

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Kajian Pustaka merupakan pembahasan yang terkait dengan suatu topik atau temuan dalam penelitian dan merupakan bagian terpenting dalam sebuah penelitian yang dilakukan. Permasalahan yang akan di angkat mengenai kepemimpinan, reward dan kepuasan kerja karyawan.

##### **2.1.1 Manajemen**

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen. Prinsipnya manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut akan tercapai dengan baik bilamana keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, keahlian maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya kepada orang lain sehingga membentuk kerjasama secara sinergis dan berkelanjutan, karena manajemen adalah merupakan kegiatan dimana pencapaian suatu tujuan adalah melalui kerjasama antar sesama.

### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Menurut George R. Terry dalam Afifudin (2018:5) berpendapat bahwa Manajemen adalah suatu proses yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, perorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Kemudian terdapat penjelasan mengenai manajemen. Firmansyah (2019:4) manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, perorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terdahulu.

Sedangkan Gary Dessler (2020:3) *management is an activity to achieve company goals by planning, organizing, staffing leading, and controlling.*

Maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses untuk mencapai tujuan tertentu dalam organisasi dengan menggunakan pendekatan ilmiah, seni, keahlian dan pengalaman dengan melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen**

Terciptanya organisasi yang sesuai dengan harapan yang dilakukan dengan cara pengelolaan bagian internal organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, Berikut merupakan fungsi manajemen menurut Biju Vakkey dan Gary Dessler (2019:53) terdapat lima fungsi dalam manajemen yang mana fungsi ini juga merepresentasikan proses manajemen yaitu :

1. Perencanaan (*Planning*)

Menetapkan tujuan standar, mengembangkan aturan dan prosedur, mengembangkan rencana perkiraan.

2. Organisasi (*Organization*)

Memberikan setiap bawahan tugas tertentu, mendirikan departemen, mendelgasikan wewenang pada bawahan, membangun saluran otoritas dan komunikasi, dan menkordinasikan pekerjaan bawahan.

3. Kekaryawanan (*Staffing*)

Menentukan jenis orang yang akan di perkerjakan, merekrut calon karyawan, memilih karyawan menetapkan standar kinerja, kompensasi karyawan, mengevaluasi kinerja, konseling karyawan, pelatihan dan mengembangkan karyawan.

4. Pembimbing (*Leading*)

Membuat orang lain menyelesaikan tugasnya, menjaga moral, dan memotivasi bawahan.

5. Mengontrol (*Controlling*)

Menetapkan standar contohnya kuota penjualan, kualitas dan produksi dan memeriksa standar kerja.

### **2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen**

Menurut *George R. Terry* (2019:12) dialih bahasakan oleh Hasibuan (20120:12) sebagai berikut:

1. Manusia (*Man*) Manusia merupakan penggerak utama untuk menjelaskan fungsi-fungsi manajemen dan melaksanakan semua aktifitas-aktifitas untuk

mencapai tujuan suatu organisasi. Potensi yang dimiliki oleh setiap manusia berbeda satu sama lain, untuk itu dibutuhkan pengelolaan agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

2. Uang (*Money*) Uang merupakan faktor yang penting dalam setiap proses pencapaian suatu tujuan. Setiap kegiatan maupun aktifitas-aktifitas yang dilakukan yang tidak akan terlaksana tanpa adanya penyediaan uang atau biaya yang cukup. Uang juga merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai suatu perusahaan atau organisasi. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu, uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional.
3. Mesin (*Machines*) Mesin digunakan untuk memberi kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja. Digunakannya mesin-mesin dalam suatu pekerjaan adalah untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan tugas-tugasnya baik yang bersifat rutin maupun yang bersifat insidental, baik untuk pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis maupun bersifat non teknis.
4. Metode (*Methods*) Suatu tata cara kerja yang baik akan yang akan memperlancar atau alur pekerjaan. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran.

5. Bahan-bahan (*Materials*) Bahan-bahan yang akan diolah menjadi produk yang siap dijual. Material merupakan bahan yang menunjang terciptanya skill pada manusia dalam melakukan pekerjaan.
6. Pasar (*Market*) Sistem keseluruhan dari kegiatan usaha yang ditunjukkan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan barang dan jasa, ide kepada pasar sasaran agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan pesaing.

### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia sekarang ini sangat besar pengaruhnya bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, baik perusahaan yang berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan bisnis perusahaan swasta maupun perusahaan instansi pemerintahan. Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien. Tujuan pokok sumber daya manusia adalah mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal di dalam suatu organisasi atau perusahaan

#### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang sedang dijalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerjasama dengan begitu tujuan dan sasaran suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Berikut adalah definisi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli.

Menurut Garry Armstrong And Kotler Phillip (2019:5) menyatakan bahwa:

*“Human resource management can be defined as a strategic, integrated and coherent approach to the employment, development and well-being of the people working in organizations”* yang artinya “Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai sebuah pendekatan strategis, terpadu dan koheren untuk pekerjaan, pengembangan dan kesejahteraan dari orang.

Robbins (2020:2) menyatakan bahwa:

*“Human resource management is a subset of the study of management that focuses on how to attract, hire, train, motivate, and maintain employees”* yang artinya “Manajemen sumber daya manusia bagian dari ilmu manajemen yang berfokus pada bagaimana untuk menarik, mempekerjakan, melatih, memotivasi, dan mengelola karyawan”.

Mathis, Jackson (2019:5) menyatakan bahwa:

*“Human resource (HR) management is designing management systems to ensure that human talent is used effectively and efficiently to accomplish organizational goals”* yang artinya “Manajemen sumber daya manusia merupakan rancangan sistem manajemen yang memastikan talenta individu dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”.

Sedangkan, menurut Dessler (2020:3) menyatakan bahwa:

*“Human resource management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns”*, yang artinya “Manajemen

sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberi kompensasi karyawan, serta memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan keadilan kerja mereka”.

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk mengarahkan atau mengelola sumber daya manusia dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan guna untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan dari awal oleh perusahaan. Hal tersebut ditujukan untuk peningkatan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien.

#### **2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia. Menurut Rivai Veithzal dan Ella Jauvani Sagala (2019:13) meliputi sebagai berikut:

##### **1. Fungsi Manajerial**

###### **a. Perencanaan (*human resources planning*)**

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program ke karyawan. Program ke karyawan meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program ke karyawan yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dan bagan organisasi.

c. Pengarahan (*directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif & efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan baik dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian (*controlling*)

Pemantauan atau controlling secara konsisten mengenai kinerja karyawan, kualitas kerja, efisiensi diperlukan untuk memastikan semua fungsi planning, organizing, dan leading berjalan dengan baik dan bergerak sesuai tujuan organisasi.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan, yang terdiri dari beberapa aspek yaitu :

- 1) Perencanaan sumber daya manusia
- 2) Analisis jabatan
- 3) Penarikan karyawan

- 4) Penempatan kerja
- 5) Orientasi kerja (*Job orientation*)

b. Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang, yang terdiri dari:

- 1) Pendidikan dan pelatihan (*Training and development*)
- 2) Pengembangan karier
- 3) Penilaian prestasi kerja

c. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan yang telah selesai mengerjakan tugas atau tanggung jawabnya, berikut adalah aspek-aspek yang terdiri dari:

- 1) Kompensasi langsung yang terdiri dari gaji/upah, insentif
- 2) Kompensasi tidak langsung yang terdiri dari keuntungan (*benefit*), pelayanan/kesejahteraan (*service*)

d. Pengintegrasian (*integration*)

e. integrasi adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan, yang mencakup:

- 1) Kebutuhan karyawan
- 2) Motivasi kerja
- 3) Kepuasan kerja
- 4) Disiplin kerja
- 5) Partisipasi kerja

f. Pemeliharaan (*maintanance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun, pemeliharaan yang mencakup:

- 1) Komunikasi kerja
- 2) Kesejahteraan dan keselamatan kerja
- 3) Pengendalian konflik kerja
- 4) Konseling kerja

g. Kedisiplinan (*dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

h. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan

### **2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan Malayu S.P. (2019:250) adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menentukan kualitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini ataupun masa depan.
- c. Untuk mempermudah koordinasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
- d. Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan

Sedangkan menurut Sri Larasati (2018:11) terdapat 4 (Empat) tujuan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1) Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2) Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3) Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4) Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi

### **2.1.3 Kepemimpinan**

Pemimpin memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dengan mengatur, membuat rencana, memiliki tanggung jawab, selektif dan memberikan arahan kepada bawahannya. Kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi karyawan agar meningkatkan kinerja dari karyawan. Oleh karena itu di butuhkan kepemimpinan dalam organisasi untuk menciptakan semangat dalam bekerja.

#### **2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh yang dilakukan oleh pemimpin kepada pengikutnya, yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang ditetapkan dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang dapat mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan yang maksimal. Pemimpin mengajak bawahannya untuk melaksanakan tugas yang sudah di rencanakan dengan baik Adapun pendapat dari para ahli mengenai definisi kepemimpinan yaitu :

Menurut Griffin dan Ebert dalam Wijono (2019:1) “Kepemimpinan proses untuk memotivasi orang lain untuk bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan”. Sedangkan Menurut Sutrisno (2020:213) “Menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain”. Sedangkan menurut Willian dan Joseph dalam Sutarto Wijono (2019:3)“Kepemimpinan adalah suatu usaha merealisasikan tujuan organisasi

dengan memadukan kebutuhan para pengikutnya untuk terus tumbuh berkembang sesuai dengan tujuan organisasi”

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, peneliti dapat memahami bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam Upaya mempengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan bawahannya, agar mau bekerja sama dalam melaksanakan suatu kegiatan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang di perintahkan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan.

### **2.1.3.2 Fungsi Kepemimpinan**

Dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi, tujuan organisasi dapat tercapai Ketika seorang pemimpin mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Oleh karena itu setiap organisasi atau kelompok membutuhkan seorang pemimpin yang mengerti tentang kepemimpinan. Menurut Nawawi dalam Busro (2019:220) terdapat Lima fungsi pokok kepemimpinan antara lain:

- 1) Fungsi Instruktif Pemimpin memiliki fungsi instruktif, dimana mereka bertugas untuk memberikan instruksi mengenai apa yang harus dikerjakan, cara untuk mengerjakan tugas tersebut, serta kapan pekerjaan tersebut harus selesai.
- 2) Fungsi Konsultatif Pemimpin memiliki fungsi konsultatif dimana mereka mendengarkan dan mempertimbangkan saran dari pada bawahannya sebelum mengambil sebuah keputusan.
- 3) Fungsi Partisipasi Pemimpin memiliki fungsi partisipasi dimana mereka memberikan dorongan agar setiap anggota atau pengikutnya untuk berpartisipasi dalam setiap proses pencapaian tujuan.

- 4) Fungsi Delegasi Pemimpin memiliki fungsi delegasi, dimana mereka dapat mendelegasikan wewenangnya kepada bawahannya untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu.
- 5) Fungsi Pengendalian Pemimpin memiliki fungsi pengendalian yang artinya mereka mampu untuk mengendalikan setiap aktivitas atau pekerjaan para anggotanya agar tidak keluar dari aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi

### **2.1.3.3 Gaya Kepemimpinan**

Dalam setiap organisasi terdapat pemimpin yang akan mengarahkan dan memberdayakan potensi anggota organisasi dengan gaya kepemimpinan yang berbeda. Dalam hal ini, pemimpin perlu memiliki caranya sendiri-sendiri untuk mempraktekan gaya kepemimpinannya untuk memperoleh hasil pengaruh yang memadai. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku seorang secara menyeluruh untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam melakukan sesuatu. Gaya kepemimpinan seseorang bisa dianggap baik dan tepat di suatu organisasi namun di anggap kurang baik dan tidak tepat ditempat lain. Berikut beberapa gaya kepemimpinan menurut iagian dalam Busro (2019:229), yaitu:

#### **1. Gaya Kepemimpinan Otokratis**

Gaya kepemimpinan otokratis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memiliki kendali penuh dalam menentukan kebijakan dan prosedur, menetapkan tujuan dan sasaran, serta mengawasi seluruh kegiatan organisasi tanpa adanya keikutsertaan bawahan.

## 2. Gaya Kepemimpinan Militeristis

Gaya kepemimpinan militeristis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menggerakkan bawahannya melalui perintah-perintah yang wajib untuk ditaati oleh bawahannya, serta menuntut tingkat kedisiplinan yang tinggi dari para bawahannya.

## 3. Gaya Kepemimpinan Paternalistis

Gaya kepemimpinan paternalistis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu mengayomi bawahannya karena menganggap bahwa bawahannya tidak mampu untuk melakukan pengambilan keputusan.

## 4. Gaya Kepemimpinan Karismatis

Gaya kepemimpinan karismatis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memiliki daya tarik yang tinggi, sehingga mampu untuk mempengaruhi bawahannya secara positif untuk mencapai tujuan organisasi.

## 5. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu berdiskusi dan bekerjasama dengan para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun jenis gaya kepemimpinan menurut Sutrisno (2020:222), antara lain yaitu :

### 1. Gaya Kepemimpinan Persuasif

Gaya kepemimpinan persuasif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin melakukan pendekatan dengan cara mempengaruhi pikiran dan perasaan bawahannya dalam memberikan arahan tugas.

## 2. Gaya Kepemimpinan Refresif

Gaya kepemimpinan refresif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin melakukan pendekatan dengan cara memberikan tekanan dan ancaman agar bawahan merasa takut dan tertekan, sehingga mereka terpaksa untuk bekerja keras.

## 3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk aktif memberikan pendapatnya dalam pengambilan keputusan organisasi.

## 4. Gaya Kepemimpinan Inovatif

Gaya kepemimpinan inovatif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu berusaha untuk memberikan perubahan-perubahan yang bersifat positif dalam segala aspek seperti politik, ekonomi, sosial budaya, atau segala produk yang berkaitan dengan kebutuhan manusia.

## 5. Gaya Kepemimpinan Investigatif

Gaya kepemimpinan investigatif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu menaruh kecurigaan kepada para bawahannya, sehingga ia selalu melakukan investigasi yang menyebabkan para bawahannya menjadi kurang kreatif dan inovatif, serta takut untuk membuat kesalahan.

## 6. Gaya Kepemimpinan Inspektif

Gaya kepemimpinan inspektif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu menuntut penghormatan yang tinggi dari para bawahannya,

merasa senang apabila dihormati oleh orang banyak, serta sering menggelar kegiatan yang bersifat protokoler.

7. Gaya Kepemimpinan Motivatif

Gaya kepemimpinan motivatif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, sehingga dapat menyampaikan setiap pemikiran, kebijakan, dan program kerja kepada bawahannya dengan baik.

8. Gaya Kepemimpinan Naratif

Gaya kepemimpinan naratif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin banyak berbicara mengenai sesuatu yang sebenarnya tidak sedang ia kerjakan atau lebih banyak berbicara daripada menunjukkan kinerja yang baik.

9. Gaya Kepemimpinan Edukatif

Gaya kepemimpinan edukatif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin gemar untuk mengembangkan kemampuan para bawahannya melalui pendidikan dan keterampilan sehingga bawahan berkembang menjadi lebih baik.

10. Gaya Kepemimpinan Retrogresif

Gaya kepemimpinan retrogresif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu berusaha menghambat kemajuan para bawahannya, atau dengan kata lain mereka lebih senang apabila bawahannya bodoh dan tidak berkembang

#### **2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan**

Pemimpin berperan besar dalam menentukan setiap kebijakan sebuah organisasi. Pada hakikatnya pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam pekerjaannya. Dimensi kepemimpinan berarti ukuran dari suatu kepemimpinan. Berikut adalah dimensi dan indikator kepemimpinan menurut Thoa (2019:54) yaitu:

1. Inovator
  - a. Kemampuan pimpinan dalam berinovasi
  - b. Kemampuan konseptual yang dimiliki seorang pemimpin
2. Komunikator
  - a. Kemampuan Pimpinan dalam menyampaikan maksud dan tujuan berkomunikasi dengan bawahannya.
  - b. Kemampuan pimpinan dalam mengambil intisari pembicaraan
3. Motivator
  - a. Kemampuan pimpinan mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya
  - b. Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi
4. Kontroler
  - a. Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan
  - b. Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya

Pemimpin harus dapat mengambil keputusan yang tepat dalam merespon situasi di dalam organisasi. Kemampuan pengambilan keputusan ini merupakan

kriteria utama untuk menilai efektivitas kepemimpinan seseorang. Jika pemimpin mengambil keputusan yang salah, maka akan berdampak pada kegagalan mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.3 Reward**

*Reward* merupakan bentuk penghargaan atas pencapaian seseorang dalam melakukan pekerjaan. Dalam suatu organisasi, pemberian *reward* mampu meningkatkan semangat seseorang dalam melakukan pekerjaan yang dimilikinya. Seringkali pemberian penghargaan dinilai mampu memberikan rasa hormat kepada para karyawan karena hal tersebut dapat memberikan arti bahwa Perusahaan sangat menghargai pencapaian yang telah dilakukan para karyawan.

#### **2.1.3.1 Pengertian Reward**

*Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang professional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeselimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan, perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan penelitian tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Menurut Simamora dalam (Umar et al. 2021) *Reward* adalah kesempatan yang mengikat gaji berdasarkan memaksimalkan efisiensi pekerja untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Menurut (Agustin, Hurfon and ABS 2019) Pengertian reward adalah sebagai berikut: *reward is something we give to someone for doing something. Something that natural as an appreciation, an as expressions of our gratitude and concern. Giving reward to employees who excel can make the work spirit of these workers.*

Yang memiliki arti bahwa *reward* merupakan suatu yang diberikan kepada seseorang karena melakukan sesuatu sebagai bentuk apresiasi.

Sedangkan menurut (Merchant & Stede dalam Kenjana & Nainggolan 2019) Sistem *reward* merupakan hal penting karena mendorong tercapainya hasil yang diinginkan dan memotivasi karyawan untuk mencapai dan melebihi target dalam bekerja. Pemberian *reward* mampu meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, sehingga jika karyawan sudah merasakan gairah dan semangat tersebut dari dalam dirinya, otomatis karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas dan menunjukkan motivasi terbaik saat bekerja. Hal ini akan sangat baik dampaknya bagi Perusahaan, karena karyawan yang produktif akan dapat membantu Perusahaan untuk mencapai tujuan.

Dari beberapa penjelasan mengenai *reward* dapat disintesis jika penghargaan (*reward*) merupakan suatu hal yang diberikan atas balas jasa dari pekerjaan yang telah dilakukan serta sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

#### **2.1.3.2 Bentuk-Bentuk *Reward***

Adapun *Reward* mempunyai pengaruh yang penting dalam menentukan kedisiplinan penerimaan manfaat. penerima manfaat cenderung lebih bersemangat untuk berperilaku disiplin apabila diberi suatu penghargaan. Menurut Sardiman

(2018:85) macam bentuk-bentuk *reward* adalah sebagai berikut:

### 2.1.3 Pemberian Angka atau Nilai

Angka sebagai simbol kegiatan belajar, angka yang dimaksud adalah bonus nilai atau tambahan nilai bagi siswa yang dapat berperilaku disiplin.

### 2.2.3 Pemberian Hadiah

Hadiah juga dapat dikatakan sebagai motivasi untuk berperilaku disiplin. Sebagian siswa akan merasa senang dan bangga apabila diberi hadiah atas perilakunya yang taat terhadap tata tertib.

### 2.3.3 Pemberian Pujian

Melalui pemberian pujian yang tepat akan memupuk suasana yang menyenangkan dan mempertinggi gairah dan membangkitkan harga diri siswa untuk selalu berperilaku disiplin.

### 2.4.3 Pemberian Penghargaan

Melalui pemberian pujian yang berupa hadiah seperti tambahan kompensasi ataupun piala(plakat).

#### **2.1.3.3 Tujuan Pemberian *Reward***

Tujuan pemberian *reward* adalah untuk lebih mengembangkan dan mengoptimalkan motivasi yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik dalam melakukan suatu perbuatan, maka perbuatan itu timbul dari kesadaran sendiri dan dengan *reward* itu juga diharapkan dapat membangun suatu hubungan yang positif antara Perusahaan dan karyawan. Dalam perhitungan pemberian *reward* bukanlah hasil yang dicapai seorang karyawan, tetapi bertujuan untuk membentuk kata hati dan kemauan yang lebih baik dan lebih keras pada karyawan untuk pencapaian

motivasi.

Adapun tujuan pemberian reward menurut Moh Zaiful Rosyid (2018:44) ada beberapa tujuan reward yaitu sebagai berikut :

1) Menarik

Reward harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota organisasi. Dengan maksudnya orang yang berkualitas dalam organisasi, maka organisasi akan jauh menjadi lebih baik sehingga akan membuat internal dan eksteren organisasi akan menjadi baik sehingga karyawan akan lebih tertarik untuk melakukan hal-hal yang jauh lebih baik untuk dirinya maupun untuk orang lain, ataupun Perusahaan nya sendiri.

2) Mempertahankan

*Reward* juga bertujuan untuk mempertahankan perilaku baik dari karyawan dengan segala macam strateginya. Sistem *reward* yang baik dan menarik mampu meningkatkan kinerja karyawan yang berperilaku tidak baik. Karena dengan adanya *reward* akan merasa memiliki tanggung jawab kepada dirinya sendiri dalam hal berbuat atau bersikap yang lebih baik sebelum *reward* itu diberikan.

3) Kekuatan

Adanya kekuatan yang harus dimiliki oleh karyawan dalam mempertahankan sesuatu (bersikap menjadi baik), sangat dibutuhkan. Karena tanpa adanya kekuatan, maka karyawan akan kembali melakukan pekerjaan yang kurang dari apa yang Perusahaan harapkan sehingga pentingnya kekuatan bagi Perusahaan sendiri untuk karyawannya.

#### 4) Motivasi

Sistem *Reward* yang baik harus mampu meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai prestasi yang jauh lebih tinggi, utamanya dalam hal efektif.

#### 5) Pembiasaan

Setelah keempat tujuan dari *Reward* tersebut berjalan efektif, maka hal yang tidak kalah pentingnya ialah pembiasaan diri untuk berbuat baik sehingga akan terus menerus menjadi lebih baik.

### **2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Reward**

Dimensi atau indikator yang dapat digunakan untuk mengukur pemberian reward pada suatu organisasi atau Perusahaan adalah. Dimensi dan indikator sebagai berikut:

#### 1. Kebutuhan Fisik

Kompensasi atau imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi dan kinerja mereka dalam organisasi.

#### 2. Insentif

Penghargaan tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk motivasi atau pengakuan atas kinerja atau pencapaian tertentu

#### 3. Kebutuhan Penghargaan

Pengakuan dan apresiasi terhadap karyawan sebagai bagian dari program insentif atau imbalan dalam organisasi.

#### 4. Kebutuhan Diri

Dapat membantu karyawan merasa terpenuhi dalam aspek pribadi, seperti pertumbuhan profesional, pengembangan keterampilan, dan pencapaian tujuan pribadi.

### **2.1.5 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan suatu cara seorang karyawan merasakan pekerjaan berdasarkan aspek-aspek pekerjaan yang bermacam-macam. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi lebih memiliki kepedulian terhadap Perusahaan.

#### **2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Robert N. Lussier dan Jhon R Hendon (2019:996) *job satisfaction is a feeling of well-being and acceptance of the workplace which is agenerally measured by satisfied, positive, high to dissatisfied, negative, and low.*

Menurut McShane dan Von Glinow (2018:102) *job satisfaction is an assessment of perceived job characteristics work environment and emotional experiences at work. Job satisfaction is best viewed as a collection of attitudes about various aspect of the job and the work contex.*

Menurut Afandi (2019:74) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan karyawan yang menikmati pekerjaan sehingga memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja akan lebih menikmati pekerjaan dan lebih mementingkan pekerjaan dibandingkan balas jasa.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai pengertian kepuasan kerja, penulis bisa menyimpulkan bahwa kepuasan kerja ialah suatu perasaan puas atau senang karyawan terhadap pekerjaan karena sesuai dengan ekspetasinya sehingga menimbulkan hasil yang positif terhadap Perusahaan.

#### **2.1.5.2 Faktor-Faktor Penentu Kepuasan Kerja**

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

dalam suatu perusahaan. Beberapa ahli memiliki pendapat yang bervariasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sudaryo, Agus & Nunung (2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Gaji
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Rekan kerja
4. Atasan
5. Promosi
6. Lingkungan kerja

Secara rinci pendapat Sudaryo, Agus & Nunung (2019) di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan non fisik

Sedangkan menurut pendapat Hasibuan (2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
3. Berat-ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan kerja
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Secara rinci pendapat Hasibuan (2018) menerangkan “Balas jasa yang adil dan layak, pemberian balas jasa diterapkan atas asas adil dan layak dan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Akses adil maksudnya pemberian balas jasa kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Sedangkan asas layak maksudnya adalah balas jasa yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya”. Jadi, prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan baik, agar balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

### **2.1.5.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Dimensi dan indikator kepuasan kerja adalah:

1. Pekerjaan Itu Sendiri

Indikator ini mengukur bagaimana karyawan merasa tentang tugas-

tugas yang mereka lakukan sehari-hari. Ini dapat mencakup sejauh mana pekerjaan mereka menantang, bermakna, dan sesuai dengan keterampilan mereka.

## 2. Gaji Atau Upah

Digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan merasa puas dengan kompensasi finansial yang mereka terima sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan

## 3. Kondisi Kerja

Digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan merasa puas dengan lingkungan dan kondisi fisik tempat kerja serta unsur-unsur lain yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas mereka.

## 4. Fasilitas

Digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan di tempat kerja. Fasilitas yang nyaman dan lengkap dapat berkontribusi pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan

## 5. Rekan Kerja

Digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan merasa puas dengan hubungan dan interaksi dengan rekan kerja mereka. Hubungan yang positif dengan rekan kerja dapat berdampak signifikan pada kepuasan kerja dan kesejahteraan secara keseluruhan

### 2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian serta dapat mempermudah untuk lebih fokus pada bidang kajian yang sedang diteliti. Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan mempermudah dalam membantu suatu penelitian yang sedang dilakukan. Selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai acuan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis sehingga penelitian yang akan dilakukan dapat dikatakan teruji karena telah ada yang membahas terlebih dahulu mengenai penelitian yang akan dilakukan.

Selain itu penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan dan agar dapat mengetahui persamaan dan perbedaan penelitian yang sedang dilakukan dengan peneliti terdahulu sebagai perbandingan yaitu memiliki *variable* bebas mengenai kepemimpinan dan *reward* terhadap kepuasan kerja sebagai *variable* terikat.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama peneliti, Judul penelitian, Tahun. Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Dede Andi, Hafis Laksaman Nuraldy, dan Imbron (2020)  Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Megaprima Jakarta  (Jurnal Ekonomi Efektif, VOL 3 NO 1)	Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	Variabel yang digunakan sama, meneliti tentang kepemimpinan sebagai variabel bebas.	Tidak meneliti tentang kinerja karyawan  Penelitian dilakukan diPT. Megaprima Jakarta.
2	Ika Widiastuti (2019) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan Kota Bandung. (Jurnal Ilmiah WIDYA, Vol 4. No2)	Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	Variabel yang digunakan sama, meneliti tentang kepemimpinan sebagai variabel bebas.	Tidak meneliti tentang kinerja Karyawan  Penelitian dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Bandung.
3	Rachmawan	Menunjukkan	Variabel	Tidak

No	Nama peneliti, Judul penelitian, Tahun. Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Padmayuda Tri, and Dwi Nita Aryani. 2020</p> <p>"Kepemimpinan dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.</p> <p><i>Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis</i> 21.2</p>	<p>n bahwa Kepemimpinan dan Reward berpengaruh kepada kinerja karyawan dan kepuasan karyawan</p>	<p>yang digunakan sama, meneliti tentang kepemimpinan, Reward dan Kepuasan kerja</p>	<p>meneliti tentang kinerja karyawan</p>
4	<p>Silfia Febrianti (2019)</p> <p>Pengaruh Reward dan punishment terhadap motivasi kerja serta dampak terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>reward</i> berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.</p>	<p>Variabel yang digunakan sama, meneliti tentang <i>Reward</i> sebagai variable bebas.</p>	<p>Terdapat Variabel Punishment dan motivasi kerja serta objek penelitian yang di gunakan berbeda</p>

No	Nama peneliti, Judul penelitian, Tahun. Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	PT. Panin Bank Tbk.  Volume 5 No 1			
5	Mahendra, I. Kadek, and Made Subudi. (2019).  "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Sistem Reward Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Cv. Wiracana."  <i>Jurnal Ekonomi Dan Bisnis</i> 4	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi dan <i>reward</i> sangat berpengaruh signifikan terhadap motivasi Kepuasan kerja	Variabel yang digunakan sama, meneliti tentang <i>Reward</i> sebagai variabel bebas. Dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat.	Terdapat variabel yang berbeda yaitu iklim organisasi dan objek penelitian yang berbeda.
6	Azdanal, M. Ramadhoni, Fakhry Zamzam, and Neny Rostiati.  "Pengaruh work life balance iklim organisasi dan reward masa	Hasil penelitian menyatakan bahwa work life balance iklim organisasi dan <i>reward</i> sangat berpengaruh signifikan pada	Variabel yang digunakan sama, meneliti tentang <i>Reward</i> sebagai variabel bebas. Dan kepuasan kerja sebagai variabel	Tidak meneliti tentang variabel <i>work life balance</i> iklim organisasi

No	Nama peneliti, Judul penelitian, Tahun. Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>pandemi terhadap kepuasan kerja."</p> <p><i>Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO) 2 .2 (2021): 235-248.</i></p>	Kepuasan kerja.	terikat.	
7	<p>Bunawan, Italia, and Joyce Angelique Turangan.</p> <p>"Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X Di Jakarta." <i>Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan 3.1 (2021): 277-286.</i></p>	Hasil Penelitian Kompensasi dan kepemimpinan sangat berpengaruh kepada kepuasan kerja.	Sama menggunakan variabel Kepemimpinan dan variabel Kepuasan kerja.	Objek penelitian yang berbeda dan tidak meneliti variabel kompensasi.
8	Setiani, Teten Intan, and Agi Syarif Hidayat.	Hasil Penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan dan	Sama menggunakan variabel Kepemimpinan dan variabel	Tidak meneliti tentang organizational citizenship

No	Nama peneliti, Judul penelitian, Tahun. Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>"Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) pada perusahaan daerah air minum."</p> <p><i>Forum Ekonomi.</i> Vol. 22. No. 1. 2020.</p>	<p>kepuasan kerja sangat berpengaruh pada organizational citizenship</p>	<p>Kepuasan kerja</p>	<p>dan objek penelitiannya berbeda</p>
9	<p>Rostandi, Rosa Maria, and Syamsul Hadi Senen.</p> <p>"Pengaruh Kepuasan Kerja dan Reward System Terhadap Turnover Intention."</p> <p><i>Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis</i> 12.2 (2021): 147-154.</p>	<p>Hasil analisis penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja dan reward berpengaruh pada System Terhadap Turnover Intention,</p>	<p>Menggunakan variabel <i>reward</i> dan kepuasan kerja .</p>	<p>Tidak meneliti tentang System Terhadap Turnover Intention dan objek berbeda</p>
10	<p>Swendy, Yonda.</p>	<p>Hasil Penelitian</p>	<p>Sama-sama meneliti</p>	<p>Tidak meneliti</p>

No	Nama peneliti, Judul penelitian, Tahun. Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	(2019)  "Pengaruh Kepemimpinan, Reward, Dan Punishment Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Ace Hardware Medan." <i>Jurnal Ilmu Manajemen</i>	menunjukkan bahwa kepemimpinan, reward dan punishment berpengaruh pada kepuasan kerja.	kepemimpinan, reward dan kepuasan kerja sebagai pembahasan	tentang Punishment dan Objek penelitian yang berbeda.
11	Purnomo (2018)  Pengaruh Kepemimpinan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor PDAM Tirta Tamasari  Euilibrium, Vol 6. No.2	Kepemimpinan Berpengaruh positif terhadap motivasi kerja	Adanya Kesamaan Penelitian Pada Variabel Kepemimpinan.	Perbedaan Objek Penelitian Dan Tidak Meneliti Tentang Motivasi Kerja
12	Lesva cahyani m., elfiswandi & lusiana (2022)	Kepemimpinan sangat berpengaruh positif terhadap	Aadanya Kesamaan Penelitian Pada Variabel	Objek Penelitian Berbeda Dan Tidak Meneliti

No	Nama peneliti, Judul penelitian, Tahun. Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening <i>Journal of business and economics</i> Vol. 1., No. 1	motivasi kerja	Kepemimpinan	Beban Kerja Dan Kinerja Karyawan
13	Agung AWS Waspodonurul Chotimah Handayani dan Widya paramita  Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Unitex	Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Memiliki Pengaruh yang positif dan signifikan terhadap turnover intention baik secara parsial maupun simultan	Adanya Kesamaan Penelitian Pada Variabel Kepuasan Kerja	Objek Penelitian Berbeda Dan Tidak Meneliti Stress Kerja.
14	Gery Wahyu (2019)	Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Lingkungan	Adanya Kesamaan Penelitian Pada	Perbedaan Objek Penelitian Dan Tidak

No	Nama peneliti, Judul penelitian, Tahun. Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Analisis Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention PT. Tonggak Ampuh	n Kerja Memiliki Pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention secara parsial maupun simultan	Variabel Kepuasan Kerja	Meneliti Lingkungan Kerja Dan Turnover Intention
15	Agung Dwi (2019)  Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap kinerja karyawan pt. Telkom Indonesia Witel.	Hasil penelitian bahwa <i>Reward</i> dan <i>punishment</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	Adanya Kesamaan Penelitian Pada Variabel <i>Reward</i> .	Perbedaan Objek Penelitian Dan Tidak Meneliti Tentang <i>Punishment</i> Dan Kinerja Karyawan.
16	aliki, M. U. (2021). The Influence of Leadership and Organizational Climate on Employee Performance in District Offices. Ilir Timur 1 Palembang. Adminika,	The research results show that leadership and organizational climate influence employee performance	did not conduct research on organizational climate and employee performance	both conduct research on leadership

No	Nama peneliti, Judul penelitian, Tahun. Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
17	Cahyono, A. (2012). The Influence of Leadership, Motivation, and Organizational Culture on the Performance of Lecturers and Employees at Pawyatan Daha University Kediri, Journal of Revitalization Management Science	The research results show that work motivation leadership and organizational culture influence employee performance	did not conduct research on organizational climate and employee performance	Did not conduct research on work motivation and organizational culture
18	Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). The influence of rewards and human capital on the performance of PT employees. Frisian flag. Equilibrium	research results show that the influence of rewards and human capital influences employee performance	there are similarities in research on reward variables	did not research human capital and employee performance
19	Lawu, S. H., Shinta, M. R., & Frimayasa, A. (2019).	The research results state that rewards	there are similarities in research on reward variables	did not conduct research on Employee Performance

No	Nama peneliti, Judul penelitian, Tahun, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	The Effect of Rewards on Employee Performance at the Cipinang District Office	influence employee performance		
20	amayanti R, H. A. (2019). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance (Case Study of Non-Medical Employees at Siti Khadijah Islamic Hospital Palembang).	The research results state that job satisfaction influences employee performance	Both researched the performance satisfaction variable	did not conduct research on employee performance variables

Berdasarkan pada hasil penelitian terdahulu seperti tertera pada tabel 2.1, terdapat beberapa variabel yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, namun secara keseluruhan variabel yang digunakan banyak perbedaan baik dalam menentukan variabel independen maupun dependen, lokasi penelitian, dan periode waktu yang diteliti. Penulis merasa yakin belum ada peneliti lain yang menggunakan variabel yang sama dengan yang dilakukan penulis. Dengan demikian penelitian yang dilakukan adalah original bukan plagiarism.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disintesiskan dengan observasi dan telaah pustakaan yang dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat bahwa telah banyak peneliti yang dilakukan untuk meneliti tentang Kepemimpinan dan *Reward* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Sesuai dengan yang telah dikemukakan sebelumnya dari penelitian terdahulu, maka pembahasan selanjutnya adalah tentang keterkaitan antar variabel.

### **2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja**

Kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain atau mengarahkan pihak tertentu untuk mencapai tujuan suatu kelompok, organisasi, maupun Perusahaan *leadership* artinya kepemimpinan yaitu salah satu fungsi manajemen untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengawasi orang lain untuk menyelesaikan tugas yang telah di rencanakan demi mencapai tujuan Perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdiri dari Griffin dan Ebert (2019), Sustrisno (2020), Tueno (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Panin Bank Tbk, peneliti ini di lakukan di PT. Panin Bank Tbk, Sampel dalam penelitian ini yaitu 60 responden, dengan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Panin Bank Tbk.

### **2.2.2 Pengaruh *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja**

*Reward* sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena *reward* merupakan salah satu bentuk penilaian positif terhadap karyawan atas prestasi maupun hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan. Tujuan utama dari pemberian *reward* ini adalah untuk menarik yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga kerja agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pekerja untuk mencapai kepuasan tingkat tinggi.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdiri dari Agustin Hurgon HBS (2019), Nainggolan (2019), (Putra et al.2020), dengan judul Pengaruh *Reward* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Makitamega Perkasa, Sampel dalam peneliti yaitu 59 responden dengan ini menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Makitamega Perkasa.

### **2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Dan *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja**

Keberhasilan suatu Perusahaan dapat tercapai secara baik dan optimal, maka dari itu di perlukan pemimpin (*leader*) baik. Dan mampu memimpin, mengarahkan dan memotivasi karyawannya sehingga tujuan Perusahaan dapat tercapai dengan sesuai. Selain itu *reward* (penghargaan) juga harus diberikan kepada karyawan yang berhasil atau selesai mengerjakan sesuatu sehingga nantinya ada kepuasan dari karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Perusahaan harus memiliki pemimpin yang dapat mengatur karyawannya, selain itu Perusahaan juga perlu memberikan *reward* / penghargaan kepada karyawannya sebagai bentuk apresiasi atau bentuk timbal balik atas kinerja yang telah diberikan

karyawan agar karyawan memiliki kepuasan kerja di perusahaan dan mampu lebih meningkatkan kinerja agar tujuan Perusahaan tercapai.

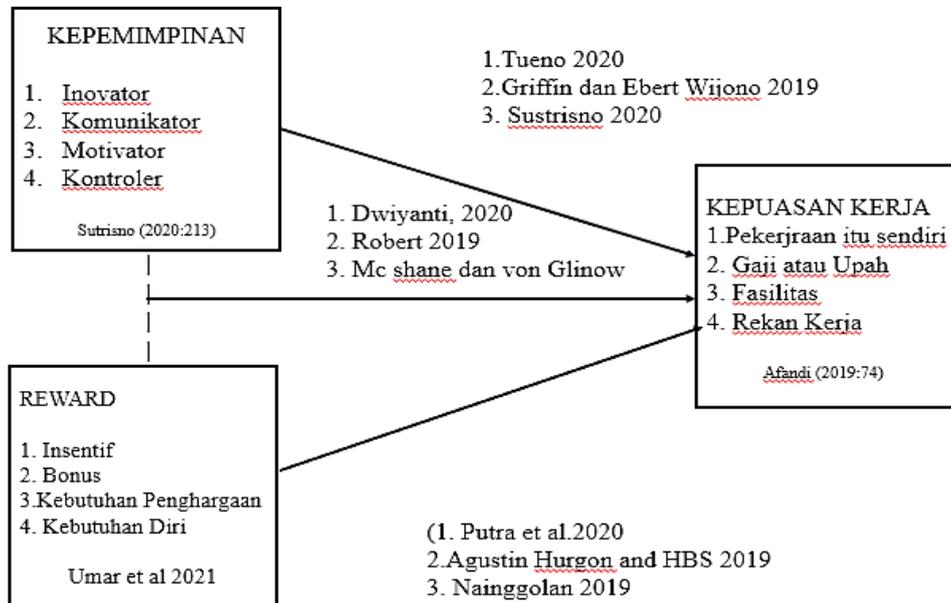
Diperkuat dengan penelitian yang di lakukan oleh beberapa peneliti yaitu Robert (2019), Mc Shane dan Von Glinov (2019), Dwiyanti, (2020) hasil penelitiannya kepemimpinan dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian di atas yang terdapat pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan dan *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial dan simultan.

Berdasarkan Kerangka pemikiran dan juga landasan penelitian dari penelitian terdahulu diatas dapat digambarkan sebuah paradigma penelitian seperti.

### **2.3 Paradigma Penelitian**

Paradigma penelitian merupakan kerangka berpikir menjelaskan bagaimana peneliti memahami suatu masalah, serta kriteria pengujian sebagai landasan untuk menjawab masalah penelitian. Dalam sebuah studi paradigma berorientasi sebagai kerangka filosofis dan konseptual. Paradigma penelitian akan membawa pemahaman terhadap metodologi penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah di jelaskan sebelumnya, dapat di gambarkan pada gambar 2.1 paradigma penelitian yang di lakukan sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Paradigma Penelitian**

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan Berdasarkan penjelasan pada kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

### A. Hipotesis Simultan

“Kepemimpinan Dan *Reward* Berpengaruh Pada Kepuasan Kerja Karyawan”

### B. Hipotesis Parsial

1. Kepemimpinan Berpengaruh Pada Kepuasan Kerja Karyawan
2. *Reward* Berpengaruh Pada Kepuasan Kerja Karyawan.