

BABIPENDAHU LUAN

1.1 LatarBelakangMasalah

Persaingan dalam dunia global semakin kompleks, sehingga pemanfaatan sumber daya yang ada, seperti sumber daya alam maupun sumber daya manusia perlu diperhatikan oleh perusahaan karena hal tersebut sangat penting bagi perusahaan. Salah satu tujuan keberhasilan suatu organisasi yaitu ditentukan oleh faktor karyawannya. Organisasi atau perusahaan dikatakan berhasil apabila didalamnya terdapat individu yang memiliki kinerja yang baik. Tujuan suatu organisasi dapat tercapai apabila karyawan didalamnya dapat bekerja dengan baik. Sikap dan perilaku seseorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran, dan ketulusikhlasan atau dengan tanpa paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberikan sumbangan maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kesediaan dalam melakukan pekerjaan akan menimbulkan kepuasan kerja.

Bagi karyawan bekerja yang baik, dengan akan menimbulkan rasa kepuasan kerja dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh keputusan dari tempat kerjanya. (Rosmaini & Tanjung, 2019: 87)

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan

mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sedangkan kepuasan itu sendiri dapat dibedakan antara lain:

- a) kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan peralatan, dan suasana lingkungan yang baik. Karyawan lebih sukamengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting,
- b) kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kebutuhan kerja karyawan yang menikmati kepuasan kerjanya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih sukamenikmati pekerjaannya di luar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa dari pada fungsi-fungsinya..

Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Agar kepuasan karyawan selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Situasi kerja yang menyenangkan dapat terbentuk apabila sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki oleh karyawan. Dengan demikian, karyawan yang puas lebih menyukai situasi daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi

kerjanya(Kurniawati,2017:26).

Kepuasan kerjakaryawan merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa karyawan memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja karyawan harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat.

Peningkatan kepuasan kerjakaryawan pada suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari peranan pemimpin dalam organisasi tersebut, kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pemimpin merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu pemimpin suatu organisasi perusahaan dituntut untuk selalu mampu menciptakan kondisi yang mampu memuaskan karyawan dalam bekerja sehingga diperoleh karyawan yang tidak hanya mampu bekerja tetapi juga bersedia bekerja arah pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Robbins(2014:66) kepemimpinan adalah sebuah kemampuan

untuk mempengaruhi suatu unit grup untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kemampuan mempengaruhi yang dimiliki seorang pimpinan akan menentukan cara yang digunakan karyawan dalam mencapai hasil kerja. Hal ini didasarkan pada argumen yang menyatakan bahwa seorang pemimpin memiliki otoritas dalam merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi perilaku karyawan sesuai dengan fungsi dari manajemen. Seorang pemimpin dianggap baik jika mau menerima adanya perubahan, mau menerima kritik dan saran dari bawah secara terbuka, dan sering memperhatikan kesejahteraan mereka. Pemimpin organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi.

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengaruh terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Selain melalui daya kreativitas, pemimpin mampu memaksimalkan potensi yang berda di lingkungan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi organisasi sehingga dapat dicapai kinerja yang optimal (Jufrizen, 2017:148).

Fungsi pemimpin mempunyai peran yang sangat erat menentukan dalam pelaksanaan organisasi suatu perusahaan. Fungsi pemimpin tidak hanya sekedar melakukan bimbingan dan arahan kepada karyawan, namun yang terpenting adalah bagaimana seorang pemimpin mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas ke mana organisasi akan berjalan agar hasil yang didapatkan sesuai

dengan tujuan awal berdirinya perusahaan. Gaya kepemimpinan yang baik dan diterima oleh karyawan tentu akan menumbuhkan motivasi karyawan untuk berprestasi sehingga tingkat kepuasan karyawan menjadi tinggi. Dari sini dipahami bahwa kesuksesan karyawan dalam prestasi bekerja sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang atasan.

Gaya kepemimpinan merupakan sikap yang khas yang dimiliki seseorang yang sudah tentu tidak bisa sama antara satu orang dengan yang lain. Yaitu dapat berbeda misalnya model dalam berkomunikasi seperti dalam berekspresi, dalam berkomunikasi, dan tanggapan yang diberikan saat berkomunikasi. Dalam menuju persaingan dan tantangan dunia ke depan saat ini, cara berkomunikasi dari pemimpin gaya kepemimpinan yang prima sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Selain itu juga harus memiliki kemampuan teknis sesuai bidang pekerjaan yang dilakoni. Untuk mencapai tujuan organisasi seorang pemimpin dalam perusahaan memiliki cara dan gaya sendiri dalam memimpin sebuah organisasi. Hal ini tentu disesuaikan dengan kondisi dan situasi perusahaan yang dipimpin, dengan harapan dapat menjadi motivasi karyawan yang akhirnya mengakibatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan meningkat. Berdasarkan penelitian oleh Sinurat (2017:71) menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Yao and Huang (2018:801), hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada China Cosco Shipping Co., Ltd..

Dalam penyampaian informasi untuk tugas-tugas yang akan diberikan, seorang pemimpin harus memiliki gaya yang tepat dan dapat menghargai dan berusaha bekerjasama agar terciptanya suasana kerja yang nyaman. Tanpa ini, sangat sulit bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Selain kepemimpinan, faktor yang berkaitan dengan kepuasan berikutnya adalah disiplin kerja. Disiplin dalam organisasi berperan besar dalam menciptakan karyawan yang mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para karyawan bekerja dengan disiplin dan efektif. Selain itu, berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai/karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan/norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatannya tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai/karyawan. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Berdasarkan penelitian oleh Nugrahaningsih (2017:97) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sejalan juga dengan penelitian dilakukan oleh Ong et.al (2021:179), menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dengan variabel lainnya.

SDM akan mampu berhasilnya jika karyawan dapat menghargai waktu dan mematuhi aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kedisiplinan juga dapat

meningkatkan kinerja karyawan karena tidak dari pihak perusahaan banyak mengeluarkan peraturan/pedoman yang harus dilakukan oleh setiap karyawan dalam rangka menjaga agar karyawan tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan secara umum serta sasaran-sasaran khusus yang telah ditetapkan untuk dapat dilaksanakan oleh tiap unit kerja yang ada dalam perusahaan.

Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etikaberpakaian, serta penggunaan fasilitas/sarana kantor secara efektif dan efisien. Apabila kecintaan pekerja semakin baik terhadap pekerjaannya, maka disiplin itu perlu seimbang, yaitu salah satunya adalah tingkat kesejahteraan, apabila kebutuhan tersebut telah terpenuhi maka karyawan dapat hidup layak, dengan kelayakan hidup ini karyawan akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas, dan ketenangan diharapkan lebih menambah disiplin.

Hotel Grand Inna Medan adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa perhotelan dan memiliki karyawan yang cukup banyak mulai dari karyawan yang berada di kantor maupun karyawan pada bagian yang lain seperti marketing, promosi dan bagian pendukung operasional perusahaan yang lain.

Berdasarkan data yang sudah dikumpulkan oleh penulis, gaya kepemimpinan pada Hotel Grand Inna Medan masih terdapat beberapa masalah salah satunya pimpinan belum dapat mengoptimalkan potensi karyawan dan tidak mengkomunikasikan peraturan-peraturan mendasar yang ada pada perusahaan kepada karyawan, hal ini menimbulkan kinerja yang tidak optimal dan

kesalahpahaman antar pimpinan dan bawahan sehingga kurang melakukan improvisasi dan inovasi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas layanan hotel.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Hotel GrandInna Medan masih kurang. Hal tersebut juga didukung dari hasil pra survei yang telah dilakukan kepada 30 karyawan Hotel GrandInna Medan menunjukkan adanya masalah pada gaya kepemimpinan. Hasil pra survei dapat dilihat dari tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Hasil Pra Survei
Mengenai Gaya Kepemimpinan Hotel GrandInna Medan**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1.	Apakah karyawan merasa pimpinan hotel dapat mengoptimalkan potensi dan berkomunikasi dengan karyawan?	12	40	18	60	30	100
2.	Apakah karyawan merasa jika terjadi <i>miscommunication</i> dengan pimpinan pekerjaan dapat berjalan normal?	6	20	24	80	30	100
Jumlah			30		70		100

Sumber: Penulis, Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan Hotel Grand Inna Medan secara keseluruhan belum begitu baik hal ini dapat dinilai dari jawaban total koresponden pra survei sebanyak 30 orang. Karyawan yang cenderung memberikan jawaban tidak, sebesar 70%. Penyebab karena masih banyak karyawan hotel merasa pimpinan belum dapat mengoptimalkan potensi dan berkomunikasi dengan baik.

Permasalahan lainnya pada Hotel GrandInna Medan yang berkaitan

dengan disiplin kerja, masih ada karyawan yang datang terlambat, tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, masih ada karyawan yang menguasai satu ruangan beserta fasilitas yang ada di ruang tersebut, karena merasa sudah memilikinya sepenuhnya. Dan ada karyawan yang mengobrol dengan karyawan bagian lain karena merasa tidak ada pekerjaan yang harus diselesaikan sehubungan dengan tidak adanya perintah langsung dari atasan. Kebanyakan karyawan atau pegawai perusahaan hanya bekerja sesuai perintah, tetapi tidak mau berinisiatif untuk mengambil dan menyelesaikan suatu pekerjaan sampai tuntas.

Keadaan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan Hotel Grand Inna Medan masih kurang. Hal tersebut juga didukung dari hasil pra survei yang telah dilakukan kepada 30 karyawan Hotel Grand Inna Medan menunjukkan adanya masalah pada disiplin kerja karyawan. Hasil pra survei dapat dilihat dari tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Disiplin Kerja Karyawan Hotel Grand Inna Medan

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1.	Apakah karyawan merasa jika datang kerja tepat waktu dapat meningkatkan nilai sentif dari perusahaan?	12	40	18	60	30	100
2.	Apakah karyawan merasa jika ruang kerja dan fasilitasnya merupakan tanggung jawab dan dapat digunakan bersama semua karyawan?	15	50	15	50	30	100
Jumlah			45		55		100

Sumber: Penulis, Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa disiplin kerja karyawan Hotel Grand Inna Medan secara keseluruhan belum begitu baik hal ini dapat dilihat dari

jawab total koresponden prasurvei sebanyak 30 orang. Karyawan cenderung memberikan jawaban tidak, sebesar 55%. Penyebab karena masih banyak karyawan hotel merasa jika datang tepat waktu tidak mempengaruhi besaran insentif dan ruangan kerja dan fasilitas merupakan bagian tanggung jawab dan tidak dapat digunakan bersama semua karyawan.

Selanjutnya permasalahan berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan pada Hotel Grand Inna Medan dimana kurangnya kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, karena karyawan merasa kurang puas dengan pencapaiannya seperti, karyawan yang lembur tetapi bonus tidak tepat waktu dan pemberian anataureward kepada karyawannya. Sehingga mengakibatkan beberapa karyawan yang sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan ataupun karyawan dalam menciptakan kinerja yang tinggi didalam lingkungan kerja suatu organisasi.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan Hotel Grand Inna Medan masih kurang. Hal tersebut juga didukung dari hasil pra survei yang telah dilakukan kepada 30 karyawan Hotel Grand Inna Medan menunjukkan adanya masalah pada kepuasan kerja karyawan. Hasil pra survei dapat dilihat dari table 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Pra**Survei Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Grand Inna Medan**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1.	Apakah karyawan merasa insentif yang diterima sesuai dengan tambahan loyalitas kerja?	3	10	27	90	30	100
2.	Apakah karyawan merasa semangat kerja tetap stabil jika insentif diterima seperti saat ini?	6	20	24	80	30	100
Jumlah			15		85		100

Sumber: Penulis, Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kepuasan kerja karyawan Hotel Grand Inna Medan secara keseluruhan belum begitu baik hal ini dapat dinilai dari jawaban total koresponden pra survei sebanyak 30 orang. Karyawan yang cenderung memberikan jawaban tidak, sebesar 85%. Penyebab karena masih banyak karyawan hotel merasa insentif yang diterima belum sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan dan semangat kerja tidak stabil jika insentif tidak sesuai harapan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian serta membahas masalah tersebut melalui penulisan skripsi dengan judul penelitian : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Grand Inna Medan.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian umum tersebut dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut.

- a. Kepuasan kerja karyawan masih naik turun karena kurang puas dengan pencapaiannya yang berkaitan dengan lembur atau pun bonus.
- b. Masih ada karyawan mempunyai semangat yang kurang, cepat lelah dan bosan dan melakukan aktivitas yang tidak sesuai peraturan perusahaan,
- c. Pimpinan belum dapat mengoptimalkan potensi karyawan dan komunikasi kan peraturan-peraturan mendasar yang ada pada perusahaan kepada para karyawan.
- d. *Misled* komunikasi antar pimpinan dan bawahan sehingga kurang melakukan improvisasi dan inovasi.
- e. Masih ada karyawan yang datang terlambat dan tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.
- f. Beberapa karyawan yang menguasai satu ruangan beserta fasilitas yang ada di ruang tersebut, karena merasa sudah memiliki sepenuhnya.

1.3 Batas dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Hotel Grand Inna Medan, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada perusahaan. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah umum tersebut dapat diuraikan masalah-masalah khusus sebagai berikut.

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerjakaryawan pada Hotel Grand Inna Medan.
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerjakaryawan pada Hotel Grand Inna Medan.
- c. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerjakaryawan pada Hotel Grand Inna Medan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerjakaryawan pada Hotel Grand Inna Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerjakaryawan pada Hotel Grand Inna Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerjakaryawan pada Hotel Grand Inna Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas maka manfaat penelitian adalah sebagai berikut.

- a. Secara Teoritis dari penelitian ini adalah dapat menambah wawasan dan

informasi khususnyatentangpengaruhgayakepemimpinandan disiplinkerja terhadapkepuasankerja karyawanpada HotelGrandInnaMedan.

b. Secarapraktisdaripenelitianini.

- 1) Bagi Mahasiswa, penelitian ini diharapkan menjadi informasi tambahanbagimahasiswauntukmengetahuitentangpengaruhgayakepimpinan dan disiplinkerjaterhadapkepuasan kerjakaryawanpada HotelGrandInnaMedan.
- 2) Bagi perusahaan, penelitianinidiharapkannantinyabisamenjadi rujukanpadapihakHoteluntukmelihataspekapajayangmenjadikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasankerjakaryawanpadaHotelGrandInnaMedan.

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Rosmaini dan Tanjung (2019:116) kepuasan kerja adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya.

Widodo (2015:169) mengemukakan bahwa pemenuhan kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat stabil dan sangat tergantung pada perorangan yang menyangkut lingkungan pada tempat bekerja. Kepuasan kerja merupakan bagian konsep *multifaceted* (banyak dimensi) yang bersumber pada kegiatan pekerjaan seseorang. Menurut Handoko dalam (Rosita, 2016:4) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan manaparapegawai memandang pekerjaan mereka.

Sedangkan menurut pendapat Robbins dalam Pratama (2017:118) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerjanya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Priansa (2014: 291) mengusulkan bahwa pemenuhan lapangan kerja yang tinggi akan memberdayakan pengakuan tujuan hierarki secara aktif. Kemudian, tingkat pemenuhan pekerjaan yang rendah merupakan bahaya yang akan membawa kehancuran atau kecelakaan bagi asosiasi secara cepat atau bertahap. Dari beberapa pengertian menurut para ahli di atas dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang dapat bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya. Motivasi dalam berusaha melakukan tugas dan tanggung jawab dengan sebaiknya dapat diperoleh dari kepuasan kerja karyawan di perusahaan sehingga mendorong memberikan hasil yang terbaik untuk kemajuan perusahaan atau organisasi.

b. Jenis-jenis Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan dalam Purnamasari (2017:13), kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu:

- 1) Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan peralatan, dan suasana lingkungan yang kerja baik. Karyawan lebih sukamengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting.
- 2) Kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kebutuhan kerja karyawan yang menikmati kepuasan kerjanya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih sukamenikmati pekerjaannya di luar pekerjaan lebih

mempersoalkan balas jasa dari pada fungsi-fungsinya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan kerjanya, karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja kombinasi akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasa yang diterimadirasa adil.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Citra dan Fahmi (2019:218) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor karyawan, yaitu kecerdasan IQ, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Sedangkan menurut Saripuddin (2017:24), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain, yaitu:

- 1) Faktor Psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- 2) Faktor Sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor Fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik

karyawansebagianmeliputijenispekerjaan,peraturanwaktu .

Faktor Finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan dankesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial,macam-macam tunjangan,fasilitas yang diberikan,promosi,dan sebagainya.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Widodo (2015:194) menyatakan bahwa ada indikator darikepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- 2) Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- 3) Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan kerja.
- 4) Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan.
- 5) Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak.

Menurut Nabawi (2019:175) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Menyenangi pekerjaannya
- 2) Mencintai pekerjaannya

- 3) Moral kerja
- 4) Kedisiplinan
- 5) Prestasi kerja

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut pendapat Andayani dan Tirtayasa (2019:9) kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya. Kepemimpinan adalah *Leadership as the behavior to guide a group to achieve common target*. Yang artinya kepemimpinan itu merupakan perilaku dari seseorang individu yang memimpin untuk mengarahkan aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama (Hartono et al., 2019:540).

Gaya kepemimpinan adalah cara bagaimana para manajer berperilaku dan melaksanakan wewenangnya. Gaya ini mungkin otokratis atau demokratis, keras atau lunak, formal atau tidak formal. Gaya yang digunakan oleh manajer akan dipengaruhi oleh kultur dan nilai-nilai perusahaan. Gaya ini tidak tergantung kepada tingkat perilaku individu tetapi juga akan dipengaruhi oleh situasi kepemimpinan dimana orang-orang ditempatkan (Armstrong dalam Atto'illah, 2014:3).

Persaingan bisnis yang makin ketat dan perubahan yang makin cepat menjadikan sebuah organisasi harus bergerak cepat dan gesit, mencari strategi,

dan fokus secara penuh di bisnis yang dijalankan. Hampir semua lini pekerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan bergantung kepada pemimpin. Kepemimpinan yang baik sangat menentukan kemajuan sebuah organisasi untuk menjadi pemenang dalam persaingan (*sustainable competitive advantage*).

Menurut Arifin et al (2019:23) kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Seseorang yang menjadi pemimpin haruslah mempunyai sikap yang beribawa dan tegas untuk melaksanakan kepemimpinannya. Hal tersebut secara tidak langsung akan mendorong motivasi, kreativitas, partisipasi dan loyalitas para karyawan untuk menyelesaikan dan melaksanakan tugas-tugas yang sudah diberikan kepadanya.

b. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2017:) ada beberapa tipe kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Tipe Karismatis

Tipe ini memiliki kekuatan energi, daya tarik dan peribawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat banyak jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bias dipercaya.

2) Tipe Paternalistis

Tipe ini merupakan tipe kepatuhan dengan sifat-sifat antara lain ialah dianggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa atau anak sendiri yang perlu dikembangkan, diawasi, dan dilindungi (*overly protective*). Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan

untuk mengambil keputusan sendiri, dia hampir-hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk berinisiatif dan tidak memberikan kesempatan pada bawahannya untuk mengembangkan imajinasinya dan daya kreativitas mereka sendiri.

3) Tipe Militeristis

Tipe ini sifatnya sok komoliter-militeran. Hanya saja gaya luaran saja yang mencontoh gaya militer. Tetapi jika lebih seksama tipe ini mirip sekali dengan tipe perkepimpinan otoriter.

4) Tipe Otokratis

Tipe ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.

5) Tipe *Laissez Faire*

Tipe sang pemimpin praktis tidak memimpin dan memberikan kelompoknya berbuat sendiri setiap orangnya.

6) Tipe Populistis

Tipe ini berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional.

7) Tipe Administratif atau Esekutif

Tipe kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif.

8) Tipe Demokratis

Tipe ini menghargai potensi individu yang mau mendengarkan sugestinya.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

H. Joseph Reitz dalam Indah Dwi Rahayu (2017:24), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

- 1) Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan.
- 2) Harapan dan perilaku atasan.
- 3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap gaya kepemimpinan.
- 4) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan. Harapan dan perilaku rekan.

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut (Kartono, 2017:27) menjadi seorang pemimpin memang ada beberapa indikator yang harus dipenuhi. Hal ini karena di harapkan dengan terpenuhinya beberapa indikator tersebut dapat membuat kelancaran dalam proses kepemimpinan. Indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan mengambil keputusan.
- 2) Kemampuan memotivasi.
- 3) Kemampuan komunikasi.
- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan
- 5) Tanggung jawab
- 6) Kemampuan mengendalikan emosi

Menurut Citradan Fahmi (2019:219) indikator-indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Iklim saling mempercayai
- 2) Penghargaan terhadap bawahan
- 3) Memperhatikan perasaan bawahan
- 4) Perhatian pada kenyamanan kerja bawahan
- 5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan
- 6) Pengakuan atas status bawahan secara tepat dan proposional
- 7) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya.

e. Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian Siahaan (2014:77) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut Maulana (2018:155) penelitian menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Suprpta et al. (2015) Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, yang maknanya adalah semakin baik kepemimpinan maka kepuasan karyawan akan meningkat.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Sinurat (2017:87) memberikan hasil yaitu gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang terjadi pada PTH Himawan Putra Medan. Begitu pula

penelitian yang dilakukan Yanoto(2018:211) dalam penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Nutrifood Indonesia Surabaya.

2.1.3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Mardi

(2016:128), disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Menurut pendapat Fahmi(2017:21) ke disiplin adalah tingkatan kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam ke disiplin tersebut.

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya (Mardi, 2016:129).

Keith Davis dalam Kurniasari(2014:22) mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standards*”. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Sutrisno (2015:87) disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi dapat dicapai serta maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Pratama (2017:118) terdapat 3 bentuk disiplin kerja, yaitu:

1) Disiplin Preventif

Suatu upaya untuk menggerakkan karyawan agar mau mengikuti dan mematuhi peraturan dan ketentuan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2) Disiplin Korektif

Suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3) Disiplin Progresif

Suatu kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Pratama (2017:87) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Pada karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan untuk perusahaan.

2) Adatidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dalam menegakkan kedisiplinan dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri seperti ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan.

3) Adatidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar kedisiplinan, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran.

5) Adatidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan sesuai dengan yang ditetapkan.

6) Adatidaknyaperhatiankepadakaryawan.

Diciptakankebiasaan-kebiasaanyang mendukungtegaknyakedisiplinan.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Melayu Hasibu dalam Sinambela (2018:356), banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai yaitu:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai kepada perusahaan. Artinya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan pegawai menjadi rendah. Pegawai sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan

sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperalakukansama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

5) Pengawasan melekat

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerjanya.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku disiplin pegawai akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas dalam menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian pimpinan akan memelihara kedisiplinan pegawai perusahaan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Seorang manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat baik secara vertikal maupun secara horizontal. Dengan terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

e. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Rasa tanggung jawab yang tinggi akan pekerjaan di perlukan agar karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan mematuhi segala aturan yang ada di dalam institusi sebagai suatu bentuk rasa kepuasan dalam dirinya atas capaian hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

Menurut Supriyadi (2017:28) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada restoran kampoeng daun. Sama halnya pada penelitian yang dilakukan oleh Mustafa (2015:220) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan STP Bandung. Begitu pula penelitian oleh Sasmita (2017:109), disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja anggota desa Prima Madani Kota Banda Aceh

Pada penelitian Sekartini (2016:71), disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin meningkatnya disiplin kerja pada masing-masing bidang tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan Universitas Warmadewa.

2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel
2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Muhammad Elfi Azhar, Deissya Utami Nurdindan Yudi Siswadi (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Mitra Abadi Setia Carago	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja (X_1) • Kompensasi (X_2) • Kepuasan Kerja (Y) 	Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja secara parsial maupun simultan
2.	Kurniasari (2014)	Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Politeknik Kesehatan	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja (X_1) • Lingkungan Kerja (X_2) • Kompensasi (X_3) • Kepuasan Kerja (Y_1) • Kinerja (Y_2) 	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan.
3.	Elferida J. Sinurat (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Himawan Putra Medan	<ul style="list-style-type: none"> • Gaya Kepemimpinan (X) • Kepuasan Kerja (Y) 	Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
4.	Sri Rustilah (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak pada RSUD Kab. Ciamis	<ul style="list-style-type: none"> • Gaya Kepemimpinan (X_1) • Kompensasi (X_2) • Kepuasan Kerja (Y_1) • Kinerja (Y_2) 	Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja baik secara simultan maupun parsial
5.	Edi Setiawan (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada PT	<ul style="list-style-type: none"> • Gaya Kepemimpinan (X_1) • Komitmen Organisasi (X_2) • Disiplin Kerja (Y) • Kepuasan Kerja (Z) 	Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja melalui Kepuasan Kerja

		PLN Area Surakarta		sebagai variabel intervensi
6.	Kadek Lusigita (2017)	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kab. Badung	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan (X_1) • Disiplin Kerja (X_2) • Kepuasan Kerja (Y_1) • Kinerja Karyawan (Y_2) 	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan, Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan karyawan, Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Sumber: Elfi Azhar, Deissy dan Yudi (2020), Kurniasari (2014), Elferida (2017), Sri Rustilah (2018), Edi Setiawan (2018), Kadek Lusigita (2014), Data Diolah 2023

2.3 Kerangka Konseptual

2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian Siahaan dan Bahri (2014:30) menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut Maulana (2018:112) penelitian menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Supraptadkk (2015:442), hasil analisis menunjukkan bahwa

kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, yang maknanya adalah semakin baik kepemimpinan maka kepuasan karyawan akan meningkat.

Kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan merupakan elemen terpenting yang mempengaruhi efektivitas keseluruhan organisasi. Hasil penelitian Fitri Ansyahdkk, (2013:77) memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yao and Huang (2018:801), hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada China Cosco Shipping Co., Ltd.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Fathonidalam Nugrahaningsih (2017:66) mengartikan disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya Fathonid menjelaskan bahwa disiplin diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kepuasan kerja akan dirasakan apabila pekerjanya memiliki sikap kedisiplinan yang baik pula, maka dari itu bukan hanya dengan pegawai yang telah termotivasi, memiliki kepuasan kerja yang tepat, tetapi tidak akan lebih baik apabila karyawan tidak mengoptimalkan kedisiplinan kerja yang baik, sudah pasti disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja.

Hasil penelitian Pratama, (2017:61) menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antar disiplin kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ong et.al (2021:179), tercantum dalam *Jurnal International Sosial, Science and Business* menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dengan variabel lainnya.

2.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Siallagan (2016:315) Gaya kepemimpinan berdasarkan hasil penelitian dinilai baik. Ada beberapa aspek yang dinilai baik tetapi masih ada yang di bawah rata-

rata dari indikator lain, yang pertama pada dimensi gaya demokratis dengan indikator pemimpin dalam mensinkronisasi tujuan organisasi oleh pimpinan kepada karyawan. Cara mengoptimalkannya pemimpin sebaiknya lebih baik lagi dalam melaksanakan tugasnya agar organisasi dapat berjalan lancar. Pada indikator pemimpin dalam mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan. Cara mengoptimalkannya pemimpin agar meningkatkan kerja sama terhadap karyawan agar dapat mencapai tujuan lebih baik lagi.

Selanjutnya disiplin kerja dapat dikatakan baik, baik dari disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif. Cara mengoptimalkannya pemimpin sebaiknya lebih memperhatikan karyawan yang tidak tepat waktu dan memberikan sanksi. yang tidak tepat waktu dan memberikan sanksi. Indikator Upaya yang diterapkan perusahaan agar tepat waktu dalam mematuhi jam kerja

Cara memperbaikinya sebaiknya perusahaan agar memberikan sanksi atau teguran apabila karyawan terlambat masuk kerja yang menggunakan waktu jam istirahat yang tidak sesuai dengan yang diterapkan perusahaan. Indikator disiplin diri antara para karyawan yang satu dengan yang lain. Cara mengoptimalkannya pemimpin sebaiknya memberikan teguran kepada karyawan yang kurang disiplin agar tidak terjadi penyimpangan terhadap karyawan yang lain. Pada dimensi disiplin korektif pada indikator upaya untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang diterapkan oleh perusahaan. Cara mempertahankannya yaitu sebaiknya perusahaan tetap tegas menangani pelanggaran yang telah dilakukan karyawan agar tidak terjadi pelanggaran berulang-ulang.

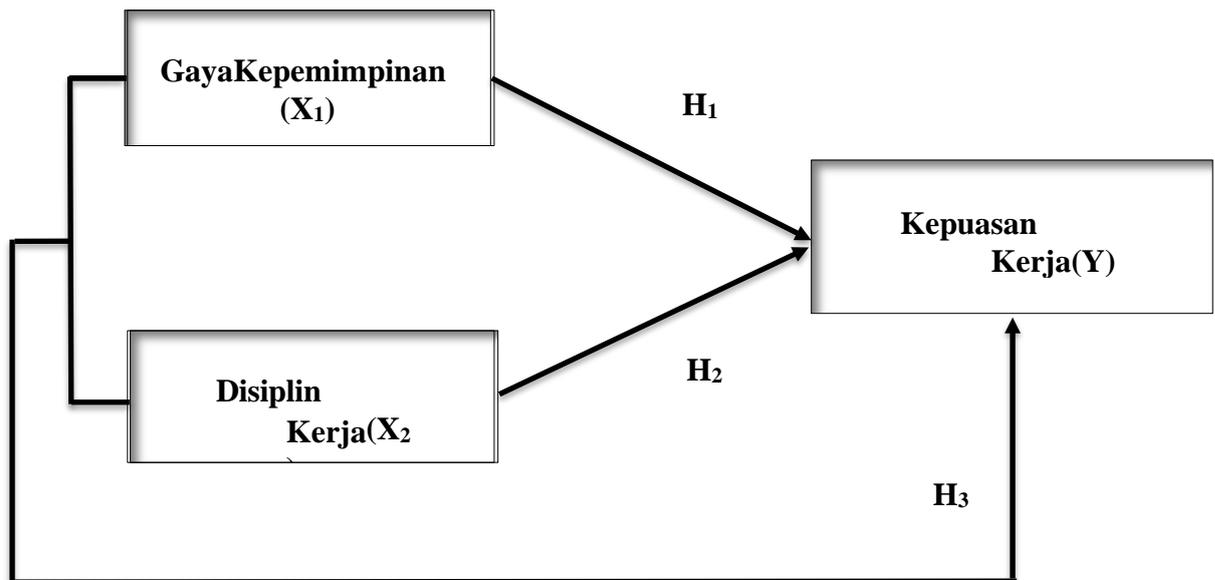
Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dalam cara penilaian masing-masing karyawan, seseorang akan merasa puas apabila kebutuhan mereka terpenuhi. Dimensi kepuasan kerja karyawan terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja, promosi, pimpinan atau atasan dan kondisi kerja. kepuasan kerja yang diperoleh nilai puas namun ada beberapa aspek walaupun dinilai puas tetapi masih ada yang dinilai dibawah rata-rata dari indikator-indikator lain.

Hasil penelitian Siallagan (2016:321) menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antar gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudarno et al (2023:16) pada *Journal of ICOBIMA*, menunjukkan gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan

disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori yang telah digunakan pada penelitian ini, dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₁: Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Hotel Grand Inna Medan.

H₂: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Hotel Grand Inna Medan.

H₃: Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Hotel Grand Inna Medan.