

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam organisasi dalam memberikan kepuasan terhadap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dikatakan demikian, karena gaya kepemimpinan ialah strategi seorang pemimpin untuk menjalankan perusahaannya dengan berbagai cara sesuai pada gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan masing-masing serta yang menjadi penentu bagaimana nasib suatu organisasi dengan berbagai keputusan-keputusan yang diambil.

Gaya kepemimpinan juga merupakan suatu proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Definisi lain kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengendalikan pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain. Tujuan kepemimpinan adalah membantu orang untuk menegakkan kembali, mempertahankan dan meningkatkan motivasi mereka. Berbagai definisi mengenai gaya kepemimpinan yang telah dikemukakan.

selain itu, Perbedaan-perbedaan diantara para peneliti mengenai teori mereka tentang gaya kepemimpinan menimbulkan perbedaan-perbedaan didalam pemilihan fenomena untuk melakukan penyelidikan dan kemudian menimbulkan perbedaan-perbedaan dalam menginterpretasikan hasil-hasilnya.

Jadi dapat disimpulkan gaya kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, maka paling tidak ada tiga implikasi penting, yaitu:

1. Proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
2. Seni mempengaruhi dan mengerahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.
3. Kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi dan mengerahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan

Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku yang dibuat sedemikian rupa untuk mempengaruhi anggotanya supaya dapat memaksimalkan produktivitas yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja dan tujuan organisasi dapat dicapai dengan optimal.

2.2 Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan

Terdapat lima faktor inti yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu dari karakteristik individu, lingkungan organisasi, situasi dan kondisi, anggota tim, dan tuntutan eksternal.

1. Karakteristik Individu

Karakteristik atau psikologis seorang individu mampu mempengaruhi gaya kepemimpinan, mulai dari kepercayaan diri, empati, integritas, dan kharisma. Misalnya, ketika seseorang percaya diri bahwa dirinya mampu memimpin maka seseorang akan memiliki karakter yang lugas dan berani dalam memimpin. Hal ini biasanya didasari juga oleh seberapa baik pengalaman, pengetahuan, nilai, dan prinsip seseorang dalam dunia kerja. Maka, penting untuk seorang pemimpin untuk menguasai bidang tertentu atau memiliki pengetahuan leadership dalam suatu industri karena pada akhirnya akan mempengaruhi bagaimana cara mereka memimpin.

2. Lingkungan Organisasi

lingkungan organisasi adalah faktor yang berasal dari budaya organisasi, struktur organisasi, dan kebijakan atau prosedur dalam suatu organisasi. Budaya perusahaan dan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi dalam mempengaruhi bagaimana seseorang harus bertindak dalam memimpin.

3. Situasi dan Kondisi

Perlu dicatat bahwa gaya kepemimpinan dapat berubah dalam situasi dan kondisi tertentu. Misalnya, ketika seorang pemimpin menghadapi tantangan dan krisis atau tugas dan tujuan yang memiliki kesulitan tertentu. Pemimpin perlu mengadaptasi gaya kepemimpinan berdasarkan situasi, seperti dalam menghadapi krisis atau perubahan mendadak.

4. Anggota Tim

Kemampuan dan keterampilan individu dalam tim adalah faktor kunci dalam memahami gaya kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang memahami kekuatan dan kelemahan setiap anggota timnya dapat mengalokasikan tugas dan tanggung jawab dengan bijaksana, memastikan bahwa tim dapat berfungsi secara optimal. Selain itu, pemimpin yang memahami apa yang memotivasi anggota tim juga dapat menentukan pendekatan kepemimpinan yang sesuai dengan anggota timnya. Ketika pemimpin memahami kebutuhan individu, mereka dapat memberikan dukungan, penghargaan, atau tantangan yang sesuai untuk mempertahankan tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi di dalam tim.

5. Tuntutan Eksternal

Perubahan dalam pasar dan persaingan bisnis dapat memiliki dampak yang signifikan pada organisasi. Maka, seorang pemimpin perlu mampu mengidentifikasi perubahan ini dengan cepat dan mengambil tindakan yang sesuai.

2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Lisa Paramita (2020,p.13) indikator Gaya Kepemimpinan menyatakan sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

3. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

2.4 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

menurut (Latif et al., 2022) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Indriyati, 2022).

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan

2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

1. Penerangan atau cahaya

Penerangan atau cahaya berpengaruh amat besar terhadap kenyamanan di kantor. Oleh sebab itu, banyak perkantoran yang membuat jendela besar dengan sekat antarjendela yang tipis. Meski demikian, penerangan atau

cahaya juga tidak boleh terlalu besar atau kecil. Apabila terlalu besar, hal tersebut akan berdampak buruk karena terlalu menyilaukan. Sementara, apabila terlalu kecil, akan membuat pencahayaan jadi minimal.

2. Temperatur atau suhu ruangan

Setiap manusia memiliki kemampuan beradaptasi di temperatur yang berbeda-beda. Ada yang cenderung kuat di udara dingin dan ada yang cenderung lemah di temperatur panas. Oleh karena itu, temperatur atau suhu ruangan penting untuk diperhatikan

3. Kelembapan

Kelembapan jadi faktor berikutnya yang memengaruhi sebuah kantor. Secara umum, kelembapan berpengaruh atas kadar oksigen di dalam ruangan. Oleh karena itu, semakin lembab, kadar oksigen di dalam ruangan pun akan semakin sedikit.

4. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara berkaitan dengan jumlah oksigen di dalam ruangan. Semakin baik sirkulasi udara, jumlah oksigen di dalamnya akan semakin banyak.

5. Tingkat kebisingan

Tingkat kebisingan boleh jadi salah satu hal yang amat diperhatikan oleh sebuah kantor. Hal ini dikarenakan tingkat kebisingan disebabkan oleh banyak hal, di antaranya adalah langkah kaki, mesin, dan pembicaraan. Tingkat kebisingan tinggi akan berpengaruh pada ketenangan bekerja.

2.6 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Danang Sunyoto (2022) mengemukakan beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, yaitu :

1. Hubungan dengan rekan kerja

Dalam karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seseorang karyawan datangnya dari rekan-rekan kerja maupun atasan. Sedangkan hubungan kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

2. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

3. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan

2.7 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan persepsi yang di rasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut, tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Salah satu hal penting dalam sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja menjadi salah satu indikator untuk menyatakan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam memenuhi suatu kebutuhan karyawannya. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Berbagai macam tugas yang

diberikan pada karyawan akan efektif apabila mereka merasa puas terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut maka kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang melibatkan aspek-aspek dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan dimana ia bekerja yang bersifat positif mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

2.8 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena kepuasan yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, banyak faktor-faktor yang memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Gilmer (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan

untuk maju Karyawan akan diberi kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja. Apabila karyawan mampu meningkatkan kerjanya dengan baik akan diberikan gaji tambahan sesuai dengan hasil kerjanya.

2. Keamanan kerja

Faktor ini merupakan keyakinan bahwa posisi seseorang karyawan relatif aman. Jika karyawan aman dalam bekerja tentunya karyawan merasa puas dan terus bekerja dalam organisasi tersebut.

3. Gaji

Gaji merupakan sebagai penentu dari kepuasan kerja, karena bagi setiap karyawan yang bekerja tentunya mengharapkan balas jasa dari perusahaan tersebut.

4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen mampu memberikan situasi dan kondisi stabil akan menentukan karyawan merasa puas melakukan aktivitasnya dalam bekerja.

5. Pengawasan

Jika atasan bersifat acuh tak acuh dan supervisi yang buruk terhadap bawahannya, itu dapat berakibat karyawan bisa turn over dan sering absen waktu kerja.

6. Faktor intrinsik dan pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan masyarakat ketrampilan tertentu sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

8. Aspek sosial

dalam pekerjaan Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan faktor yang penting karena faktor ini bisa menentukan karyawan puas atau tidak puasanya karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen merupakan bagian penting karena melalui komunikasi karyawan berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. Kesiediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami pendapat ataupun prestasi karyawannya berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerjanya.

10. Fasilitas

Di dalam suatu perusahaan apabila fasilitas yang ada di organisasi tersebut terpenuhi akan menimbulkan karyawan merasa puas. Yang termasuk dalam fasilitas itu merupakan fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun dan perumahan

Kepuasan kerja karyawan sangat berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Karena dari faktor tersebut karyawan bisa merasakan puas

atau tidak puas dalam bekerja. Apabila perusahaan mampu memberikan keadaan yang aman dalam bekerja tentunya sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja. Dalam bekerja pimpinan juga berkomunikasi yang baik dan lancar antar karyawan mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

2.9 Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Luthans (2020) Indikator dalam kepuasan kerja adalah dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal nilai yang penting yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Suka tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. Kondisi kerja yang mendukung.

Karyawan peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

3. Tingkat gaji

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengharapan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan

2.10 Peneliti Terdahulu

Untuk mendukung dalam penelitian ini, maka diperlukan jurnal-jurnal rujukan yang dijadikan acuan dalam penelitian ini dari beberapa jurnal terdahulu atau yang sudah ada dan berkaitan dengan judul penelitian serta pokok pembahasan dalam penelitian terdahulu disajikan pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	(Vahera & Delvi, 2021)	Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi(X2) Dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.	Menggunakan 3 variabel yaitu Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung
2	(Simanjunta & Saragih, 2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN II Pabrik Gula Sei Semayang	Dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja secara persial.	Menggunakan 3 variabel yaitu Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung

No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
3	(Zahra Shabrina & Ali Alam, 2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Rejosari	dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa output SPSS 25.0 memiliki nilai t sebesar 4,211 dan nilai signifikansi 0,000 0,05,	Menggunakan 3 variabel yaitu Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung
4	(Khoiriah et al., 2019)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel intervening pada PT.Perkebunan Nusantara XII bagian Pengolahan Karet Kebun Kotta Blater Jember	Berdasarkan hasil analisis data maka Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan di PTPN XII Kebun Kotta Blater Jember.	Menggunakan 3 variabel yaitu Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung
5	(Ya'qub Rakhazoni et al., 2019)	Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Penyadap Karet di PTPN VII Unit Usaha Way Berulu	Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan penyadap karet Afdelling I dan II PT Perkebunan Nusantara VII unit usaha Way Berulu masuk pada kategori sangat puas atau positif.	Menggunakan 3 variabel yaitu Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
6	(Kismoyogi et al., 2019)	Pengaruh Program Pelatihan, Etos Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III	Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, variabel program pelatihan, etos kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Kantor Direksi PTPN III Medan.	Menggunakan 3 variabel yaitu Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung
7	(Citra Lola Melino & Fahmi Muhammad, 2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas, hal ini memberikan dampak positif bagi karyawan untuk bersikap loyal terhadap perusahaan.	Menggunakan 3 variabel yaitu Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung
8	(Rachamatullaily Tinakartika Rinda et al., 2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Pengujian ini dilakukan secara simultan dengan menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dibuktikan dengan nilai f hitung pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja.	Menggunakan 3 variabel yaitu Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung

No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
9	(Nurdin & TjiptoDjuhartono, 2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberi pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Menggunakan 3 variabel yaitu Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung
10	(Martini et al., 2022)	Meningkatkan Kepuasan Kerja Melalui Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi kepemimpinan lebih tinggi daripada lingkungan kerja terhadap motivasi kerja,.	Menggunakan 3 variabel yaitu Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung
11	(Kasra & Ali, 2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja	Hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa kebahagiaan kerja pada karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja dan lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas pekerja.	Menggunakan 3 variabel yaitu Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung

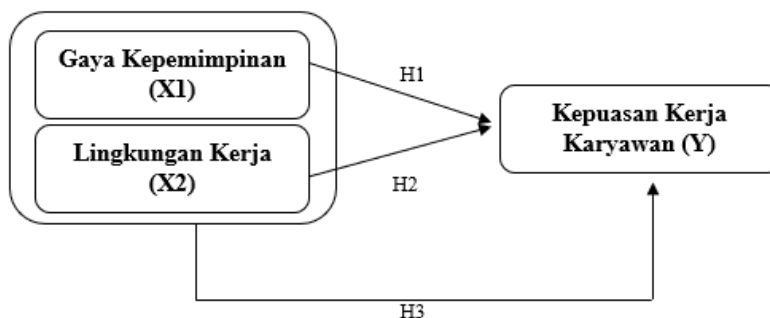
No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
12	(Nurwati, 2021)	Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Kompensasi dan Lingkungan kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)	Pada penelitian ini khusus membahas Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai (Y_1), dan Kinerja Pegawai (Y_2).	Menggunakan 3 variabel yaitu Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung
13	(Amirudin et al., 2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makasar	Dari hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makasar.	Menggunakan 3 variabel yaitu Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung
14	(Jopanda & MSi, 2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Variabel gaya kepemimpinan lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Menggunakan 3 variabel yaitu Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung

No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
15	(Angkiat, 2022)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT.Warna Warni Kreasi	Karena nilai signifikansi dari gaya kepemimpinan $0,001 < 0,05$ maka terdapat hubungan yang signifikan atau nyata antara variabel gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan di PT.Warna Warni Kreasi.	Menggunakan 3 variabel yaitu Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung

Sumber : diolah peneliti

2.11 Karangka Teoritis

Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan bagi kinerja karyawan. Sebab hubungan-hubungan tersebut dapat berdampak langsung kepada kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan perumusan masalah, landasan teori dengan diperkuat oleh peneliti terdahulu bahwa penelitian ini diteliti untuk menilai seberapa berpengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat digambarkan model karangka teoritis penelitian ini sebagai berikut :



Sumber : diolah peneliti

Gambar 2.1 Karangka Teoritis Penelitian

2.12 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan diantaranya adalah.

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan PTPN VII Bandar Lampung.

Ho : Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan PTPN VII Bandar Lampung.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan PTPN VII Bandar Lampung.

Ho : Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan PTPN VII Bandar Lampung.

H3 : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VII Bandar Lampung.

Ho : Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja, tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan PTPN VII Bandar Lampung.