitian ini gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor suku dinas kependudukan dan pencatatan sipil Jakarta selatan
9	Astuti & Iverizkinawati (2018)	Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan.	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan.
10	Suharno Pawirosumarto (2016)	<i>The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia</i>	<i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>	<i>The results show that work environment, leadership style and organizational culture have a positive and significant impact on job satisfaction, but only the leadership style has a positive and significant effect on the employee performance. Job satisfaction does not give a significant and positive effect on employee performance and it is not a mediating variable</i>
11	Nurul Qomariah (2020)	<i>The Impact of Leadership Style, Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance</i>	<i>Partial Least Square (PLS)</i>	<i>The result of hypothesis testing indicate that leadership style has a significant effect on employee performance. work environment has a significant effect on employee performance,</i>



				<i>job stasification has a significant effect on employee performance</i>
12.	Hari Gunawan (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. KMPlus	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan sebesar 31,1%.

Berdasarkan Tabel 2.1 di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa persamaan dan perbedaan yang terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini, baik variabel maupun objeknya. Lalu, hasil penelitian-penelitian di atas dapat digunakan sebagai acuan dalam mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru dan menunjukkan keorisinilitasan dari penelitian yang sedang dilakukan.

## 2.3 Pengembangan Hipotesis

### 2.3.1

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja**

Hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja mendukung teori yang dikemukakan oleh Singh dan Jain (2013) yang mengatakan tingkat kepuasan kerja dalam pekerjaan dapat ditentukan oleh gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan meningkatkan yang demokratis atau transformasional meningkatkan hubungan antar sesama karyawan dan atasan. Hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan sangat berpengaruh bagi kepuasan kerja karyawan karena pada dasarnya atasan yang memberikan arahan serta motivasi untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.

Pemimpin yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat akan dapat memuaskan bawahannya, sehingga pegawai menjadi lebih giat bekerja dan kinerja pegawai dapat terbentuk. Penelitian yang dilakukan oleh

Abadiyah (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan pada PT Columbia Cabang Palu. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soebagiyo (2021) dimana hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Politeknik Negeri Batam, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>1</sub> : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan *leasing* di Bandar Lampung**

### **2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Nitisemito (2015) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan yang dapat menimbulkan prestasi kerja yang menguntungkan bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. sedangkan jika perusahaan tidak dapat memberikan dan menyediakan lingkungan kerja yang tidak dapat memuaskan karyawannya, maka akan dapat mengurangi semangat kerja dimana karyawan akan merasa sangat terpaksa dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan ikut menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh Yonita (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Solok Selatan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Nurwati (2021) dengan hasil

penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan *leasing* di Bandar Lampung**

### **2.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang tepat dalam organisasi yang bersangkutan. Perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kepuasan karyawan. Dalam penelitian Puni, Ofei, dkk (2014), kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan. Pimpinan bijak dalam menentukan hubungan dengan karyawan, pimpinan menentukan pola dan saluran komunikasi dengan baik, pimpinan menguraikan rinci pekerjaan secara baik, pimpinan memiliki nilai persahabatan yang baik dengan karyawan, pimpinan mempercayai karyawan, dan pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Sari, Muis, dkk (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan membuat karyawan merasa betah untuk melaksanakan kewajiban dan juga sebagai penunjang untuk meningkatkan kinerja, serta tercipta lingkungan kerja yang baik pun memengaruhi kondisi karyawan, seperti hubungan karyawan, tingkat kebisingan lingkungan, peraturan kerja

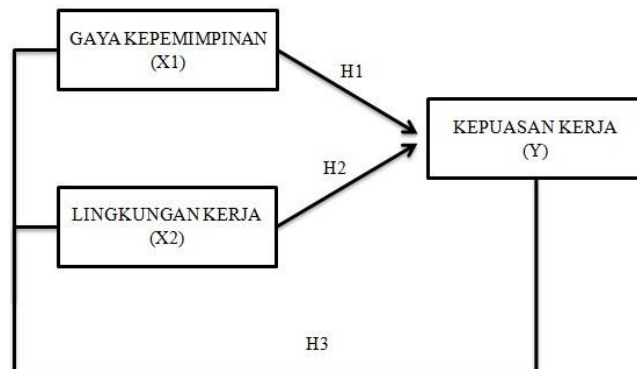
dan penerangan (Budianto & Kartini, 2017). Pendapat lain dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Dhermawan (2012) bahwa lingkungan kerja yang mencakup hubungan kerja yang harmonis, target yang jelas, iklim kerja yang dinamis, fasilitas kerja yang layak juga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Angkiat, 2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Warna Warni Kreasi. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Iverizkinawati (2018), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>3</sub> : Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan *leasing* di Bandar Lampung**

#### **2.4 Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan uraian di atas untuk memperjelas variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan pelanggan dalam penelitian ini, maka penulis akan mengajukan kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Setelah menganalisis kerangka pemikiran di atas, maka rumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1.  $H_1$  : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan *leasing* di Bandar Lampung.
2.  $H_2$  : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan *leasing* di Bandar Lampung.
3.  $H_3$  : Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan *leasing* di Bandar Lampung.