

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1 Profil Perusahaan PT. Citra Sukapura Megah**

PT. Citra Sukapura Megah didirikan pada tanggal 10 juli 2009 dengan Akta Notaris Linda Mardinawati, SH. Dan resmi beroperasi pada tanggal 4 Januari 2010 yang bergerak dalam bidang: properti, perdagangan umum, pembangunan jasa (kecuali jasa bidang hukum dan pajak), percetakan, perbengkelan, transportasi dan pengangkutan.

Pemegang saham PT. CSM adalah Yayasan Pendidikan Telkom sebagai pemegang saham mayoritas (99%) bersama PT. Lintas Koninental sebagai pemegang saham lainnya (1%) dengan tujuan untuk menggali pendapatan *non tutionfee* guna menunjang kelancaran penyelenggaraan pendidikan tinggi pada lembaga pendidikan/pelatihan di bawah naungan YPT.

PT. CSM diharapkan dapat mendukung dan bersinergi dengan lembaga-lembaga di bawah naungan YPT untuk optimalisasi potensi, meminimalisasi *opportunity loss* dan meningkatkan efesiensi.

PT. CSM sebagai pengelola asset YPT (tanah dan bangunan) akan mengembangkan lahan non produktif di Kawasan Pendidikan Telkom, Jalan Telekomunikasi terusan Buah Batu Bandung menjadi kawasan pendidikan yang dilengkapi dengan sarana asrama putra dan putri, poliklinik, swalayan, Hotel/*Mix Use*, sarana olahraga, dan bisnis area yang dapat dinikmati oleh mahasiswa, karyawan, maupun masyarakat sekitar. Dan sesuai bidangnya sebagai pengelola properti PT. CSM juga mengelola pemeliharaan dan perbaikan gedung-gedung.

### **1.1.2 Visi Misi PT Citra Sukapura Megah:**

#### **Visi:**

Menjadi perusahaan penyedia jasa properti, jasa konstruksi dan barang dan jasa yang mandiri, profesional dan unggul dalam kualitas produk maupun layanan.

#### **Misi:**

1. Menyelenggarakan jasa properti dan jasa konstruksi perumahan multi hunian, gedung bertingkat dan jalan raya serta jalan lingkungan termasuk perawatannya.
2. Menyelenggarakan jasa instalasi mekanikal dan elektrikal termasuk perawatannya.
3. Menyelenggarakan pengadaan barang dan jasa lainnya.
4. Menyelenggarakan penyediaan sumber daya manusia dan sebagai pelaku usaha dalam membangun kualitas sumber daya manusia.
5. Menjadi solusi terbaik dalam bisnis dan menjadi mitra terpercaya bagi partner usaha.

### **1.1.3 Logo PT. Citra Sukapura Megah**



**Gambar 1.1**

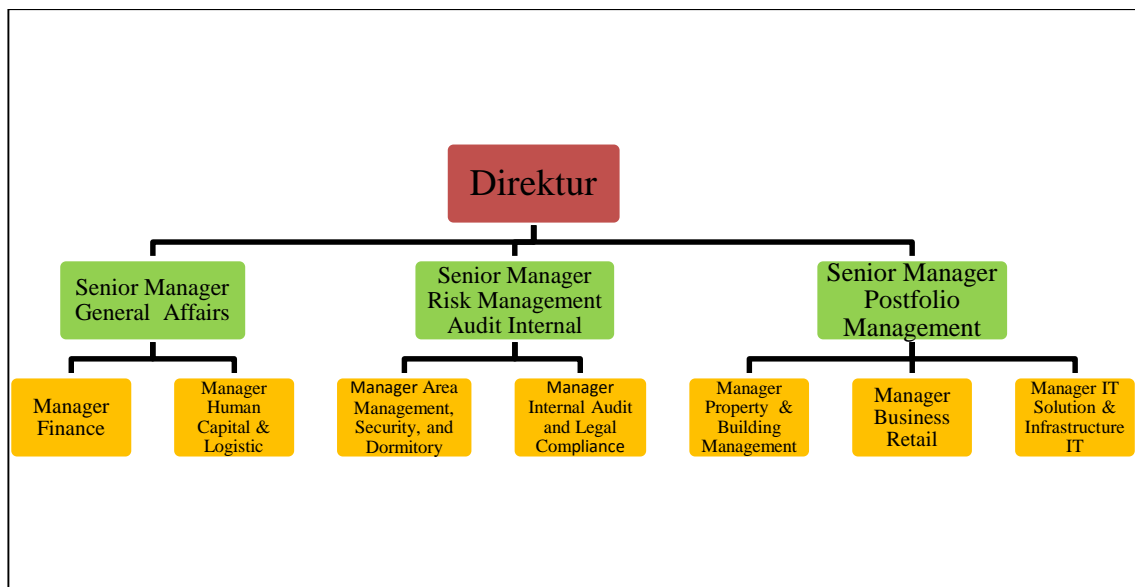
**Logo PT. Citra Sukapura Megah**

*Sumber: Website PT. Citra Sukapura Megah (Diakses pada 21 Oktober 2015)*

#### 1.1.4 Bidang Usaha PT. Citra Sukapura Megah

PT. CSM bergerak pada tujuh bidang usaha yaitu: bidang properti, bidang perdagangan umum, bidang percetakan, bidang jasa, bidang pembangunan, bidang perbengkelan, dan bidang transportasi.

#### 1.1.5 Struktur Organisasi PT. Citra Sukapura Megah



**Gambar 1.2**

#### **Struktur Organisasi PT. Citra Sukapura Megah**

*Sumber: Website PT. Citra Sukapura Megah ( Diakses pada 21 Oktober 2015).*

PT. CSM dipimpin oleh seorang Direktur Utama yang membawahi tiga Senior Manager, yaitu: Senior Manager General Affairs, Senior Manager Risk Management Audit Internal, Senior Manager Postfolio Management, dan seorang Staff Secretary.

Masing-masing Senior Manager membawahi dua sampai tiga orang Manager. Senior Manager General Affairs membawahi dua manager, yaitu: Manager Finance, dan Manager Human Capital and Logistic. Senior Manager

Risk Management Audit Internal membawahi dua manager, yaitu: Manager Area Management Security and Dormitory, dan Manager Internal Audit and Legal Compliance. Senior Manager Postfolio Management membawahi tiga manager, yaitu: Manager Property & Building Management, Manager Business Retail, dan Manager IT Solution and Infrastructure IT. Masing-masing manager dibantu oleh Assisten Manager yang langsung membawahi para staff.

#### **1.1.6 Sumber Daya Manusia PT. Citra Sukapura Megah**

Saat ini jumlah karyawan terbaru pada PT. CSM berjumlah 36 karyawan. Karyawan pada PT. CSM merupakan pegawai tetap dari YPT dan PT. Telkom yang dialihkan pada PT. CSM. Karyawan lainnya merupakan pegawai kontrak. Tabel 1.2 akan menunjukkan jumlah karyawan pada PT. Citra Sukapura Megah tahun 2015:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan PT. Citra Sukapura Megah Tahun 2015**

<b>No.</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1.	Direktur	1
2.	SM Portofolio Management	1
3.	SM Manager Risk Management Audit Internal	1
4.	SM General Affair	1
5.	Manager Internal Audit & Legal Compliance	1
6.	Manager Property and Infrastructure	1
7.	Manager Human Capital & Logistic	1

*(bersambung)*

(sambungan)

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan
8.	Manager Keuangan	1
9.	Manager IT Solution	1
10.	Manager	1
11.	Manager Perdagangan dan Jasa	1
12.	Asman Keuangan	1
13.	Staff	20
14.	Driver	1
15.	CS	1
16.	Security	1
17.	Tukang	1
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>

*Sumber: Human Capital PT. Citra Sukapura Megah.*

## 1.2 Latar Belakang Penelitian

Pesatnya pertumbuhan teknologi saat ini berdampak pada persaingan global yang semakin ketat. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci untuk memiliki daya saing yang kuat. Kemajuan teknologi menjadi tidak berarti jika sumber daya manusianya tidak mampu mengelola teknologi tersebut dengan baik.

Tahun 2015 Indonesia akan menghadapi MEA (Masyarakat Ekonomi Asean), hal tersebut membuat perusahaan harus mampu mempersiapkan sumber daya manusianya yang mampu bersaing dan berkualitas agar perusahaannya tetap unggul. Berdasarkan *Global Competitiveness Report 2015-2016* yang dikeluarkan oleh *World Economic Forum* (WEF), daya saing Indonesia mengalami penurunan tiga peringkat yaitu berada di urutan 37 dari 140 negara. Tabel 1.2 akan menunjukkan data peringkat daya saing pada negara-negara ASEAN.

**Tabel 1.2**  
**Peringkat Daya Saing Negara ASEAN Menurut WEF**

<b>Negara</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Indonesia	46	50	38	34	37
Malaysia	21	25	24	20	18
Thailand	39	38	37	31	32
Filipina	75	65	59	52	47
Singapura	2	2	2	2	2
Brunei Darussalam	28	28	26	-	-
Vietnam	65	75	70	68	56
Myanmar	-	-	139	134	131

*Sumber: <http://knoema.com/atlas/sources/WEF>  
(diakses pada 1 November 2015 pukul 17.00).*

Melihat data pada tabel 1.2, jika dikaitkan dengan keberlangsungan MEA tahun ini, daya saing Indonesia masih kalah dengan beberapa negara ASEAN: Malaysia, Thailand, dan Singapura. Indonesia membutuhkan peningkatan manajemen sumber daya manusianya untuk memiliki daya saing yang kuat.

PT. CSM yang saat ini akan melakukan ekspansi (perluasan cakupan usaha ke luar wilayah Tecnoplex), tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu bersaing. Di tahun 2015 ini ekspansi pada PT CSM akan berhadapan langsung dengan MEA, sehingga PT. CSM harus mempersiapkan persaingannya secara global. PT CSM harus mampu bersaing dengan perusahaan sejenis bukan hanya lokal tetapi pesaing-pesaing dari negara ASEAN.

PT. CSM berfokus pada bisnisnya sebagai penyedia jasa konstruksi. Menurut data pada Badan Pusat Statistik tahun 2011-2013, menunjukkan sudah banyak perusahaan bidang jasa konstruksi di Indonesia. Hal itu menunjukkan bahwa pesaing

lokal dari bidang konstruksi saja sudah sangat ketat, belum ditambah pesaing dari MEA nanti. Lebih rincinya ditampilkan pada tabel 1.3:

**Tabel 1.3**  
**Jumlah Perusahaan Konstruksi di Indonesia Tahun 2011-2013**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Perusahaan</b>
2011	134.004
2012	130.615
2013	131.080

*Sumber: www.bps.go.id (diakses pada 1 November 2015 pukul 22.00).*

Melihat kondisi persaingan tersebut, sumber daya manusia pada PT. CSM sebagai *asset* penting dalam organisasi, harus benar-benar dikelola secara efektif agar karyawannya berkualitas dan memiliki daya saing yang kuat.

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam pelaksana dan pencapaian tujuan organisasi, sehingga harus diperhatikan berbagai aspek lebih mendetail, De Cenzo and Robbins (Yuniarsih & Suwatno, 2011:2). Pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang sulit karena mengelola manusia berbeda dengan mengelola mesin. Manusia sebagai pelaksana dari seluruh kegiatan organisasi perlu diperhatikan oleh perusahaan segala aspeknya. Kepentingan dan kebutuhan yang berbeda-beda dari setiap individu perlu dikelola dengan baik, agar individu tersebut merasa puas terhadap apa yang dikerjakannya. Kepuasan kerja individu akan memberikan produktivitas yang lebih baik sehingga memudahkan organisasi untuk mencapai tujuan.

Melihat kebutuhan dari setiap individu yang berbeda, PT. CSM membutuhkan sosok pemimpin untuk menyelaraskan kebutuhan individu dan kebutuhan organisasi

agar tercapainya tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memegang kemudi organisasi dengan cekatan ke tempat tujuan yang telah ditetapkan (Siagian, 1997: 21).

Pemimpin mempunyai pengaruh yang besar kepada keberhasilan organisasi, Kouzes & Posner (Susilo dan Durrotun, 2006). Keberhasilan atau kegagalan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas pimpinannya. Pimpinan harus mampu mengarahkan, mengelola, dan mempengaruhi karyawan di dalam perusahaannya seefektif mungkin, sehingga memberikan kepuasan kerja pada bawahannya dan mendorong bawahannya untuk bersedia bersama-sama mencapai tujuan.

Hughes, Ginnet, dan Curphy (2012:16) menyampaikan bahwa kepemimpinan mempunyai tiga komponen yaitu pemimpin, pengikut, dan situasi. Pemimpin yang sesuai pada pengikut dan situasi tertentu, belum tentu sesuai dengan kondisi pengikut dan situasi lain. Oleh karena itu setiap perusahaan akan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan pengikut dan situasinya.

White & Lippit (Pasolong, 2013: 46) mengklasifikasikan gaya kepemimpinan dengan melihat hubungan antara perilaku pemimpin yang berbeda, yaitu: gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan *laissez faire*.

**Tabel 1.4**  
**Gaya Kepemimpinan Ralph White & Ronald Lippit (1960)**

<b>Otoriter</b>	<b>Demokratis</b>	<i>Laissez Faire</i>
Pemimpin menentukan semua keputusan mengenai kebijakan.	Semua kebijakan dirumuskan melalui musyawarah dan diputuskan oleh kelompok, sedangkan pemimpin mendorong.	Kelompok mempunyai kebebasan sepenuhnya untuk mengambil keputusan dengan partisipasi minimal dari pemimpin.

*(bersambung)*



(sambungan)

<b>Otoriter</b>	<b>Demokratis</b>	<b><i>Laissez Faire</i></b>
Setiap langkah kegiatan dengan cara pelaksanaannya untuk setiap saat ditentukan oleh pemimpin sehingga langkah berikutnya tidak pasti.	Ditetapkan kegiatan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan kelompok. Apabila diperlukan saran teknis, pemimpin mengajukan beberapa alternatif untuk dipilih.	Kegiatan diberikan pemimpin dengan keterangan bahwa ia akan memberikan penjelasan jika diminta.
Pemimpin biasanya memberikan pnu-gasan tertentu pada setiap anggota kelompok.	Setiap anggota bebas bekerja sama dengan siapapun dan pembagian tugas diserahkan kepada kelompok.	Pemimpin tidak pernah berpartisipasi secara penuh.
Pemimpin cenderung lebih dari pribadi dalam pemberian penghargaan dan kritik terhadap setiap anggota kelompok.	Pemimpin bersikap objektif dan senantiasa berdasarkan fakta dalam memberikan penghargaan dan kritik.	Kadang-kadang memberikan komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.

*Sumber: Pasolong (2013:46)*

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan karyawan pada jabatan setingkat Manager di PT. CSM, menyampaikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. CSM merupakan kolaborasi dari gaya kepemimpinan otoriter,

demokratis, dan *laissez faire*. Ketiga gaya kepemimpinan tersebut terkadang digunakan pada saat keadaan atau situasi tertentu.

Untuk melihat keberhasilan kepemimpinan pada PT. CSM, dilakukan *pilot study* yang bertujuan mengetahui kepuasan karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan. *Pilot study* menggunakan metode kuesioner, dengan jumlah sampel sebanyak 5 karyawan. Kuesioner merupakan replika dari (Nursadik, 2011).

Pengukuran *pilot study* menggunakan empat kategori yaitu Sangat Tidak Puas (STP), Tidak Puas (TP), Puas (P), dan Sangat Puas (SP). Berikut hasil *pilot study* pada tabel 1.5 mengenai kepuasan karyawan pada gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. CSM:

**Tabel 1.5**  
**Kepuasan Karyawan Terhadap Gaya Kepemimpinan**

<b>Gaya Kepemimpinan</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STP</b>	<b>TP</b>	<b>P</b>	<b>SP</b>	<b>Persentase Kepuasan</b>
<b>Otokratis</b>	Pimpinan menyelesaikan persoalan sendiri.	1	4	-	-	25,71%
	Pimpinan menentukan prosedur pelaksanaan tugas.	-	5	-	-	

*(bersambung)*

(sambungan)

<b>Gaya Kepemimpinan</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STP</b>	<b>TP</b>	<b>P</b>	<b>SP</b>	<b>Persentase Kepuasan</b>
<b>Otokratis</b>	Pemimpin memberikan rincian tugas lengkap.	-	3	2	-	25,71%
	Pemimpin memberikan deadline.	5	-	-	-	
	Pemimpin melakukan pengawasan ketat.	-	3	2	-	
	Pimpinan banyak terlibat dalam pelaksanaan tugas.	-	3	1	1	
	Pimpinan memperhatikan kedisiplinan.	-	2	3	-	

(bersambung))

(sambungan)

<b>Gaya Kepemimpinan</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STP</b>	<b>TP</b>	<b>P</b>	<b>SP</b>	<b>Persentase Kepuasan</b>
<b>Demokratis</b>	Pimpinan memperhatikan kesejahteraan karyawan.	-	1	2	2	57,14%
	Pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memberi saran.	-	1	4	-	
	Penghargaan pada karyawan berprestasi.	1	2	-	2	
	Pimpinan memberikan alternatif keputusan.	-	3	2	-	

(bersambung)

(sambungan)

<b>Gaya Kepemimpinan</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STP</b>	<b>TP</b>	<b>P</b>	<b>SP</b>	<b>Persentase Kepuasan</b>
<b>Demokratis</b>	Pimpinan mengajak bawahan merumuskan kebijakan.	-	2	3	-	
	Pimpinan mengambil bagian diskusi kerja.	-	3	1	1	
	Pimpinan memberikan bimbingan dalam pelaksanaan tugas.	-	2	3	-	
<b>Laissez Faire</b>	Pimpinan membebaskan pegawai menentukan tim kerja.	-	5	-	-	14,28%
	Pimpinan lebih aktif di luar kantor.	-	5	-	-	

(bersambung)

(sambungan)

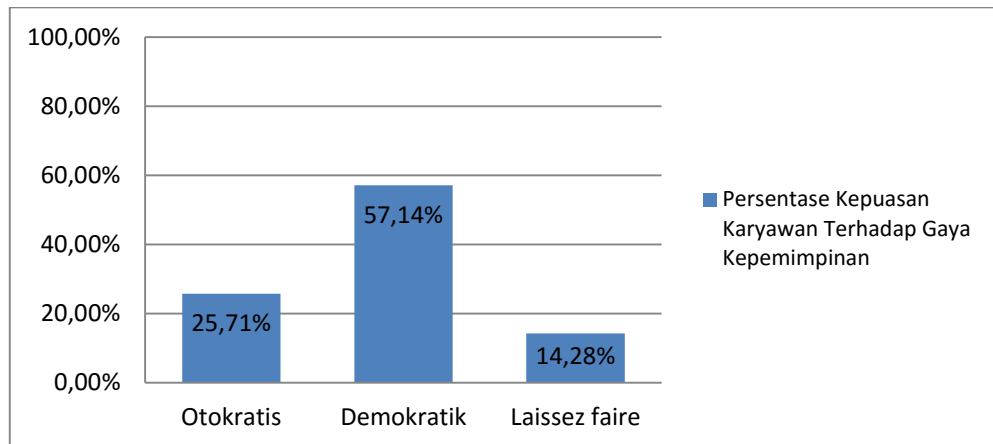
<b>Gaya Kepemimpinan</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STP</b>	<b>TP</b>	<b>P</b>	<b>SP</b>	<b>Persentase Kepuasan</b>
<i>Laissez faire</i>	Pimpinan kekurangan informasi internal kantor.	1	4	-	-	
	Pimpinan mendelegasikan tugasnya kepada bawahan.	1	3	1	-	

*Sumber: Data olahan penulis*

Berdasarkan hasil *pilot study* yang telah dilakukan, kepuasan karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. CSM menunjukkan persentase kepuasan pada gaya kepemimpinan otokratis sebesar 25,71%, pada gaya kepemimpinan demokratis sebesar 57,14%, dan pada gaya kepemimpinan *laissez faire* sebesar 14,28%.

Berdasarkan tabel 1.5, kepuasan karyawan terhadap gaya kepemimpinan *laissez faire* dan otokratis berada pada persentase di bawah 50%, atau bisa dikatakan tingkat kepuasannya rendah. Gaya kepemimpinan *laissez faire* memiliki tingkat kepuasan paling rendah dari karyawan, dengan jawaban terbanyak “tidak puas” pada item “pimpinan membebaskan pegawai menentukan tim kerja” dan “pimpinan lebih aktif di luar kantor”. Sedangkan pada kepuasan karyawan terhadap gaya kepemimpinan otokratis, jawaban terbanyak “sangat tidak puas” pada item “pimpinan

memberikan deadline”. Untuk lebih jelas persentase kepuasan karyawan pada gaya kepemimpinan yang diterapkan, akan dipaparkan melalui grafik pada gambar 1.3:



**Gambar 1. 3**

**Kepuasan Karyawan Terhadap Gaya Kepemimpinan PT. CSM**

*Sumber: Data yang sudah diolah.*

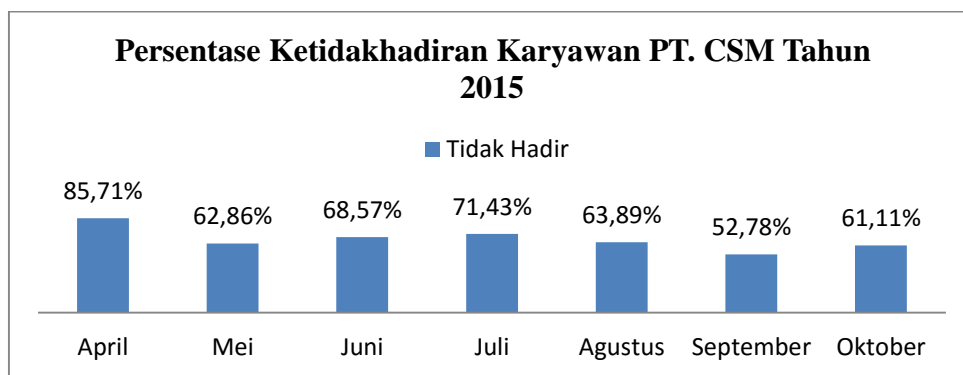
Kepemimpinan memiliki kaitan yang erat dengan kepuasan kerja, karena perilaku pimpinan merupakan determinan dari kepuasan. Kepuasan dapat ditingkatkan bila pimpinan mampu memahami, memberikan pujian, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan minat pribadi pada karyawan (Robbins, 2002:181). Pernyataan tersebut pun didukung oleh (Rivai, 2005: 479) yang menyatakan bahwa secara teoritis gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Rivai (2005:475) kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Jika makin tinggi penilaian terhadap pekerjaan terhadap keinginan individu, maka makin tinggi juga kepuasannya pada kerja. Mangkunegara (2013:118) menyebutkan bahwa pengukuran kepuasan kerja dapat menggunakan indikator tingkat absensi karyawan. Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi.

**Tabel 1.6**  
**Rekap Hasil Absensi *Finger Scan* Karyawan PT. CSM Tahun 2015**

Periode	Jumlah Karyawan Keseluruhan	Ketidakhadiran			Jumlah Karyawan Tidak Hadir	Persentase Tidak Hadir
		Sakit	Ijin	Tidak ada keterangan		
April	35	-	-	30	30	85,71%
Mei	35	-	-	22	22	62,86%
Juni	35	-	-	24	24	68,57%
Juli	35	-	-	25	25	71,43%
Agustus	36	-	-	23	23	63,89%
September	36	-	19	-	19	52,78%
Oktober	36	1	2	19	22	61,11%

*Sumber: Data yang sudah diolah*

Untuk lebih jelasnya bagaimana persentase ketidakhadiran karyawan PT. CSM tahun 2015, akan dipaparkan pada grafik di bawah ini:



**Gambar 1.4**  
**Persentase Ketidakhadiran PT. CSM Tahun 2015**

*Sumber: Data yang sudah diolah*



Berdasarkan hasil rekap absensi dari *finger scan* yang dilakukan karyawan PT. CSM ketika datang dan pulang kerja, persentase tidak hadir karyawan dari bulan April hingga Oktober lebih dari 50%. Persentase tersebut menunjukkan tingkat ketidakhadiran pada karyawan PT. CSM tinggi.

Hasibuan (1995:223) juga menyampaikan mengenai indikator kepuasan kerja. Menurutnya kepuasan kerja dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover*. Jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* karyawannya besar, maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut kurang.

Kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari ketepatan waktu karyawan hadir di tempat kerja. Berdasarkan rekap dari hasil *finger scan* dapat dilihat karyawan yang datang terlambat. Jadwal masuk untuk PT. CSM sudah diatur pada pukul 08.00, sehingga bisa terdeteksi bagi karyawan yang datang lebih dari pukul 08.00, akan ada notifikasi keterlambatan dalam bentuk menit. Berikut data keterlambatan hadir karyawan PT. CSM berdasarkan rekap *finger scan*.

**Tabel 1.7**  
**Persentase Keterlambatan Hadir Karyawan PT. CSM Tahun 2015**

Periode	Jumlah Karyawan Keseluruhan	Jumlah Karyawan Datang Terlambat	Persentase
April	35	23	65,71%
Mei	35	23	65,71%
Juni	35	16	45,71%
Juli	35	13	37,14%
Agustus	36	16	44,44%
September	36	22	61,11%
Oktober	36	21	58,33%

*Sumber: Data yang sudah diolah*

Berdasarkan hasil rekap *finger scan* tersebut, masih banyak karyawan yang hadir melebihi jadwal masuk seharusnya (lebih dari pukul 8.00). Persentase tertinggi dengan 65,71% pada bulan April dan Mei, artinya 23 karyawan pada bulan April dan Mei datang terlambat pada tempat kerja. Adapun selain dari kedisiplinan, seperti pada Hasibuan (1995:223) kepuasan kerja dapat diukur dengan tingkat *turnover*.

**Tabel 1.8**  
**Jumlah *Turnover* Karyawan PT. CSM Tahun 2015**

<b>Periode</b>	<b>Jumlah <i>Turnover</i> Karyawan</b>
2015	3 orang

*Sumber: Human Capital PT. CSM*

*Turnover* karyawan pada PT. CSM tahun 2015 berjumlah 3 orang, jika kita persentasekan dengan jumlah karyawan PT. CSM sebanyak 36 karyawan, maka tingkat *turnover* di PT. CSM adalah 8,3%.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vita dan Setyaningsih (2013) gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 59%. Nugroho (2005) gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar 80,2% terhadap kepuasan kerja. Begitupun pada penelitian Pairikas (2008) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan besaran pengaruh sebesar 70,6%. Pada jurnal internasional pun menunjukkan hasil yang sama, penelitian Al-Ababneh (2013) menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung juga dengan hasil penelitian Kiboss & Sirma (2014) pada penelitiannya di Kenya, bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi secara langsung kepuasan kerja. Hasil penelitian terdahulu tersebut mendukung adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap

kepuasan kerja yang mampu mempengaruhi secara positif dan signifikan. Rata-rata persentase koefisien determinasi memiliki pengaruh yang besar (lebih besar dari) >50%, artinya gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Adanya permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA SUKAPURA MEGAH.”**

### **1.3 Perumusan Masalah**

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi perusahaan. Setiap individu karyawan memiliki keinginan yang berbeda-beda, yang nantinya akan mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan dan menentukan kepuasan kerja karyawan (Hasibuan, 1995: 222). Melihat latar belakang masalah yang telah dipaparkan, bahwa kepuasan kerja pada PT. CSM dilihat dari tingkat absensi yang tinggi, tingkat kedisiplinan yang rendah, dan adanya karyawan yang *turnover* menunjukkan kepuasan kerjanya rendah dan kepuasan karyawan pada gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. CSM belum seluruhnya dirasakan puas oleh karyawannya. Dengan demikian pernyataan masalah pada penelitian ini adalah *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Citra Sukapura Megah.”*

### **1.4 Pertanyaan Penelitian**

Untuk lebih menajamkan permasalahan pada penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Citra Sukapura Megah, terdapat pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan pada PT. Citra Sukapura Megah?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT. Citra Sukapura Megah?

3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan (otokratis, demokratis, dan *laissez faire*) secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Citra Sukapura Megah?
4. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan (otokratis, demokratis, dan *laissez faire*) secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Citra Sukapura Megah?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan pada penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Citra Sukapura Megah ini adalah untuk mengetahui:

1. Gaya kepemimpinan pada PT. Citra Sukapura Megah.
2. Kepuasan kerja karyawan pada PT. Citra Sukapura Megah.
3. Besar pengaruh gaya kepemimpinan (otokratis, demokratis, dan *laissez faire*) secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Citra Sukapura Megah.
4. Besar pengaruh gaya kepemimpinan (otokratis, demokratis, dan *laissez faire*) secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Citra Sukapura Megah.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Aspek Teoritis**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai acuan penelitian dasar bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti mengenai permasalahan yang sama.
2. Sebagai bahan kajian tentang kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan.

## **1.6.2 Aspek Praktis**

### **1. Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini dapat melatih kemampuan penulis dalam menambah wawasan khususnya dalam teori kepemimpinan, dan kerpuasan kerja karyawan.

### **2. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk manajemen dan pimpinan dalam perusahaan mengenai gaya kepemimpinan yang diharapkan oleh karyawan PT. Citra Sukapura Megah untuk bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## **1.7 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian**

Penelitian dilakukan di Kantor PT. Citra Sukapura Megah, yang berlokasi di kawasan Asrama Putri Telkom University, jalan Radio Palasari No. 1 Desa Sukapura, Kecamatan Dayeuh Kolot.

Objek penelitian menurut Sugiyono (2012:59) adalah suatu atribut, atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sehingga objek pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan PT. Citra Sukapura Megah dan kepuasan kerja karyawan PT. Citra Sukapura Megah.

### **1.7.2 Waktu dan Periode Penelitian**

Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Citra Sukapura Megah dilaksanakan selama periode tahun 2015-2016.

## **1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN**

Bab ini berisi teori-teori yang berkaitan dengan penelitian dan mendukung penyelesaian permasalahan, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian yang diajukan peneliti sebagai jawaban sementara dari permasalahan.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan karakteristik penelitian, alat pengumpulan data, tahapan pelaksanaan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data dan sumber data, uji validitas, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

### **BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan tentang analisis responden terhadap variabel penelitian, analisis statistik, dan analisis pengaruh variabel.

### **BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi kesimpulan yang diambil berdasarkan hasil penelitian dan saran untuk aspek teoritis dan aspek praktisi.