

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan terciptanya kepuasan kerja bagi para karyawan tempatnya bekerja. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Setiap pekerjaan memerlukan sebuah interaksi dengan rekan kerja maupun atasan untuk dapat mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi untuk memenuhi standar kinerja yang dilakukan untuk memenuhi tuntutan perusahaan. Karyawan kadang kala merasa bekerja dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal. Sedangkan menurut Badriyah (2015) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Kepuasan kerja seseorang dapat dicerminkan dari sikap dan perilaku yang dilakukan ditempat ia bekerja. Pekerja yang merasa puas dalam bekerja lebih produktif dari pada yang tidak puas bekerja. Dengan demikian hal tersebut mempengaruhi produktivitas dan hasil kerjan yang dilakukan karyawan akan meningkat secara optimal. Akan tetapi, dalam kenyataannya, di Indonesia dan beberapa negara lain, kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal. Kepuasan kerja menjadi sebuah masalah yang penting bagi karyawan dan sebuah perusahaan karena dapat mempengaruhi produksi perusahaan tersebut. Waluyo (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Untuk menciptakan kepuasan dalam bekerja, karyawan diharapkan mampu memandang setiap pekerjaan yang dijalani dengan perasaan yang membuat mereka nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Seperti yang dikatakan Handoko kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan para karyawannya memandang pekerjaan mereka serta kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Badriyah, 2015).

Kepuasan kerja dapat dikatakan juga sebagai sebuah rangsangan yang efektif yang diberikan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka atau dapat juga diklarifikasikan sebagai pengaruh refleksi dari pengalaman karyawan dan persepsinya terhadap tempat kerja. Seperti halnya yang dikatakan McCormick dan Ilgen mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai satu serangkaian sikap khusus yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi sekaligus merupakan suatu sikap terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh orang lain (Wijono, 2012).

Pada umumnya kepuasan kerja seorang karyawan juga dilihat dari seberapa baik fasilitas pendukung yang dirasakannya dalam bekerja baik itu berupa kesejahteraan jaminan kesehatan, tunjangan ketika sakit, tunjangan pada saat hari raya, bonus akhir tahun, yang semua itu didapatkan dari tempatnya bekerja. Hal tersebut di dukung oleh pernyataan Waluyo (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya adalah rasa aman dan mempunyai segi-segi, dari segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial) dan segi sosial psikologi dibagi menjadi empat yaitu kesempatan untuk maju, kesempatan mendapatkan penghargaan, berhubungan dengan masalah pengawasan dan yang terakhir ialah berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasannya.

Banyak orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk timbulnya kepuasan kerja. Sampai taraf tertentu hal ini memang bisa diterima, terutama dalam suatu Negara yang sedang berkembang di mana uang merupakan kebutuhan yang vital untuk bisa

memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Akan tetapi kalau masyarakat sudah dapat memenuhi kebutuhan keluarganya secara wajar maka gaji ini bukanlah yang menjadi sebuah faktor utama. Good Watson menyatakan bahwa gaji yang cukup tinggi belum tentu menjamin adanya kepuasan kerja bagi karyawan. Jadi gaji atau upah bukanlah satu-satunya faktor yang dapat menimbulkan kepuasan bagi seseorang (As'ad, 2004).

Peneliti melakukan wawancara secara tidak terstruktur terhadap enam orang karyawan dari departemen produksi di PT. KMI *wire and cable* yang berbeda pada tanggal 8 Juni 2017. Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa puas dalam bekerja bila mendapatkan gaji yang layak, kesehatan yang terjamin, dan mempunyai atasan yang terbuka pada bawahannya serta dapat berkomunikasi dengan baik terhadap bawahannya. Hasil tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho dan Suwarti (2005) yang menyimpulkan bahwa seorang pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Mullin menjelaskan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, meliputi faktor-faktor budaya, pribadi, sosial, organisasi dan lingkungan. Salah satu dari faktor tersebut yaitu faktor organisasi, diantaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja (Wijono, 2012). Dari faktor-faktor tersebut gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Locke mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu (Wijono, 2012). Kebanyakan pekerja akan merasa puas bila berhasil membuat suatu prestasi dalam pekerjaan, merasa senang bila mendapatkan pujian, merasa nyaman bila mendapat apresiasi dari upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja dalam bekerja. Sebaliknya kebanyakan pekerja

akan merasa tidak nyaman bila perusahaan kurang peduli dengan kesejahteraan pekerja, lingkungan kerja yang tidak aman, atasan yang tidak mampu memimpin, dan beban kerja tidak sesuai dengan kompensasi yang diterima.

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Caugemi dan Claypool menemukan bahwa hal-hal yang menyebabkan rasa puas adalah prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan, dan pujian. Sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidak-puasan adalah kebijaksanaan perusahaan, supervisor, kondisi kerja dan gaji (As'ad, 2004). Terdapat beberapa faktor yang apabila sudah terpenuhi, maka barulah kepuasan kerja akan tercapai. Namun sebaliknya bila faktor-faktor yang dibutuhkan tersebut tidak dipenuhi maka diperkirakan kepuasan kerja sulit untuk dicapai.

Ketidakpuasan kerja yang dimiliki karyawan menyebabkan berbagai masalah yang sama terhadap diri karyawan maupun organisasi tempat ia bekerja. Perusahaan terpaksa menanggung beban biaya yang cukup tinggi apabila kepuasan kerja karyawannya tidak diperhatikannya. Hal ini dapat dilihat dari kecenderungan adanya karyawan yang berhenti kerja, sering kali absen (bolos) kerja, datang terlambat dan beberapa masalah pelanggaran peraturan yang dapat menyebabkan biaya pengeluaran yang cukup tinggi dalam perusahaan dan menurunnya produktivitas kerja perusahaan.

Pendapat tersebut diperkuat dengan Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya hasil dari pelaksanaan aktivitas manajerial kepemimpinan yang dijalankan belum tentu mempunyai dampak yang selalu positif atau baik bagi perusahaan.

Selain perusahaan menanggung kerugian dari beban biaya, ketidakpuasan kerja yang dialami oleh karyawan sangat menghambat suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Robbins menyatakan

bahwa Ketidakpuasan diungkapkan ke dalam berbagai macam cara, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, menghindari dari tanggung jawab pekerjaan mereka. empat kemungkinan jawaban yang berbeda-beda yang terletak pada dua dimensi *constructiveness -destructiveness* dan aktif-pasif (Munandar, 2004).

Ketidakpuasan kerja tidak hanya berdampak negatif untuk perusahaan melainkan juga berdampak negatif kepada pekerja itu sendiri. Dampak negatif bagi pekerja ialah penurunan kondisi kesehatan. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan Sebuah riset jangka panjang yang dilakukan oleh *US Bureau of Labor Statistic* (Dirlam, 2016) sejak tahun 1979 menemukan pengaruh buruk tersebut. Mereka meneliti kepuasan kerja para karyawan sejak berusia 25, hingga mereka berusia 39. Mereka dimasukkan dalam 4 grup, dari hasil penelitian tersebut mendapatkan kesimpulan yaitu mereka yang secara konsisten tidak puas terhadap pekerjaan sebanyak 5 persen, konsisten merasa puas pada pekerjaan sebanyak 15 persen, mereka yang awalnya tak puas, tapi berangsur merasa puas sebanyak 17 persen dan grup yang awalnya puas tapi berangsur menurun dan merasa tak puas sebanyak 23 persen. Kesimpulannya ialah mereka yang punya kepuasan kerja rendah saat berusia 20-30 tahun dikarenakan mempunyai kondisi kesehatan yang lebih buruk dibanding mereka yang puas.

Kepner (2016) mempublikasikan hasil riset pada periode Desember 2015 hingga Januari 2016, mengenai tingkat kepuasan para pekerja perihal tunjangan dan Bonus yang diterima. Hasilnya, 77,34 persen karyawan dari total 4331 responden yang menjawab survey mengatakan bahwa mereka merasa tidak puas dengan tunjangan dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Lalu, sebanyak 83,94 persen responden menganggap bahwa perusahaan tidak menganggap prestasi seorang pegawai sebagai faktor pertimbangan agar mereka mendapatkan tunjangan tambahan.

Untuk menambah data dalam fenomena yang peneliti angkat, peneliti mendapatkan data mengenai perilaku indisipliner karyawan dalam dua bulan terakhir yang di dapat dari HRD personalia di PT. KMI *wire and cable*. Perilaku indisipliner disini ialah terlambat tanpa izin atasan, pada bulan April 2016 saja ada 23 orang yang melakukan pelanggaran, jumlah tersebut meningkat di bulan Mei 2016 menjadi 48 orang yang melakukan pelanggaran. Terjadinya peningkatan dalam jumlah pelanggar mungkin karena minimnya kesadaran akan kedisiplinan kerja. Padahal kedisiplinan kerja sangat penting bagi organisasi, hal ini dikarenakan dengan adanya kedisiplinan kerja akan memberikan suatu hasil yang baik, dengan demikian kedisiplinan kerja memberikan harapan bahwa suatu pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara efektif.

Peneliti juga melakukan wawancara pada bagian admin produksi terkait kasus pelanggaran dalam bekerja dan dari banyaknya kasus pelanggaran kerja yang terjadi pada karyawan operator, peneliti mencatat beberapa kasus data yang di peroleh dari arsip yang disimpan oleh admin produksi. Tercatat pada bulan April tahun 2017 terdapat 3 kasus operator tidak mengecek lagi diameter wire, 3 kasus bermain *handphone* saat bekerja, 3 kasus operator kurang teliti saat membaca *process card*. Lalu pada bulan Mei tahun 2017 terdapat 3 kasus operator lambat dalam mencegah potensi kegagalan dalam proses, 6 kasus meninggalkan area kerja sebelum waktunya, 6 kasus operator kurang teliti saat membaca label proses. Selanjutnya pada bulan Juni tahun 2017 terdapat 15 operator kasus Lambat dalam mencegah potensi kegagalan dalam proses, 6 kasus operator meninggalkan area kerja sebelum waktunya dan 3 kasus bermain *handphone* saat bekerja.



Tabel 1.1  
Jenis Pelanggaran Kerja Departement Produksi

No.	Bulan dan Tahun	Jenis Pelanggaran	Banyaknya Pelanggaran	Jumlah Kasus
1	April 2017	Operator tidak mengecek lagi diameter wire	3 Kasus	9 Kasus
		Bermain <i>handphone</i> saat bekerja	3 Kasus	
		Operator kurang teliti saat membaca <i>process card</i>	3 Kasus	
2	Mei 2017	Lambat dalam mencegah potensi kegagalan dalam proses	3 Kasus	15 Kasus
		Meninggalkan area kerja sebelum waktunya	6 Kasus	
		Operator kurang teliti saat membaca label proses	6 Kasus	
3	Juni 2017	Lambat dalam mencegah potensi kegagalan dalam proses	15 Kasus	24 Kasus
		Meninggalkan area kerja sebelum waktunya	6 Kasus	

		Bermain <i>handphone</i> saat bekerja	3 Kasus	
--	--	---	---------	--

Tabel 1.2

## Sanksi-Sanksi Terhadap Pelanggaran (Pasal 63, PKB 2017)

TINGKAT SANKSI	DIUSULKAN OLEH	PENYIDIKAN OLEH	DIBUAT OLEH	DISERAHKAN OLEH	MASA BERLAKU	ARSIP UNTUK
Teguran Lisan	-	-	Atasan langsung	-	1 bulan	-
Surat Teguran	Departemen yang bersangkutan	Departemen yang bersangkutan	Departemen yang bersangkutan	Departemen yang bersangkutan	1 bulan	Dept. Ybs. Personalia
Surat Peringatan I (SP-I)	Departemen ybs dan atau terkait	Dep. Personalia & PUK-SPSI	Departemen Personalia	Departemen yang bersangkutan	6 bulan	Dept. Ybs. Personalia PUK-SPSI
Surat Peringatan II (SP-II)	Departemen ybs dan atau terkait	Dep. Personalia & PUK-SPSI	Departemen Personalia	Departemen yang bersangkutan	6 bulan	Dept. Ybs. Personalia PUK-SPSI
Surat Peringatan III (SP-III)	Departemen ybs dan atau terkait	Dep. Personalia & PUK-SPSI	Departemen Personalia	Departemen yang bersangkutan	6 bulan	Dept. Ybs. Personalia PUK-SPSI



Surat Pemutusan Hubungan Kerja ( P H K )	Departemen ybs dan atau terkait	Dep. Personalia & PUK-SPSI	Departemen Personalia	Departemen Personalia	-	Personalia PUK- SPSI
--	---------------------------------------	----------------------------------	--------------------------	--------------------------	---	----------------------------

Terkait data kasus tersebut peneliti melakukan wawancara kepada salah satu *foreman* produksi (10 Juni 2017). Menurut *foreman* meningkatnya kasus pelanggaran yang dilakukan karyawan disebabkan karena kurangnya pengawasan dari atasan pada saat bekerja, namun hal tersebut seharusnya tidak menjadi alasan utama karena banyaknya operator yang harus diawasi dan keterbatasan atasan dalam melakukan pengawasan. Selain itu menurut *foreman* juga peningkatan kasus pelanggaran dikalangan operator juga disebabkan oleh kurangnya kepuasan mereka terkait hasil penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan setahun sekali pada bulan April.

Berdasarkan data dari *foreman* terkait ketidakpuasan karyawan peneliti melakukan wawancara tidak terstruktur pada 10 karyawan departemen produksi PT. KMI *wire and cable* pada tanggal 16 Juni 2017 mengenai kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan dan atasannya terkait penilaian kinerja oleh atasan. Hasil dari wawancara tersebut delapan dari sepuluh responden mengatakan mereka merasa tidak puas saat atasan memberi tekanan terus menerus kepada karyawan, lalu karyawan juga merasa tidak puas dengan minimnya kepercayaan atasan terhadap perilaku karyawan di area kerja, lalu karyawan juga merasa mendapat penilaian secara subjektif oleh atasan yang efeknya mempengaruhi tunjangan prestasi yang mereka terima karena tunjangan tersebut diberikan berdasarkan nilai yang diajukan oleh atasan, namun ternyata ada dua karyawan yang merasa sangat puas dengan hasil penilaian yang dilakukan oleh atasan secara subjektif.

Berdasarkan data diatas bisa dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan sebagian besar ditentukan dari sikap, respon dan perlakuan atasan. Pernyataan tersebut didukung juga oleh Robbins dan Judge (2014) yang menyatakan bahwa perilaku atasan seseorang juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Penelitian mengungkap bahwa kepuasan karyawan meningkat ketika pengawas langsung adalah orang yang pengertian dan ramah, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan opini-opini karyawan, dan menunjukkan minat pribadi dalam diri mereka.

Selain itu peneliti juga melakukan wawancara secara tidak terstruktur pada salah satu *supervisor* departemen produksi pada tanggal 18 Juni 2017, wawancara yang penulis lakukan membahas mengenai seringnya departemen produksi kekurangan karyawan pada saat lembur. Dalam buku perjanjian kerja bersama terbitan tahun 2012 tertulis bahwa jam kerja karyawan PT. KMI *wire and cable* adalah delapan jam, sedangkan hari kerja ialah hari Senin sampai dengan hari Jumat, sedangkan hari Sabtu dan Minggu ialah hari libur atau bila karena kekhususan pekerjaan maka karyawan di haruskan untuk lembur.

Peneliti melakukan wawancara langsung dengan *supervisor* departemen produksi, dalam wawancara tersebut peneliti mengajukan pertanyaan perihal banyaknya karyawan departemen produksi yang menolak untuk lembur. Dari hasil wawancara dengan *supervisor* departemen produksi dapat disimpulkan bahwa ada beberapa alasan kenapa karyawan departemen produksi tidak sedikit yang tidak hadir untuk lembur. Menurut *supervisor* produksi kebanyakan dari karyawan yang tidak hadir untuk lembur pada hari Sabtu ialah karena masih minimnya kesadaran karyawan bahwa lembur merupakan kewajiban yang harus dijalankan. Selain itu pada saat lembur karyawan akan di *rolling* dan kebanyakan dari karyawan masih merasa tidak nyaman dengan *leader* yang berbeda pada saat lembur. Karena *leader* pada saat lembur tidak mengetahui secara pasti kemampuan karyawan yang di

*rolling* oleh *supervisor*. Karena hakikat *rolling* itu sendiri ialah karyawan yang tidak hadir saat lembur akan digantikan oleh karyawan lain yang belum tentu menguasai mesin tersebut secara maksimal, otomatis sikap *leader* pun akan berbeda pada karyawan yang menggantikan rekannya yang tidak hadir lembur.

Oleh karena itu pada saat lembur hari Sabtu, tidak sedikit karyawan yang menolak untuk hadir karena karyawan tersebut mengetahui bahwa karyawan tersebut akan di *rolling*. Kenyataan dilapangan ternyata sejalan dengan salah satu pernyataan Ranupandojo dan Husnan mengenai pengarah dan perintah yang wajar, menyatakan bahwa kedua hal tersebut tidak bisa dipisahkan dari pimpinan yang bijaksana (Badriyah, 2015).

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan, maraknya perilaku karyawan yang melanggar peraturan baik itu dalam hal absensi, pelanggaran pada saat bekerja dan penolakan pada saat diberikan tugas. Permasalahan yang terjadi dikalangan karyawan yang melanggar peraturan perusahaan atau penolakan perintah kerja dapat merugikan perusahaan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan antara Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Karyawan di PT. KMI *wire and cable*”.

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu apakah ada hubungan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. KMI *wire and cable*?

## **1.3 TUJUAN PENELITIAN**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan di PT. KMI *wire and cable*?

## 1.4 MANFAAT PENELITIAN

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Memperkaya ilmu yang berkaitan dengan psikologi Industri dan organisasi tentang kepuasan kerja karyawan.
2. Memperkaya ilmu di bidang psikologi untuk mempelajari perkembangan dan tingkah laku.
3. Dapat dipergunakan dalam penelitian berikutnya, agar penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dalam topik yang serupa mengenai kepuasan kerja karyawan.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. KMI Wire And Cable.
2. Bagi peneliti, penelitian ini digunakan untuk menambahkan pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya tentang kepuasan kerja serta meningkatkan kemampuan yang dimiliki dalam mengamalkan Tri Dharma Perguruan Tinggi.
3. Bagi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, penelitian ini dapat menambah koleksi pustaka untuk bahan bacaan dan kajian mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

## 1.5 KEASLIAN PENELITIAN

1. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008) Mengenai “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan*” (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya hasil dari pelaksanaan aktivitas manajerial kepemimpinan yang dijalankan belum tentu mempunyai dampak yang selalu positif atau baik bagi organisasi. Pelaksanaan aktivitas kepemimpinan yang lebih banyak ke arah menekan karyawan bisa saja menyebabkan seorang karyawan dapat mencapai kepuasan dalam bekerja, tetapi belum tentu dapat membawa pengaruh yang positif dalam pembentukan kepribadian bawahan untuk ikhlas bekerja.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Tondok dan Andarika (2004) Mengenai "*Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan*". Hasil uji hipotesis pertama penelitian ini yang menunjukkan adanya korelasi positif dan sangat signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional, mendukung pendapat Keller yang mengatakan bahwa praktik gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan karena kebutuhan karyawan yang lebih tinggi seperti kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2006) dalam skripsi yang berjudul "*Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Bagian Produksi PT Unitex Tbk, Kabupaten Bogor*", diduga gaya kepemimpinan berhubungan dengan kepuasan kerja terhadap hubungan atasan-bawahan. Berdasarkan penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa tidak terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja terhadap hubungan atasan-bawahan.

Berdasarkan ketiga penelitian tersebut menunjukkan hasil yang berbeda, penelitian pertama dan ketiga menunjukkan hasil negative sedangkan pada penelitian kedua menunjukkan hasil positif. Oleh sebab

itu penulis ingin melakukan penelitian mengenai kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan departemen produksi pada PT. KMI *wire and cable*.

