

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam penulisan seminar ini peneliti mencari serta menggali informasi dari penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan, baik dari segi kelebihan dan kekurangan yang sudah ada. Selain itu, dalam penelitian ini peneliti juga menggali informasi dari berbagai sumber seperti jurnal-jurnal dengan tujuan mendapatkan informasi yang telah ada sebelumnya tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul yang penulis gunakan dalam mengumpulkan landasan teori.

2.1.1 Perilaku Kepemimpinan

2.1.1.1 Definisi Perilaku Kepemimpinan

Menurut *handbook of leadership*, perilaku kepemimpinan adalah suatu interaksi antara anggota suatu kelompok. Pemimpin merupakan merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kepemimpinan memiliki potensi besar untuk menjalankan sebuah organisasi sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Sangatlah jelas organisasi publik melayani kepentingan masyarakat secara keseluruhan. Sedangkan organisasi non publik melayani profit atau keuntungan saja/terbatas pada kalangan yang tertentu yaitu nasabah atau pelanggan. Oleh sebab itu sangat di harapkan perilaku kepemimpinan yang kreatif dalam melakukan inovasi serta pengambilan keputusan yang tepat. Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memainkan peranan yang amat penting dalam usaha pencapaian tujuannya (SupriyatinSyahir 2016).

Salah satu topik yang sangat penting untuk di bahas dan diteliti, terutama pengaruh timbulnya kebutuhan akan memimpin dan kepemimpinan disuatu organisasi. Kepemimpinan dipahami sebagai suatu kepribadian seseorang pemimpin yang diwujudkan dalam aktivitas kepemimpinannya dalam kaitannya dengan mengelola tugas dan hubungan dengan bawahan/pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Perilaku kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan yang fokusnya tidak pada sifat-sifat atau karakteristik pemimpin tetapi pada tindakan interaksi terhadap orang-orang yang ada disekitar kerjanya dan pada sekelompok orang/bawahan (Miswan 2012:6). Banyak para ahli yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antar gaya kepemimpinan yang terdiri dari kepemimpinan direktif yaitu gaya kepemimpinan yang sering memberikan perintah atau tugas pada bawahannya serta membuat mengambil keputusan-keputusan bagi dirinya sendiri, kepemimpinan suportif yaitu pemimpin yang bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan, mudah didekati, dan memuaskan kinerja para karyawan, kepemimpinan partisipatif yaitu pemimpin cenderung meminta pendapat karyawan dan menggunakan saran serta gagasannya sebelum mengambil keputusan dan menggunakan metode karyawan tersebut terhadap pemecahan masalah dan mengambil keputusan tersebut jika dianggap sesuai oleh pemimpin, kepemimpinan orientasi prestasi yaitu pemimpin memberikan tantangan atau merangsang karyawan untuk berprestasi setinggi mungkin.

Berdasarkan keempat gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif, dan orientasi prestasi yang telah dikemukakan para ahli, penulis hanya menggunakan

satu gaya kepemimpinan yang mempengaruhi semangat kerja yaitu partisipatif.

Perilaku Kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang mengedepankan kolaborasi atau kerja sama dengan menstimulasi responsibilitas dalam peran setiap individu untuk bersama-sama mencari solusi, daripada menuding ketika masalah muncul House dan Mitcahel (1997) dalam G. Northouse 2013.

Koontz dan O'Donnel (1981) dalam Hidayat (2012: 23) menyatakan bahwa, perilaku kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi orang-orang untuk ikut dalam pencapaian tujuan bersama. Karena pemimpin selalu berhubungan dengan bawahannya, maka bawahan sangat memperhatikan bagaimana pemimpin memperhatikan mereka.

Dari beberapa pengertian yang telah dipaparkan oleh ahli di bidang sumber daya manusia tersebut dapat disimpulkan bahwa Perilaku Kepemimpinan pada dasarnya berkaitan dengan elemen-elemen atau berbagai macam faktor yang ada di sekitar karyawan, yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap performa karyawan perusahaan. Oleh karena itu, menjadi sebuah keharusan bagi manajemen perusahaan untuk memperhatikan secara serius komponen Perilaku Kepemimpinan agar tercipta Perilaku Kepemimpinan yang kondusif.

Tabel 2.1
Definisi Perilaku Kepemimpinan

| No | Tahun | Sumber Referensi | Definisi Perilaku Kepemimpinan |
|----|---------|-------------------|---|
| 1 | 2016 | Supriyatin Syahir | suatu interaksi antara anggota suatu kelompok. Pemimpin merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. |
| 2 | 2012:6 | Miswan | gaya kepemimpinan yang fokusnya tidak pada sifat-sifat atau karakteristik pemimpin tetapi pada tindakan interaksi terhadap orang-orang yang ada disekitar kerjanya dan pada sekelompok orang/bawahan |
| 3 | 2012:23 | Hidayat | upaya mempengaruhi orang-orang untuk ikut dalam pencapaian tujuan bersama. Karena pemimpin selalu berhubungan dengan bawahannya, maka bawahan sangat memperhatikan bagaimana pemimpin memperhatikan mereka. |
| 4 | 2013 | G. Northouse | kepemimpinan yang mengedepankan kolaborasi atau kerja sama dengan menstimulasi responsibilitas dalam peran setiap individu untuk bersama-sama mencari solusi, daripada menuding ketika masalah muncul |

Sumber: Data Diolah Penulis 2023

Berdasarkan pada tabel 2.1 diatas definisi menurut para ahli maka penulis menggunakan definisi yang berkaitan dengan fenomena yang terjadi di PT Hanabe Kharisma Sejati Kabupaten Bekasi yaitu belum dapat apa yang karyawan inginkan dari atasan. Hal ini sejalan dengan definisi menurut G.Northouse (2013) perilaku kepemimpinan adalah kepemimpinan yang mengedepankan kolaborasi atau kerja sama dengan menstimulasi responsibilitas dalam peran setiap individu untuk bersama-sama mencari solusi, daripada menuding ketika masalah muncul.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Kepemimpinan

Ada beberapa faktor-faktor penting yang mempengaruhi Perilaku Kepemimpinan tersebut menurut T Melisa (2017), di antaranya adalah :

1. Faktor Kemampuan

Personal Pengertian kemampuan personal adalah kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia sebagai manusia dan faktor pendidikan yang ia dapatkan. Jika seseorang lahir dengan kemampuan

dasar kepemimpinan, ia akan lebih hebat jika mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungan, jika tidak, ia hanya akan menjadi pemimpin yang biasa dan standar. Sebaliknya jika manusia lahir tidak dengan potensi kepemimpinan namun mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungannya akan menjadi pemimpin dengan kemampuan yang standar pula. Dengan demikian antara potensi bawaan dan perlakuan edukatif lingkungan adalah dua hal tidak terpisahkan yang sangat menentukan hebatnya seorang pemimpin.

2. Faktor Jabatan

Pengertian jabatan adalah struktur kekuasaan yang pemimpin duduki. Jabatan tidak dapat dihindari terlebih dalam kehidupan modern saat ini, semuanya seakan terstrukturifikasi. Dua orang mempunyai kemampuan kepemimpinan yang sama tetapi satu mempunyai jabatan dan yang lain tidak maka akan kalah pengaruh. sama-sama mempunyai jabatan tetapi tingkatannya tidak sama maka akan mempunyai pengaruh yang berbeda.

2.1.1.3 Indikator Perilaku Kepemimpinan

Seorang kepemimpinan yang mengedepankan kolaborasi atau kerja sama dengan menstimulasi responsibilitas dalam peran setiap individu untuk bersama-sama mencari solusi, daripada menuding ketika masalah muncul. Perilaku Kepemimpinan dibagi kedalam empat faktor. G. Northouse (2013)

1. *Directive*

gaya kepemimpinan yang mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan harapan bawahan. Atasan sering memberikan perintah atau tugas khusus (otokrasi).

2. Mendukung

3. Partisipatif

kepemimpinan yang mengedepankan kolaborasi atau kerja sama dengan menstimulasi responsibilitas dalam peran setiap individu untuk bersama-sama mencari solusi

4. Berorientasi pada prestasi

suatu perilaku kepemimpinan dimana pemimpin membantu bawahan menerapkan tujuan yang mendorong bawahan untuk menerima tanggung jawab dalam mencapai tujuan tersebut, dan memberikan reward bagi pencapaian tujuan.

Sedangkan Menurut Kartono (2008), gaya atau perilaku kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator 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 Memotivasi.

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. 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.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. 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.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Tabel 2.2
Indikator Perilaku Kepemimpinan Menurut Para Ahli

| No | Penulis / Tahun | Indikator |
|----|---------------------|---|
| 1 | G. Northouse (2013) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Directive gaya kepemimpinan yang mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan dan harapan bawahan. Atasan sering memberikan perintah atau tugas khusus (otokrasi). 2. Mendukung 3. Partisipatif kepemimpinan yang mengedepankan kolaborasi atau kerja sama dengan menstimulasi responsibilitas dalam peran setiap individu untuk bersama-sama mencari solusi 4. Berorientasi pada prestasi suatu perilaku kepemimpinan dimana pemimpin membantu bawahan menerapkan tujuan yang mendorong bawahan untuk menerima tanggung jawab dalam mencapai tujuan tersebut, dan memberikan reward bagi pencapaian tujuan. |
| 2 | Kartono (2008) | <ol style="list-style-type: none"> 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 Memotivasi. Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. 3. 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. 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan. Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik. 5. 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. 6. Kemampuan Mengendalikan Emosional. Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan. |

Berdasarkan pada table 2.2 diatas indikator menurut pendapat para ahli, maka penulis mengambil definisi yang berkaitan dengan fenomena yang terjadi di PT HanabeKharisma Sejati Kabupaten Bekasi yaitu indikator G. Northouse (2013).

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sutrisno (2019:74)

Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif (Eliyana et al., 2019). Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja (Padmanabhan, 2021).

Dalam Kepuasan kerja sebagai tanggapan emosional yang berbentuk kesenangan ketika keinginan tercapai, rekan kerja, promosi dan gaji yang diinginkan sesuai dengan yang diharapkan. Purwana (Kaltsum et al., 2021). Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya Wexley

dan Yuki dalam Azhari & Supriyatin, (2020).

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Afandi (2018: 74)

Menurut Afandi (2018) dalam Umi Narimawati (2023) Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas.

Dari beberapa pengertian yang telah dipaparkan oleh ahli di bidang sumber daya manusia tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja pada dasarnya berkaitan dengan elemen-elemen atau berbagai macam faktor yang ada di sekitar karyawan, yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap performa karyawan perusahaan. Oleh karena itu, menjadi sebuah keharusan bagi manajemen perusahaan untuk memperhatikan secara serius komponen Kepuasan kerja agar tercipta kepuasan kerja yang kondusif.

Tabel 2.3
Definisi Kepuasan Kerja

| No | Tahun | Sumber Referensi | Definisi Kepuasan Kerja |
|----|-----------|---------------------|--|
| 1 | (2019:74) | Sutrisno | Suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor Fisik dan psikologis |
| 2 | 2021 | Padmanabhan | Suatu keadaan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja Dan pengalaman kerja |
| 3 | 2020 | Azhari & Supriyatin | Generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya |
| 4 | 2018:74 | Afandi | Sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan |

| | | | |
|---|-----------|-----------------------------|--|
| | | | dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasamenghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting Pekerjaan |
| 5 | 2018,2023 | Afandi dalam Umi Narimawati | suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas. |

Sumber: Data Diolah Penulis 2023

Berdasarkan tabel 2.2 diatas definisi menurut para ahli maka penulis menggunakan definisi yang berkaitan dengan fenomena yang terjadi di PT Hanabe Kharisma Sejati Kabupaten Bekasi yaitu terlambat dalam penerimaan gaji. Hal ini sejalan dengan definisi menurut Azhari & Supriyatin (2020) kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dilihat dari hal-hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja tersebut. George dan Jones dalam Fattah, 2017 menjelaskan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Kepribadian

Yaitu perasaan cara berpikir dan cara berperilaku seseorang

2. Nilai-nilai

Yaitu nilai kerja intrinsik ekstrinsik dan nilai-nilai etis

3. Situasi kerja

Yaitu pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, pimpinan dan bawahan, kondisi pekerjaan fisik, jam kerja, kompensasi dan keamanan kerja

2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja yaitu generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya dan mempunyai indikator. Azhari & Supriyatin, (2020) sebagai berikut :

1. Gaji

Jumlah tetap yang dibayarkan kepada pekerja untuk layanan atau pekerjaan yang dilakukan

2. Promosi

jumlah tetap yang dibayarkan kepada pekerja untuk layanan atau pekerjaan yang dilakukan

3. Kompensasi

Sesuatu yang diterima oleh pegawai baik berupa finansial dan non finansial yang merupakan balas jasa atas pekerjaan yang sudah dikerjakan oleh seorang karyawan.

4. Rekan Kerja

Sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya. Rekan kerja dalam suatu tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

5. Sifat pekerjaan

Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan

6. Komunikasi

Pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara pengirim maupun penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Pengirim pesan dapat berupa individu, kelompok, atau organisasi secara keseluruhan.

Sedangkan menurut Sudaryo et al., (2018:93) sebagai berikut :

1. Kemangkiran
2. Ketidakhadiran
3. Keinginan pindah
4. kinerja pegawai
5. rekan kerja
6. kenyamanan kerja pegawai

Tabel 2.4
Indikator Kepuasan Kerja Menurut Para Ahli

| No | Penulis / Tahun | Indikator |
|----|-----------------------------|---|
| 1 | Azhari & Supriyatin, (2020) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji Jumlah tetap yang dibayarkan kepada pekerja untuk layanan atau pekerjaan yang dilakukan 2. Promosi Jumlah tetap yang dibayarkan kepada pekerja untuk layanan atau pekerjaan yang dilakukan 3. Kompensasi Sesuatu yang diterima oleh pegawai baik berupa finansial dan non finansial yang merupakan balas jasa atas pekerjaan yang sudah dikerjakan oleh seorang karyawan. 4. Rekan Kerja Sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya. Rekan kerja dalam suatu tim dapat mempengaruhi kepuasan ketjakyawan. 5. Sifat pekerjaan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerjadinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dankombinasi dalam dan luar pekerjaan 6. Komunikasi Pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antarapengirim maupun penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Pengirim pesan dapat berupa individu, kelompok, atau organisasi secara keseluruhan. |

| | | |
|---|------------------------------|---|
| 2 | Sudaryo et al., (2018:93) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemangkiran 2. Ketidakhadiran 3. Keinginan pindah 4. kinerja pegawai 5. rekan kerja 6. kenyamanan kerja pegawai |
|---|------------------------------|---|

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Kusjono & Ratnasari, 2019). Arifin et al (2019) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) dalam Arjuna Rizaldi (2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari kata performance yang memiliki arti sebagai sebuah hasil kerja seorang pegawai atau pekerja, sebuah proses manajemen yang mana hasil kerja tersebut harus memiliki sebuah bukti konkret yang juga dapat diukur.

Menurut (Busro, 2020) kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Selain itu, kinerja karyawan memperlihatkan sebesar dan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan atau organisasi. Menilai kinerja karyawan harus ada standar kinerja. Standar kinerja dapat di gunakan sebagai salah satu ukuran untuk menentukan apakah kinerja itu baik atau tidak.

Menurut Robbins et.all (2016) dalam Isnar Budiarti (2022) kinerja adalah hasil yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan berlaku untuk suatu pekerjaan.

Dari beberapa pengertian yang telah dipaparkan oleh ahli di bidang sumber daya manusia tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya berkaitan dengan elemen-elemen atau berbagai macam faktor yang ada di sekitar karyawan, yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap performa karyawan perusahaan. Oleh karena itu, menjadi sebuah keharusan bagi manajemen perusahaan untuk memperhatikan secara serius komponen kinerja karyawan agar tercipta kinerja karyawan yang kondusif.

Tabel 2.5
Definisi Kinerja Karyawan

| No | Tahun | Sumber Referensi | Definisi Kinerja Karyawan |
|----|---------|---------------------|--|
| 1 | 2018:83 | Afandi | hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. |
| 2 | 2019 | Kusjono & Ratnasari | Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi |
| 3 | 2019 | Arifin et al | Hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan |

| | | | |
|---|---------------|--------------------------------------|---|
| | | | kewajiban yang di berikan kepadanya. |
| 4 | 2020 | Busro | Pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Selain itu, kinerja karyawan memperlihatkan sebesar dan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan atau organisasi |
| 5 | 2011:260,2021 | Sedarmayanti dalam Arjuna Rizaldi | terjemahan dari kata performance yang memiliki arti sebagai sebuah hasil kerja seorang pegawai atau pekerja, sebuah proses manajemen yang mana hasil kerja tersebut harus memiliki sebuah bukti konkret yang juga dapat diukur. |
| 6 | 2016,2022 | Robbinsnet.all dalam Isniar Budiarti | hasil yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan berlaku untuk suatu pekerjaan. |

Sumber: Data Diolah Penulis 2023

Berdasarkan tabel 2.3 diatas definisi menurut para ahli maka penulis menggunakan definisi yang berkaitan dengan fenomena yang terjadi di PT Hanabe Kharisma Sejati Kabupaten Bekasi yaitu kurangnya kualitas kerja yang memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini sejalan dengan definisi menurut Afandi 2018:83 Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi sebagai berikut :

1. Bakat, karakter, dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan pekerjaan seorang pekerja, yaitu derajat pemahaman dan penerimaan seseorang atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

3. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan pekerjaan seorang pekerja, yaitu derajat pemahaman dan penerimaan seseorang atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya.
4. Kompetensi, yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai
5. Fasilitas kerja, yaitu kumpulan instrumen yang memfasilitasi kelancaran fungsi organisasi
6. Kompetensi, yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai kelompok atau bisnis

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Menurut Afandi (2018:89) dimensi dan indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - a. Kuantitas hasil kerja
 - b. Kualitas hasil kerja
 - c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
2. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - a. Disiplin kerja
 - b. Inisiatif
 - c. Ketelitian

3. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator :

- a. Kepemimpinan
- b. Kejujuran
- c. Kreatifitas

Sedangkan terdapat 7 indikator Kinerja menurut Wibowo (2017) yaitu :

1. Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai
2. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang di inginkan dapat dicapai
3. Umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan tujuan sebenarnya
4. Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai bersangkutan dengan baik
6. Motif adalah alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu
7. Peluang, jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berpartisipasi.

Tabel 2.6
Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli

| No | Penulis / Tahun | Definisi |
|----|---|--|
| 1 | Afandi (2018:89) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu : <ol style="list-style-type: none"> a. Kuantitas hasil kerja b. Kualitas hasil kerja c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 2. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu : <ol style="list-style-type: none"> a. Disiplin kerja b. Inisiatif c. Ketelitian 3. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator : <ol style="list-style-type: none"> a. Kepemimpinan b. Kejujuran c. Kreatifitas |
| 2 | menurut Wibowo (2017) dalam buku Dr. Antaiwan Bowo Pranogoyo, S.E., M.M. (2021) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai 2. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang di inginkan dapat dicapai 3. Umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan tujuan sebenarnya 4. Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. 5. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai bersangkutan dengan baik 6. Motif adalah alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu 7. Peluang, jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berpartisipasi. |

Sumber: Data Diolah Penulis 2023

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, untuk menjaga keaslian penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.7
Penelitian Terdahulu

| No | Penulis/tahun | Judul Penelitian/metode sampel | Hasil penelitian | Persamaan penelitian | Perbedaan penelitian |
|----|------------------------------|--|--|--|---|
| 1. | Felita Milka Angelina (2018) | Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Metode : Menggunakan 3 variabel: 2 variabel independen dan 1 variabel dependen. | 1. Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening | Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel serta menggunakan metode yang sama | Penelitian ini dilakukan berbeda lokasi dengan penelitian penulis |
| 2. | Hendro Noor Ivansyah (2019) | Judul : Pengaruh gaya kepemimpinan tranformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan Metode : Menggunakan 3 variabel: 1 variabel independen dan 2 variabel dependen Sampel : jumlah sampel jenuh sebanyak 89 orang. | 1. Pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial. 2. Pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan secara parsial. 3. Pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. 4. Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan lebih besar dari pengaruh secara langsung. | Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel kepemimpinan | Penelitian ini dilakukan berbeda lokasi dengan penelitian penulis |

| No | Penulis/tahun | Judul Penelitian/metode sampel | Hasil penelitian | Persamaan penelitian | Perbedaan penelitian |
|----|---|--|---|---|--|
| 3. | Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair(2018) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening | 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. 2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. 4. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening | Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel gaya kepemimpinan | Penelitian ini dilakukan berbeda lokasi dengan penelitian penulis |
| 4. | Teguh Rohmat Adi Putro (2019) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wanakayu Hasilindo Surabaya | 1. Hasil Penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh secara dominan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. | Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel | Penelitian ini dilakukan berbeda lokasi dengan penelitian penulis |
| 6 | Setiarlan dan Ahmadun (2020) | Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap | Kompetensi dan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan | Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan | digunakan Independen yaitu Knowledge Sharing dan Gaya Kepemimpinan |

| No | Penulis/tahun | Judul Penelitian/metode sampel | Hasil penelitian | Persamaan penelitian | Perbedaan penelitian |
|----|----------------------------|---|--|--|---|
| | | Produktivitas Kerja Karyawan PT Jasa Swadaya Utama | terhadap produktivitas kerja | variabel dan kepemimpinan serta menggunakan metode yang sama | Transformasional, Varibel dependen yaitu Produktivitas Kerja, Objek penelitian, yaitu Honda Arista Rajabasa Lampung |
| 7 | Dina Rani Cristanti (2020) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening | 1. Gaya kepemimpinan dalam kategori baik dan kinerja karyawan tinggi, sedangkan kepuasan kerja puas. 2. Ada pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan 3. Ada pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. 4. Adapengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. 5. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengankepuasan kerja sebagai variable intervening. | Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel dan gaya kepemimpinan serta menggunakan metode yang sama | Penelitian ini dilakukan berbeda lokasi dengan penelitian penulis |

| No | Penulis/tahun | Judul Penelitian/metode sampel | Hasil penelitian | Persamaan penelitian | Perbedaan penelitian |
|----|--|---|---|---|---|
| 8 | Meithiana Indrasari (2017) | The Effect Of Organizational Culture Environmental Work, Leadership Style On The Job Satisfaction And Its Impact On The Performance Of Teaching In State Community Academy Bojonegoro | Hasil dari penelitian ini adalah budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dosen Perguruan Tinggi Negeri Bojonegoro Community Community. Serta budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan pengaruh positif signifikan kinerja dosen Perguruan Tinggi Negeri Bojonegoro. | Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan budaya organisasi serta menggunakan metode yang sama | Penelitian ini dilakukan berbeda lokasi dengan penelitian penulis |
| 9 | Jalal Hanaysha dan Putri Rozita Tahir (2015) | Examining the Effects of Employee Empowerment, Teawork and Employee Training on Job Satisfaction | Hasil dari penelitian ini adalah pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kerja tim juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, pelatihan juga memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. | Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan kepuasan kerja serta menggunakan metode yang sama | Penelitian ini dilakukan berbeda lokasi dengan penelitian penulis |

| No | Penulis/tahun | Judul Penelitian/metode sampel | Hasil penelitian | Persamaan penelitian | Perbedaan penelitian |
|----|--|---|---|--|---|
| 10 | Suharno Pawirosumarto, Purwanto KatijanSarjana dan Rachmad Gunawan (2016) | 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 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi hanya gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan bukan merupakan variabel mediasi. | Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan serta menggunakan metode yang sama | Penelitian ini dilakukan berbeda lokasi dengan penelitian penulis |

Sumber : Data Diolah Oleh Penulis 2023

2.2 Kerangka Pemikiran

Kinerja sumber daya manusia dituntut untuk terus ditingkatkan di dunia usaha. Hal ini dikarenakan adanya persaingan usaha yang sangat ketat, tuntutan pemenuhan kepuasan konsumen, dan adanya tuntutan target yang harus tercapai. Untuk meningkatkan kinerja SDM, maka salah satu usaha yang dapat dilakukan adalah meningkatkan kemampuan atau keahlian para karyawan itu sendiri. Secara umum keahlian peningkatan kualitas kerja karyawan dapat dibentuk dengan adanya pelatihankerja. Selain diberikan materi, pegawai akan diberikan ilmu keterampilan dan waktu pelatihan yang telah ditetapkan oleh instruktur seperti sikap dan kemampuan yang akan dikembangkan di perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Perilaku kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan yang fokusnya tidak pada sifat-sifat atau karakteristik pemimpin tetapi pada tindakan interaksi terhadap orang-orang yang ada disekitar kerjanya dan pada sekelompok orang/bawahan. Oleh sebab itu sangat di harapkan perilaku kepemimpinan yang kreatif dalam melakukan inovasi serta pengambilan keputusan yang tepat. Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memainkan peranan yang amat penting dalam usaha pencapaian tujuannya.

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Hasil pekerjaan yang telah dikerjakan oleh pegawai dan melaksanakan tugas- tugas yang dikerjakan oleh pegawai berdasarkan pengalaman dan waktu yang telah ditetapkan. Tujuan diadakannya kinerja pegawai berupaya untuk meningkatkan kualitas dari keterampilan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dapat diukur dari segi kualitas kerja yang ia kerjakan melalui ketepatan, ketelitian dan keterampilan dalam bekerja.

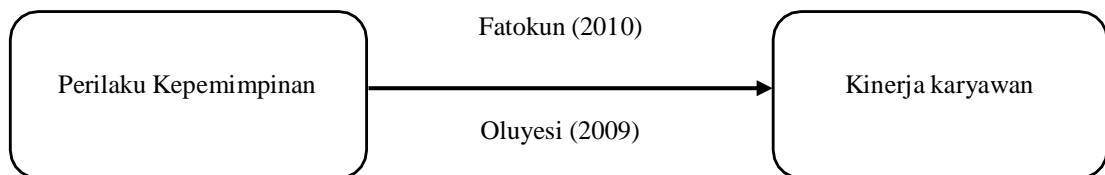
2.2.1 Pengaruh antara Perilaku Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Perilaku Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peran yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para karyawannya.

Hasil penelitian Fatokun (2010) dan Oluyesi dan Hamed (2009) membuktikan adanya hubungan positif antara perilaku kepemimpinan terhadap

kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang digambarkan sebagai berikut :

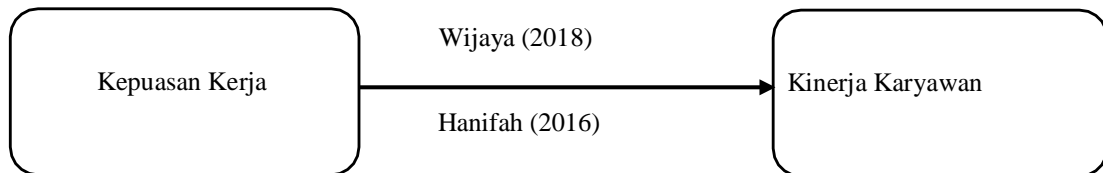


Gambar 2.1
Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan

2.2.2 Pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2015:170) kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya imbalan yang diterima karyawan sesuai dengan imbalan yang seharusnya diterima. Perusahaan yang memiliki karyawan yang puas cenderung lebih efektif daripada perusahaan yang memiliki karyawan yang kurang puas. Kepuasan kerja yang terjadi dalam perusahaan akan membantu meningkatkan kinerja karyawan, seperti pemenuhan kebutuhan karyawan yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut penelitian Wijaya (2018) kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan dalam mempengaruhi terciptanya kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Hanifah (2016) dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa meskipun karyawan merasa menjadi bagian dalam perusahaan dan merasa sangat menyatu secara emosional dengan perusahaan, namun kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari kepuasan kerjaterhadap kinerja karyawan yang digambarkan sebagai berikut :



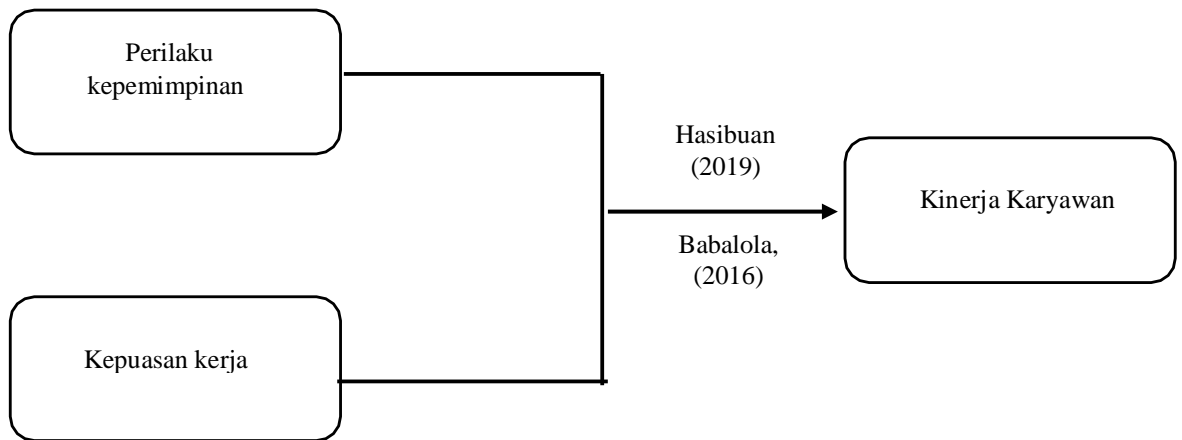
Gambar 2.2
Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

2.2.3 Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan supaya moral kerja, dedikasi dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja banyak dipengaruhi oleh sikap pemimpin dalam kepemimpinannya Hasibuan (2019). Seperti yang dinyatakan oleh Babalola, (2016) bahwa kepuasan menjadi variable utama sebagai komitmen perusahaan dalam mencapai tujuan melalui gaya kepemimpinannya. Adanya gaya kepemimpinan yang berbeda tentu juga akan berpengaruh terhadap hasil kerja suatu perusahaan. Sehingga hubungan antara atasan dan bawahan akan berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat tercipta baik dengan cara memberikan berbagai bentuk fasilitas dan motivasi berupa perhatian dan dukungan dari seorang pemimpin (Astuti and Iverizkinawati 2018).

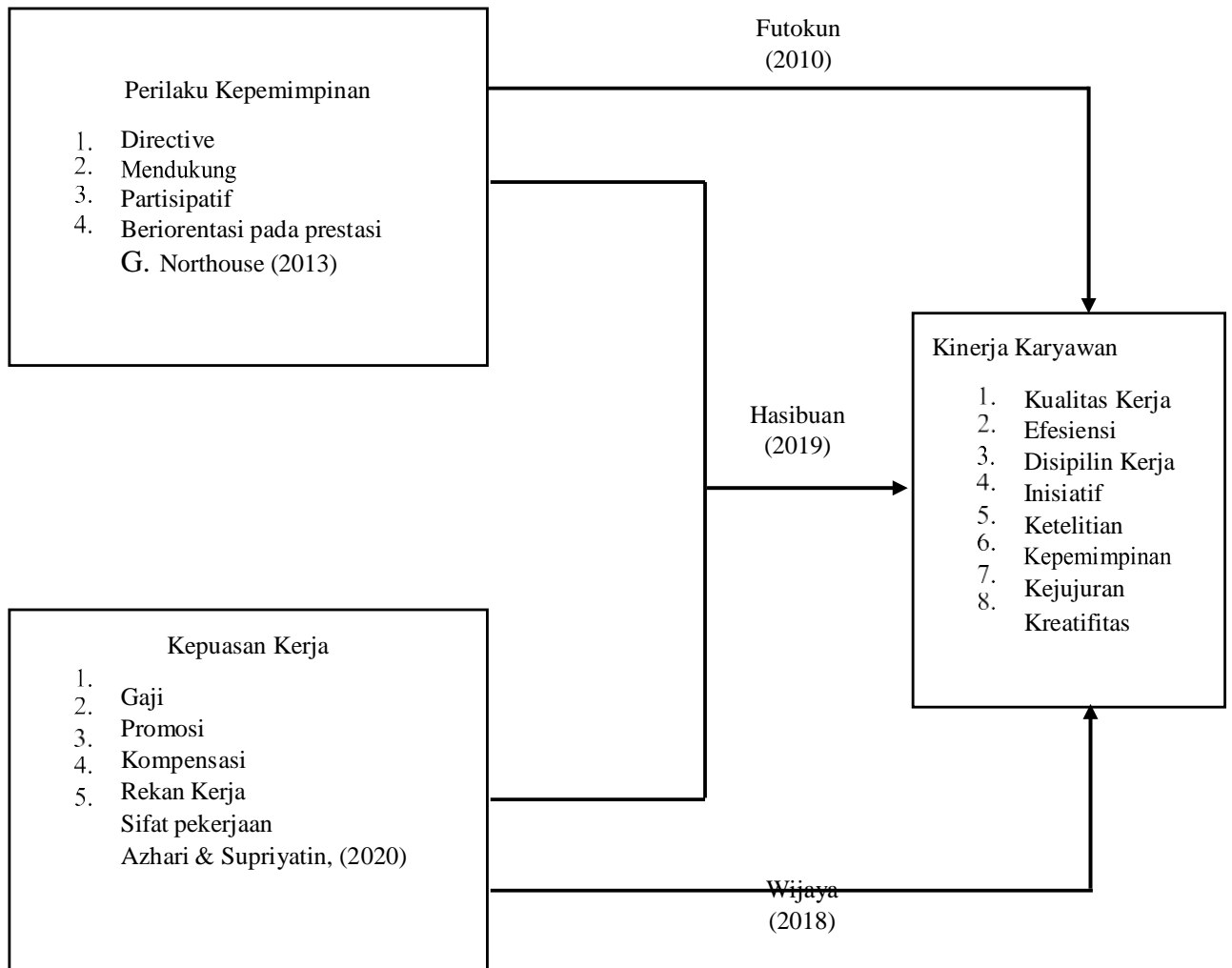
Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Perilaku kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.3
Pengaruh perilaku kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

2.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka terungkap paradigma penelitian sebagai berikut.



Gambar 2.4
Paradigma penelitian

2.4 Hipotesis

Dugaan sementara atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan itu disebut dengan hipotesis Sugiyono (2018:63). Maka dalam penelitian ini diperlukan hipotesis untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas dan variabel terkait. Hipotesis yang diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Perilaku Kepemimpinan secara parsial berpengaruh pada kinerja karyawan

Hipotesis 2 : Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh pada kinerja karyawan.

Hipotesis 3 : Seberapa besar pengaruh perilaku kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

