

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi menuntut perusahaan-perusahaan untuk dapat lebih bersaing. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing, sehingga mampu bertahan di antara perusahaan-perusahaan lain. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari pemimpin yang memimpin perusahaan yang mampu mempengaruhi dan memotivasi karyawannya sehingga mendapatkan kinerja dan kepuasan kerja yang baik dari karyawannya. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk pencapaian satu atau beberapa tujuan.¹ Selanjutnya jika dilihat dari sisi bahasa Inggris menjadi “LEADER”, yang mempunyai tugas untuk me- *LEAD* anggota disekitarnya. Sedangkan makna *LEAD* adalah:

1. *Loyalty*, seorang pemimpin harus mampu membangkitkan loyalitas rekan kerjanya dan memberikan loyalitasnya dalam kebaikan.
2. *Educate*, seorang pemimpin mampu untuk mengedukasi rekan-rekannya dan mewariskan *tacit knowledge* pada rekan-rekannya.
3. *Advice*, memberikan saran dan nasehat dari permasalahan yang ada.
4. *Discipline*, memberikan keteladanan dalam berdisiplin dan menegakkan kedisiplinan dalam setiap aktivitasnya.

¹Kartini Kartono dalam buku Viethzal Rivai dkk ,*Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada,2013), hlm.2

Pemimpin yang baik akan mampu dalam menyalurkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mempengaruhi dan memotivasi kerja orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Dengan kata lain kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya

Menurut Abraham H. Maslow, orang-orang termotivasi oleh lima jenis kebutuhan dasar. Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah kebutuhan bertahan secara Fisiologis (lapar dan haus), kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial (persahabatan dan kekerabatan), kebutuhan akan penghargaan (baik diri sendiri, harga diri, maupun dari orang lain), kebutuhan untuk mewujudkan diri (mengembangkan dan mengungkapkan potensi).² Selanjutnya, perilaku dapat dipahami sebagai usaha yang bertujuan untuk memenuhi level kebutuhan tertentu dalam hierarki. Level yang mempengaruhi perilaku seseorang pada waktu tertentu tergantung pada apakah kebutuhan-kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan pada level yang lebih tinggi tampak kentara dalam motivasi perilaku.

Maslow meyakini kebutuhan level atas seperti kebutuhan akan harga diri atau aktualisasi diri tidak akan muncul (meski belum terpenuhi) hingga kebutuhan yang lebih rendah dipenuhi. Karenanya, implikasi praktis dari teori ini adalah bahwa

²Abraham H. Maslow, *Motivasi Dan Kepribadian 1*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1994), hlm. 1

pemimpin dapat memotivasi perilaku karyawan hanya dengan memperhitungkan posisi karyawan atau kelompoknya dalam hierarki kebutuhan.³

Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan/industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Karyawan merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Karyawan yang termotivasi akan mengerti keinginan pemimpinnya dan akan menyelesaikan tugas sesuai yang diinginkan pemimpinannya. Kepuasan kerja bukanlah berarti seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain.⁴

Seperti yang dikemukakan sebelumnya, kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Penelitian menunjukkan karyawan yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk

³Hughes dkk, *Leadership Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*, (Jakarta : Salemba Humanika.2010), hlm.318

⁴ Ibid., hlm. 312.

organisasi/perusahaan. Karyawan yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stress anggota lain dalam organisasi. Karyawan yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan (misalnya melaporkan keluhan) dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif. Ketidakpuasan juga alasan utama seseorang meninggalkan organisasi/perusahaan, dan kebanyakan alasan seseorang merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaan mereka berada dalam kendali pemimpin.

Rajawali Nusantara Indonesia (RNI) adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang agroindustri, farmasi, dan perdagangan. RNI didirikan pada tahun 1964 sebagai kelanjutan dari nasionalisasi aset-aset grup konglomerat Oie Tiong Ham Concern (OTHC) atau Kiang Wan Kongsi yang didirikan oleh “Raja Gula” Oei Tiong Ham.

RNI memiliki beberapa anak perusahaan, diantaranya: PT Phapros, PT Mitra Ogan, PT. Laras Astra Kartika, PT Rajawali Citramass, PT.Rajawali Tanjungsan, PT PG. Rajawali 1, PT PG.Rajawali 2, PT.Rajawali Nusindo, PT.PG. Candi Baru, PT PG. Madubaru, PT. GIEEB.⁵

PT Rajawali Nusindo adalah anak (cabang) perusahaan RNI yang ada di Banjarmasin yang bergerak di bidang distribusi farmasi dan alat-alat medis. Beberapa hasil pengamatan serta observasi awal yang telah dilakukan peneliti di PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin, yaitu dengan melakukan survey secara langsung dan pengamatan serta membagi angket kepada karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin. Sehingga terdapat adanya identifikasi berbagai

⁵[http://id.wikipedia.org/wiki/Rajawali Nusantara Indonesia.html](http://id.wikipedia.org/wiki/Rajawali_Nusantara_Indonesia.html) (14 november 2016)

indikator-indikator permasalahan yang dapat diperoleh dari hasil observasi awal sebagai berikut :

1. Dari sebagian karyawan berpendapat bahwa pimpinan mengambil keputusan bersikap tegas yaitu memutuskan secara sepihak
2. Kurangnya pemberian hadiah atau penghargaan untuk karyawan
3. Dalam perusahaan PT. Rajawali Nusindo terdapat ketidaksamarataan pada kebutuhan karyawan terhadap tersedianya jaminan kesehatan dan jaminan hari tua.
4. Kurangnya motivasi dan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri mereka untuk lebih maju.
5. Besar dan jenis tunjangan yang diterima masih belum sesuai dengan pekerjaan karyawan.
6. Kebijakan promosi (kenaikan pangkat/jabatan) di tempat kerja belum sesuai.
7. Tidak adanya ketersediaan asuransi, liburan dan fasilitas lainnya dari perusahaan.

Selanjutnya terkait dengan adanya masalah yang terjadi di PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin yaitu penurunan kinerja karyawan akibat dari kurang puasnya karyawan dari pekerjaan yang dilakukannya serta minimnya motivasi yang diberikan.

Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan yang dinilai/dievaluasi oleh karyawan di PT. Rajawali Nusindo cabang Banjarmasin adalah manajer menengah (Middle Manager) yaitu pimpinan perusahaan dipimpin oleh Kepala Cabang

dikarenakan manajer puncak (Top Manajer) ada di luar wilayah penelitian yaitu di Jakarta yang merupakan Induk/Pusat Perusahaan.

Dalam islam gaya kepemimpinan yang paling baik diterapkan untuk semua pemimpin adalah gaya kepemimpinan Rasulullah saw. Karakteristik kepemimpinan Rasulullah saw adalah kejujuran yang teruji dan terbukti. Kejujuran adalah perilaku kunci yang sangat efektif untuk membangun kepercayaan (kredibilitas) sebagai seorang pemimpin.⁶ Disamping itu, beliau juga cakap dan cerdas, inovatif dan berwawasan ke depan, tegas tapi rendah hati, pemberani tapi bersahaja, kuat fisik dan tahan penderitaan.

Pola kepemimpinan Rasulullah Muhammad saw, dapat dijadikan rujukan yang utama dalam kehidupan umat manusia, terutama bagi yang beriman dan bertakwa, serta selalu berzikir kepada Allah swt. Hal ini sejalan sebagaimana diungkap dalam firman Allah Swt dalam Q.S. Ahzab/33:21.

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.”⁷

Indonesia sebagai Negara yang mayoritas penduduknya beragama islam, selayaknya memahami nilai-nilai gaya kepemimpinan yang sesuai dengan islam yang mana telah dicontohkan oleh Rasulullah saw, sehingga menjadi motivasi dan kepuasan kerja akan terpenuhi. Mengingat gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan faktor utama yang sangat besar pengaruh pada kepuasan kerja karyawan, maka yang perlu diperhatikan adalah bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan

⁶ Veithzal, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, hlm.132

⁷ Ibid., hlm. 132.

motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari pada apa yang dijabarkan pada penjelasan di atas, hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk mengangkat sebuah masalah dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja pada karyawan di PT.Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin.

D. Signifikansi Penelitian

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini akan memperkaya ilmu pengetahuan mengenai perkembangan ilmu ekonomi terutama, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

2. Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

1) Sebagai sarana untuk menerapkan teori-teori yang didapatkan diperguruan.

2) Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

b. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan tambahan untuk kajian selanjutnya yang tertarik untuk mengembangkan masalah yang mirip dengan yang peneliti angkat.

c. Bagi Kampus

Manfaat penelitian ini bagi Institut yaitu dapat menambah koleksi pustaka yang bermanfaat bagi mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin Khususnya Ekonomi Syariah.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman dan kekeliruan dalam menginterpretasikan judul serta permasalahan yang akan penulis teliti dan sebagai pegangan agar lebih fokusnya kajian lebih lanjut, maka penulis membuat definisi operasional sebagai berikut :

1. Pengaruh adalah kekuatan yang ada atau yang timbul dari sesuatu, seperti orang, benda yang turut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.⁸ Dalam hal ini pengaruh lebih condong kedalam sesuatu yang dapat membawa perubahan pada diri seseorang atau lebih tepatnya pada karyawan, untuk menuju arah yang lebih positif. Bila pengaruh ini adalah pengaruh yang positif maka, seseorang akan berubah menjadi lebih baik, yang memiliki visi misi jauh kedepan. Maka dalam penelitian ini yang dimaksud dengan pengaruh adalah sesuatu hal berupa kekuatan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Rajawali Nusindo sehingga kinerjanya dalam bekerja menjadi lebih baik dari sebelumnya
2. Gaya kepemimpinan (X_1) adalah cara yang dipilih dan dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi⁹ Pengukuran gaya kepemimpinan dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* yaitu dari skala 5 sampai dengan 1 yaitu mulai dari sangat setuju

⁸ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 1996), hlm. 747

⁹ Gary yuki. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima. (Jakarta: Indeks, 2010) hlm. 10

sampai dengan sangat tidak setuju. Adapun Indikator gaya kepemimpinan yaitu :

a. Kemampuan

upaya yang dilakukan oleh pimpinan PT. Rajawali Nusindo dalam menggerakkan dan mendorong serta memotivasi karyawan dalam bekerja sesuai target yang ingin dicapai.

b. Kepribadian

Kepribadian merupakan sikap tegas, berani, dan agresif yang ditunjukkan pemimpin dalam memberikan arahan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pimpinan PT. Rajawali Nusindo.

c. Pengalaman

Pengalaman merupakan kondisi di mana pimpinan PT. Rajawali Nusindo menunjukkan kinerja yang dimiliki, dengan memberikan petunjuk dan masukan terhadap pekerjaan seperti melakukan pembicaraan terhadap hal-hal yang mendesak.

d. Intelektual

Intelektual, merupakan kemampuan pimpinan PT. Rajawali Nusindo di dalam melakukan komunikasi terhadap karyawan dan tugas yang diberikan masing-masing.

e. Lingkungan Kerja

Kemampuan menciptakan lingkungan kerja oleh pemimpin dalam mengorganisir situasi pekerjaan yang dihadapi karyawan di dalam maupun di lapangan.

3. Motivasi kerja adalah sebagai bagian integral dari hubungan/industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan,¹⁰ Pengukuran Motivasi Kerja dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* yaitu dari skala 5 sampai dengan 1 yaitu mulai dari sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju. Adapun Indikator motivasi kerja dilihat dari sub variabel yaitu:

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan akan makan, minum, istirahat, pakaian dan lain-lain.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan yang ditujukan untuk diri pribadi seperti jaminan hari tua, kesehatan dan lain sebagainya.

c. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan antar sesama karyawan dan pimpinan.

d. Penghargaan

Karyawan mendapatkan hadiah, prestasi dan lain sebagainya

e. Aktualisasi diri

Kesempatan untuk mengembangkan bakat, kreativitas.

4. Kepuasan kerja adalah seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain.¹¹ Pengukuran gaya kepemimpinan dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* yaitu dari skala 5 sampai

¹⁰ Abraham H. Maslow, op.cit.,hlm. 2

¹¹ Hughes dkk, *Leadership Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*,hlm..312

dengan 1 yaitu mulai dari sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju.

Adapun Indikator kepuasan kerja yaitu:

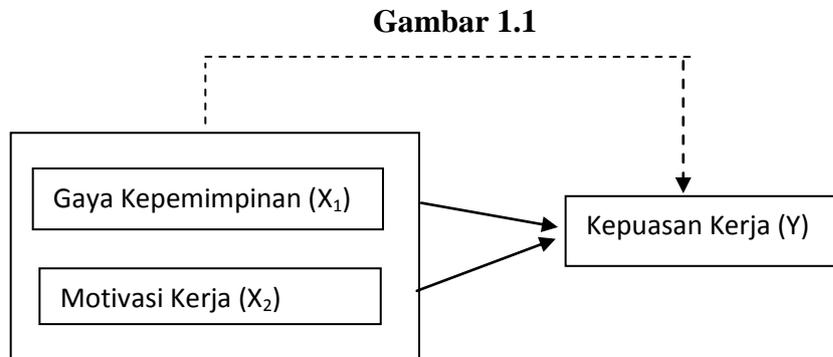
- a. Gaji/upah
 - b. Promosi
 - c. Pengawas/pimpinan
 - d. Benefit/manfaat
 - e. Penghargaan
 - f. Kebijakan perusahaan
 - g. Pekerjaan itu sendiri
 - h. Teman kerja
 - i. komunikasi
5. Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.¹² Karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin.

F. Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah pemimpin yang mampu memberikan motivasi yang baik untuk karyawannya. Penelitian ini ditujukan untuk menganalisa apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh pada kepuasan kerja.

¹² Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah* (Jakarta :PT Bumi Aksara, 2001), hlm 156

Untuk menjelaskan jalan pemikiran ini, penulis telah menyusun kerangka pikiran sebagai berikut:



Sumber : data primer diolah (2017)

Keterangan:

—————→ = Parsial (satu-satu)

-----→ = Simultan (menyeluruh)

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang kemungkinan benar atau kemungkinan juga salah. Berawal dari rumusan masalah tersebut. Khususnya dengan masalah yang berhubungan dengan variabel-variabel, maka dalam kaitan ini dapat ditentukan hipotesis sebagai berikut.

Hipotesis kerja atau alternatif yang diberi simbol huruf (H_a), yaitu hipotesis yang menyatakan adanya hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

H_a : adanya pengaruh positif yang signifikan, antara variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) variabel X_2 (Motivasi kerja) dan variabel Y (kepuasan kerja) pada karyawan di PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin.

Hipotesis nihil (Hipotesis Nol) yang diberi lambang (H_0). Hipotesis nol ini adalah suatu hipotesis tentang tidak adanya perbedaan. Hipotesis ini diformulasikan untuk ditolak.¹³

H_0 : tidak adanya pengaruh positif yang signifikan, antara variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) variabel X_2 (Motivasi kerja) dan variabel Y (kepuasan kerja) pada karyawan di PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin.

H. Kajian Pustaka

Dari hasil survey yang telah penulis lakukan, kajian penelitian oleh Fajar Wirawan Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro tahun 2015 yang mengangkat tema gaya kepemimpinan dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan (Studi pada PT. Warna Alam Indonesia). Alat analisis datanya Regresi linier berganda. Hasil penelitiannya adalah berpengaruh positif antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.¹⁴

Penelitian berikutnya oleh Ferdy Ardiansyah dan Sylvia Diana Purba, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Jakarta tahun 2015 dengan hasil penelitian

¹³ Sidney siegel, *statistik nonparametrik untuk ilmu-ilmu sosial* (Jakarta: pt gramedia, 1986), hlm. 9.

¹⁴ Fajar Wirawan, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Warna Alam Indonesia)* (fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2015), hlm. 74

yaitu Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Yayasan Pendidikan IPPI, alat analisis yang dipakai adalah analisis regresi, dari hasil kuesioner yang disebar yang kemudian di lakukan uji hipotesis atas pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif dengan demikian guru-guru pada sekolah-sekolah dimaksud dapat meningkatkan kinerja bila kepuasan kerja yang dirasakan meningkat. Berdasarkan hasil kuesioner diketahui bahwa secara umum guru-guru di Yayasan Pendidikan IPPI memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam hal ini relevan menjadi salah satu faktor atas tingginya rata-rata nilai kinerja guru dan kepuasan karir yang dirasakan guru-guru terbukti dapat menjadi faktor yang meningkatkan kinerja guru-guru selain faktor kepuasan kerja.¹⁵

Penelitian oleh Ramlawati dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STIE Amkop Makassar, STIE Amkop Makassar tahun 2016. Alat analisis datanya Regresi linier berganda. Hasil nya adalah Gaya Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja dan tingkat keterpengaruhannya sangat besar sehingga hampir tidak ada lagi faktor lain yang berpengaruh selain faktor tersebut. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja sehingga bila motivasi pegawai ditingkatkan maka kinerja juga akan meningkat secara signifikan.¹⁶

¹⁵Ferdy Ardiansyag, Sylvia Diana Purba (*tesis tidak diterbitkan, Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi karir sebagai variabel moderasi dan kepuasan karir sebagai variabel mediasi pada YP IPPI, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Jakarta, 2015*), hlm.14

¹⁶Ramlawati, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STIE Amkop Makassar* (STIE Amkop Makassar, 2016), hlm.12

Penelitian oleh Deddy Junaedi, Bambang Swasto, Hamidah Nayati Utami pada tahun 2014, fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PG.Kebet Baru Malang) Alat analisis data nya Regresi linier berganda, yang hasil penelitiannya adalah berpengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan hipotesa 2 berpengaruh positif dan tidak signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional. Hasil perhitungan hipotesa 3 berpengaruh positif dan signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hasil hipotesa 4 berpengaruh positif dan signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Komitmen Organisasional. Hasil hipotesa 5 berpengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional.¹⁷

Penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Penelitian ini berfokus pada gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja yang akan didapatkan oleh karyawan di PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin dan apakah dengan gaya kepemimpinan yang baik, karyawan akan termotivasi dan puas dalam kinerjanya.

¹⁷ Deddy Junaedi, Bambang Swasto, Hamidah Utami. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional(studi pada Karyawan PG.Kebet Baru Malang(Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang).hlm.6*

I. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab yang disusun secara sistematis. Dalam sistematika ini diharapkan mempermudah dalam mencari poin-poin tertentu, sehingga penulis mencoba merincikan sebagai berikut :

Bab I merupakan pendahuluan. Bab ini mengarahkan kepada pembahasan bab-bab selanjutnya, yang berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan/manfaat penelitian, definisi operasional, kajian pustaka, hipotesis, kerangka pemikiran dan sistematika penulisan.

Bab II merupakan landasan teori yang membahas tentang konsep gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan keterkaitan antar variabel.

Bab III berisi tentang metode penelitian yang membahas gambaran cara atau teknik yang digunakan dalam penelitian. Cara atau teknik ini meliputi uraian tentang gambaran jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, desain pengukuran, teknik analisis data.

Bab IV merupakan laporan hasil penelitian, meliputi data penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan serta tinjauan ketiga variabel dalam perspektif islam.

Bab V adalah penutup, terdiri dari simpulan dan saran.