

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 LATAR BELAKANG**

Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Manusia merupakan aset yang paling berharga untuk perusahaan, manusia berperan sebagai Sumber daya Manusia (SDM). Hasibuan (2000) mengemukakan bahwa manusia sebagai karyawan merupakan aset yang berharga serta sebagai penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Senada dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan,

baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas serta tujuan perusahaan tidak akan terlaksana sehingga karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan (Manulang, 2002). Mengingat pentingnya karyawan dalam suatu perusahaan, perusahaan betugas untuk menjaga Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dalam perusahaan tersebut, hal ini bertujuan untuk menciptakan performa kerja yang optimal. Perusahaan juga wajib memberikan upah yang layak sesuai peraturan yang berlaku. Hal ini dikarenakan upah merupakan salah satu aspek yang menentukan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2008). Karyawan juga harus diberikan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya serta mendapatkan fasilitas dan sarana yang memadai seperti perlengkapan kerja, ruangan kerja yang layak, serta lingkungan kerja dan situasi kerja yang nyaman. Perusahaan juga wajib menjamin keselamatan para pekerjanya dan apabila semua hal tersebut tidak didapatkan oleh karyawan maka akan muncul ketidakpuasan kerja pada karyawan karena keberhasilan suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap apa yang dirasakan dan yang didapat oleh karyawan tersebut salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan.

Survei dan studi mengenai kepuasan kerja sudah beberapa kali dilakukan. Hasil survei terbaru dari portal lowongan kerja di Indonesia, jobsDB Indonesia, menemukan 73% responden yang merupakan para pekerja merasa tidak bahagia dengan pekerjaannya sekarang. Dari jumlah tersebut, sebanyak 26% merasa sangat tidak bahagia, survei tingkat kebahagiaan para pekerja Indonesia yang dirilis jobsDB Indonesia, Kamis, 5 Agustus 2015, setidaknya ada empat alasan yang membuat para pegawai tidak bahagia dengan pekerjaan yang digelutinya saat ini. Kemudian pada tahun 2007 survei juga dilakukan oleh FDS International. Survei ini juga mendata negara-negara di benua Eropa, Amerika, Australia, dan Asia dan dilakukan di 23 negara. Hasil survei ini

menunjukkan rendahnya tingkat kepuasan kerja para pekerja di Asia. Asia menempati peringkat dua terendah untuk tingkat kepuasan kerja karyawannya dengan nilai 43 (skala 1-100), dengan peringkat terendah adalah Negara-negara di Amerika Selatan dengan nilai 40 (Amoodt, 2007)

*JobStreet.com* melakukan survei kepada 17,623 koresponden pada awal bulan Oktober 2013 tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dari hasil survei tersebut menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa faktor. Hingga Mei 2014 Badan Pusat Statistik Nasional menunjukkan tingginya angka pengangguran di Indonesia yaitu sebesar 7,2 juta. Ketidaksesuaian pekerjaan yang ada dengan latar belakang yang dimiliki pada akhirnya membuat 54% karyawan terpaksa bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Tanpa disadari, hal ini berdampak serius pada penurunan produktivitas kerja hingga kecilnya jenjang karier. Faktanya 60% koresponden mengaku tidak memiliki jenjang karier dikantor mereka sekarang. Selain dari ketidaksesuaian latar belakang pendidikan, sebesar 85% koresponden juga mengaku bahwa mereka tidak memiliki *work-life balance* (keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi).

Survei *JobStreet.com* pada bulan September 2014 bahkan menyebutkan bahwa 62% karyawan mengaku sulit tidur karena masih memikirkan pekerjaannya. Padahal hasil penelitian yang dilakukan Morgan Redwood di Inggris menyebutkan bahwa perusahaan yang mendorong karyawan untuk memiliki keseimbangan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan memperoleh pendapatan/tahun 20% lebih besar daripada perusahaan yang tidak mendorong *work-life balance*. Ditambah lagi dengan 53% karyawan yang mengaku memiliki atasan dengan gaya kepemimpinan militer (bangga pada pangkat dan jabatan untuk menggerakkan bawahan), paternalis (tidak pernah memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengembangkan daya kreatifitasnya) dan *laissez faire* (membiarkan bawahannya bekerja semaunya, jabatan hanya sebagai simbol dan tidak pernah

mau tahu). Buruknya karakter atasan juga dapat mempengaruhi tingginya *turn over* karyawan di sebuah perusahaan. Lebih jauh lagi hal itu juga akan berdampak pada citra perusahaan.

Kemudian berdasarkan survei langsung yang dilakukan peneliti terhadap 100 karyawan dari tujuh departemen yang berbeda tidak puas akan aspek dari fasilitas dan benefit pada perusahaan tersebut, dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti mayoritas karyawan tidak puas dari segi makanan, karyawan banyak mengeluh karena makanan yang didapat tidak memenuhi asupan gizi yang baik, serta tidak sesuai dengan harga yang telah disepakati. Kemudian masalah yang sering dikeluhkan karyawan yaitu masalah asuransi, karyawan banyak protes akan asuransi yang diperoleh saat ini dari perusahaan, sebelumnya asuransi yang berlaku di perusahaan tersebut adalah asuransi swasta kemudian beralih pada asuransi pemerintah yaitu BPJS kesehatan dan menghapus asuransi swasta yang telah berjalan selama bertahun-tahun di perusahaan tersebut. Karyawan mengeluhkan karena adanya potongan gaji setiap bulannya untuk membayar BPJS kesehatan yang sebelumnya karyawan tidak mendapatkan potongan apapun untuk asuransi swasta, semuanya ditanggung oleh perusahaan. Hal ini mempengaruhi rendahnya kepuasan karyawan.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan tersebut bahwa dengan adanya rasa kepuasan karyawan dalam bekerja maka individu akan menampilkan pribadi yang baik dalam perusahaan, kinerja positif yang memuaskan perusahaan dan timbul kesediaan untuk mengusahakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi bagi kepentingan organisasi dan demi memperlancar pencapaian tujuan perusahaan. Dari wawancara yang dilakukan ditemukan bahwa ada beberapa hal yang dapat diidentifikasi dari adanya ketidakpuasan itu adalah ketidakhadiran di tempat kerja, malas, pura-pura sakit, mangkir dari pekerjaan, peristiwa pemogokan, serta penggunaan waktu yang tidak efisien yang dilakukan karyawannya yang tentunya dapat memberikan kerugian dalam suatu perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan. Dalam suatu organisasi kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Menurut Rivai (2004), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu. Kepemimpinan memainkan peranan yang amat penting, bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai maka lahir lah sifat-sifat pimpinan dalam memimpin, sifat ini pada akhirnya secara psikologis akan berpengaruh terhadap “gaya” kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pimpinan dalam memimpin bawahannya untuk bekerja hal ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Gaya kepemimpinan itu sendiri merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pimpinan ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Oleh karena perilaku yang diperlihatkan oleh bawahan pada dasarnya adalah respon bawahan terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan pada mereka. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002).

Gaya kepemimpinan lainnya didefinisikan sebagai teknik-teknik gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kewenangan dan kekuasaan untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen (Suyanto, 2008). Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya

(Waridin dan Guritno, 2005). Beberapa macam gaya kepemimpinan diantaranya yaitu gaya kepemimpinan *directive*, gaya kepemimpinan *supportive*, gaya kepemimpinan *partisipatif*, dan kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian (House, 1971; dalam Engko dan Gudono, 2007).

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula, untuk itu pemimpin harus betul-betul dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin dengan cara menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik bawahan. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya mampu mempengaruhi bawahannya tapi juga bisa menjamin bahwa orang-orang yang dipimpinnya dapat bekerja dengan seluruh kemampuan yang mereka miliki. Hal tersebut diperlukan guna mengetahui gaya kepemimpinan seperti apa yang sebaiknya diterapkan dalam mendorong tumbuh dan berkembangnya partisipasi yang seluas-luasnya dari seluruh bawahan.

Studi yang berkaitan dengan hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja telah banyak dilakukan, diantaranya dilakukan pada tahun 2013 oleh Asri Nur Muin dari STIE-YPUP Makassar meneliti tentang pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Nuansa Cipta Magello di makassar, dengan hasil gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan. Kemudian pada tahun 2010, Muhammad Fauzan Baihaqi dari fakultas ekonomi Universitas Diponegoro melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan dengan hasil gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan menjadi faktor penting yang mempengaruhi perilaku kerja seperti kepuasan, kinerja dan *turn over* karyawan. Gaya kepemimpinan secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja melalui

kecermatannya dalam menciptakan pekerjaan dan lingkungan kerja yang menarik, pelimpahan tanggung jawab serta penerapan peraturan dengan baik. Maka dari itu, pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Kemudian pada tahun 2012 penelitian dilakukan oleh mahasiswa akuntansi Silvia Losiana Lomanto dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan moderasi *locus of control* dan kejelasan tugas pada peran auditor junior dengan hasil gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Beberapa hasil studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (Heriyanti, 2007).

Dari penelitian terdahulu tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan disalah satu perusahaan yang berada di kawasan Ejjip Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. Peneliti kemudian melakukan survei pada salah satu perusahaan yang bergerak dibidang manufacturing komponen elektronik guna melihat tingkat kepuasan karyawan-karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Peneliti melakukan survei langsung terkait dengan kepuasan kerja karyawan dengan mengukur beberapa aspek kepuasan kerja karyawan diantaranya rasa bangga dan memiliki, pengembangan principle & culture, fasilitas dan benefit, pengembangan diri serta komunikasi atasan dengan bawahan. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh salah satu karyawan bagian *Human Resources Department (HRD)* dan hasil survey langsung yang dilakukan peneliti didapatkan tingkat kepuasan karyawan yang rendah pada salah satu aspek kepuasan kerja karyawan yaitu komunikasi atasan dengan bawahan. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 25 mei 2017 sampai 26 mei 2017.

Berdasarkan hasil survei dan wawancara diperoleh data bahwa ada kecenderungan pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan otoriter dimana pemimpin memusatkan kekuatan dan pengambilan keputusan pada atasan saja, pemimpin memberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan

bawahannya seperti memberikan pekerjaan tambahan yang bukan merupakan bagian dari pekerjaannya sehingga hasil kerja yang dihasilkan tidak maksimal, memberikan perintah yang tidak boleh dibantah, cenderung tidak mendengarkan masukan-masukan dari bawahannya seperti tidak menerima pendapat, saran, dan kritik dari bawahannya sehingga tidak adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, hal ini sesuai dengan hasil survei kepuasan kerja yang telah dilakukan yaitu berkaitan dengan komunikasi atasan dengan bawahan yang menunjukkan tingkat kepuasan yang rendah.

Hal ini sejalan dengan pendapat gaya kepemimpinan otoriter menurut Nawawi (2000) adalah pemimpin memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Penerapan gaya kepemimpinan otoriter dapat mendatangkan keuntungan antara lain berupa kecepatan serta ketegasan dalam pembuatan keputusan dan bertindak sehingga untuk sementara mungkin produktivitas dapat naik. Tetapi penerapan gaya kepemimpinan otoriter dapat menimbulkan kerugian antara lain suasana kaku, tegang mencekam, menakutkan sehingga dapat berakibat timbulnya ketidakpuasan. Dalam hal ini, penerapan kepemimpinan otoriter ternyata mengakibatkan rusaknya moral, peniadaan inisiatif, menimbulkan permusuhan, keluhan, absen, pindah kerja dan ketidakpuasan

Kemudian pemimpin hanya berorientasi pada pencapaian target, pemimpin menekan bawahannya untuk mencapai kesempurnaan namun tidak memperdulikan kemampuan bawahannya, pemimpin juga sering mencari kesalahan bawahannya dan meneliti orang-orang yang dianggap tidak taat pada aturan kemudian orang-orang tersebut diancam dengan sanksi atau diberikan surat peringatan. Sebaliknya orang-orang yang berlaku taat dan menyenangkan pribadi atasan, dijadikan anak emas, bahkan diberikan penghargaan salah satunya adalah diberikan promosi jabatan. Selain itu ditemukan pula pemimpin yang menghindari tanggung jawab pekerjaannya, dan tanggung jawab pekerjaannya dibebankan langsung pada bawahannya, sehingga berdampak pada bawahan yang mengeluh atas pekerjaan yang dilakukan, merasa tidak senang dengan pekerjaannya, membuat kesalahan yang disengaja dalam



melakukan pekerjaannya, munculnya pernyataan-pernyataan yang negatif, yang mengakibatkan peselisihan antara atasan dan bawahan.

Masalah mengenai gaya kepemimpinan tersebut memicu sering terjadinya konflik antara atasan dan bawahan, yang mana atasan memperlakukan bawahan dengan semena-mena sehingga terjadi adu argumentasi, kemudian bawahan menjadi tidak patuh akan perintah atasan, karyawan bekerja malas-malasan sehingga mengakibatkan turunnya produktivitas kerja karyawan, terjadinya ancaman yang dilakukan bawahan kepada atasannya begitupun sebaliknya atasan yang mengancam bawahannya, banyaknya protes bawahan atas sikap atasan baik diungkapkan secara langsung maupun tidak langsung oleh bawahan kepada atasannya, bawahan yang sering sakit hati akan perkataan atasan, tidak mengerti kondisi bawahan seperti tidak memberikan izin istirahat kepada bawahan ketika bawahan sedang sakit, serta pemimpin yang tidak bisa menerima kritik atau saran dari bawahannya, pemimpin yang terlalu keras dan kaku, hal ini memimbulkan kecenderungan bawahan untuk mengabaikan perintah dan tugas jika tidak ada pengawasan langsung dari atasan, sehingga dalam melakukan pekerjaannya karyawan tidak melakukannya dengan sungguh-sungguh.

Selain itu adanya karyawan yang terlambat ketika masuk kerja, karyawan yang keluar pada saat jam kerja, kurang efisien dalam pemanfaatan sarana yang disediakan di tempat kerja, mencuri kesempatan untuk mengobrol di saat atasan tidak ada di tempat, dan sering membolos dengan alasan yang tidak jelas. Perilaku lainnya, karyawan sering menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaannya, acuh terhadap perintah dan teguran pemimpin, selain itu ada juga yang memunculkan wajah yang kurang baik didepan atasan ketika atasan memberi tugas untuknya. Perilaku kurang produktif itu terjadi karena karyawan kurang mendapatkan penghargaan atas hasil kerjanya yang akhirnya membuat mereka cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaannya tersebut sehingga tidak terjalin kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Dharma, 2015) tentang faktor yang menjadi ketidakharmonisan antara pimpinan dan bawahan

yaitu, adanya sifat pemimpin yang terlalu keras, kurang dekat dengan bawahan, sukar menerima kritik dan saran, dan kurang jeli dalam mengamati kerjasama diantara para bawahannya. Berdasarkan hasil survei tersebut menunjukkan gaya kepemimpinan atau perilaku pemimpin sangat berpengaruh penting dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, khususnya adalah gaya kepemimpinan otoriter.

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang bisa menyesuaikan perilaku dirinya sesuai dengan tuntutan dari kondisi lingkungannya. Dengan kata lain, kepemimpinan yang efektif atau tidak efektif sangat tergantung akan gaya perilaku atau gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi tertentu. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi baik atau buruknya iklim organisasi, yang selanjutnya akan berdampak langsung terhadap efektivitas kerja bawahannya. Hal ini menyebabkan pemimpin harus mampu menciptakan iklim organisasi yang kondusif sehingga kepuasan kerja tercapai yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Ketidakmampuan organisasi perusahaan mempertahankan eksistensinya dalam persaingan dengan perusahaan lain adalah merupakan bentuk kegagalan dalam mencapai tujuan. Gejala tersebut disebabkan oleh adanya ketidakseimbangan hubungan antar manusia yang ada di dalam organisasi. Munculnya gejala ketidakpuasan karyawan dapat dilihat dari tidak adanya hubungan yang serasi antara pihak pimpinan dengan karyawan, yaitu pihak pimpinan kurang memperhatikan hak-hak karyawan. Untuk itulah pemimpin memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pimpinan sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam suatu perusahaan, dan pada umumnya gaya kepemimpinan seorang pemimpin berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dan khususnya gaya kepemimpinan otoriter, .

Melihat fenomena di atas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Otoriter Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. X.

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti adalah “Apakah terdapat hubungan gaya kepemimpinan otoriter dengan kepuasan kerja karyawan PT. X?”

## **1.3 TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan gaya kepemimpinan otoriter dengan kepuasan kerja karyawan PT. X.

## **1.4 MANFAAT PENELITIAN**

Adapun manfaat penelitian yang diperoleh dari penelitian ini terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis.

### **1.4.1 MANFAAT TEORITIS**

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan agar dapat menambah bahan kajian dalam ilmu psikologi khususnya bidang psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan. Serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya tentang gaya kepemimpinan otoriter dan kepuasan kerja karyawan.

### **1.4.2 MANFAAT PRAKTIS**

Secara praktis, penelitian ini bermanfaat bagi PT. X dimana penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran kondisi bagaimana gaya kepemimpinan otoriter dan kepuasan kerja karyawannya. Bagi karyawan, diharapkan dapat member gambaran nyata akan kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan otoriter yang telah diterapkan di perusahaan tersebut. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti ini dapat digunakan sebagai refensi untuk analisis permasalahan dan hasil penelitian.

## 1.5 URAIAN KEASLIAN PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan sesuai dengan kondisi aktual yang terjadi dilapangan dan berdasarkan penelusuran terhadap judul penelitian yang ada, ditemukan beberapa judul penelitian mengenai fenomena yang sama yaitu mengenai kepuasan kerja tetapi memiliki perbedaan dengan apa yang diteliti oleh peneliti diantaranya, yaitu :

- a. Muhammad Ragin Daskaputra (2016) meneliti tentang hubungan dukungan sosial dengan kepuasan kerja karyawan PT. Tsukasa Manufacturing of Indonesia. Perbedaan dari penelitian ini ada pada variabel yang digunakan, peneliti menggunakan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja sedangkan penelitian Daskaputra menggunakan dukungan sosial dengan kepuasan, serta lokasi penelitian yang berbeda peneliti meneliti di PT. X sedangkan penelitian Daskaputra meneliti di PT. Tsukasa Manufacturing of Indonesia.
- b. May Herawati (2016) meneliti tentang hubungan persepsi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan X. Perbedaan dari penelitian ini adalah terletak pada variabel yang digunakan, peneliti menggunakan gaya kepemimpinan otoriter dengan kepuasan kerja sedangkan penelitian Herawati menggunakan persepsi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan.
- c. Silviana Losiana Lumanto (2002) meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan moderasi locus of control dan kejelasan tugas pada peran auditor junior. Perbedaan penelitian ini terletak pada subjek penelitian dimana auditor junior sebagai subjek penelitian sedangkan peneliti menjadikan karyawan perusahaan menjadi subjek penelitian.
- d. Muhammad Fauzan Baihaqi (2010) meneliti tentang pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja

dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening ( studi pada pt. yudhistira ghalia indonesia area yogyakarta ). Perbedaan penelitian ini ada pada lokasi penelitian dan gaya kepemimpinan serta kepuasan kerja tidak menjadi variabel tunggal.

