

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan yang dapat menyenangkan seseorang dalam bekerja atau yang dapat memberikan pemenuhan nilai-nilai pekerjaan. Setiap Manusia dalam kehidupan mempunyai kebutuhan mendasar yang tidak mungkin dapat dihilangkan, karena kebutuhan tersebut mendasari perilaku seseorang. Jika seseorang dalam bekerja merasa kebutuhannya sudah terpenuhi, maka akan timbul kepuasan bekerja dalam diri mereka. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam salah satu organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Beberapa ahli mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut:

Menurut Roe dan Byars (Priansa, 2016:291) menyatakan bahwa “kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan”.

Menurut Robbins (Donni, 2016:291) mengemukakan bahwa “kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”. Menurut George Dan Jones (Priansa, 2016:291) menyatakan “kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon terhadap pekerjaannya dan Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan perusahaan”. Menurut Robbins (Karyoto, 2016:312) menyatakan “kepuasan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan kerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya karyawan”.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap pribadi seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul dari lingkungan kerjanya berdasarkan persepsi terhadap pekerjaannya dan aspek yang terlibat dalam pekerjaan tersebut.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja ditempatnya bekerja. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan antara lain kondisi fisik

lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan lainnya.

Pemahaman di atas sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2015:120), Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

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

Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Karyawan satu dengan yang lain akan memiliki faktor yang berbeda yang akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Berdasarkan penelitian Nasution, Musnadi dan Faisal (2018) menunjukkan bahwa “terdapat pengaruh keterlibatan kerja, beban kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh keterlibatan kerja, beban kerja, dan budaya organisasi”.

3. Teori -teori kepuasan kerja

Salah satu model teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu teori yang dikemukakan oleh Edward Lawryer yang dikenal dengan *equity model theory*/ teori kesetaraan. Intinya teori ini menjelaskan kepuasan dan ketidakpuasan dengan pembayaran perbedaan antara jumlah yang diterima dengan jumlah

yang dipersepsikan oleh karyawan lain merupakan penyebab utama terjadinya ketidakpuasan.

Menurut LitjanPoltak sinambela (2016:304), teori kepuasan kerja antara lain:

- a. Teori Nilai (*Value Theory*)
Teori ini lebih menekankan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor, yaitu dengan cara efektif dalam memuaskan pekerja dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya. Kelemahan teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan orang juga ditentukan oleh individu differences. Selain itu, tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan.
- b. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)
Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas/tidak puas, tergantung pada ada/tidak adanya keseimbangan dalam suatu sistem, khususnya sistem kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, outcome, comparison person, equity in equity. Input adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja misalnya: pendidikan, pengalaman, keahlian, dan usaha. Hasil adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan misalnya: upah, keuntungan tambahan, status symbol, pengenalan kembali, dll. Perbandingan orang adalah seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Jadi, apabila perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas. Sebaliknya, apabila tidak seimbang maka dapat menyebabkan ketidakpuasan.
- c. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)
Locke dalam sinambela (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh karyawan. Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka mereka akan puas. Sebaliknya, apabila yang diperoleh karyawan justru lebih rendah daripada yang diharapkan maka akan menyebabkan ketidakpuasan.
- d. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)
Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi maka semakin puas pula mereka.
- e. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)
Menurut Teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada pendapat

kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok rujukan. Kelompok rujukan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, para karyawan akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok rujukan tersebut.

f. Teori dua faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada persepsi kelompok pekerja tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja melalui dimensi yang terpisah sebagaimana dikemukakan oleh Herzberg. Oleh sebab itu, karyawan dalam pekerjaannya dapat masuk ke dalam berbagai kombinasi hasil yang positif yang akan membayangi kepuasan kerja yang tinggi atau ketidakpuasan yang rendah. Kepuasan kerja seseorang berhubungan timbal balik dengan kepuasan hidup (sinambela 2005).

Berdasarkan beberapa teori yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif dalam lingkungan kerja perusahaan.

4. Indikator kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan prosedur organisasi, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja.

Penelitian dari Spector (Priansa, 2016:292) ia menyatakan bahwa “kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauh mana karyawan puas atau

tidak puas dengan pekerjaannya”. Dan ia dapat mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek yaitu:

a. Gaji

Aspek ini mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Upah dan gaji memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Upah dan gaji juga menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan kerja. Karyawan memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakannya.

b. Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karier juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerjakaryawan. Karyawan akan melihat apakah organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawannya untuk mendapatkan kenaikan jabatan ataukah hanya diperuntukkan bagi sebagian orang saja. Kebijaksanaan promosi ini harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

c. Supervisi (hubungan dengan atasan)

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan (*employed centered*) dari pada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan dirinya kepada pekerjaan (*job centered*).

d. Tunjangan Tambahan

Aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.

e. Penghargaan

Aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya.

f. Prosedur dan Peraturan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja.

- g. Rekan kerja
Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Misalnya rekan kerja yang menyenangkan atau hubungan dengan rekan kerja yang rukun.
- h. Pekerjaan itu Sendiri
Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berekreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerdayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan.
- i. Komunikasi
Aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan. Dengan komunikasi yang berlangsung lancar dalam organisasi, karyawan dapat lebih memahami tugas-tugasnya dan segala sesuatu yang terjadi di dalam organisasi.

B. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagalnya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Berikut ini merupakan definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli :

Menurut Katz dan Kahn dalam Cepi Priatna (2015:30) berpendapat “Kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit berada diatas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan-pengarahan rutin organisasi”.

Menurut Drath dan Palus dalam Gary Yukl (2015:3) menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya”. Sedangkan menurut Sutikno (2014:16) ”Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya”.

Berdasarkan semua pengertian yang telah dikemukakan para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah proses dan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Dan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Berikut ini merupakan definisi gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli :

Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa “Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawah yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal”. Sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnandalam Frengky Basna (2016:320) menyatakan bahwa: “Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu”.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok dengan memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

3. Teori Gaya Kepemimpinan

Teori Gaya kepemimpinan adalah membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Kepemimpinan tidak lagi dipahami secara organik tetapi merupakan dimensi organisasi yang mempunyai kontribusi untuk membangun organisasi lebih maju.

Menurut S.P. Siagian dalam Sedarmayanti (2016:274) mengutarakan tentang berbagai teori gaya kepemimpinan yang dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

- a. Teori genetis, kepemimpinan dibawa sejak manusia lahir ke dunia.
- b. Teori Sosial, seorang pemimpin akan dapat menjadi pemimpin karena diciptakan oleh masyarakat.
- c. Teori ekologis, calon pemimpin, sedikit banyak telah membawa bakat sejak lahir, tetapi bakat saja belum cukup dijadikan modal memimpin, karena itu bakat harus dilengkapi dengan pendidikan dan pengalaman hidup.

Sedangkan R. Achmad Rustandi dalam Sedarmayanti (2016:274) mengemukakan tiga pendekatan dalam teori gaya kepemimpinan yaitu:

- a. Pendekatan bakat
Pemimpin muncul karena memang sudah mempunyai bakat kepemimpinan dalam dirinya, sehingga dengan bakat itu ia berhasil menjadi seorang pemimpin.
- b. Pendekatan situasional
Bukan bakat yang menentukan keberhasilan seorang pemimpin, tetapi diyakini bahwa situasi yang menyebabkan munculnya seorang pemimpin.
- c. Pendekatan bakat dan situasional
Merupakan teori gabungan antara pendapat bahwa pemimpin itu dilahirkan bersama bakat dengan pemimpin yang lahir karena tuntutan situasi.

4. Tipologi Gaya Kepemimpinan

Tipologi gaya kepemimpinan disusun dengan titik tolak interaksi personal yang ada dalam kelompok. Tipe-tipe gaya pemimpin dalam tipologi ini dapat dikelompokkan dalam kelompok tipe berdasarkan jenis-jenisnya. Dalam diri seorang pemimpin sedikitnya ada beberapa tipologi gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

- a. Tipe Otoriter

Tipe otoriter adalah gaya pemimpin pada setiap kegiatan yang dilakukan selalu melakukan penetapan keputusan ditentukan oleh pemimpin itu sendiri tanpa memberikan kesempatan pada bawahan. Pemimpin otoriter

memiliki kriteria atau ciri sebagai berikut: Menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi, Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat, Terlalu tergantung kepada kekuasaan formalnya, Dalam tindakan pengge-rakkannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.

b. Tipe Demokratis

Tipe Demokratis adalah gaya pemimpin pada setiap kegiatan yang dilakukan selalu melakukan penetapan keputusan dengan bermusyawarah dengan bawahannya. Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern. Hal ini terjadi karena tipe kepemimpinan ini memiliki karakteristik sebagai berikut : dalam proses penggerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia, selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya, senang menerima saran, pendapat, dan bahkan kritik dari bawahannya, selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan teamwork dalam usaha mencapai tujuan, ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang

sama, tetapi lebih berani untuk berbuat kesalahan yang lain, selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya, dan berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

c. Tipe Liberal

Tipe Liberal adalah gaya pemimpin pada setiap kegiatan yang dilakukan selalu melakukan penetapan keputusan dengan melimpahkan kepada bawahannya.

d. Tipe Populis

Tipe populis adalah gaya pemimpin yang mampu membangun rasa solidaritas pada bawahan atau pengikutnya. Kepemimpinan populis berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional, tidak mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan hutang luar negeri. Kepemimpinan jenis ini mengutamakan penghidupan kembali sikap nasionalisme.

e. Tipe Kharismatik

Tipe kharismatik adalah gaya kepemimpinan yang memiliki ciri khas kepribadian yang istimewa atau wibawa yang tinggi sehingga sangat dikagumi dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap bawahan atau pengikutnya. Hingga sekarang ini para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seseorang pemimpin memiliki karisma.

Umumnya diketahui bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar, meskipun para pengikut itu sering pula tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu. Karena kurangnya pengetahuan tentang sebab musabab seseorang menjadi pemimpin yang karismatik, maka sering hanya dikatakan bahwa pemimpin yang demikian diberkahi dengan kekuatan gaib (supra natural powers). Kekayaan, umur, kesehatan, profil tidak dapat dipergunakan sebagai kriteria untuk karisma. Gandhi bukanlah seorang yang kaya, Iskandar Zulkarnain bukanlah seorang yang fisik sehat, John F Kennedy adalah seorang pemimpin yang memiliki karisma meskipun umurnya masih muda pada waktu terpilih menjadi Presiden Amerika Serikat.

f. Tipe Kooperatif

Tipe gaya kepemimpinan kooperatif merupakan ciri khas bangsa Indonesia. Karena kepemimpinan kooperatif memiliki jiwa Pancasila, memiliki wibawa serta daya untuk membawa dan memimpin lingkungannya kedalam kesadaran kehidupan kenegaraan dan kemasyarakatan berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

g. Tipe Militeristis

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud dari seorang pemimpin tipe militerisme berbeda dengan seorang pemimpin organisasi

militer. Seorang pemimpin yang bertipe militeristis ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat berikut : Dalam menggerakkan bawahan sistem perintah yang lebih sering dipergunakan, Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan, Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan, Sukar menerima kritikan dari bawahannya, Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

h. Tipe Paternalistis

Seorang pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang paternalistis ialah seorang yang memiliki ciri sebagai berikut: menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa, bersikap terlalu melindungi (*overly protective*), jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya, dan sering bersikap maha tahu.

Sedangkan Menurut House dalam Suwatno dan Priansa (2016:158) terdapat macam-macam gaya kepemimpinan antara lain:

a. Kepemimpinan Direktif

Kepemimpinan ini membuat bawahan agar tahu apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.

- b. **Kepemimpinan yang Mendukung**
Kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian dan kebutuhan bawahan.
- c. **Kepemimpinan Partisipatif**
Kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.
- d. **Kepemimpinan Beorientasi Prestasi**
Kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

5. Indikator Gaya Kepemimpinan

Suatu situasi akan menyenangkan jika pemimpin diterima para pengikutnya, tugas-tugas dan semua yang berhubungan dengannya ditentukan secara jelas dan penggunaan otoritas dan kekuasaan secara formal diterapkan pada posisi pemimpin.

Rustam Efendi (2016: 83) menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji gaya kepemimpinan adalah:

- a. Melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Berdiskusi tentang masalah yang dihadapi dan mengevaluasi alternatif pemecahan dengan bawahan.
- c. Pemimpin dan bawahan bertemu sebagai kelompok dan mendiskusikan masalah yang ada, pengambil keputusan adalah kelompok.
- d. Mampu mempengaruhi bawahan agar memiliki optimisme yang tinggi, percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi.
- e. Memberikan keteladanan, pengarahan, dan petunjuk kepada bawahan tentang kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan organisasi untuk mencapai sasaran yang dituju dalam jangka waktu yang sudah ditentukan.

Kepemimpinan adalah bakat dan atau sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin. Setiap orang mempunyai pengaruh atas pihak lain, dengan latihan

dan pengetahuan oleh pihak maka pengaruh tersebut akan bertambah dan berkembang. Sifat-sifat kepemimpinan yang baik dapat dipelajari dan diterapkan oleh seorang pemimpin, tetapi bakat dan sifat kepemimpinan yang ada dalam dirinya amat membantu (bersifat kondusif) terhadap kepemimpinannya.

C. Profesionalisme Kerja

1. Pengertian Profesionalisme kerja

Profesionalisme kerja karyawan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Profesionalisme kerja karyawan sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan karyawan yang tercermin melalui perilakunya sehari-hari dalam organisasi. Tingkat kemampuan karyawan yang tinggi akan lebih cepat mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya, sebaliknya apabila tingkat kemampuan karyawan rendah kecenderungan tujuan organisasi yang akan dicapai akan lambat bahkan menyimpang dari rencana semula. Istilah kemampuan menunjukkan potensi untuk melaksanakan tugas yang akan dilakukan, maka kemampuan disini baru merupakan kekuatan yang ada di dalam diri seseorang. Dan istilah kemampuan dapat juga dipergunakan untuk menunjukkan apa yang akan dikerjakan oleh seseorang. Berikut ini pengertian profesionalisme kerja menurut para ahli:

Menurut Andrias Harefa (2014:137) menyatakan “sikap yang dapat dianggap mewakili sikap profesionalisme yaitu, keterampilan tinggi, pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat atas perilaku kerja dan suatu sistem balas jasa yang merupakan lambang prestasi kerja”. Menurut Agung kurniawan (2013:74) menyatakan “Profesionalisme adalah suatu kemampuan dan keterampilan sesuai dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme adalah kecocokan (*fitness*) antara kemampuan yang dimiliki birokrasi (*bureaucratic competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*)”. Menurut Wibowo (2014:271) “Profesionalisme adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan kehandalan dan keahlian seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, dan selalu mengutamakan untuk kepentingan organisasi.

2. Ciri-ciri Profesionalisme Kerja

Seseorang yang profesional memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan yang lain. Sehingga, seseorang tidak akan disebut profesional apabila tidak masuk ke dalam kriteria atau ciri-ciri yang akan disebutkan berikut:

- a. Mempunyai keterampilan yang sangat tinggi di bidang tertentu. Atau seseorang yang memiliki kepandaian di dalam mengoperasikan alat tertentu. keahlian dan keterampilan tersebut dibutuhkan untuk pelaksanaan tugas yang berkaitan dengan bidang masing-masing.
- b. Mempunyai ilmu serta pengalaman yang luas. Di samping itu, juga memiliki kecerdasan khusus untuk menganalisis permasalahan dan peka terhadap situasi. Selanjutnya, mereka juga orang yang mampu membaca situasi dengan cepat dan tepat serta cermat terhadap pengambilan keputusan yang terbaik untuk semua pihak.
- c. Seseorang yang profesional akan berorientasi kepada masa depan. Sehingga ia memiliki keahlian dalam mengantisipasi perkembangan lingkungan yang ada di depannya. Ini akan memunculkan sikap kedewasaan tersendiri kepada seseorang.
- d. Memiliki sikap yang cenderung mandiri. Seseorang yang profesional juga yakin terhadap kemampuan pribadi dan terbuka untuk menghargai pendapat dari orang lain. Akan tetapi, orang profesional memiliki kecermatan dalam menentukan mana yang terbaik untuk dirinya dan untuk perkembangan pribadinya.

- e. Pemikiran Terbuka yang mana senantiasa mempertimbangkan dan menerima opini dari orang lain tanpa mengedepankan ego diri sendiri demi kebaikan bersama.
- f. Memiliki integritas yaitu mengutamakan prinsip dasar dengan mengedepankan nilai kebenaran, keadilan dan kejujuran. Hal ini ditujukan karena untuk meningkatkan kualitas diri sendiri dan juga membangun komunitas yang baik.
- g. Komitmen yang tinggi untuk terus menjaga kualitasnya merupakan hal cukup penting yang dimiliki oleh seorang profesional. Komitmen ini dapat dilihat dengan tidak mudahnya seseorang mengubah sikap dan kualitas baik yang dimiliki hanya karena situasi yang terkadang berubah ubah ntah baik ataupun buruk.
- h. Mampu memotivasi baik diri sendiri maupun orang disekitarnya merupakan satu ciri yang dimiliki seorang profesional. Terkadang ada saatnya situasi sulit yang terjadi membuat seorang kehilangan harapan dan menjadi putus asa. Seorang profesional dapat memotivasi orang lain dan diri sendiri dengan menjadikan situasi yang sulit sebagai tantangan yang akan membangun kualitas diri untuk kedepannya dengan memecahkan masalah menggunakan pikiran yang tangang.
- i. Loyalitas dimiliki oleh seorang profesional dengan mengerjakan sesuatu secara sungguh sungguh dan totalitas. Hal yang dikerjakan tidak

dianggap sebagai beban yang merugikan kehidupannya, tetapi menjadikannya sebagai panggilan hidup.

Sedangkan menurut Suhrawardi K Lubis (2012:10), ciri-ciri profesionalisme ialah sebagai berikut:

- a. Punya keterampilan yang tinggi dalam suatu bidang, serta kemahiran dalam mempergunakan peralatan tertentu yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas yang bersangkutan dengan bidangnya.
- b. Punya ilmu dan pengalaman serta kecerdasan dalam menganalisa dan peka didalam membaca situasi, cepat dan tepat serta cermat dalam mengambil keputusan terbaik atas dasar kepekaan.
- c. Punya sikap berorientasi ke hari depan, sehingga punya kemampuan mengantisipasi perkembangan lingkungan yang terentang dihadapannya.
- d. Punya sikap mandiri berdasarkan keyakinan akan kemampuan pribadi serta terbuka, menyimak dan menghargai pendapat orang lain, namun cermat dalam memilih yang terbaik bagi dirinya dan perkembangan pribadinya.

Berdasarkan definisi dari ahli di atas bahwa ciri-ciri profesionalisme seorang pekerja dapat diketahui dengan tingkat kemampuan pekerja yang tercermin melalui pengetahuan, keterampilan, sikap mengejar kesempurnaan dan perilakunya serta mampu berkembang ke masa depan.

3. Prinsip-Prinsip Perilaku Profesionalisme Kerja

Untuk menjadi seorang yang profesional maka dalam menjalankan praktik profesinya harus patuh pada prinsip-prinsip profesionalisme kerja yang ada, Dengan demikian, prinsip Profesi merupakan nilai-nilai tingkah laku atau aturan-aturan tingkah laku yang diterima dan digunakan oleh organisasi.

Menurut Dwi Herlina (2010:49) prinsip-prinsip profesionalisme yang harus dimiliki setiap orang antara lain:

- a. Bertanggung jawab, memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan.
- b. Berinisiatif, berani mengambil inisiatif untuk melakukan apa saja yang diperlukan.
- c. Cinta pada pekerjaan, seseorang yang profesional memiliki pada apa yang dikerjakannya
- d. Punya kesetiaan atau loyalitas, menunjukkan kesetiaan pada profesi yang dipilihnya.
- e. Menundukan diri pada nilai-nilai Etis, termasuk peraturan perusahaan, peraturan perundangan, dan hukum, sepanjang norma yang berlaku sesuai dengan hati nurani.
- f. Mau belajar dari kesalahan, hindari bersikap arogan dan berkelit dari kesalahan.
- g. Jujur dan bisa dipercaya, meski dalam kompetensi di dunia kerja, nilai kejujuran tidak boleh diabaikan.
- h. Bertanggung jawab hingga hari terakhir kerja, meski sudah mengundurkan diri bukan berarti anda bebas dari tanggung jawab.

Berdasarkan penjelasan mengenai prinsip-prinsip profesionalisme di atas maka dapat disimpulkan bahwa semua prinsip ini berlaku untuk semua jenis pekerjaan dan profesi, jika nilai-nilai ini dapat diterapkan dengan baik maka reputasi seorang pekerja akan terjaga dengan sangat baik.

4. Indikator Profesionalisme Kerja

Profesionalisme kerja merupakan konsep keahlian suatu organisasi atau seorang individu yang diperoleh melalui profesi yang digelutinya. Untuk menjalankan profesi diperlukan adanya semangat atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan secara profesional dan tetap berada pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut Jatman (Rahman, 2013) indikator profesionalisme secara umum adalah:

- a. Altruisme
Yaitu berani berkorban, mementingkan orang lain bukan diri sendiri, hal ini ditunjukkan lewat sikap suka membantu, *problem solver*, membuat keputusan secara tepat dan obyektif.
- b. Komitmen terhadap kesempurnaan
Sikap profesionalnya yaitu efektif dan efisien, memberikan atau mengerjakan yang terbaik.
- c. Toleransi
Sikap profesionalnya ditunjukkan dengan sikap adaptasi, suka kerja, komunikatif, bijaksana, dan meminta tolong jika memang demikian membutuhkan.
- d. Integritas dan karakter
Sikap profesionalnya ditunjukkan lewat sikap jujur, teguh, tidak plin-plan, percaya diri, berjiwa pemimpin yang memberi teladan.
- e. Respek kepada semua orang
Profesional dalam menerima kritik, menepati janji, memegang rahasia, menghormati orang lain dan tahu diri.

D. Kerangka Pikir

Gaya kepemimpinan merupakan tingkah laku pemimpin dalam mengarahkan dan mempengaruhi karyawannya. Gaya kepemimpinan yang ideal untuk karyawan antara lain bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai. Sehingga apa yang dilakukan oleh pemimpin mempunyai pengaruh terhadap karyawan, terutama dapat membangkitkan semangat, dan kegairahan kerja maupun sebaliknya. Kepemimpinan yang diperankan dengan baik oleh seorang pemimpin mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, hal ini akan membuat karyawan berusaha untuk bekerja lebih baik untuk mencapai target yang diharapkan perusahaan, sehingga semakin baik

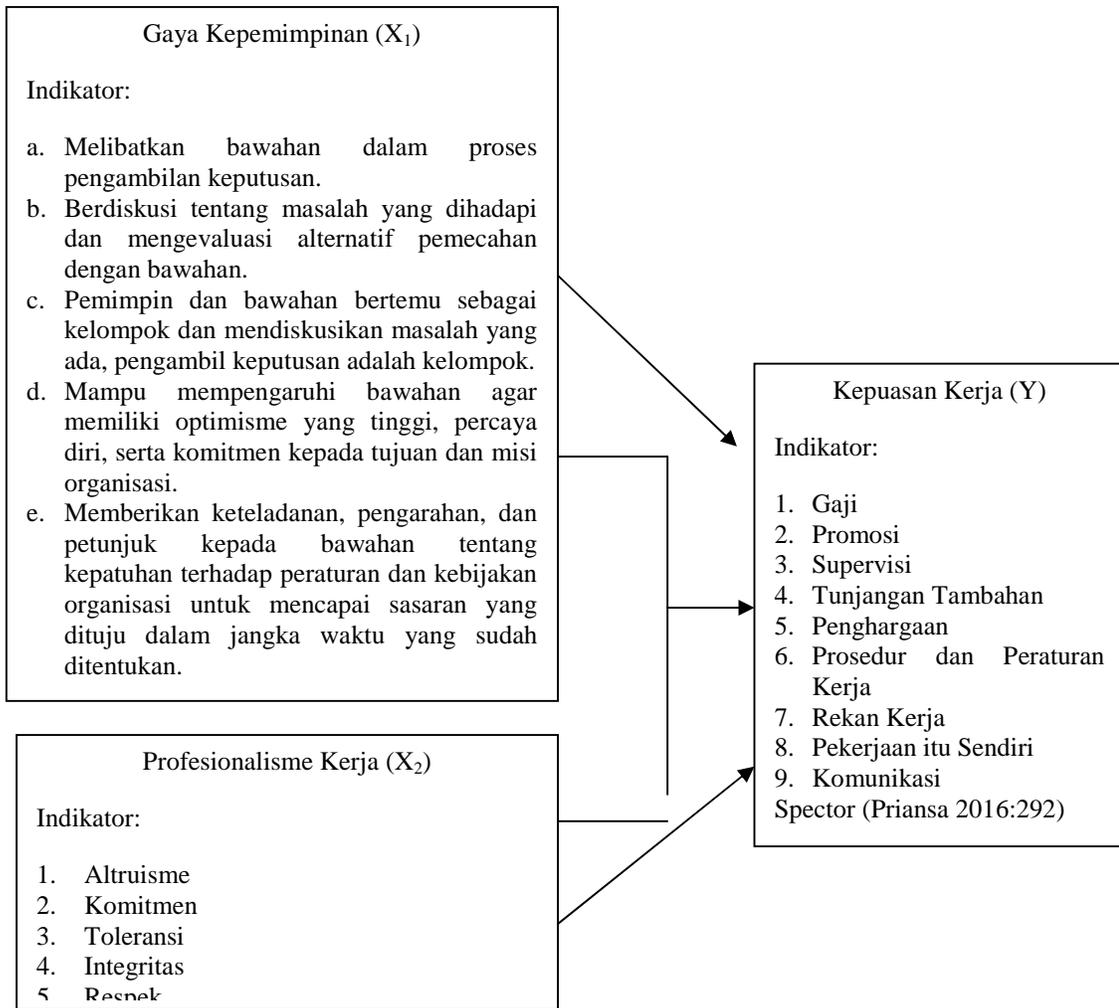
atau tinggi gaya kepemimpinan seorang pemimpin, maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin tinggi.

Selain gaya kepemimpinan, profesionalisme kerja karyawan merupakan salah satu aspek yang sangat penting bagi perusahaan, karena profesionalisme kerja karyawan merupakan keahlian karyawan yang diperoleh melalui profesi atau pendidikan yang dikuasainya. Profesionalisme karyawan dilihat dari mementingkan orang lain bukan diri sendiri, memberikan atau mengerjakan yang terbaik, bersikap adaptasi, suka kerja, komunikatif, bijaksana, jujur, teguh, tidak plin-plan, percaya diri, berjiwa pemimpin yang memberi teladan, serta menerima kritik, menepati janji, memegang rahasia, menghormati orang lain dan tahu diri. Dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan memuaskan bagi karyawan sendiri maupun perusahaan.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat diartikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan, serta profesionalisme kerja karyawan, maka cenderung semakin tinggi atau semakin baik pula kepuasan kerja yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dibuat kerangka pemikiran seperti dibawah ini :

Gambar 1.0 Kerangka Pikir Penelitian



E. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang dibentuk dalam kalimat pernyataan yang baru didasarkan oleh teori – teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta- fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2014:93). Dari kerangka pikir di atas maka dapat diambil hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Adira Finance Pringsewu.
2. Profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Adira Finance Pringsewu.
3. Gaya Kepemimpinan dan Profesionalisme kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Adira Finance Pringsewu.