

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini membahas mengenai teori-teori mendasar yang mendukung topik penelitian yaitu atribut kepemimpinan (inovatif, eksekutif, efektif dan adaptif) dan sikap kerja (komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan kepuasan karier). Selain itu akan dipaparkan beberapa hal lain yang mendukung yaitu penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

#### **2.1. Atribut kepemimpinan**

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pengaruh yang disengaja diberikan kepada orang lain untuk membimbing, menyusun, dan memfasilitasi kegiatan dan hubungan dalam suatu kelompok atau organisasi (Yukl dan Gardner, 2020). Pada dasarnya kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian visi atau serangkaian tujuan. (Robbins dan Judge, 2019). Tetapi tidak semua pemimpin adalah manajer, tidak semua manajer adalah pemimpin. Hanya karena organisasi memberikan hak formal tertentu kepada manajernya, tidak ada jaminan bahwa pemimpin akan memimpin secara efektif

Atribut kepemimpinan merupakan kumpulan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Secara umum atribut kepemimpinan dapat diidentifikasi seperti kepribadian, pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan pengalaman untuk memimpin orang lain. Atribut kepemimpinan dapat memiliki

dampak langsung dan tidak langsung pada komitmen organisasional, kepuasan kerja dan kepuasan karier.

Secara umum atribut kepemimpinan menjelaskan kepribadian inspirasional, pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan pengalaman untuk memimpin orang lain, keinginan mempelajari hal-hal baru, bersikap suportif dan memberikan kesempatan berkembang kepada bawahan (Karia dan Asaari, 2019). Atribut kepemimpinan yang diidentifikasi dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan yang kompleks pada perilaku kepemimpinan, memiliki jiwa kepemimpinan dan tumbuh secara sendirinya

Teori atribut kepemimpinan menekankan pada kekuatan faktor-faktor yang melekat pada diri seorang pemimpin yang menjadi harapan bawahannya. Atribut kepemimpinan ini mencakup berbagai macam karakteristik seperti memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, karakter, motif, kebiasaan, sifat, gaya, perilaku, pengalaman untuk memimpin orang lain, keinginan untuk mempelajari hal-hal baru dan beradaptasi dengan perubahan, kesadaran lingkungan, fleksibilitas dan mau menerima masukan dari orang lain. Menurut Karia dan Asaari (2019), atribut kepemimpinan memiliki empat dimensi kepemimpinan yang mencakup :

### **2.1.1. Kepemimpinan Inovatif**

Inovasi merupakan salah satu faktor yang mendukung kesuksesan pemimpin dalam kepemimpinannya. Di era globalisasi seperti sekarang ini, perubahan-perubahan dalam media komunikasi, informasi, transportasi dan lain sebagainya terjadi dengan begitu cepat, maka dari itu setiap organisasi sangat

membutuhkan pemimpin yang mampu berpikir kreatif dan inovatif, sehingga organisasi dapat menyesuaikan dengan kondisi sekarang.

Pemimpin inovatif adalah sosok yang berani mengambil risiko dengan senantiasa menciptakan hal-hal baru, selalu berpikiran positif terhadap para pengikutnya dan memperlakukan para pengikut dengan penuh kepercayaan agar dapat mewujudkan potensi kreatifnya semaksimal mungkin (Ramli, 2017). Seorang pemimpin yang inovatif memiliki kemampuan untuk memanfaatkan ide-ide yang ada dan mengubahnya menjadi solusi baru. Pemimpin inovatif tidak menciptakan inovasi sendiri, tetapi efektif dalam memimpin orang-orang kreatif dan mendorong orang-orang di sekelilingnya untuk membuat ide-ide baru.

Kepemimpinan yang inovatif merupakan proses membina inovasi melalui pengembangan inovasi budaya yang ramah dan menetapkan arahan strategis yang memandu dan membangun kepercayaan di antara para karyawan dalam berinovasi. Seseorang yang memiliki kepemimpinan inovatif hampir tidak cepat puas dengan kinerja yang dicapai perusahaan

### **2.1.2. Kepemimpinan Eksekutif**

Chief Executive Officer (CEO) atau disebut juga sebagai Direktur Utama adalah orang yang menduduki kepemimpinan tertinggi di perusahaan. CEO memiliki wewenang dan tanggung jawab penuh dalam pengurusan dan penentuan kebijakan yang sesuai dengan kepentingan perusahaan (Bahtera, 2017). CEO memiliki peran sebagai seorang pemimpin dalam mengambil keputusan serta

mengelola perusahaan. Kepemimpinan eksekutif termasuk pemimpin yang bekerja mandiri berdasarkan keahlian dalam pengajaran, penelitian dan layanan.

Kepribadian CEO mempengaruhi perilaku CEO dalam perusahaan dan perilaku CEO dalam perusahaan tentunya akan mempengaruhi lingkungan dalam perusahaan tempat bekerja, sikap karyawan dan akhirnya berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan. CEO sebagai individu dalam perusahaan tentunya memiliki karakteristik dan perilaku yang berbeda-beda dalam menyikapi berbagai situasi.

CEO biasanya merupakan pemimpin yang dominan karena kedudukan CEO biasanya diisi oleh anggota keluarga. Kehadiran CEO yang berasal dari anggota keluarga dapat mempengaruhi investor karena biasanya CEO keluarga telah mendapatkan pendidikan yang cukup yang memang disiapkan untuk menjadi penerus kepemimpinan perusahaan serta memiliki koneksi sosial yang luas dari keluarga. CEO memiliki komitmen yang kuat karena adanya ikatan psikologis dengan perusahaan.

### **2.1.3. Kepemimpinan Efektif**

Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan maupun program. Disebut efektif apabila tercapai tujuan atau sasaran seperti yang telah ditentukan. Menurut Andang (2014) dalam Shomad & Sunarko (2016) efektifitas adalah pengukuran dalam arti memaksimalkan segenap potensi dan peluang yang ada untuk menghasilkan sesuatu yang optimal.

Pemimpin yang efektif adalah yang tidak hanya bekerja sendiri tanpa melibatkan siapapun. Melainkan mampu memanfaatkan berbagai potensi yang ada di sekitarnya. Kepemimpinan efektif bukan sekedar pusat kedudukan atau kekuatan akan tetapi merupakan interaksi aktif antar komponen yang efektif.

Kepemimpinan yang efektif berfokus pada perilaku yang digunakan untuk memengaruhi secara langsung bawahan, tetapi juga dapat memengaruhi orang lain di dalam organisasi (Yukl dan Gardner, 2020). Pemimpin dianggap lebih efektif ketika berbagi emosi positif, dan pengikut lebih kreatif dalam lingkungan emosional yang positif (Robbins dan Judge, 2019)

#### **2.1.4. Kepemimpinan Adaptif**

Adaptif berarti cerdas menyesuaikan diri dengan perubahan. Menurut Yukl dan Mahsud (2011) pemimpin adaptif sebagai pemimpin yang bekerja lebih efektif dalam lingkungan yang berubah dengan cepat dengan membantu karyawan untuk memahami tantangan yang dihadapi oleh pemimpin dan pengikut sehingga tepat menanggapi tantangan-tantangan. Kepemimpinan adaptif merupakan kombinasi yang unik dari berbagai keterampilan, perspektif atau petunjuk yang mampu mengarahkan pada keunggulan yang sesungguhnya.

Kepemimpinan adaptif berarti kepemimpinan yang mudah menyesuaikan dirinya dengan perubahan dan keadaan baru (Djajendra, 2012). Perubahan selalu membentuk pandangan baru dan pandangan baru akan mempengaruhi berbagai peristiwa yang sedang berjalan. Bila pemimpin tidak menyiapkan kepribadiannya

untuk menjawab pandangan baru tersebut, maka pemimpin tersebut akan menghadapi kesulitan untuk menjalani perubahan itu.

## **2.2. Sikap Kerja**

Secara formal sikap adalah kelompok perasaan, keyakinan, dan kecenderungan perilaku yang relatif stabil terhadap beberapa objek, orang, atau lembaga tertentu, sehingga sikap yang terkait dengan pekerjaan merupakan tentang perasaan, keyakinan, dan kecenderungan perilaku yang bertahan lama terhadap berbagai aspek pekerjaan itu (Greenberg, 2011).

Sikap terkait kerja merupakan penentu kinerja karyawan yang mencerminkan reaksi positif atau negatif setiap individu terhadap pekerjaan, dan sikap karyawan mencerminkan kepuasan kerja dan komitmen individu terhadap organisasi. Hubungan emosional yang positif seseorang karyawan terhadap pekerjaannya akan terlihat memiliki peningkatan terhadap kinerjanya, tetapi ketika hubungan emosional yang negatif seorang karyawan akan memiliki penurunan kinerja di perusahaan tersebut.

Sikap kerja dapat dijadikan indikator dalam sebuah pekerjaan dapat berjalan lancar atau tidak, masalah antar karyawan ataupun atasan dapat mengakibatkan terbaikannya sikap kerja. Indikator karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya akan bekerja keras, jujur, tidak malas dan ikut memajukan perusahaan. Sebaliknya karyawan yang tidak puas pada pekerjaannya akan bekerja seenaknya, mau bekerja kalau ada pengawasan, tidak jujur, yang akhirnya dapat merugikan perusahaan.

Sikap terkait pekerjaan merupakan penentu kinerja karyawan yang mencerminkan reaksi konstruktif atau afektif individu terhadap pekerjaan atau sikap karyawan yang mencerminkan kepuasan kerja, kepuasan karier dan komitmen organisasional. Sikap terkait pekerjaan ini dapat dicapai dengan atribut kepemimpinan dan sekaligus sebagai penunjang atribut kepemimpinan. Sikap terkait pekerjaan dapat dicapai dengan beberapa penunjang yaitu :

### **2.2.1. Komitmen organisasional**

Darmawan (2013) menyatakan komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain, dengan komitmen tersebut karyawan merasa terikat pekerjaan di organisasi tersebut dan tanpa adanya paksaan karyawan akan mau bekerja apapun dengan sukarela. Karyawan yang berkomitmen cenderung termotivasi untuk bekerja dengan baik, berkontribusi lebih, dan akan tetap dalam organisasi.

Seorang karyawan dengan komitmen organisasional yang kuat mengidentifikasi dirinya dengan perusahaannya dan tujuan serta keinginannya untuk tetap menjadi anggota karyawan di perusahaan (Robbins dan Judge, 2019). Karyawan yang berkomitmen tinggi akan tetap bertahan di satu perusahaan saja dan tidak tertarik untuk mencoba yang lain. Keterlibatan emosional pada organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilainya sebagai standar emas bagi komitmen pekerja.

Komitmen tidak dapat terbentuk begitu saja, oleh sebab itu komitmen harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis disanubari setiap karyawan. Dengan cara

dan teknik yang tepat, pimpinan yang baik dalam menciptakan dan menumbuhkan komitmen. Selain itu karyawan yang menunjukkan komitmennya akan merasa lebih senang dengan pekerjaan, mengurangi untuk membuang-buang waktu di luar pekerjaan dan berkurang kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan. Komitmen organisasional yang tinggi sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Konsep komitmen organisasi berkaitan dengan sejauh mana orang terlibat dengan organisasi dan tertarik untuk tetap berada di dalamnya (Greenberg, 2011)

### **2.2.2. Kepuasan kerja**

Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya sedangkan orang dengan kepuasan yang rendah memiliki perasaan yang negatif. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge, 2019) sedangkan menurut Greenberg (2011) kepuasan kerja merupakan positif atau negatif sikap yang dipegang oleh individu terhadap pekerjaannya.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Ketika seorang karyawan merasa puas cenderung memberikan kontribusi positif dan betah bersama perusahaan dan kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik.

Kepuasan kerja dapat dicapai apabila karyawan produktif dalam bekerja dan harapan karyawan dapat dipenuhi oleh perusahaan. Jika pemimpin atau rekan kerja tidak saling mendukung atau saling tidak memperdulikan satu sama lain maka pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan berjalan dengan baik dan akan menimbulkan masalah dan secara otomatis kepuasan kerja karyawan sudah pasti menurun.

Kepuasan kerja dikaitkan dengan partisipasi yang mencakup peningkatan harga diri, perasaan kontrol, tanggung jawab, dan kebermaknaan tugas. Bisa dikatakan puas atas pekerjaannya dapat dicapai dengan pekerjaan yang menantang secara mental, penghargaan yang di dapat selama bekerja dan lingkungan kerja yang mendukung. Kepuasan kerja merupakan sikap positif atau negatif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya (Greenberg, 2011).

### **2.2.3. Kepuasan karier**

Kepuasan karier merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja, ketika kepuasan karier tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karavardar (2014) mengungkapkan kepuasan karier merupakan hasil perkembangan perjalanan karier, pencapaian kinerja dan pemecahan masalah yang berhubungan dengan tujuan dan cita-cita seseorang. Kepuasan karier mempunyai makna yang lebih dalam daripada kepuasan kerja. Kepuasan karier adalah sebuah bentuk pencarian dan pola pikir seumur hidup dalam pekerjaan yang dijalani. Kepuasan karier digunakan sebagai indikator subjektif dari kesuksesan karier terutama karena hal tersebut mencerminkan sikap individu terhadap kariernya berdasarkan penilaian pribadi.

Kepuasan karier merupakan arah tujuan di mana karyawan puas akan karier yang dimiliki saat ini dengan harapan akan mendapatkan kebahagiaan dan terus mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan. Tingkat kepuasan karier seseorang dapat diasosiasikan dengan kualitas kerjanya sehingga kepuasan karier yang baik akan mempengaruhi peningkatan kinerja seseorang. Oleh karena itu kepuasan karier menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Kepuasan karier merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja seseorang di organisasi. Kepuasan karier menjelaskan hasil perkembangan perjalanan karier dan pencapaian kinerja. Tingkat kepuasan karier seseorang dapat diasosiasikan dengan kualitas kerjanya sehingga kepuasan karier yang baik akan mempengaruhi peningkatan kinerja seseorang. Kepuasan karier yang dirasakan karyawan mencerminkan perasaan tentang prestasi dan keberhasilan karier yang di dapat.

### **2.3. Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan Karia dan Asaari (2019) dengan judul *“Leadership attributes and their impact on work-related attitudes”* memiliki tujuan untuk memahami kemunculan atribut kepemimpinan karyawan dan selanjutnya mengkaji dampaknya terhadap sikap kerja karyawan dalam hal konteks kompetitif lembaga pendidikan tinggi. Penelitian menunjukkan munculnya atribut kepemimpinan karyawan secara independen berpengaruh signifikan dan positif terhadap sikap terkait pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan Saad et al. (2018) dengan judul *“The Influence of Leadership Style, Personality Attributes and Employee Communication on Employee Engagement”* bertujuan untuk untuk lebih mengeksplorasi pengaruh antara gaya kepemimpinan, atribut kepribadian dan komunikasi karyawan terhadap keterlibatan karyawan. Selain itu, bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan posisi/peran karyawan di perusahaan serta masa jabatan/lamanya pelayanan terhadap keterlibatan karyawan. Temuan dalam penelitian ini mengungkapkan gaya kepemimpinan, atribut kepribadian, komunikasi, secara signifikan dan positif berkorelasi dengan keterlibatan karyawan.

Penelitian yang dilakukan Addai et al. (2019) dengan judul *“Ethical leadership and productive work attitudes among micro financial institutions in Ghana”* bertujuan untuk memeriksa iklim organisasi sebagai mekanisme penjelasan untuk hubungan antara kepemimpinan etis dan sikap kerja produktif karyawan (komitmen karyawan, perilaku kewarganegaraan organisasi). Temuan dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepemimpinan etis dan sikap kerja produktif.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

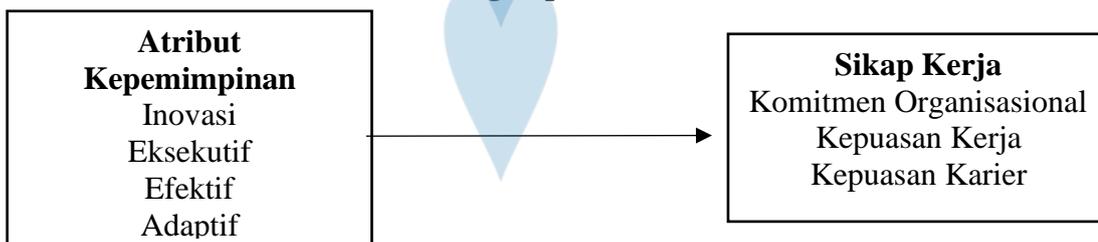
No	Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Hasil
1	Karia & Asaari (2019) <i>Leadership attributes and their impact on work-related attitudes</i>	Analisis Regresi, Statistik Deskriptif	Penelitian ini secara spesifik menunjukkan kepemimpinan inovatif berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional, kepemimpinan eksekutif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dan kepemimpinan eksekutif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan karier.

No	Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Hasil
2	Addai <i>et al.</i> (2019) <i>Ethical leadership and productive work attitudes among micro financial institutions in Ghana</i>	Analisis Regresi, Statistik Deskriptif	Penelitian ini menunjukkan pengaruh signifikan dan positif kepemimpinan etis terhadap sikap kerja produktif.
3	(Alas et al., 2009) <i>Impact of work-related values upon attitudes toward changes and organizational learning in Chinese organizations</i>	Rotasi varimax	Penelitian ini menunjukkan pengaruh pekerjaan yang terkait nilai-nilai tentang sikap terhadap perubahan dan pembelajaran organisasi

#### 2.4. Kerangka Penelitian

Berdasarkan landasan teori di atas, maka kerangka penelitian yang mendasari penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 2.2**  
**Kerangka penelitian**



Sumber : Karia dan Asaari (2019)

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri. Pada dasarnya manusia hidup dalam berkelompok tidak mampu untuk hidup sendiri tanpa bantuan orang lain. Dalam hidup berkelompok tentu tidak mudah untuk dijalani, untuk bisa terciptanya kondisi kehidupan yang harmonis anggota

kelompok harus saling menghormati dan menghargai satu dengan yang lainnya, sehingga untuk bisa terwujudnya kondisi seperti itu dibutuhkan seseorang yang bisa mempengaruhi orang lain agar orang lain untuk dapat memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan (Yukl dan Gardner, 2020) dari definisi ini suatu organisasi atau perusahaan pasti membutuhkan seorang pemimpin untuk bisa mengarahkan tujuan dengan lebih baik dan terarah. Kepemimpinan dibutuhkan setiap manusia karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan tertentu pada manusia, karena tidak semua manusia terlahir dengan memiliki atribut kepemimpinan.

Sebagaimana didefinisikan oleh Wirawan (2013), kepemimpinan sebagai proses pemimpin menciptakan visi dan melakukan interaksi saling mempengaruhi dengan bawahannya dalam rangka merealisasikan visi yang telah dirancang. Kepemimpinan memainkan peranan yang penting dalam suatu perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan salah satunya ditentukan oleh sumber daya yang ada di dalam perusahaan tersebut. Di samping itu faktor yang sangat berperan penting adalah faktor kepemimpinan. Peran utama dari kepemimpinan yaitu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Robbins dan Coulter (2019) menyatakan kepuasan kerja mengacu pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang berkinerja dengan baik berarti memiliki kepuasan kerja yang tinggi, karena ketika dalam bekerja karyawan tidak hanya sekedar bekerja, akan tetapi menghadapi berbagai macam situasi. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dari penilaian dan pengakuan atas pekerjaan atau pengalaman kerja.

Karier merupakan pengalaman kerja yang dialami karyawan dan berkembang dari waktu ke waktu (Greenberg, 2011) sehingga kepuasan karier hanya bisa dirasakan oleh setiap individu tidak bisa disamaratakan dan tidak bisa dialami secara langsung semua dibutuhkan proses. Setiap individu memiliki rasa puas akan pekerjaannya atau puas akan hasil yang diterima berbeda-beda, kadar untuk mencapai rasa puas ataupun senang setiap individu berbeda. Kepuasan karier merupakan arah tujuan dimana rasa puas akan karier yang dimiliki saat ini dengan harapan selalu mendapat kebahagiaan di setiap peningkatan karier yang dijalani. Karyawan akan merasa puas ketika dalam pencapaian karier sudah terpenuhi atau pencapaian dalam karier sudah terlaksana.

## **2.5. Hipotesis**

Penelitian Karia dan Asaari (2019) membuktikan kepemimpinan inovatif dan kepemimpinan eksekutif berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) komitmen organisasional mengimplikasikan penerimaan terhadap arah dan tujuan organisasi serta keinginan kuat untuk menjadi bagian dari organisasi. Hal ini dimaksudkan tekad yang tinggi dari seorang karyawan untuk tetap bertahan pada sebuah perusahaan dalam rangka ikut mencapai tujuan perusahaan. Ini merupakan sikap kerja yang penting karena memiliki komitmen pada perusahaan dan diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Komitmen organisasional memiliki peran penting dalam perusahaan

karena tanpa adanya komitmen maka tidak akan teratur dan terstruktur, para karyawan akan bisa keluar masuk dalam pekerjaan dengan bebasnya.

Komitmen organisasional yang tinggi sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Semakin lama karyawan bekerja pada suatu organisasi, peluang investasi pribadi (pikiran, tenaga dan waktu) untuk organisasi semakin besar, sehingga semakin sulit meninggalkan organisasi tersebut (Supriadi, 2014). Hal ini berarti dengan meningkatnya atribut kepemimpinan dapat meningkatkan sikap kerja menjadi lebih baik. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H1 : Atribut kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. Ichtiar Teknik Utama.**

Penelitian Karia dan Asaari (2019) membuktikan kepemimpinan inovatif dan kepemimpinan eksekutif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti dengan meningkatnya atribut kepemimpinan dapat meningkatkan sikap kerja menjadi lebih baik. Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri (Titisari, 2014). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya atau merupakan suatu tanggapan emosional terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan yang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang diharapkan akan diperoleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya diperoleh dari hasil kerjanya, kepuasan kerja mencerminkan beberapa sikap yang berhubungan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya, sebaliknya karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuk yang berbeda-beda. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H2 : Atribut kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Ichtiar Teknik Utama.**

Penelitian Karia dan Asaari (2019) membuktikan kepemimpinan eksekutif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan karier. Menurut Rivai dan Sagala (2013) karier adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya, sehingga kepuasan karier merupakan kepuasan dalam kemajuan pekerjaan, kenaikan gaji atau dengan menambah keterampilan baru. Kepuasan karier yang tinggi dengan memberikan kontribusi tinggi terhadap pekerjaannya untuk mencapai tujuan karier dan tetap bersama dalam suatu perusahaan. Kepuasan karier mewakili perasaan individu pada kepuasan atau ketidakpuasan dengan seluruh karier yang di jalannya.

Kepuasan karier merupakan urutan pengalaman kerja yang berkembang dari waktu ke waktu. Tidak semua karyawan bisa merasakan kepuasan akan karier yang diperoleh karena karier sangat berarti bagi individu baik secara finansial maupun

psikologis. Hal ini berarti dengan meningkatnya kepemimpinan eksekutif dapat meningkatkan kepuasan karier menjadi lebih baik. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H3 : Atribut kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan karier karyawan pada PT. Ichtiar Teknik Utama.**

