

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia. Adalah tugas MSDM atas tiga fungsi, yaitu fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian ; fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja; fungsi ketiga adalah kedudukan MSDM dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan.

Di sebuah organisasi, biasanya terdapat orang yang lebih berpengaruh dibandingkan orang lainnya. Orang yang paling berpengaruh dalam kelompok tersebut mungkin disebut dengan pemimpin. Para pemimpin sangat penting dalam berbagai lingkungan organisasi. Sebenarnya organisasi akan menjadi kurang efisien tanpa pemimpin, dan dalam kasus yang sangat ekstrim, organisasi tidak akan mampu mencapai tujuan yang ditentukan.

Untuk berfungsi menjadi pemimpin, mereka harus memiliki daya tarik emosional yang membangkitkan dalam diri orang lain hasrat untuk mengikuti mereka.

Para pemimpin akan sanggup memimpin hanyalah bila mereka dapat mempengaruhi

orang secara efektif melalui masa waktu yang panjang. Dalam hal ini, seorang pemimpin harus dapat menjalankan kepemimpinannya dengan baik.

Menurut Gibson, Ivencevich & Donelly (1995:334)

Kepemimpinan adalah suatu upaya mempengaruhi kegiatan pengikut (bawahan) melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Kepuasan kerja dalam teori motivasi Maslow menempati peringkat yang tinggi. Sebab ia berkaitan dengan tujuan manusia untuk merealisasikan dan mengaktualisasikan potensi dirinya dalam pekerjaan. Namun motivasi ini kadang terbendung oleh berbagai ragam kerutinan, hambatan lingkungan kerja yang kurang seimbang, atau situasi dan perangkat kerja yang secara ergonomis tidak mendukung peningkatan produktivitas kerja.

Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan.

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008:40), kepuasan kerja (*job satisfaction*) didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Jika mengacu pada George & Jones (2002), kepuasan kerja merupakan kumpulan *feelings* dan *beliefs* yang dimiliki orang tentang pekerjaannya. Pengungkapan ketidakpuasan pegawai bisa disampaikan dalam 4 cara:

1. Respon *Voice* (aktif & konstruktif, memberikan saran)
2. Respon *Loyalty* (pasif: tidak melakukan apapun/constructive: harapan kondisi membaik)
3. Respon *neglect* (Pasive : tidak mau tau/Destructive: membiarkan kondisi memburuk)
4. Respon *Exit* (*Destructive*: karyawan keluar/*Active*: mencari pekerjaan baru)

Untuk mencapai kepuasan kerja karyawan, dibutuhkan perilaku kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan (*leadership*) merupakan intisari manajemen. Dengan kepemimpinan yang baik (efektif), proses manajemen akan berjalan dengan baik dan karyawannya bergairah melaksanakan tugas-tugasnya. Gairah kerja, produktivitas kerja, dan proses manajemen perusahaan akan baik jika tipe, gaya, cara atau *style* kepemimpinan yang diterapkan manajernya baik.

Menurut Gary Yukl (2007:79) perilaku pemimpin yang efektif, yakni:

1. Berorientasi Tugas

Jenis perilaku ini terutama memperhatikan penyelesaian tugas, menggunakan personil dan sumber daya secara efisien dan menyelenggarakan operasi yang teratur dan dapat diandalkan.

2. Berorientasi Hubungan

Jenis perilaku ini terutama memperhatikan perbaikan hubungan dan membantu orang, meningkatkan kooperasi dan kerja tim, meningkatkan kepuasan kerja bawahan, dan membangun identifikasi dengan organisasi.

3. Berorientasi Perubahan

Jenis perilaku ini terutama memperhatikan perbaikan keputusan strategis, beradaptasi terhadap perubahan lingkungan, meningkatkan fleksibilitas dan inovasi, membuat perubahan besar di bidang proses, produk dan jasa dan mendapatkan komitmen terhadap perubahan.

Ketiga faktor di atas harus dilaksanakan dan diperhartikan oleh seorang pemimpin karena perilaku pemimpin akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Menurut Gary Yukl (2007:10), Ukuran yang paling banyak digunakan untuk mengukur efektifitas pemimpin adalah:

1. Seberapa jauh unit organisasi tersebut berhasil menunaikan tugas pencapaian sasarannya. Contoh: produktivitas.
2. Sikap para pengikut terhadap pemimpin
Contoh: ketidakhadiran, keluar masuk karyawan
3. Kontribusi pemimpin pada kualitas proses kelompok yang dirasakan oleh para pengikut/pengamat dari luar.

Penelitian ini dilakukan pada Toko Buku Fajar Agung yang beralamatkan di Jl. Raden Intan No 61 Bandar Lampung. Toko Buku yang bergerak di bidang penjualan buku dan alat tulis kantor (ATK) ini berusaha untuk menerapkan sistem kepemimpinan yang baik untuk menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya.

Salah satu faktor kepuasan kerja adalah pemberian upah atau gaji sesuai UMP sebesar Rp. 776.000/bulan untuk masa kerja 0-3 bulan, Rp 1.000.000 untuk 4-12 bulan. karyawan yang masa kerjanya diatas 1 tahun akan mendapatkan balas jasa yang lebih sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Berikut ini dapat dilihat faktor-faktor eektivitas kepemimpinan pada Toko Buku Fajar Agung Bandar Lampung:

- 1. Seberapa jauh unit organisasi tersebut berhasil menunaikan tugas atau pencapaian sasarannya.**

Ukuran kinerja yang efektif untuk pencapaian kinerja atau sasaran pada Toko buku Fajar Agung adalah ukuran produktivitas yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Target dan Realisasi Penjualan ATK pada toko buku Fajar Agung pada bulan Januari-Desember 2009

Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Prosentase Realisasi
Januari	500.000.000	300.638.250	60,13%
Februari	500.000.000	258.974.050	51,79%
Maret	500.000.000	63.079.650	12,62%
April	500.000.000	63.269.150	12,65%
Mei	500.000.000	149.737.700	29,95%
Juni	500.000.000	248.622.650	49,72%
Juli	500.000.000	347.326.750	69,47%
Agustus	500.000.000	346.685.000	69,33%
September	500.000.000	426.851.070	85,37%
Oktober	500.000.000	439.912.733	87,98%
November	500.000.000	439.520.999	87,90%
Desember	500.000.000	443.505.433	88,70%
Jumlah	6.000.000.000	3.528.123.435	-
Rata-rata	500.000.000	294.010.286	58,80%

Sumber : Toko Buku Fajar Agung Bandar Lampung 2009

Tabel 1 menunjukkan bahwa target dan realisasi penjualan ATK pada Toko Buku Fajar Agung mengalami Fluktuasi dengan tingkat dan realisasi penjualan ATK tertinggi terjadi pada bulan Desember sebesar 88,70% dan tingkat dan realisasi penjualan ATK terendah terjadi pada bulan maret sebesar 12,62%. Target dan realisasi penjualan rata-rata perbulan pada tahun 2009 yaitu sebesar 58,80%, dan belum ada tingkat dan realisasi penjualan ATK yang mencapai target.

Salah satu faktor yang menyebabkan kecilnya prosentase realisasi adalah dikarenakan Toko buku Fajar Agung sedang direnovasi pada bulan Februari-Mei 2009.

Tabel 2. Target dan Realisasi Penjualan Buku pada toko buku Fajar Agung pada bulan Januari-Desember 2009

Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Prosentase Realisasi
Januari	300.000.000	173.526.687	57,84%
Februari	300.000.000	168.777.463	56,26%
Maret	300.000.000	48.107.652	16,04%
April	300.000.000	86.824.621	28,94%
Mei	300.000.000	196.664.547	65,55%
Juni	300.000.000	294.256.995	98,08%
Juli	300.000.000	437.867.062	145,95%
Agustus	300.000.000	250.529.703	83,5%
September	300.000.000	251.201.100	83,73%
Oktober	300.000.000	219.903.474	73,3%
November	300.000.000	220.819.207	73,6%
Desember	300.000.000	230.494.000	76,83%
Jumlah	3.600.000.000	2578972511	-
Rata-rata	300.000.000	214914375,9	71,64%

Sumber : Toko Buku Fajar Agung Bandar Lampung 2009

Tabel 2 menunjukkan bahwa target dan realisasi penjualan buku pada Toko Buku Fajar Agung mengalami Fluktuasi dengan tingkat dan realisasi penjualan buku tertinggi terjadi pada bulan juli sebesar 145,95% dan tingkat dan realisasi penjualan buku terendah terjadi pada bulan maret sebesar 16,04%. Target dan realisasi penjualan rata-rata perbulan pada tahun 2009 yaitu sebesar 71,64%. tingkat penjualan buku yang memenuhi target bahkan mencapai target terjadi pada bulan juli sebesar 145,95%.

Salah satu faktor yang menyebabkan kecilnya prosentase realisasi adalah dikarenakan Toko buku Fajar Agung sedang direnovasi pada bulan Februari-Mei 2009.

2. Sikap para pengikut terhadap pemimpin

Sikap para pengikut terhadap pemimpin adalah indikator umum lainnya dari perilaku pemimpin yang efektif. Seberapa baik pemimpin tersebut memenuhi kebutuhan dan harapan pengikutnya? Apakah para pengikut menghormati, menyukai dan mengagumi pemimpinnya? Apakah pengikut benar-benar mau mengerjakan keinginan pemimpin atau apakah mereka akan menolak, mengabaikan atau menumbangkan pemimpinnya? Sikap pengikut biasanya diukur dengan kuisioner atau wawancara. Perilaku pengikut tersebut juga merupakan indikator tidak langsung dari ketidakpuasan dan permusuhan terhadap pemimpin. Contoh indikator ini adalah ketidakhadiran dan keluar masuk karyawan.

Berikut ini dapat dilihat tabel mengenai jumlah karyawan dan Tingkat Absensi Karyawan pada Toko Buku Fajar Agung pada tahun 2009.

Tabel 3. Jumlah karyawan pada Toko Buku Fajar Agung berdasarkan tingkat pendidikan Tahun 2010

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan (orang)
1	Strata 2 (S2)	-
2	Strata 1 (S1)	2
3	Diploma 3 (D3)	5
4	Sekolah Menengah Atas	20
5	Sekolah Menengah Tingkat Pertama	4
6	Sekolah Dasar	-
	Total	31

Sumber : Toko Buku Fajar Agung Bandar Lampung

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan terbanyak adalah Sekolah Menengah Atas dengan jumlah 20 orang, sedangkan Strata 1 merupakan tingkat pendidikan paling sedikit yaitu 2 orang.

Tabel 4. Jumlah Karyawan pada Toko Buku Fajar Agung berdasarkan bagian kerja Tahun 2010

No	Unit Kerja	Jumlah Karyawan (orang)
1	Divisi ATK	11
2	Divisi Buku	6
3	Divisi Administrasi	4
4	Bagian Umum	8
5	Kasir	2
	Total	31

Sumber : Toko Buku Fajar Agung Bandar Lampung

Tabel di atas menunjukkan bahwa toko buku Fajar Agung memiliki karyawan sebanyak 31 orang dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin yang efektif tentu saja diperlukan untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengkoordinasikan, memimpin dan mengawasi aktivitas karyawannya untuk mencapai suatu tujuan.

Tabel 5. Tingkat Absensi Karyawan pada Toko Buku Fajar Agung pada tahun 2009

Bulan	TK (Orang)	HK (Hari)	JHK (Hari)	Absensi	Prosentase Absensi (%)
Januari	28	26	728	7	0,96
Februari	28	24	672	4	0,60
Maret	28	26	728	2	0,27
April	28	26	728	3	0,41
Mei	30	26	780	6	0,77
Juni	30	26	780	10	1,28
Juli	30	26	780	2	0,26
Agustus	29	26	754	9	1,19
September	29	22	638	11	1,72
Oktober	30	26	780	7	0,90
November	30	26	780	12	1,54
Desember	31	25	775	4	0,52
Rata-rata					0,87

Sumber : Toko Buku Fajar Agung Bandar Lampung

Keterangan:

TK : Tenaga Kerja

HK :Hari Kerja

JHK :Jumlah Hari Kerja

$$JHK = TK \times HK$$

$$\text{Presentase Absensi} = \frac{\text{Absensi}}{JHK} \times 100\%$$

Tabel 5 menunjukkan tingkat absensi karyawan dari bulan Januari sampai Desember 2009 mengalami fluktuasi. Terlihat tingkat absensi paling tinggi pada bulan september yaitu 1,72%. Tingkat absensi paling rendah pada bulan maret yaitu 0,27% Absensi rata-rata per bulan selama tahun 2009 adalah 0,87%. Adapun alasan ketidakhadiran dalam tabel tersebut dikarenakan sakit, izin karena urusan keluarga dan tanpa keterangan.

Dari tabel tersebut juga dapat dilihat perputaran karyawan juga mengalami fluktuasi. Pada bulan mei mengalami penambahan karyawan sebanyak 2 orang, sedangkan pada bulan agustus mengalami penurunan karyawan sebanyak 1 orang, dan kembali mengalami penambahan karyawan pada bulan oktober 1 orang dan Desember 1 orang. Tabel ini menunjukkan bahwa tingkat perputaran karyawan cukup tinggi yaitu sejumlah 5 orang.

3. Kontribusi pemimpin pada kualitas proses kelompok yang dirasakan oleh para pengikut/pengamat dari luar.

Berikut ini tabel mengenai pemimpin pada Toko Buku Fajar Agung

Tabel 6. Data pemimpin dan Jabatannya pada Toko Buku Fajar Agung Bandar Lampung

No.	Nama	Jabatan
1.	Toni Wijaya, S.E.,M.M.	Pemilik, Direktur Utama
2.	Gede P.Suharto,S.E.	Kepala Divisi Buku
3.	P.Budiasa,S.E.	Supervisor/Koordinator ATK
4.	Yenny, Amd.	Administrasi

Sumber : Toko Buku Fajar Agung

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 1 orang pemilik, dan 3 orang pemimpin di Toko Buku Fajar Agung sesuai dengan Jabatannya masing-masing. Tiap-tiap pemimpin bertanggung jawabkan bagiannya masing-masing kepada Pemilik Toko Buku Fajar Agung.

Adapun kontribusi yang diberikan pemimpin pada kualitas proses kelompok yang dirasakan oleh para pengikut/pengamat dari luar adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin Toko Buku Fajar Agung senantiasa mengendalikan, mengontrol dan mengawasi jalannya kegiatan perusahaan.
2. Pemimpin Toko buku Fajar Agung melakukan kebijakan-kebijakan dalam menjalankan perusahaan.
3. Memerankan peranan selaku pendidik terhadap bawahannya.
4. Komunikasi yang tercipta antara pemimpin dan bawahan cukup baik.

Gaya kepemimpinan yang dianut oleh pemimpin pada Toko Buku Fajar Agung yang dirasakan oleh pengikut/pengamat adalah gaya kepemimpinan demokratis.

Menurut Hersery dan Blanchard dalam Sonny Sumarsono (2004:279), gaya kepemimpinan ini kadang-kadang juga disebut sebagai gaya kepemimpinan yang terpusat pada anak buah, kepemimpinan sederajat, kepemimpinan konsultif dan partisipatif. Semua kebijakan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin.

Sedangkan perilaku kepemimpinan pada Toko Buku Fajar Agung adalah Perilaku kepemimpinan yang secara memadai mempertimbangkan keseimbangan orientasi yang situasional dengan target kepuasan anggota kelompok serta sasaran produktivitas tercapai. Sering disebut dengan perilaku kepemimpinan jalan tengah. Perilaku ini menjelaskan ciri pemimpin yang memiliki pemikiran sedang-sedang saja untuk kecendrungan orientasi yang memperhatikan kekompakan kelompok dan perhatiannya pada penyelesaian tugas atau produktivitas kelompok. Dia berusaha mencoba menciptakan hubungan pribadi dan membina moral orang-orang yang bekerja dalam kelompok yang dipimpinnya dan memperhatikan struktur inisiasi dalam pencapaian tugas secara memadai serta tidak terlampau mencolok. Pemimpin yang oleh Blake dan Moulton dinamai *type* jalan tengah ini dalam aktivitas tidak menciptakan target tugas terlampau tinggi sehingga menyulitkan pencapaian serta berbaik hati untuk mendorong bawahan untuk bekerja lebih baik.

Menurut Keith Davis seperti yang dikutip oleh Suko Susilo (2005:12), merinci empat sifat yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu:

1. Kepemilikan intelegensia (*intelligence*).

Sifat ini diperlukan karena pada umumnya para pemimpin memiliki kecerdasan yang relatif melebihi yang dipimpin.

2. Kematangan dan keluasan pandangan sosial (*social maturity and breadth*)
3. Memiliki motivasi dan keinginan yang kuat untuk berprestasi yang datang dari dalam dirinya sendiri (*inner motivation and achievement desires*)
4. Memiliki bakat bersosialisasi atau kecakapan bergaul (*social skill*).

Dalam banyak hal seorang pemimpin dituntut untuk bergaul dengan lebih banyak orang dibanding yang dipimpin. Kecuali ia harus bergaul dengan anggota kelompoknya, ia pun bergaul dengan orang-orang diluar kelompoknya. Terkait dengan hal itu, tentu seorang pemimpin yang memiliki *social skill* tinggi berkecenderungan berhasil dalam kepemimpinannya di bidang dengan pemimpin yang *social skill* nya rendah.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly dalam buku *Organisasi* (1995:334), Individu mungkin memandang seorang pemimpin sebagai efektif atau tidak efektif dari sudut kepuasan yang mereka peroleh selama pengalaman kerja secara menyeluruh. Sebenarnya, penerimaan perintah atau penerimaan seorang pemimpin sebagian besar terletak pada harapan para pengikut dimana tanggapan yang menyenangkan akan menimbulkan hasil yang menarik.

Menurut A.A Anwar Prabu Mankunegara (2001:154),kepuasan kerja berhubungan dengan variable-variabel, seperti turn over, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi. Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turn over pegawai yang rendah, sedangkan pegawai yang kurang puas, biasanya turn over nya tinggi.

Berdasarkan kondisi yang diuraikan di atas dapat dilihat bahwa produktivitas karyawan masih tergolong rendah dan tingkat perputaran karyawan cukup tinggi, sehingga penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul: **“Analisis Perilaku Kepemimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja pada Toko Buku Fajar Agung Bandar Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Bentuk pengaruh tersebut dapat secara formal seperti tingkat manajerial pada suatu organisasi.

Pembahasan tentang perilaku kepemimpinan sebenarnya merupakan semua tindakan yang selalu dilakukan oleh seorang pemimpin dalam kegiatan kepemimpinannya. Kepemimpinan merupakan rangkaian tindakan yang terpola menjadi perilaku seorang pemimpin yang diarahkan dengan cara mempengaruhi anggota kelompok agar bekerja sesuai sasaran bersama.

Pada tabel di atas telah disajikan pengukuran efektivitas pemimpin melalui tingkat absensi karyawan dan perputaran karyawan dan produktivitas karyawan.

Walaupun tingkat absensi karyawan cukup rendah, namun hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan lain dikarenakan jam kerja setiap karyawan per hari cukup tinggi yaitu dari jam 08.00-21.00 (termasuk istirahat siang selama 1 jam dan istirahat sore selama 1 jam).

Selain itu produktivitas karyawan yang cukup rendah dan tingkat perputaran karyawan yang cukup tinggi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, maka permasalahan yang dirumuskan adalah: “Bagaimanakah Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Toko Buku Fajar Agung Bandar Lampung?”

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada Toko Buku Fajar Agung Bandar Lampung

1.3.2 Sumbangan pemikiran dan bahan masukan bagi Toko Buku Fajar Agung Bandar Lampung dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawannya ke arah yang lebih baik.

1.4 Kerangka Pemikiran

Menurut Gibson, Ivencevich & Donelly (1995:334) bahwa Kepemimpinan adalah suatu upaya mempengaruhi kegiatan pengikut (bawahan) melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Kepemimpinan yang efektif biasanya dapat dilihat dari hasil kerja sama atau prestasi kelompok yang dipimpin atau unit bagiannya. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya bisa mempengaruhi bawahannya, tapi juga menjamin bahwa bawahannya tersebut bekerja dengan seluruh kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki. Menurut Gibson, Ivancevich dan Donelly dalam buku *Organisasi* (1995:334), Individu mungkin memandang seorang pemimpin sebagai efektif atau tidak efektif dari sudut kepuasan yang mereka peroleh selama pengalaman kerja secara menyeluruh.

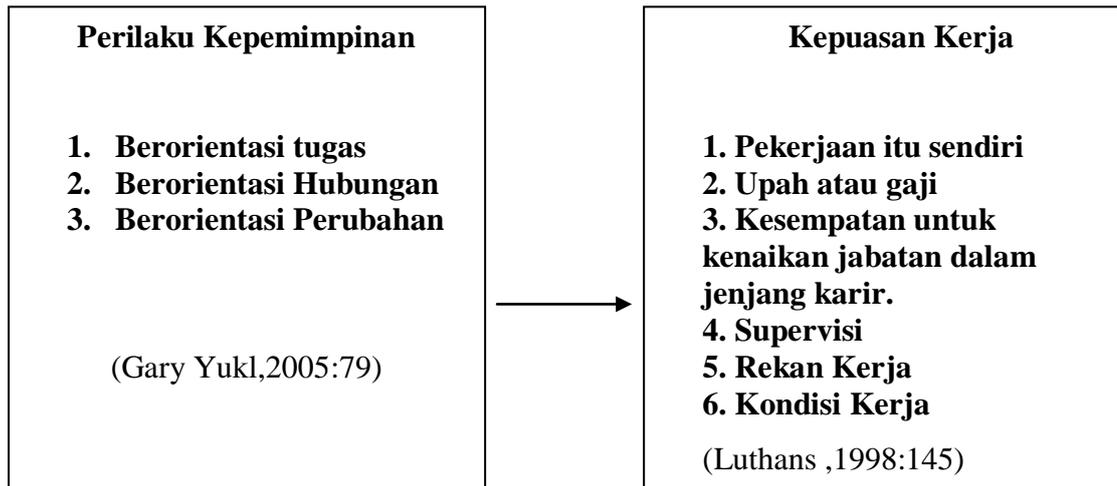
Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Sebaiknya seseorang dapat relatif puas dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak dengan salah satu atau lebih aspek lainnya.

Dalam hal ini, manajer disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi.

Smith, et. al. yang dikutip Luthans (1998:145-146) menunjukkan adanya 6 faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri, sejauh mana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab.
2. Upah atau gaji merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat di mana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi.
3. Kesempatan untuk kenaikan jabatan dalam jenjang karir.
4. Supervisi, merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan.
5. Rekan kerja, merupakan suatu tingkatan di mana rekan kerja memberikan dukungan.
6. Kondisi kerja, apabila kondisi kerja karyawan baik (bersih, menarik, dan lingkungan kerja yang menyenangkan) akan membuat mereka mudah menyelesaikan pekerjaannya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin efektif perilaku kepemimpinan, maka kepuasan kerja karyawan semakin tinggi. Pemahaman mendasar mengenai keterikatan variabel antara perilaku kepemimpinan dan kepuasan kerja diilustrasikan melalui kerangka pemikiran pada gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Bagan Kerangka Pemikiran

1.5 Hipotesis

Sesuai dengan permasalahan yang ada dan kerangka pemikiran sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis skripsi ini yaitu :

“Ada pengaruh positif antara Perilaku Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja pada Toko Buku Fajar Agung Bandar Lampung”.