

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia organisasi, sumber daya manusia memegang peranan penting untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama bagi setiap organisasi atau perusahaan sehingga upaya dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan persaingan yang semakin ketat di era globalisasi ini.

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan agar suatu perusahaan mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain dengan memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Berbagai upaya dilakukan oleh perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera merupakan perusahaan yang didirikan sejak tahun 1912 dan menjadi perusahaan asuransi tertua di Indonesia. Berdiri selama kurang lebih satu abad bukanlah hal yang mudah bagi perusahaan terutama perusahaan asuransi yang belum banyak orang mengerti bahkan mengetahui apa itu asuransi. Seiring dengan perkembangan,

Bumiputera semakin menunjukkan eksistensinya dengan adanya asuransi berbasis syariah yaitu asuransi yang bebas dari unsur riba' karena menggunakan sistem bagi hasil yang tentunya berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Kesuksesan yang diraih Bumiputera tentu bukan hal yang dengan mudah didapat. Berbagai upaya telah dilakukan agar menjadi perusahaan yang tetap berdiri ditengah semakin banyaknya perusahaan asuransi yang terdapat di Indonesia khususnya di Kota Bandung.

Selain menyediakan produk yang berkualitas diantaranya produk mitra iqro', mitra sakinah, dan mitra mabrur, AJB Syariah Bumiputera didukung oleh sumber daya manusia yang professional. Oleh karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama keberhasilan suatu perusahaan, maka Bumiputera terus berupaya mengembangkan para karyawannya agar

lebih kompeten dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Salah satu upaya yang dilakukan adalah berusaha agar karyawan merasa puas bekerja di perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

¹ Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan meningkat. Kepuasan kerja merupakan nilai dari para pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. ²

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah security feeling (rasa aman) dan mempunyai segi-segi: Pertama, segi sosial ekonomi yang meliputi gaji dan jaminan sosial. Kedua, segi sosial psikologi yang berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan lain, maupun antara karyawan dengan atasannya. ³

Salah satu elemen penting dalam sistem manajemen kepada para karyawan adalah kepemimpinan (leadership). Kepemimpinan adalah sifat dasar yang dimiliki dan diberikan kepada setiap manusia. Manusia diberikan potensi untuk melakukan sesuatu yang tidak bisa dilakukan oleh makhluk lain. Manusia adalah sosok pemimpin sebagaimana tugasnya untuk terus dilaksanakan dalam kehidupannya. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan para karyawan dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka. ⁴

Memimpin berarti menentukan hal-hal yang tepat untuk dikerjakan, menciptakan dinamika organisasi yang dikehendaki agar semua orang memberikan komitmen, bekerja dengan semangat dan antusias untuk mewujudkan hal-hal yang telah ditetapkan. Kegiatan memimpin termasuk menciptakan budaya atau kultur positif dan iklim yang harmonis dalam lingkungan perusahaan., serta menciptakan tanggung jawab dan pemberian wewenang dalam pencapaian tujuan bersama. ⁵

¹ Abdurrahmat Fathoni. *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta: PT. Rineka Cipta,2006), 128

² Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (edisi ketiga)*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2010), 246

³Ibid

⁴ Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah. *.Pengantar Manajemen*.(Jakarta: Kencana Prenada Media Group,2008), 255.

⁵ Vincent Garpersz. *Manajemen Kualitas: Penerapan Konsep-Konsep Kualitas dalam Manajemen Bisnis Total*.(Jakarta: Gramedia Pustaka Utama,1997), 199

Kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai kemampuan untuk mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerjasama dengan kepercayaan serta mampu mengerjakan tugas dengan baik. Seorang pemimpin selalu mempunyai wewenang untuk memerintah bawahan dengan gaya kepemimpinan masing-masing, dan bawahan akan menerima perintah dari pimpinannya dengan pandangan yang berbeda.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan yang ada dalam diri seorang pemimpin dalam suatu perusahaan mempunyai perbedaan dimana penerapan gaya kepemimpinan tersebut dapat memberikan pengaruh kepada karyawannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.⁶ Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya.

Seorang pemimpin harus mampu menjadi teladan yang baik bagi bawahannya. Seorang pemimpin harus mampu menyikapi permasalahan yang timbul dalam perusahaan yang dipimpinnya. Jadi, seorang pemimpin harus mampu mengatasi berbagai macam masalah baik yang menyangkut perusahaan maupun karyawannya agar terjalin hubungan yang baik antara karyawan dan pemimpinnya. Seorang pemimpin yang baik dalam memimpin karyawan, akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri.

Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Tresna Aditya Nugraha⁷ yaitu latar belakang penelitian ini adalah rendahnya kinerja karyawan PT Askes (Persero) Cabang Utama Bandung. Hal tersebut ditandai dengan hasil annual performace contract yang nilai pencapaian belum sesuai dengan yang ditargetkan, juga dilihat dari keterlambatan karyawan yang cenderung meningkat.

⁶ Dikutip dari Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro. (Sukarno Marzuki.2002. *Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Account Officer : Studi Empirik pada Kantor Cab BRI di Wilayah Jawa Timur*)

⁷ Dikutip dari Tesis Program Pasca Sarjana Magister Universitas Pendidikan Indonesia . Nugraha, Tresna Aditya. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformal terhadap Kinerja Karyawan PT Askes (Persero) Cabang Utama Bandung*, thesis, Universitas Pendidikan Indonesia,2013

Fenomena tersebut harus segera ditindak lanjuti secepatnya, bila tidak ditindak lanjuti mungkin perusahaan akan mengalami masalah yang lebih kompleks. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT Askes (Persero) Cabang Utama Bandung. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti yaitu gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Populasi berjumlah 74. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling, dengan teknik menentukan ukuran sampel menggunakan teknik slovin, diperoleh sampel berjumlah 62 responden. Data yang digunakan adalah ordinal dan interval. Teknik analisis menggunakan koefisien korelasi pearson product moment, dan analisis regresi sederhana. Hasil statistik menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan regresi bahwa besarnya pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.418. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang lebih besar pengaruhnya dalam menentukan kinerja karyawan.

Faktor lain yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan dalam menciptakan kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat bekerja. Para karyawan yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diperhatikan lingkungan kerjanya karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan.

Kemajuan suatu perusahaan di pengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat intenal dan eksternal. Lingkungan kerja merupakan keadaan dimana tempat kerja baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif untuk kemajuan perusahaan. Begitu pula sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan

Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan AJB Syariah Bumiputera Kota Bandung”.

Penelitian awal menunjukkan kondisi yang terjadi di Kantor AJB Syariah Bumiputera Kota Bandung bahwa terjadi kesenjangan antara teori yang seharusnya dengan kenyataan yang terjadi di lapangan, dimana akibat seringnya pergantian kepemimpinan mengakibatkan kebijakan yang berubah rubah salah satunya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang ditimbulkan oleh pejabat yang memimpin serta faktor lingkungan kerja yang kurang kondusif dimana terjadi persaingan yang kurang sportif berakibat pula terhadap kepuasan kerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Syariah Bumiputera Kota Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Syariah Bumiputera Kota Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Syariah Bumiputera Kota Bandung?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Syariah Bumiputera Kota Bandung,
2. Untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Syariah Bumiputera Kota Bandung,
3. Untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Syariah Bumiputera Kota Bandung.

Sementara itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak di antaranya:

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian diharapkan akan menambah khasanah kepustakaan dan bahan referensi bagi penelitian yang akan datang mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Menjadi bahan masukan dan informasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan utamanya melalui pengoptimalan kepemimpinan dan lingkungan kerja yang kondusif.

3. Bagi Peneliti

Sebagai perbandingan antara teori-teori yang didapat di perusahaan sesuai dengan mata kuliah dan juga dalam aktivitas perusahaan khususnya dalam usaha peningkatan kinerja karyawan perusahaan melalui pengoptimalan pola kepemimpinan dan upaya menciptakan lingkungan yang nyaman dan kondusif. Selain itu, sebagai bagian dari persyaratan penyelesaian tugas akhir untuk memperoleh gelar Strata-2.

D. Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja. Kepuasan kerja akan tercapai apabila karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya maupun dengan pemimpinnya. Lingkungan kerja yang nyaman juga menentukan para karyawan akan merasa puas atau tidaknya dalam melakukan pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas, berarti kepuasan kerja tercapai begitu pula sebaliknya. Kepuasan kerja dapat dirasakan karyawan setelah membandingkan antara apa yang diharapkan dia peroleh dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya.⁸

Kepemimpinan tumbuh secara alami diantara orang-orang yang dihimpun untuk mencapai suatu tujuan dalam satu kelompok.⁹ Kepemimpin adalah suatu proses kegiatan

⁸ Sopiah. *Perilaku Organisasi*.(Yogyakarta: CV. Andi Offset,2008), 170

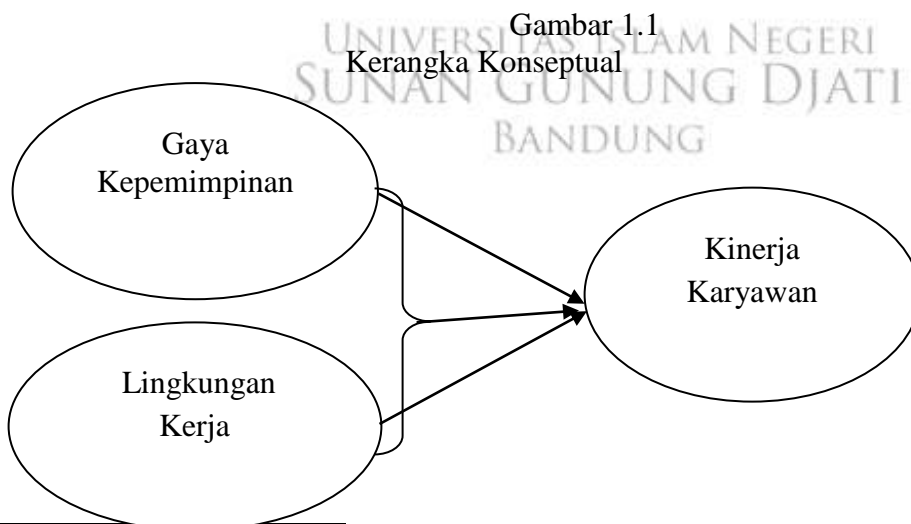
⁹ George. R Terry. *Prinsip-Prinsip Manajemen*.(Jakarta: Bumi Aksara,2008), 152.

seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.¹⁰

Kepemimpinan dalam Islam tidak jauh berbeda dengan kepemimpinan pada umumnya, karena prinsip-prinsip dan sistem-sistem yang digunakan terdapat beberapa kesamaan. Kepemimpinan dalam Islam pertama kali dicontohkan oleh Rasulullah SAW dengan prinsip dasar kepemimpinan beliau adalah keteladanan.¹¹ Seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang berdasarkan prinsip Islam yaitu berakhlak mulia, bertanggung jawab, dan dapat dipercaya.

Selain faktor kepemimpinan, kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang mendukung akan memberikan semangat tersendiri untuk para karyawan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan tenang seperti tidak adanya kebisingan, ruangan kerja yang cukup luas, juga fasilitas-fasilitasnya yang memadai akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.

Dari uraian diatas dapat diajukan kerangka pemikiran sebagai berikut:



¹⁰ Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Kencana Purnada Media Group,2009), 231.

¹¹ <http://www.asrori.com/2011/04/pengertian-kepemimpinan-menurut-islam.html>, diakses pada tanggal 14/1/2015 pukul 10.19 WIB

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa dengan adanya Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja yang baik, maka Kepuasan Kerja karyawan juga baik. Apabila seorang pemimpin dapat memimpin karyawannya dengan baik serta tidak terlalu menekan karyawannya, maka akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja yang nyaman juga akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

E. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini diantaranya adalah Mariam¹² (2009) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan. Responden yang digunakan sebanyak 35 karyawan. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program Software SPSS 15.00 For Windows. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan suasana kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Astudi¹³ (2005) melakukan penelitian dengan judul : Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi Pada Hotel Ambarukmo, Jogjakarta. Variabel yang digunakan diantaranya, gaya kepemimpinan (otoriter, kompromi, partisipatif dan demokrasi), budaya organisasi (inovasi dan pengambilan resiko, perhatian kerincian, orientasi ketetapan dan stabilitas). Alat analisis yang digunakan analisis korelasi dan diolah dengan SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah semakin partisipatif gaya kepemimpinan, maka semakin kuat budaya organisasi terbentuk dan sebaliknya semakin otoriter gaya kepemimpinan maka semakin lemah budaya organisasi.

Muslim,¹⁴ dkk (2007) dari hasil penelitian mereka ditemukan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik Negeri Lhoksemawe. Gaya kepemimpinan Laissez-Faire lebih dominan dari gaya kepemimpinan

¹² Mariam, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan* (Tesis : Pascasarjana UIN Jakarta, 2009)

¹³ Astudi, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi Pada Hotel Ambarukmo, Jogjakarta* (Tesis : UII Yogyakarta, 2011)

¹⁴ Muslim, dkk *Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Politeknik Negeri Lhoksemawe*, 2007

lain. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan artinya kepuasan kerja merupakan faktor yang perlu mendapat perhatian khusus daripada gaya kepemimpinan. Sebaik apapun gaya kepemimpinan digunakan tanpa dibarengi kepuasan kerja, tidak mungkin kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Hutasuhut¹⁵, dkk (2007) hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokrasi adalah faktor yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan PDAM Tirtanadi Kota Medan. Mereka menyatakan bahwa kepemimpinan otokrasi sangat penting diterapkan diperusahaan tersebut agar dapat memacu semangat kerja karyawan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan demokrasi dan Laissezfaire.

Rakhmad¹⁶ (2004) menemukan :

1) Hasil penelitiannya adalah kepemimpinan berorientasi tugas (initiating structure) lebih besar dibandingkan dengan kepemimpinan berorientasi karyawan (consideration).

2) Secara simultan diperoleh hasil bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan berorientasi karyawan, kepemimpinan berorientasi tugas, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Medan.

3) Variabel kebutuhan aktualisasi diri adalah variabel yang berpengaruh positif dan signifikan masing-masing variabel independen (Kepemimpinan berorientasikan karyawan, Kepemimpinan berorientasikan tugas, kebutuhan aktualisasi diri dan Kebutuhan Penghargaan) terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Medan.

Setelah melakukan penelusuran, penulis menemukan jurnal penelitian yang sejenis dengan judul yang penulis angkat. Pertama, dari penelitian Angga Jati¹⁷ (2010) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pabrik Gula Watoetoelis Prambon – Krian”. Kesimpulan dari penelitian dengan persamaan regresi diketahui bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menunjukkan adanya arah positif.

¹⁵ Hutasuhut, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokrasi terhadap Semangat Kerja Karyawan PDAM Tirtanadi Kota Medan*, Tesis 2007

¹⁶ Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Kencana Purnada Media Group, 2009), 231.

¹⁷ Angga Jati “*Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pabrik Gula Watoetoelis Prambon – Krian*”, 2010

Kedua, penelitian dari Surodilogo, Leonardus Bintoro, dan Rahardjo Mudji¹⁸ (2010) yang berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang”. Hasil yang diperoleh dengan analisis regresi menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Sehat Semarang.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa penelitian yang sudah dilakukan terkait gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dan suasana kerja telah dilakukan. Persamaan penelitian-penelitian di atas dengan penelitian ini adalah terletak pada variabel-variabel yang digunakan, yakni menggunakan variabel kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja yang ada pada ketiga penelitian.

Perbedaannya terletak pada variabel gaya kepemimpinan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

F. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang belum tentu kebenarannya dan perlu dibuktikan melalui penelitian. Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran objektif tentang pengaruh antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Diduga terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Diduga terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan.

¹⁸ Surodilogo, Leonardus Bintoro, dan Rahardjo Mudji berjudul “*Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang*”, 2010