

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kompetisi perusahaan saat ini semakin ketat sehingga dituntut untuk bisa bersaing dengan perusahaan lain. Kemampuan perusahaan dalam bertahan di tengah persaingan yang keras tersebut sangat ditentukan oleh keunggulan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas tinggi untuk mendapatkan keunggulan yang kompetitif karena sumber daya manusia menentukan keberlangsungan suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2013:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Produktivitas dalam organisasi pada dasarnya berpusat pada sumberdaya manusia yang dimiliki oleh organisasi. Mengingat pentingnya sumber daya manusia tersebut, maka perhatian, pengarahan serta pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan oleh suatu perusahaan guna tercapainya suatu tujuan perusahaan. Oleh karena itu suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan kemampuan karyawan dengan kekuasaan yang dimilikinya untuk pencapaian tujuan perusahaan. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya. (Sutikno, 2014:16)

Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk diteliti. Pada era globalisasi sekarang ini tingkat persaingan yang dihadapi oleh perusahaan dalam pencapaian laba dirasa semakin tinggi dan semakin meningkat. Oleh karena itu agar tidak tertinggal oleh para pesaingnya maka dalam mencapai tujuan ataupun sasaran yang telah ditentukan hendaknya pemimpin perusahaan menetapkan kebijakan - kebijakan tertentu pada setiap unit usahanya. Begitu pentingnya peran kepemimpinan dalam sebuah perusahaan menjadi focus yang menarik para peneliti bidang manajemen sumber daya manusia. Menurut Sutikno (2014:19), Fungsi dari gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan strategi mengefektifkan organisasi sebagai teknik mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku atau menggerakkan anggota organisasi agar melaksanakan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan organisasi sehingga sangat berpengaruh karena dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Stephen P. Robbins, 2008:432) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Organisasi membutuhkan kepemimpinan dan manajemen yang kuat untuk meraih efektivitas yang optimal. Dalam dunia yang dinamis dewasa ini, organisasi membutuhkan pemimpin untuk menciptakan visi tentang masa depan dan memberikan inspirasi kepada para anggota organisasi agar bersedia mencapai visi perusahaan tersebut.

Kepemimpinan adalah sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Sedangkan menurut Hersey dan Blanchart (Sunnyoto, 2012: 34), kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.

Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang bawahan terhadap kemampuan pemimpinnya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya, Rivai (2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Tohardi dikutip oleh Edy Sutrisno (2010:242) menyatakan bahwa Gaya-gaya kepemimpinan yaitu :

1. Gaya persuasive
2. Gaya Refresif
3. Gaya partisipatif
4. Gaya Inovatif
5. Gaya investigative
6. Gaya Inspektif
7. Gaya Motivatif
8. Gaya Naratif
9. Gaya Edukatif
10. Gaya Retrogresif

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Doni dan Suwatno (2011:157), gaya kepemimpinan terdiri dari 3 yaitu adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan otoriter
2. Kepemimpinan partisipatif
3. Kepemimpinan delegatif

Konseptualisasi teori-teori kepemimpinan, telah menarik dan menjadi diskusi oleh banyak peneliti. Adapun teori gaya kepemimpinan dari Bass yang merupakan salah satu teori gaya kepemimpinan yang terkenal dalam dekade terakhir ini dan sampai sekarang para pendukungnya menganggap bahwa model tersebut merupakan model yang digunakan secara universal (Fukushige dan Spicer, 2007). Teori gaya kepemimpinan Bass memiliki konsep kepemimpinan transformasional dan transaksional dan merupakan dasar yang dipakai para peneliti.

Dalam beberapa dekade terakhir ini, para peneliti dan praktisi telah banyak melakukan penelitian dan eksplorasi dan berujung pada sebuah paradigma tentang kepemimpinan transformasional dan transaksional. Dimulai dengan teori kepemimpinan transformasional (Bass, 1999), bukti empiris yang konsisten menunjukkan dampak positif pendekatan kepemimpinan transformasional ini yaitu kedua hubungan antara bawahan dan atasan memiliki kinerja subjektif dan objektif. Baru baru ini, beberapa analisis baru juga meringkas studi empiris (Fuller, Patterson, Hester & Stringer, 1996). Dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin menekankan pengembangan motif yang lebih tinggi, dan membangkitkan motivasi dan emosi positif kepada para pengikutnya dengan cara ikut serta dalam menciptakan dan mewakili visi yang menginspirasi untuk masa depan (Bass, 1999). Sebaliknya, pemimpin transaksional lebih menunjukkan dampak negatif pada hubungan kedua belah pihak antara bawahan dan atasan. Dalam kepemimpinan transaksional, pemimpin lebih peduli dengan pencapaian tujuan organisasi melalui pemberian imbalan atau hukuman dan memiliki kepedulian yang kurang dengan motivasi anggota organisasi. Pemimpin lebih mengandalkan sistem yang dapat didefinisikan secara jelas yaitu berupa kontrak dan imbalan, sehingga kepemimpinan transaksional ini menjadi kurang menarik bagi anggota organisasi.

Bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma-paradigma baru dalam arus globalisasi dirumuskan sebagai kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang menginspirasi para pengikutnya untuk melakukan tugas serta tanggungjawabnya melampaui kepentingan

pribadi mereka. Sedangkan Kepemimpinan transaksional menekankan pada hubungan transaksi atau pertukaran yang terjadi antara pimpinan dan bawahan terkait apa yang dibutuhkan bawahan serta spesifikasi atau syarat yang ditentukan oleh pimpinan dalam suatu hubungan kerja (Aprilita, 2012:32)

Bila berbicara mengenai kepemimpinan, maka terlebih dahulu harus membahas teori-teori kepemimpinan. Robbins (2008) membagi teori mengenai kepemimpinan ke dalam empat kategori, yaitu :

1. Teori Ciri Kepemimpinan (The Leadership Characteristic theory), Teori Ciri Kepemimpinan adalah teori yang mencari ciri kepribadian, sosial, fisik, atau intelektual yang membedakan pemimpin dari bukan pemimpin.
2. Teori Perilaku Kepemimpinan (Behavioral Theories of Leadership) Teori Perilaku Kepemimpinan adalah teori-teori yang mengemukakan bahwa perilaku spesifik membedakan pemimpin dari bukan pemimpin.
3. Teori Kontingensi (Contingency Theory) Teori Kontingensi merupakan pendekatan kepemimpinan yang mendorong pemimpin memahami perilakunya sendiri.
4. Teori Neo-Karismatik (Neocharismatic Theories) Merupakan teori kepemimpinan yang menekankan simbolisme, daya tarik emosional, dan komitmen pengikut yang luar biasa. Teori-teori yang termasuk ke dalam teori ini adalah : Teori Kepemimpinan Karismatik (Charismatic Leadership), Teori Kepemimpinan Transformasional, Teori Kepemimpinan Transaksional, Teori Kepemimpinan Visioner (Visionary Leadership).

Selain faktor perilaku pimpinan atau gaya kepemimpinan, lingkungan kerja atau fasilitas yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan juga merupakan faktor eksternal yang menunjang kinerja karyawan Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. (Sedarmayanti, 2009:21,26)

Untuk meningkatkan Kepuasan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan

yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja sangat berperan dalam mempengaruhi kepuasan kinerja karyawan. Lingkungan yang dibangun dalam perusahaan diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan fasilitas karyawan yang terpenuhi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan optimal. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif perlu melibatkan pemimpin, manajemen dan karyawan itu sendiri. Menurut Maryati (2014:139) lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan kebanggaan bagi karyawan terhadap tempat kerjanya. Hal ini berdampak pada semangat kerja karyawan.

Menurut Edy Sutrisno (2010:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Ricahard, Robert dan Gordon (2012:312) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Penelitian menunjukkan pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi. Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stress anggota dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif

Dalam perusahaan, pemimpin dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi moral kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestisi suatu organisasi. Selain itu pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi, atau masyarakat untuk mencapai tujuan. Bagaimanapun juga kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam memberikan pengarahan adalah faktor yang penting dari efektivitas manajer. Menurut Dadang (2013:15) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya.

Kepuasan terhadap pekerjaan secara parsial mampu memediasi hubungan faktor-faktor psikologi pekerjaan terhadap penyimpangan perilaku. Maksudnya bahwa jika kepuasan terhadap pekerjaan rendah maka terdapat kemungkinan penyimpangan perilaku karyawan dalam pekerjaan. Wilson Bangun (2012 ; 327) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Penelitian ini akan dilakukan di PT. BANK CIMB NIAGA, Tbk cabang Setiabudi yang berkecimpung di dunia perbankan. PT. BANK CIMB NIAGA, Tbk saat ini menduduki 10 besar bank konvensional pada tahun 2014 - 2017 menurut sumber yang tertera dalam website www.cimbniaga.com. PT. BANK CIMB NIAGA, Tbk juga merupakan lembaga keuangan yang juga lembaga perbankan tertua di Indonesia dan yang pertama kali masuk ke bursa efek Indonesia. PT. BANK CIMB NIAGA, Tbk juga merupakan perbankan yang pertama kali menggunakan layanan ATM sebagai sarana penunjang pengambilan uang secara tunai. Perseroan yang awalnya bernama Bank Niaga ini adalah salah satu bank yang banyak dipilih oleh masyarakat untuk menyalurkan kredit pemilikan rumah dengan bunga terjangkau baik secara flat maupun bunga efektif atau menurun. PT. BANK CIMB NIAGA, Tbk sampai saat ini telah memiliki lebih dari 974 jaringan kantor dan 2.257 ATM, 231 CDM dan 225 SST yang 7 tersebar di 27 provinsi dan 110 kota dan kabupaten di seluruh Indonesia yakni mencakup kantor perbankan konvensional, perbankan syariah serta gerai mikro laju.

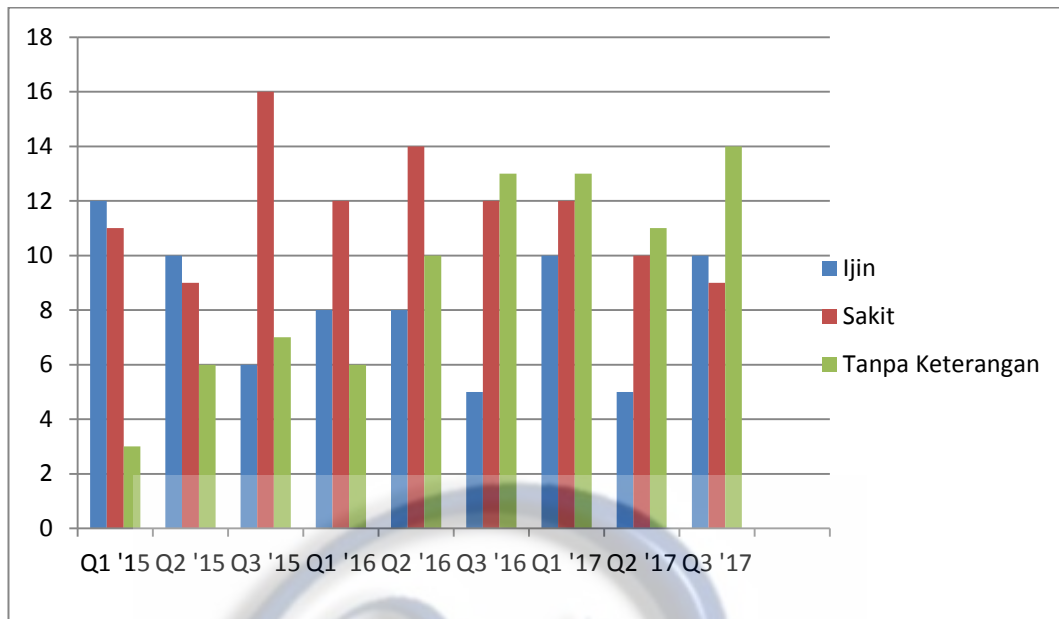
Dalam hal ini perusahaan harus selalu dituntut untuk dapat memberikan kualitas pelayanan yang sebaik mungkin terhadap konsumennya karena akan mempengaruhi tingkat kepercayaan konsumen kepada pelayanan yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang handal, kompeten, profesional, dan berkualitas. Melihat kondisi saat ini, Bank CIMB Niaga sebagai salah satu bank yang

sedang berkembang dalam mengelola bisnisnya menggunakan manajemen yang modern. Pelaksanaan manajemen modern pada PT. BANK CIMB NIAGA, Tbk terjadi dari tingkat paling atas hingga karyawan yang paling bawah. Mereka saling terintegrasi sehingga tercipta iklim kerja yang bagus.

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti diperoleh bahwa kinerja karyawan PT. BANK CIMB NIAGA, Tbk saat ini dapat dikatakan rendah. Hal ini didukung dengan tingkat absensi karyawan PT. BANK CIMB NIAGA, Tbk yang semakin menurun setiap triwulannya seperti yang ditunjukkan pada tabel absensi karyawan yang peneliti peroleh berikut ini :

Tabel 1.1
Absensi Karyawan CIMB Niaga Cab Setiabudi Bandung

Bulan	Absensi Karyawan			Jumlah
	Ijin	Sakit	Tanpa Keterangan	
Quatra I 2015	12	11	3	26
Quatra II 2015	10	9	6	25
Quatra III 2015	6	16	7	29
Quatra I 2016	8	12	6	26
Quatra II 2016	8	14	10	32
Quatra III 2016	5	12	13	30
Quatra I 2017	10	12	13	35
Quatra II 2017	5	10	11	26
Quatra III 2017	10	9	14	33



Gambar 1.1
Grafik absensi karyawan CIMB Niaga Cab. Setiabudi Bandung

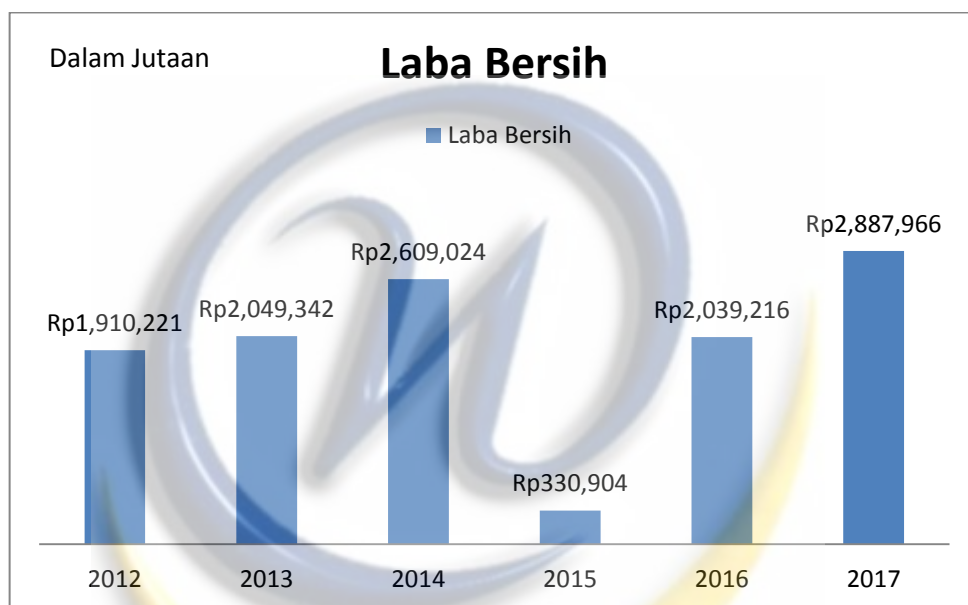
Miller *et al.* dalam Ramlan Ruvendi (2005:10) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja para pegawai. Penelitian Voon *et al* (2011) menyebutkan bahwa *transformational leadership style has a stronger relationship with job satisfaction*. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:105), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Untuk memperkuat asumsi bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, maka penulis melakukan pra survey tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang berdampak pada laba perusahaan. Pra survey dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan PT. BANK CIMB NIAGA, Tbk dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survei Faktor-Faktor Masalah Kepuasan Kerja Karyawan
PT. BANK CIMB NIAGA (Cab Setiabudi)

Faktor Kepuasan Kerja	Jawaban Responden					
	Setuju		Cukup Setuju		Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%
Perusahaan telah memberikan kompesasi sesuai dengan aturan yang ditetapkan	8	80.0	12	120.0	100	100.0
Lingkungan kerja di perusahaan sudah berjalan dengan kondusif	6	60.0	11	110.0	13	130.0
Komunikasi dan kerjasama di perusahaan sudah berjalan dengan baik	10	100.0	15	150.0	5	50.0
Pemimpin sudah mampu memahami keinginan karyawan	8	80.0	5	50.0	17	170.0

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan atau *leadership* dan factor lingkungan kerja mendapat tingkat ketidaksetujuan paling tinggi dibandingkan faktor lainnya yang dianggap dapat mempengaruhi kepuasan kerja berdasarkan penilaian karyawan, selain itu dari hasil pra survey responden yang menyatakan tingkat kesetujuan pada aspek *leadership* dan lingkungan kerja masih relatif lebih rendah dibandingkan faktor kompensasi misalnya. Artinya kepemimpinan yang dilakukan dan kondisi lingkungan kerja masih belum sesuai dengan keinginan karyawan. Gambaran awal dari hasil pra survey ini dapat menjadi indikasi bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan determinan penting dalam menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Peran pemimpin yang efektif sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, bahkan kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam

keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam rasa puas karyawan dalam bekerja yang kemudian dari kepuasan kinerja karyawan ini akan berdampak pada produktivitas karyawan dilihat dari laba yang diperoleh perusahaan. Begitupun baik itu kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik dalam perusahaan akan sangat berdampak pada produktivitas karyawan dimana perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk menghasilkan kepuasan kerja karyawan dan tentu saja akan berdampak positif terhadap produktivitas karyawan.



Sumber: www.cimbniaga.com/aboutus

Gambar 1.2

Pencapaian laba bersih PT. BANK CIMB NIAGA, Tbk tahun 2012-2017

Berdasarkan gambar 1.2 tingkat pencapaian laba menurun secara signifikan, pada tahun 2015 dan di tahun 2016 meningkat walau tidak signifikan. Berdasarkan permasalahan tersebut menunjukkan produktivitas karyawan menurun. Dengan demikian pemimpin di dalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya dan menciptakan lingkungan kerja yang baik agar mereka dapat bekerja secara produktif.

Dalam persaingan bisnis jasa perbankan yang sangat ketat, keberhasilan dalam pengelolaan perusahaan jasa perbankan ini sangat ditentukan oleh kepuasan karyawan agar tercapai semua tujuan yang diinginkan. Para karyawan memiliki peranan yang

sangat penting untuk menciptakan image baik bagi sebuah perusahaan bagi para konsumennya. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal tentu kepuasan kerja karyawan yang paling utama harus diperhatikan. Untuk memperoleh kinerja karyawan yang maksimal maka gaya kepemimpinan yang tepat dan lingkungan kerja yang baik di dalam perusahaan akan sangat menentukan.

Mengingat pentingnya permasalahan yang telah diuraikan dan untuk menyikapi kondisi yang telah diuraikan, dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mempelajari lebih dalam tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dari karyawan PT. BANK CIMB NIAGA, Tbk. Untuk itu penulis akan mengangkat judul **“MODEL GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. (STUDI PADA KARYAWAN PT. BANK CIMB NIAGA, TBK CABANG SETIABUDI).”**

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan hal yang telah dikemukakan di atas, maka diperlukan kebijaksanaan khususnya dalam gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja. Untuk mengetahui hal tersebut maka penyusun mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya tingkat absensi karyawan dengan status tanpa keterangan dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2017 pada PT. BANK CIMB NIAGA, Tbk cabang Setiabudi.
2. Dari hasil pra survey responden Karyawan PT. BANK CIMB NIAGA, Tbk cabang Setiabudi yang menyatakan tingkat kesetujuan pada aspek Gaya Kepemimpinan masih rendah.
3. Dari hasil pra survey responden Karyawan PT. BANK CIMB NIAGA, Tbk cabang Setiabudi yang menyatakan tingkat kesetujuan pada aspek Lingkungan Kerja masih rendah.
4. Pencapaian laba PT. BANK CIMB NIAGA, Tbk cabang Setiabudi menurun secara signifikan, pada tahun 2015 dan tahun 2016.

1.3 Rumusan Masalah

Hasil identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti menyusun rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BANK CIMB NIAGA, Tbk cabang Setiabudi?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BANK CIMB NIAGA, Tbk cabang Setiabudi?
3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BANK CIMB NIAGA, Tbk cabang Setiabudi?
4. Faktor manakah dari Gaya Kepemimpinan atau Lingkungan kerja yang lebih berkontribusi baik bagi Kepuasan Kerja Karyawan PT. BANK CIMB NIAGA, Tbk cabang Setiabudi?

1.4 Tujuan Masalah

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk memperoleh dan menganalisis bahan yang dipergunakan dalam penyusunan tesis. Tujuan dari penelitian ini berdasarkan identifikasi masalah di atas adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BANK CIMB NIAGA, Tbk cabang Setiabudi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BANK CIMB NIAGA, Tbk cabang Setiabudi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BANK CIMB NIAGA, Tbk cabang Setiabudi.
4. Untuk mengetahui Faktor manakah dari Gaya Kepemimpinan atau Lingkungan kerja yang lebih berkontribusi baik bagi Kepuasan Kerja Karyawan PT. BANK CIMB NIAGA, Tbk cabang Setiabudi.

1.5 Kegunaan Penelitian

Dari informasi yang berhasil dikumpulkan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi penulis pribadi, perusahaan maupun pihak lainnya.

Manfaat yang penulis harapkan dapat terwujud antara lain :

1. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan untuk menambah dan memperkaya pengetahuan serta untuk menerapkan teori-teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan masalah yang dibahas oleh penulis, khususnya mengenai gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi tambahan masukan dan informasi mengenai permasalahan ketenagakerjaan di PT. BANK CIMB NIAGA, Tbk Cabang Setiabudi, sehingga pihak perusahaan dapat membuat kebijaksanaan tentang gaya kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja.

3. Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan bahan referensi bagi pengkajian lebih lanjut mengenai topik yang berkaitan dengan masalah yang penulis teliti.

4. Bagi Ilmu Manajemen

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.