

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah swasta “B” merupakan sekolah swasta yang berada di Jakarta Utara, Sekolah swasta “B” berdiri pada tahun 1994. Dimulai tahun ajaran baru pertama 1994/1995. Sekolah swasta “B” memiliki visi menjadi sekolah nasional plus dengan tiga bahasa, berwawasan internasional yang menghasilkan lulusan berkarakter, mandiri dan kompeten untuk menghadapi masa depan (wawancara pribadi TW, 8-09-2015). Untuk dapat mencapai visi tersebut peran guru sebagai pelaksana pendidikan dituntut untuk memenuhi perannya sebagai panutan, membantu peserta didik, menjadi pemimbing, penasehat. Oleh karena itu sebagai guru dan karyawan di sekolah swasta “B” diharapkan mampu menunjukkan pelayanan yang maksimal.

Guru merupakan salah satu SDM yang paling diandalkan, melalui kinerja guru yang maksimal maka tujuan pendidikan dapat tercapai. Dalam Undang– Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa : “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik”. Guru dipandang sebagai faktor kunci, karena guru yang berinteraksi secara langsung dengan murid dalam proses belajar mengajar di sekolah

(Imron dalam Tarusmawati, 2014). Dengan kata lain guru dituntut mampu menciptakan kondisi suasana belajar yang konduktif yaitu suasana belajar yang menyenangkan, menarik, memberikan rasa aman, memberikan ruang pada siswa untuk berpikir aktif, kreatif dan inovatif dalam mengeksplorasi kemampuannya.

Di sekolah swasta “B” memiliki tingkat pendidikan TK – SD – SMP dengan perbandingan jumlah guru dan siswa cukup ideal yaitu perbandingan antara siswa dan guru di level TK 1: 6, level SD guru banding siswa 1 : 7, SMP 1: 3 sehingga pembagian kerja dapat teralokasi secara efisien dan para guru tidak terlalu terbebani oleh rutinitas tugasnya dengan kepala sekolah 1 orang membawahi guru dan karyawan semua.

Namun demikian menurut laporan dari kepala tata usaha menyatakan bahwa hampir setiap tahun ada 2–4 orang *resign* dari 64 orang di sekolah swasta “B” dikarenakan soal gaji yang dirasakan kurang mencukupi, tugas-tugas yang diberikan oleh kepala sekolah berlebihan dan status kepegawaian yang belum jelas hingga saat ini. Hal itu menyebabkan pihak manajemen sekolah swasta “B” harus mencari guru baru sebagai pengganti guru baru disetiap tahunnya. Ada beberapa guru dan karyawan yang masih bekerja disekolah swasta “B” yang berkesempatan untuk diwawancara.

Berikut ini hasil wawancara guru berinisial ES yang berusia 46 tahun, perempuan dan sudah bekerja di sekolah swasta “B” tersebut selama 11 tahun dengan status guru tetap.

“Saya bekerja menjadi guru di SD swasta “B” 11 tahun lamanya, senang sih kerja disini karena teman-temannya itu akrab tapi kalau masalah gaji tidak bisa diharapkan gaji disini kecil, gak cukup buat kebutuhan harus cari tambahan lagi. Sistem kerja di sini sudah mulai dirubah buat tahun ajaran 2015/2016 pakai sistem kontrak kerja kalau masih dibutuhkan ya diperpanjang kerja tapi kalau gak dikeluarkan dengan alasan kurang cocok. Di sini jabatan paling tinggi yang berkuasa siapa lagi kalau bukan kepala sekolah yang selalu mengambil keputusan sendiri semaunya, mau enak sendiri kalau ada urusan pribadi yang berhubungan sama sertifikasi kepentingan buat dia selalu mau diutamakan dulu, abis urusan dia selesai baru deh guru-guru diurusin sama dia. Kepala sekolah disini gak bisa kerja, bisanya memerintah doang dan kalau ada urusan sekolah yang berhubungan sama dinas aja baru deh guru yang dipanggil buat bantuin dia kerja kepala sekolahnya itu gak bisa apa-apa. Kalau ada lowongan disekolah lain pengen rasanya pindah cari yang lebih baik lagi, tetapi gak tau deh orang-orangnya bakal seakrab disini atau gak.”

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa subjek ES merasa senang bekerja di sekolah swasta “B” karena teman-temannya akrab, namun ia mengeluhkan tentang gaji yang diterima tidak mencukupi untuk kebutuhannya dan dengan status karyawan yang tidak jelas. Selain itu kepala sekolah yang bersikap egois membuat guru merasa tidak nyaman dalam bekerja, dan banyak mengeluh tentang tugas yang diberikan oleh kepala sekolah, selalu dituntut tepat waktu, hubungan antar karyawan dengan atasan kurang adanya kerjasama sehingga subjek berkeinginan untuk mencari lowongan ketempat yang lebih baik, namun khawatir dengan orang-orang yang akan ditemui tidak bisa seakrab seperti yang dulu.

Ada subjek lain yang juga berkesempatan diwawancara berinisial YS berusia 39 tahun berjenis kelamin perempuan yang sudah bekerja selama 5 tahun berikut hasil wawancara tersebut :

“Saya mengajar di SD swasta “B” ini sebagai guru sudah 5 tahun lamanya, tapi saya merasa kecewa untuk kejelasan status saya. Sampai saat ini saya masih dianggap sebagai guru percobaan dan bukan sebagai guru tetap, sedangkan sebelum saya mulai bekerja disini saya mendengar masa percobaan itu hanya 1 tahun setelah itu diangkat sebagai guru tetap. Akan tetapi yang saya alami berbeda dengan kenyataan ketidak jelasan peraturan – peraturan yang berlaku di sekolah swasta “B” ini sehingga membuat saya menjadi tidak semangat dalam bekerja, jadi kalau ada kerjaan ya dikerjainnya semauanya.

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa subjek YS merasa kecewa dengan status kepegawaiannya yang tidak jelas, dan aturan–aturan sekolah yang berubah–ubah, kebijakan sekolah sehingga status YS sampai sekarang ini masih dianggap sebagai guru tidak tetap dan membuat YS menjadi tidak semangat dalam bekerja dan tidak nyaman.

Berbeda dengan subjek TW karyawan yang bekerja dibagian keuangan berjenis kelamin perempuan berusia 41 tahun, berikut hasil wawancara tersebut:

“Saya bekerja dibagian keuangan di sekolah ini sudah cukup lama ya dari Juli 2002 sampai sekarang, selama saya bekerja disini sih enak-enak aja ya cuma awal pertama kali aja karyawan baru bagaimana sih rasanya itu dianggap gak bisa apa-apa walaupun sudah punya pengalaman di luar, selama waktu berjalan saya sudah bisa memahami cara kerja disini dan bergaul dengan guru-guru sama kepala sekolah juga, mereka semuanya bisa diajak bekerjasama dan saya lebih sering bertukar pikiran tentang masalah pekerjaan itu sama kepala sekolah harus bagaimana jika ada budget dari proposal kegiatan yang dibuat dari jenjang TK-SD atau SMP jika mereka membuat acara atau pengeluaran tak terduga saya akan lapor ke kepala sekolah, dan nanti kepala sekolah yang akan menangani sama PIC

acaranya. Untuk masalah gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaannya saya dan untuk status kepegawaian saya sudah menjadi karyawan tetap masa percobaan 1 tahun peraturan disini menurut saya cukup jelas dengan point-pointnya sampai saat ini saya masih betah kerja disini.

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa subjek TW merasa senang bekerja di TK-SD-SMP swasta “B” walaupun awal tahun kerja pertama subjek merasakan suasana kerja yang kurang menyenangkan, pekerjaan yang itu-itu terus dan setelah terbiasa dengan pekerjaannya sehingga mempermudah dalam pelaksanaan bekerja, dan TW juga dapat bekerjasama dengan guru-guru dan kepala sekolah, dan penilaian TW terhadap atasan yang bijak, sehingga membuat TW bekerja senang bekerja di sekolah swasta “B”.

Berbeda dengan subjek SA karyawan yang bekerja sebagai guru matematika di SMP swasta “B” berjenis kelamin laki-laki berusia 38 tahun, berikut hasil wawancara :

Saya bekerja disini sudah 6 tahun mengajar sebagai guru matematika, selama saya mengajar di sini saya merasa termotivasi untuk mengajarkan mapel matematika karena banyak anak-anak sekolah yang langsung takut kalau dengar yang namanya mapel matematika, disitu saya harus berpikir bagaimana anak-anak disini bisa menyukai pelajaran matematika, saya sering bertukar pikiran dengan guru-guru dan kepala sekolah dari diskusi dengan mereka semua saya dapat jalan keluarnya bagaimana cara saya mengajar agar anak-anak tidak terbebani dengan pelajaran matematika. Untuk rekan-rekan kerja disini semua terasa sekali kekeluargaannya dari setiap bagian kesiswaan, bagian kurikulum semuanya dapat diajak bekerjasama, dan untuk soal pendapat disini saya merasakan cukup lumayanlah kalau saya bandingkan dengan sekolah lain tempat saya mengajar disini saya merasa cukup sesuai dengan jumlah jam saya mengajar disini saya sering dimotivasi sama kepala sekolah untuk ikut pelatihan guru bagaimana cara mengajar yang disukai anak-anak sekarang ini, atasan saya ini menghargai prestasi kerja guru-guru jadi saya semangat dalam bekerja.

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa subjek SA merasa senang bekerja sebagai guru matematika di SMP swasta “B” dan merasa tertantang untuk anak-anak bisa menyukai mata pelajaran matematika selain itu teman-teman guru bisa saling membantu bertukar pikiran dan termotivasi oleh kepala sekolah untuk ikut pelatihan agar dapat menjadi guru yang handal terkadang kepala sekolah sering supervisi ke kelas-kelas untuk melihat bagaimana cara guru mengajar disini sehingga SA bersemangat dalam bekerja dan untuk penghasilan yang diterima subjek merasa cukup sehingga subjek merasakan nyaman mengajar di SMP swasta “B”.

Berbeda dengan subjek MP guru TK yang bekerja 9 tahun berjenis kelamin perempuan berusia 46 tahun, berikut hasil wawancara :

Saya mulai mengajar disini dari tahun 2007, selama saya mengajar di TK swasta “B” saya merasakan nyaman teman-teman guru disini kekeluargaan ya kadang ada juga 1 atau 2 guru yang egois juga, untuk kepemimpinan kepala sekolah disini saya rasa cukup bijaksana, walau terkadang sedikit keras dalam memberikan pengarahan, tapi menurut saya itu untuk kebaikan bersama. Sifat kepemimpinan yang kurang saya sukai dari kepala sekolah disini adalah caranya menegur guru-guru yang melakukan kesalahan, Ia akan langsung menegur guru tersebut walaupun banyak orang. Meskipun begitu ada juga sisi kebaikan yang dapat saya lihat dari beliau, Ia selalu memberikan masukan buat guru-guru agar kami menjadi lebih baik lagi, untuk soal pekerjaan kita sudah terbiasa jadi lebih mudah karena setiap hari kegiatan yang sama. Gaji di sekolah ini sebenarnya tidak terlalu besar, namun saya merasa nyaman disini karena suasana tempat bekerja ada rasa kekeluargaan antar teman sangat baik dan akses dari tempat tinggal saya juga tidak terlalu sulit.

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui subjek MP merasa senang mengajar di TK swasta “B” walaupun ada teman 1 atau 2 orang yang kurang bersahabat, dan subjek tidak menyukai cara kepala sekolah menegur karyawannya di

depan banyak orang dan membuat orang tersebut malu. Untuk gaji yang diterima subjek mengeluhkan tentang gaji dan yang membuat subjek tetap bekerja di sekolah swasta “B” dikarenakan tempat tinggal dengan subjek dekat dan dengan pekerjaan subjek sudah sudah mengetahui tugas-tugasnya.

Dari hasil wawancara kelima subjek yang diwawancara dapat disimpulkan bahwa ada beberapa guru dan karyawan yang mengeluhkan, atasan, kebijakan, atasan yang selalu menuntut, kurangnya komunikasi antar atasan dan karyawan, banyaknya beban pekerjaan dan karyawan merasa tidak dihargai, namun ada juga yang merasa nyaman dengan sistem kerjanya yang teratur, adanya rasa kekeluargaan diantara rekan-rekan kerja, pengawasan dari kepala sekolah dan menghargai prestasi kerja guru, penghasilan yang diterima sehingga membuat karyawan nyaman dalam bekerja disana. Dengan kata lain ada yang merasa tidak senang bekerja di sekolah swasta “B” namun juga ada yang merasa senang bekerja di sekolah swasta “B”. Menurut Luthans (dalam Uzlah, 2011), perasaan senang atau tidak senang dalam bekerja menggambarkan kepuasan kerja karyawan yang meliputi berbagai aspek mulai dari gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi, rekan kerja dan kondisi kerja. Selain itu menurut Handoko (dalam Uzlah, 2011). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang terkait penilaian karyawan terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan Robbins (dalam Uzlah, 2011), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja adalah keadaan

emosi positif senang dan negatif yang tidak senang yang berkaitan dengan penilaian seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah *supervision* menurut Luthans (dalam Diah, 2012). *Supervision* yang dimaksud adalah pengawasan yang langsung dilakukan oleh atasan terhadap bawahan. Menurut Robbins (dalam Uzlal, 2011), kepemimpinan merupakan kemampuan memotivasi karyawan, mengatur aktivasi individu lain, memilih saluran komunikasi yang paling efektif atau menyelesaikan konflik diantara anggotanya. Menurut Kartini Kartono (dalam Ilham, 2012). Menyatakan sebagai berikut: “Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”.

Pemimpin dapat mempengaruhi perilaku para bawahan melalui gaya atau pendekatan yang digunakan untuk mengelola organisasi. Ada dua gaya kepemimpinan yang menjadi perhatian utama para pakar organisasi yaitu transaksional dan transformasional menurut Benyamin and Flyinn (dalam Rohman, 2009), menurut Bass (dalam Swandari, 2003). Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang lebih menekan pada transaksi interpersonal atau pemimpin dan pegawai yang melibatkan hubungan pertukaran, sedangkan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu.

Menurut Bass (dalam Syahrir, 2004), bawahan yang menilai atasannya sebagai figur yang transaksional adalah atasan yang memotivasi, menghargai prestasi kerja bawahannya, mengawasi pekerjaan bawahannya, memberikan imbalan dan mengarahkan bawahannya untuk bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan. Berbeda dengan bawahan yang menilai atasannya sebagai figur transformasional adalah atasan yang memerankan diri sebagai mentor, membangkitkan visi dan misi organisasi, mengembangkan kemampuan potensi bawahannya dan memotivasi.

Guru dan karyawan di sekolah swasta “B” yang mempersepsikan atasannya sebagai figur yang transaksional akan menilai atasannya menuntut, mementingkan target, memberikan imbalan bagi yang berkinerja baik, selalu mengawasi bawahannya, melakukan tindakan jika terjadi kegagalan dan mengoreksi kesalahan bawahan. Dengan kata lain karyawan menilai atasannya cenderung berorientasi pada target, selalu dituntut berkinerja baik dan kurang mengutamakan relasi interpersonal, sehingga hal itu dapat menimbulkan perasaan diabaikan, perasaan tidak dihargai, yang pada akhirnya dapat menimbulkan perasaan tidak dihargai dan dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Seperti pernyataan Bass dan Yukl (dalam Syahrir, 2004), mengemukakan bahwa hubungan kepemimpinan transaksional dengan karyawan cenderung menukar usaha yang dilakukan karyawan dengan imbalan.

Berbeda dengan guru dan karyawan di sekolah swasta “B” yang mempersepsikan atasannya sebagai figur transformasional selalu mendorong

bawahannya, membangkitkan kesadaran atas visi dan misi, mengembangkan kemampuan dan potensi bawahannya, dan memotivasi pegawai. Dengan kata lain karyawan menilai atasannya berorientasi pada diri karyawan, lebih mengutamakan relasi interpersonal dan menjadikan hubungan atasan bawahan akrab sehingga membuat para karyawan merasa nyaman, mengutarakan apapun masalahnya dan menimbulkan perasaan puas dengan pekerjaannya. Bass (dalam Syahrir, 2004), mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional berkenaan dengan pengaruh pemimpin atau atasan terhadap bawahan. Para bawahan merasakan adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan dan mereka termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan penelitian Sutraningtyas (2008), dengan topik “Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Persepsi Karyawan Terhadap Gaya Kepemimpinan Atasan di Detasemen Markas Kodam Jaya “menunjukkan hasil terdapat perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan atasan”. Selain itu hasil penelitian lain menurut Prasetyo (2014), menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti ingin meneliti pengaruh persepsi gaya kepemimpinan atasan terhadap kepuasan kerja karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Namun di sekolah swasta “B” masih ada beberapa karyawan yang masih mengeluhkan tentang gaji, status, kesempatan promosi, tuntutan pekerjaan, aturan sekolah yang berubah-ubah, sikap egois dari kepala sekolah dan mengeluhkan tentang tugas yang seharusnya dikerjakan oleh kepala sekolah akan tetapi tugas tersebut diberikan kepada guru. Hal itu dirasakan karyawan sebagai beban yang *overload* dan membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja bahkan ada karyawan yang memutuskan *resign*. Disisi lain ada beberapa karyawan yang senang bekerja di sekolah swasta “B” karena merasakan rekan-rekannya bisa untuk bekerjasama, bekerja tanpa adanya tuntutan dari atasan, jenjang karir yang jelas, gaji yang sesuai, rasa kekeluargaan yang erat sehingga membuat karyawan menjadi puas dalam bekerja hal ini sejalan dengan penelitian Sutraningtyas (2008), dengan topik “Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Persepsi Karyawan Terhadap Gaya Kepemimpinan Atasan di Detasemen Markas Kodam Jaya “menunjukkan hasil terdapat perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan atasan”.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan maupun ketidakpuasan kerja karyawan adalah penilaian atau persepsi karyawan terhadap atasannya. Karyawan yang mempersepsikan atasannya sebagai figur transaksional berorientasi pada target, mengawasi pekerjaan karyawan, memberikan imbalan bagi yang berkinerja baik, mengoreksi kesalahan bawahan dan kurang mengutamakan hubungan relasi

interpersonal cenderung membuat karyawan banyak mengeluh dan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja. Sebaliknya karyawan yang menilai atasannya sebagai figur transformasional berorientasi pada relasi, mengembangkan kemampuan potensi karyawan, hubungan yang akrab antara atasan dan bawahan dan selalu memotivasi cenderung membuat karyawan merasa senang dan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan hal tersebut di atas penulis ingin mengetahui pengaruh persepsi gaya kepemimpinan atasan terhadap kepuasan kerja karyawan di sekolah swasta “B” di Jakarta Utara.

C. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan penelitian yang hendak dicapai dari penelitian ini, antara lain :

1. Mengetahui pengaruh persepsi gaya kepemimpinan atasan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Mengetahui tingkat kepuasan kerja pada karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis maupun praktis, antara lain :

1. Manfaat teoritis dari hasil penelitian ini dapat memberikan informasi untuk perkembangan ilmu psikologi yang berhubungan dengan psikologi industri dan organisasi.
2. Manfaat praktis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan informasi pada sekolah swasta “B” dalam pengelolaan SDM.

E. Kerangka Berpikir

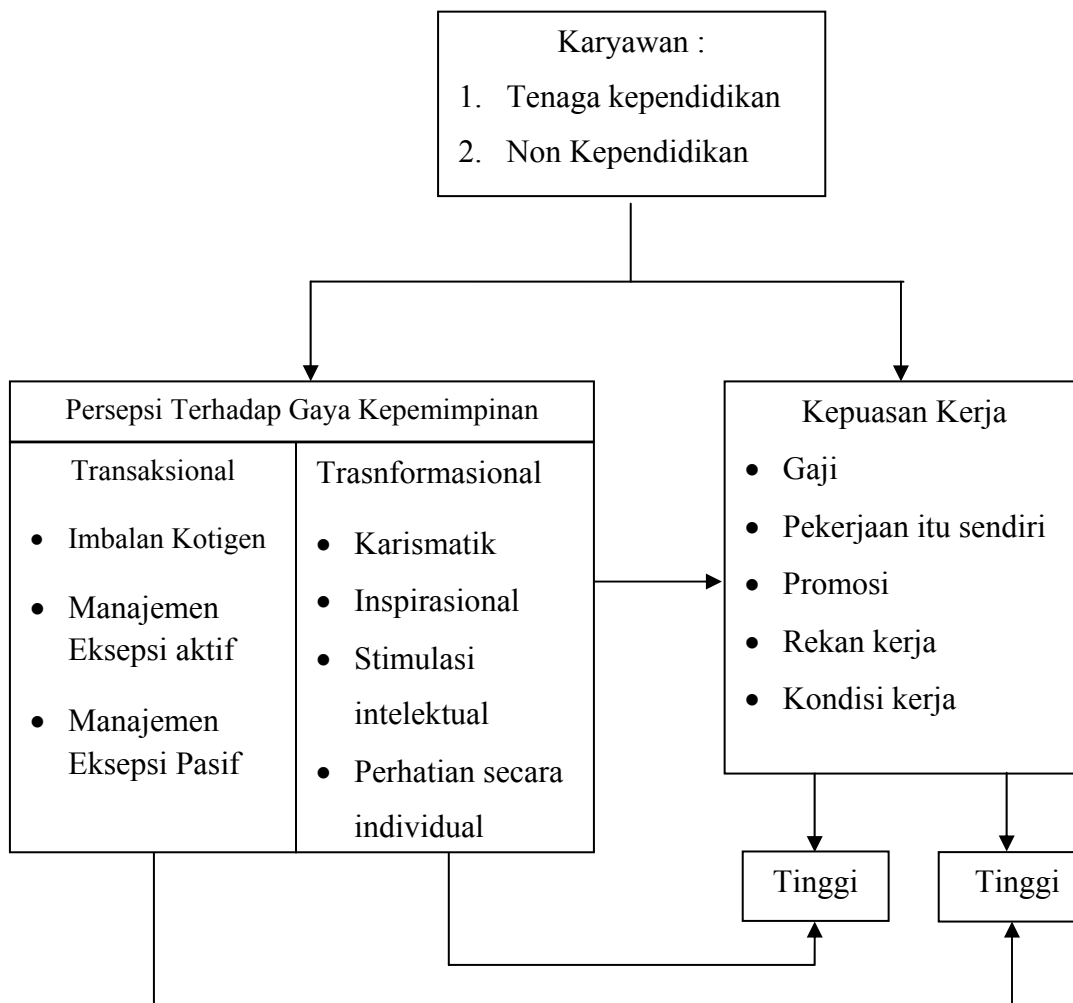
Sekolah swasta “B” adalah organisasi yang bergerak dibidang pendidikan dengan visi dan misi untuk menjadikan siswa-siswi berkarakter, mandiri dan kompeten. Untuk mencapai tujuan tersebut karyawan diharapkan mampu untuk menunjukkan pelayanan yang maksimal. Hal tersebut dapat terwujud bila karyawan memiliki kepuasan kerja yaitu adanya perasaan senang, bekerja tanpa adanya tuntutan yang berlebihan dan atasan menghargai hasil kerja karyawan, ada rasa kekeluargaan diantara rekan-rekan kerja, sehingga membuat karyawan menjadi nyaman dalam bekerja, dan adanya promosi dari atasan, gaji yang diterima sesuai sehingga membuat karyawan senang dan puas dalam bekerja.

Seorang atasan akan dipersepsikan oleh karyawannya dengan berbagai gaya kepemimpinan diantaranya adalah gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional. Menurut Bass (dalam Uzlah, 2011). Kepemimpinan transformasional adalah seorang atasan yang memiliki kharisma yang mampu memberikan stimulus intelektual kepada para karyawan sehingga karyawan mampu meningkatkan kesadaran penerimaan terhadap tujuan dan misi serta mengarahkan karyawan untuk mementingkan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadi. Karyawan yang mempersepsikan atasannya sebagai figur transformasional akan menilai atasannya yang memotivasi, hubungan yang akrab dengan atasan, mengembangkan potensi karyawan. Berbeda dengan karyawan yang menilai atasannya sebagai figur transaksional akan menilai atasannya mementingkan target, kurang mengutamakan hubungan interpersonal, mengoreksi bawahan sehingga menimbulkan perasaan diabaikan tidak dihargai dan dapat menimbulkan ketidakpuasan.

Karyawan yang cenderung menilai atasannya dengan figur transformasional yaitu pemimpin yang berorientasi pada hubungan interpersonal dengan ciri-ciri yang karismatik, inspirasional, stimulasi intelektual dan perhatian secara individual cenderung akan dirasakan memuaskan karyawan yang pada akhirnya karyawan akan menilai pekerjaannya ringan, gaji yang diterima sesuai, promosi yang ada, rekan kerja yang menyenangkan dan kondisi lingkungan kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan didukung oleh fasilitas yang memadai. Berbeda dengan karyawan yang

menilai atasannya sebagai figur transaksional cenderung berorientasi pada target yaitu setiap pekerjaan selalu dihubungkan dengan imbalan, atasan selalu mengawasi, dituntut dan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja.

Dari uraian tersebut maka dibuatlah kerangka berpikir sebagai berikut :



Gambar 1.1

Kerangka berpikir pengaruh persepsi gaya kepemimpinan atasan terhadap kepuasan kerja karyawan

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini ada pengaruh persepsi gaya kepemimpinan atasan terhadap kepuasan kerja karyawan.