

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya (Robbins & Judge, 2015:107). Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki pandangan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah cenderung sebaliknya.

kepuasan kerja bisa dikatakan merupakan perasaan berupa emosi, harapan, atau keyakinan yang memuaskan seseorang terhadap pekerjaan maupun sebuah pengalaman dalam bekerja. Menurut Alshitri (2013:5) Kepuasan kerja merupakan berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya, termasuk niat mereka dalam bertahan dalam pekerjaan tersebut.

Menurut Handoko (2014:193) kepuasan kerja adalah sebuah keadaan dimana seorang karyawan merasakan perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka, dan kepuasan memantulkan emosional seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini akan terlihat pada sikap atau perbuatan seseorang secara positif terhadap segala hal yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya maupun pekerjaannya.

Seorang pekerja akan membandingkan kinerja mereka dengan harapannya. Jadi jika keinginan seseorang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan dari segala aspek, akan semakin tinggi juga ukuran kepuasan yang dirasakannya. Dari pendapat beberapa ahli diatas maka bisa diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan berupa emosi positif atau emosi menyenangkan yang dirasakan seorang karyawan terhadap pekerjaannya dengan cara membandingkan kesesuaian harapan mereka terhadap hasil kerja yang sudah mereka kerjakan. Begitu pula sebaliknya karyawan juga akan merasakan emosi yang tidak menyenangkan, apabila hasil yang mereka kerjakan tidak sesuai jika dibandingkan dengan harapannya.

2. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja yang digunakan menurut Alshitri (2013:5) meliputi antara lain:

a. Kepuasan terhadap atasan

Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan secara personal, memberikan bantuan teknis dan motivasi, serta mau memahami kepentingan bawahan juga memberikan kontribusi yang positif bagi kepuasan karyawan. Atasan yang menyerahkan kepada bawahan untuk turut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja.

b. Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja merupakan sesama karyawan yang saling mendukung satu sama lain di dalam pekerjaannya. Rekan kerja menjadi salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan terhadap interaksi sosial. Rekan kerja dalam suatu tim dapat membuat pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karena mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

c. Kepuasan terhadap promosi

Merujuk kepada sejauh mana kesempatan maju dan berkembang diantara posisi atau jabatan yang ada dalam organisasi. Keinginan untuk mendapatkan jabatan lebih tinggi dengan gaji, tanggung jawab, fasilitas, rasa keadilan, dan peluang lebih besar termasuk kedalam keinginan untuk promosi.

d. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Sampai dimana perusahaan memberikan kesempatan kepada seseorang untuk mendapat tanggung jawab, tantangan, dan menggunakan keterampilan juga kemampuan mereka membuat karyawan merasa senang menunjukan kelebihan mereka.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Nuraini (2013:116) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut :

a. Penghargaan terhadap hasil kerja

Setiap karyawan pasti menginginkan hasil kerjanya dihargai. Dengan hasil kerja mereka dihargai, karyawan akan merasa senang dan puas dengan pekerjaannya.

b. Perasaan diakui

Setiap karyawan membutuhkan rasa diakui oleh perusahaan atas hasil yang sudah mereka kerjakan.

c. Upah yang cukup

Setiap karyawan yang bekerja memiliki tujuan utama yaitu untuk menghasilkan upah demi memenuhi kebutuhan dan gaya hidup mereka. Dengan upah yang cukup pasti membuat karyawan merasa puas dan mengerjakan pekerjaannya dengan maksimal.

d. Perlakuan yang adil

Untuk merasa puas akan pekerjaannya, karyawan menginginkan perusahaan untuk berikap adil dengan semua karyawan. Selain adil dengan upah terhadap hasil kerja mereka. Karyawan juga menuntut perusahaan berlaku adil terhadap hubungan antar sesama karyawan dan memberikan makna adil yang sesungguhnya.

e. Ketenangan dalam bekerja

Lingkungan yang tenang dan kondusif adalah lingkungan kerja sehat yang diidamkan para pekerja. Ketenangan kerja disini menjurus kepada konflik antar karyawan yang terselesaikan dengan baik.

4. Dampak Kepuasan Kerja

Tingkat seseorang terhadap suatu kepuasan dalam bekerja akan berdampak untuk perusahaan atau diri mereka sendiri. Berikut ini adalah dampak dari kepuasan kerja menurut Effendi (2018:15), yaitu:

a. Terhadap *turnover*

Mayoritas seseorang keluar dari suatu organisasi atau perusahaan disebabkan oleh ketidak puasan kerja. Karyawan bisa saja keluar dan meninggalkan perusahaan karena dampak dari tingginya rasa ketidak puasan terhadap perusahaan tersebut.

b. Terhadap produktivitas

Perusahaan dan organisasi memiliki keyakinan bahwa kepuasan kerja seseorang dapat memberikan hasil kerja yang baik karena berdampak pada meningkatnya produktivitas. Karyawan yang merasa bahagia atau puas dengan apa yang dikerjakan, akan bekerja lebih produktif.

c. Terhadap absensi

Sering membolos, menghindari tanggung jawab, tidak disiplin, dan sering mengeluh merupakan sikap seseorang yang mencerminkan bahwa dirinya tidak puas dalam bekerja.

d. Terhadap kepuasan *stakeholder*

Kepuasan *stakeholder* akan meningkat apabila kepuasan kerja seseorang tercapai. Ketika seorang pegawai merasa puas akan pekerjaannya, mereka akan lebih tanggap, simpatik, dan juga *stakeholder* akan merasa dihargai.

e. Terhadap kepuasan hidup

Secara mayoritas, seseorang memiliki dampak dari kepuasan kerja terhadap kepuasan hidup. Setiap karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi, merasa puas juga terhadap kehidupannya. Karena ketika kepuasan kerjanya terpenuhi, karyawan tersebut merasa bisa memenuhi gaya hidup dan juga kehidupannya.

B. Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Pada suatu kesempatan Rotwell, Stavros, dan Sullivan (2016:95) menjelaskan bahwa sebuah kepemimpinan yang memiliki gaya mengubah pengikutnya untuk bisa mengatasi kepentingan pribadinya dan menantang pengikutnya untuk mencapai tujuan tim, dapat disebut dengan kepemimpinan transformasional. Jadi kepemimpinan transformasional merupakan cara pemimpin mengubah karyawannya untuk mampu mengatasi masalah, dan merupakan sosok pemimpin yang suka memberikan tantangan kepada karyawannya untuk mencapai tujuan.

Sementara dilain kesempatan, Menurut Kharis (2015:2) Kepemimpinan Transformasional adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi orang lain dan menginspirasi pengikutnya untuk menepikan masalah pribadi. Atau dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kiat dari seorang pemimpin untuk mengubah

orang lain juga mampu menginspirasi pengikutnya untuk menyampingkan masalah pribadi.

Selanjutnya menurut Wibowo (2017:235) kepemimpinan transformasional adalah sebuah sudut pandang kepemimpinan tentang bagaimana seorang pemimpin dapat mengubah sekelompok orang dengan membuat visi, menciptakan visi, dan menginformasikan visi untuk sebuah tim kerja dan memotivasi anggota tim untuk dapat memenuhi visi tersebut. Atau dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional yaitu bagaimana seseorang melihat kepemimpinan sebagai seorang pemimpin yang mampu mengubah anggota tim dengan menyusun, membuat, dan memberitahukan visi- visi dalam tim kerja juga dapat memotivasi karyawannya.

Jadi, dari pendapat diatas dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memperlihatkan sosok pemimpin yang mampu mengubah karyawannya dengan menciptakan, menyusun, dan menginformasikan visi- visi dalam tim kerja. Juga memberikan motivasi dan tantangan kepada karyawannya untuk mencapai tujuan bersama.

2. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Akan sangat menyenangkan apabila seorang pemimpin diterima oleh lingkungan terutama pengikutnya. Ada banyak dimensi dan juga indikator yang disampaikan oleh beberapa para ahli, salah satunya

dikemukakan oleh Kharis (2015:4) bahwa indikator kepemimpinan transformasional terdiri dari sebagai berikut:

a. Karisma

Karisma merupakan perpaduan dari daya tarik dan daya pikat seseorang untuk mempengaruhi orang lain demi membantu tercapainya visi dan mempublikasikannya dengan antusias.

b. Simulasi Intelektual

Simulasi ini menjelaskan bagaimana seorang pemimpin dapat memacu karyawan untuk dapat memecahkan masalah dengan cara baru dibanding dengan cara lama. Pemimpin berusaha untuk mencari cara meningkatkan kemampuan pengikutnya. Pemimpin juga meningkatkan kesadaran pengikutnya terhadap permasalahan yang mereka hadapi dengan mampu mengatasi permasalahan dengan sudut pandang baru.

c. Perhatian secara Individual

Perhatian secara individual memberi gambaran seorang pemimpin yang selalu mengawasi, melatih, dan memberi nasihat dengan cara individual. Pemimpin juga mengarahkan pengikutnya untuk dapat lebih memperlihatkan kemampuan yang mereka miliki secara individual.

d. Motivasi Inspiratif

Motivasi ini menjelaskan seorang pemimpin yang bersemangat dalam memberikan pandangan terkait masa depan tim yang diharapkan. Memiliki kesamaan dalam visi memacu pengikutnya untuk bekerja bersama-sama demi mencapai tujuan yang kuat dengan rasa percaya

diri. Peran pemimpin dalam memotivasi pengikutnya tentang seberapa pentingnya visi dan misi perusahaan, membangun rasa semangat individu juga tim untuk memiliki visi yang sama.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Menurut Davis (2014:109) mengatakan ada 3 faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan transformasional, yaitu:

- a. Karyawan memiliki rasa bertahan yang kuat dalam pekerjaannya pada perusahaan dan selalu berkontribusi demi mencapai tujuan perusahaan.
- b. Karyawan terlibat secara langsung dalam melakukan pekerjaannya, karena hal tersebut merupakan sebuah kunci rahasia dalam mencapai tujuan perusahaan.
- c. Karyawan memperlihatkan dengan sungguh-sungguh tanggung jawab terhadap perusahaan yang memungkinkan karyawan memberikan kontribusi besar dalam perusahaan.

C. Kerja sama tim

1. Pengertian Kerja sama tim

Akhir-akhir ini mayoritas organisasi menggunakan tim kerja sebagai salah satu upaya mereka untuk meningkatkan kinerja organisasi. Kerja sama tim diklaim dapat membantu mencapai tujuan organisasi. Menurut Davis (2014:135) kerja sama tim adalah individu-individu yang berkelompok dan bekerja bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan yang

dilakukan bersama, sehingga tujuan tersebut mudah diperoleh.. Hal ini berarti bahwa suatu tujuan akan mudah dicapai apabila dikerjakan oleh tim dibanding dengan oleh individu.

Selain itu Robbins & Judge (2015:206) menyatakan bahwa *teamwork* merupakan suatu kelompok individu yang menghasilkan kinerja lebih besar dibanding hasil kerja individual. Dalam teori ini Robbins & Judge menggambarkan kerja sama tim sebagai sekelompok orang yang memberikan hasil kerja lebih baik dibanding dengan hasil kerja seorang individu.

Sedangkan menurut Sopiah (2013:31) tim kerja adalah kelompok yang di dalamnya terdapat orang-orang yang mempunyai cara atau upaya yang memberikan hasil lebih besar dari pada jumlah input individu. Atau dapat diartikan sebagai sekelompok orang yang memiliki upaya dan menghasilkan input lebih besar dibanding dengan input individu.

Dari beberapa teori yang dikemukakan di atas, diambil kesimpulan bahwa kerja sama tim merupakan sekumpulan orang atau sebuah kelompok yang berisi beberapa individu yang bekerja sama dan mempunyai cara atau upaya. Individu-individu yang tergabung dalam sebuah kelompok menghasilkan input lebih besar dibanding dengan seorang individu yang bekerja sendiri akan menghasilkan input yang lebih kecil. Jika setiap anggota-anggota yang ada didalam sebuah tim memiliki keahlian dibidangnya masing-masing, tim tersebut akan menyelesaikan pekerjaannya dengan mudah dan cepat.

Menurut Robbins & Judge (2015:211) ada 4 tipe *teamwork*, yaitu sebagai berikut:

a. Tim pemecahan masalah

Tim ini merupakan tim yang dibuat untuk membahas bagaimana cara meningkatkan efisiensi dan juga kualitas dalam lingkungan kerja. Merrill Lynch sebagai seseorang yang menciptakan tim pemecahan masalah dengan membuat kelompok terdiri atas 5 sampai dengan 12 karyawan, yang bertemu selama beberapa jam saja setiap minggunya.

b. Tim kerja yang dikelola sendiri

Tim ini terdiri dari 10 hingga 15 karyawan setiap kelompoknya, yang masih dibawah tanggung jawab seorang supervisor.

c. Tim fungsional silang

Tim fungsional silang berisikan orang-orang dari berbagai bidang dan mungkin dari beragam organisasi yang berkumpul untuk bertukar informasi, memecahkan masalah, atau mengembangkan ide-ide baru. Mereka berkumpul dan datang bersama-sama untuk menyelesaikan tugas tertentu.

d. Tim virtual

Tim ini lain dari tipe tim lain yang bertatap muka secara langsung. Tim virtual merupakan sekelompok orang diberbagai wilayah yang berkumpul secara virtual menggunakan teknologi untuk mencapai tujuan bersama.

2. Indikator Kerja sama tim

Davis (2014:142) menyatakan bahwa ada beberapa indikator kerja sama tim, yaitu sebagai berikut:

a. Tujuan yang sama

Tim akan terbentuk dengan baik, ketika setiap anggota tim memiliki tujuan yang sama. Dengan tujuan yang sama, tim dengan otomatis menjalankan tanggung jawabnya untuk memenuhi tujuan tersebut.

b. Antusiasme

Antusiasme yang ada pada diri seseorang anggota didalam tim sangat diperlukan, karena untuk memiliki tim yang solid dibutuhkan anggota yang berantusias tinggi.

c. Peran dan tanggung jawab yang jelas

Setiap anggota tim diwajibkan memiliki peran dan juga tanggung jawab yang jelas. Ketika sebuah tim tidak memiliki peran serta tanggung jawab yang jelas, memiliki tim solid hanya menjadi angan-angan saja.

d. Komunikasi yang efektif

Komunikasi merupakan media untuk bertukar informasi setiap anggota didalam tim. komunikasi menjadi hal paling mendasar dari kerja sama tim. Memiliki komunikasi yang efektif merupakan pondasi sebuah tim untuk memiliki kerjasama yang baik.

e. Resolusi konflik

Setiap tim pasti ingin dijauhkan dari konflik. Ketika suatu tim memiliki sebuah konflik, mereka diharuskan membuat kesepakatan untuk menyelesaikan konflik tersebut.

f. Memaksimalkan keahlian yang dimiliki

Didalam tim tertentu pasti memiliki anggota dengan keahlian yang berbeda-beda. Untuk memiliki kerjasama tim yang baik, setiap anggota harus mengeluarkan keahlian yang mereka miliki sesuai tanggung jawab yang didapat.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kerja sama tim

Berikut merupakan faktor-faktor untuk membangun kerja sama tim yang kuat, antara lain:

a. Memiliki tugas yang menarik

Baiknya setiap kelompok memiliki tugas-tugas yang menarik disetiap unsur, agar dapat mencapai keberhasilan tim.

b. Merasa dibutuhkan

Setiap individu didalam tim seharusnya merasa dirinya penting dan berguna bagi kelompok tersebut.

c. Kontribusi individual

Sangat diperlukan kontribusi dari setiap anggota yang unik dan teruji untuk terciptanya sebuah tim.

d. Memiliki tujuan

Sebuah tim harus memiliki tujuan yang jelas untuk mendapatkan *feedback* hasil kerja yang stabil.

Selain itu Davis & Newstorm mengungkapkan bahwa ada beberapa faktor untuk mengefektifkan *teamwork* yaitu:

a. Kemungkinan masalah tim

Karena rumit dan dinamis, kerja sama tim harus tanggap terhadap semua aspek didalam lingkungan organisasi.

b. Kepemimpinan yang sesuai

Beberapa bagian dari tim memiliki tugas menunjukan kurva prestasi yang sejenis dengan siklus hidup.

c. Tujuan tinggi

Manajer memiliki tanggung jawab untuk menjaga anggota tim agar tetap turut berorientasi terhadap tugas mereka dengan menyeluruh. Tapi adakalanya organisasi memberikan kebijakan, mencatat, dan memilih sistem imbalan sebagai cara seorang individu tidak mendorong kerja tim.

d. Kejelasan peran

Setiap anggota dalam sebuah kelompok harus mampu melaksanakan pekerjaan mereka sesuai perannya, mampu mengetahui peran anggota lain, dan mau bekerja sama dengan anggota lain.

e. Lingkungan suportif

Sikap yang suportif membantu tim mengambil cara yang diperlukan untuk memajukan kerja sama tim. Jika seorang pemimpin menciptakan lingkungan yang suportif, maka kerja tim tersebut akan berkembang.

4. Manfaat kerja sama tim

Berikut adalah manfaat yang bisa didapatkan dari kerja sama tim menurut Kaswan (2014:37) :

- a. Menghasilkan hasil kerja yang berkualitas, membuat lingkungan kerja yang lebih baik, dan membuat pertumbuhan yang signifikan dalam kelompok.
- b. Hasil yang optimal akan tercipta jika setiap anggota tim memiliki ide-ide dan juga solusi-solusi yang kreatif. Individu didalam kelompok akan memiliki pemikiran-pemikiran yang kreatif walaupun mereka memiliki keahlian yang berbeda.
- c. Dengan bekerja dengan tim menambah kecepatan dalam bekerja jika dibandingkan dengan seorang individu yang mengerjakannya tanpa dibagi-bagi.
- d. Kepuasan dalam bekerja merupakan masalah yang sering ditemui di perusahaan. seseorang yang bekerja sama dengan tim akan berkembang terus-menerus untuk mencapai tujuan bersama.
- e. Dalam suatu tim yang bekerja sama terdapat berbagai macam keahlian yang mereka miliki. Ketika hanya seorang individu yang memiliki

kualitas kerja terbaik tanpa memiliki semua keahlian yang ada pada satu tim, maka pekerjaan itu tidak akan terselesaikan secara optimal.

D. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian yang menjadi acuan pada penelitian ini yang dipilih sebagai bahan pertimbangan penyusunan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

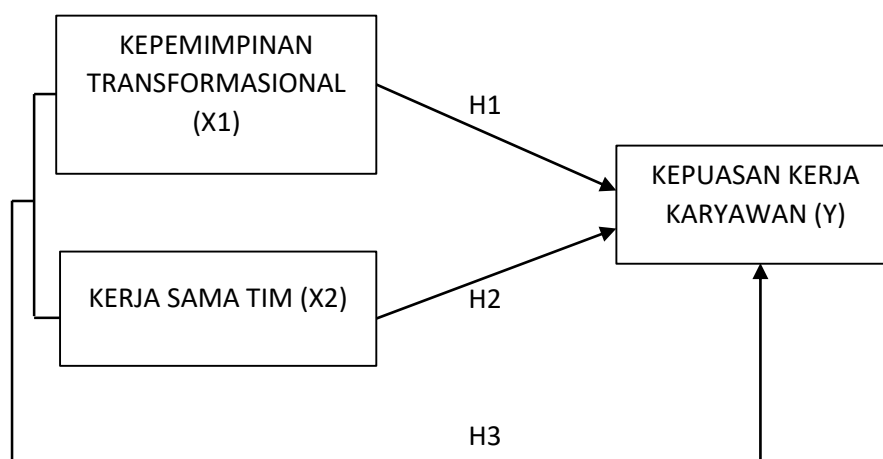
No	Peneliti	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Alfin Arifin Jurnal FEB Universitas Bahaudin Mudhary, Madura. Vol. 17, No. 2, 2020 : 186-193 ISSN : 2528-1127	Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	1) Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja. 2) Kerjasama tim memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja. 3) Kepemimpinan memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. 4) Kerjasama tim memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
2	Nana Triapnita, Darwin Lie, dan	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap	Regresi linier berganda	Hasil dari penelitian yang didapat yaitu bahwa adanya pengaruh

	Lora Ekana Nainggolan. E-Jurnal Unida Vol. 6, No. 3, 2020 : 181-192 ISSN: 2528-2948	Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara		yang positif dan signifikan antara kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai. Selain itu juga kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai dan kerjasama tim memberikan kontribusi yang kecil terhadap kepuasan kerja.
3	Samuel Novian Kilapong Jurnal EMBA Vol. 1, No.4, Desember 2013 ISSN : 2303-1174	Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprima Manado	Regresi linier berganda	1) Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional, self efficacy, self esteem secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tropica Cocoprima Manado. 2) Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tropica Cocoprima Manado.
4	Nur Mala Sari & Tony Susilo Wibowo Journal of Sustainability Business Research Vol. 2, No. 2, Juni 2021 ISSN : 2746-8607	Pengaruh Teamwork, Reward Punishment, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Swadaya Graha Gresik	Regresi linier berganda	Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel Teamwork, Reward punishment, dan pengembangan karir sangat berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Swadaya Graha Gresik.

5	Gita Fitrianti & Romat Saragih Jurnal Diversita Vol. 6, No. 2, Desember 2020 ISSN : 2580-6793	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Len Industri (PERSERO)	Regresi linier berganda	Berdasarkan uraian peneitian disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Len Industri (PERSERO) secara parsial dan simultan.
---	---	--	-------------------------	--

E. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dari teori yang sudah dipaparkan, maka model pengaruh setiap variabel yang ada pada penelitian ini akan dianalisis. Adapun faktor-faktor yang menciptakan kepuasan kerja karyawan yaitu kepemimpinan transformasional dan kerja sama tim. Berikut ini pengaruh antara kepemimpinan transformasional, kerja sama tim, dan kepuasan kerja karyawan menjadi kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 5
Kerangka Pemikiran

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah sebuah penelitian, dan rumusan masalah tersusun berbentuk pertanyaan (Sugiyono, 2018:63).

Hipotesis ini disusun berdasarkan uraian teori dan kerangka pemikiran yang sudah dijelaskan sebelumnya, yaitu tentang Kepemimpinan Transformasional (X1), Kerja Sama Tim (X2), dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Untuk menghubungkan variabel-variabel tersebut perlu dilakukan pengujian hipotesis, sebagai cara untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka dari itu pada penelitian ini dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Terdapat pengaruh kerja sama tim terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan kerja sama tim terhadap kepuasan kerja karyawan