

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam kegiatan suatu organisasi bisa dilihat dengan jelas bahwa salah satu sumber daya yang paling penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia di tingkat organisasi yang berbeda-beda dapat digunakan, dan biasanya masing-masing organisasi memerlukan perencanaan sendiri yang ditentukan sebelumnya. Organisasi di seluruh dunia sangat prihatin dengan pemahaman, mencari dan mengembangkan kepemimpinan. Terlepas dari jenis organisasi, kepemimpinan memainkan peran penting untuk membangun kinerja tinggi dalam sebuah tim. Seorang pemimpin akan menghadapi tantangan yang lebih besar dari sebelumnya karena kompleksitas lingkungan meningkat dan perubahan sifat organisasi. Jika kita melacak kembali kedalam sejarah jelas bahwa, menjadi pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menarik keluar perubahan kaitannya dengan tuntutan dalam lingkungan.

Pada Era saat ini tidak hanya tuntutan yang memiliki keunggulan kompetitif dan profitabilitas yang berkelanjutan yang harus diperhatikan, tetapi juga harus memelihara standar etika, sesuai dengan komitmen kerja serta membangun lingkungan kerja yang aman dan adil.

Zhu *et al.*, (2005), dalam Riaz and Haider (2010), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah salah satu elemen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Bertanggung jawab untuk pengembangan dan pelaksanaan keputusan organisasi strategis, pemimpin harus memperoleh, mengembangkan dan menyebarkan sumber daya organisasi secara optimal dalam rangka untuk membawa keluar produk dan layanan terbaik demi kepentingan perusahaan dari para pemangku kepentingan. Singkatnya,

kepemimpinan efektif adalah penyebab utama keunggulan kompetitif untuk setiap jenis organisasi.

Boseman (2008), dalam Riaz and Haider (2010), menyatakan bahwa pemimpin diberikan kesempatan untuk memimpin, bukan karena mereka diangkat oleh manajer senior, tetapi mereka memimpin karena mereka dianggap dan diterima oleh pengikut sebagai pemimpin. Faktanya seorang pemimpin harus memberikan pengikut apa yang dibutuhkan untuk membuat mereka lebih produktif dan melanjutkan ke visi perusahaan secara bersama. Tetapi jika para pemimpin gagal untuk memberikan apa yang dijanjikan sebelumnya, itu berarti ketidakpercayaan dan pemotivasian pemimpin itu salah. Dengan demikian seorang pemimpin perlu difokuskan pada kebutuhan pengikutnya baik di dalam dan di luar organisasi untuk menjaga mereka bergerak maju secara konsisten. Kualitas utama lain dari pemimpin adalah "selalu memiliki pandangan ke depan". Pemimpin dapat mengantisipasi kemungkinan yang terjadi dimasa depan dan merencanakan strategi alternatif untuk memenuhi ketidakpastian.

Han *et al.*, (2005), dalam Farahdod (2014), menyatakan bahwa manajer puncak, manajer menengah, dan juga tenaga kerja di tingkat organisasi yang lebih rendah semua dianggap sebagai sumber daya manusia. Oleh karena itu, organisasi berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja di tingkat organisasi yang berbeda sesuai dengan harapan mereka dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini, jelas bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja memiliki tingkat yang berbeda juga. Clark dan Hartline (2009), dalam Farahdod (2014), menyatakan bahwa banyak penelitian yang telah berusaha untuk mengidentifikasi dan mengukur dampak dari faktor yang berbeda pada kepuasan kerja. Misalnya, etika, nilai-nilai budaya, serta praktek HRM. Hal-hal tersebut merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Namun, dalam rangka untuk

fokus pada tenaga kerja di tingkat organisasi yang lebih rendah, peran gaya kepemimpinan adalah sangat penting dalam kepuasan kerja karyawan. Kennerly (1989), dalam Farahdod (2014), menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dan gaya kepemimpinan adalah unsur utama yang mempengaruhi efektivitas organisasi. Kepemimpinan dikenal sebagai salah satu aspek penting dari kepuasan kerja dari karyawan. Hal ini dapat sepenuhnya mempengaruhi dedikasi dan motivasi karyawan. Salah satu industri penting di setiap negara adalah industri manufaktur yang menyedot atau mempekerjakan sebagian besar warga negara.

Dalam praktik sumber daya manusia, salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai pada suatu organisasi atau perusahaan dapat dilakukan dengan meningkatkan peran kepemimpinan. Kepemimpinan pada beberapa penelitian terbukti dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi. Kepemimpinan mempunyai peranan yang dominan untuk meningkatkan produktivitas kerja pada tingkat individual, tingkat kelompok, maupun tingkat organisasi. Gibson et al., (1997), dalam Rosnani (2012), menyatakan bahwa peranan pemimpin sangat diperlukan dalam usaha menetapkan tujuan, mengalokasi sumber daya yang langka, memfokuskan pelatihan pada tujuan-tujuan perusahaan, mengkoordinasikan perubahan-perubahan yang terjadi, membina kontak antar pribadi dengan pengikutnya, dan menetapkan arah yang benar atau yang paling baik bila kegagalan terjadi. Pentingnya peranan pemimpin tersebut, telah menempatkan kepemimpinan menjadi satu fenomena yang kompleks. Salah satu pendekatan yang terbaru dan paling populer untuk kepemimpinan yang telah menjadi fokus banyak penelitian sejak awal tahun 1980-an, adalah pendekatan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah bagian dari paradigma “Kepemimpinan Baru”. Bryman (1992), dalam Northouse, (2013:175), memberi perhatian pada elemen kepemimpinan yang

lebih karismatik dan lebih peka. Dalam analisis artikel yang diterbitkan dalam *Leadership Quarterly*, Low and Gardner (2001), dalam Northouse (2013:175), mendapati bahwa sepertiga dari penelitian adalah tentang kepemimpinan transformasional atau kepemimpinan karismatik. Antonakis (2012), dalam Northouse (2013:175), mendapati bahwa sejumlah makalah dan kutipan dilapangan telah berkembang dengan semakin pesat, tidak hanya dalam bidang tradisional seperti manajemen dan psikologi sosial, tetapi dalam bidang lain, seperti keperawatan, pendidikan, dan rekayasa industri. Bass dan Riggio (2006), dalam Northouse (2013:175), menyatakan bahwa popularitas kepemimpinan transformasional, memenuhi kebutuhan kelompok kerja dimasa sekarang yang memerlukan inspirasi dan pemberdayaan agar berhasil dimasa-masa yang tidak pasti. Intinya, banyak akademisi mempelajari kepemimpinan transformasional, dan hal itu mendominasi penelitian kepemimpinan pada saat ini.

Seperti yang telah dinyatakan diatas secara tersirat oleh para peneliti, kepemimpinan transformasional adalah proses mengubah perilaku karyawan pada suatu perusahaan. Dalam keterkatitannya dengan emosi, nilai, etika, standart, dan tujuan jangka panjang. Kepemimpinan transformasional mencakup pengaruh luar biasa yang menggerakkan pengikut untuk mencapai lebih dari apa yang biasanya diharapkan dari mereka. Sebagai pendekatan yang utuh, kepemimpinan transformasional bisa digunakan untuk menggambarkan kepemimpinan dalam cakupan yang luas, dari upaya yang sangat spesifik untuk mempengaruhi pengikut pada tingkatan satu-lawan-satu, ke upaya yang sangat luas untuk mempengaruhi seluruh organisasi dan bahkan seluruh budayanya. Walaupun pemimpin transformasional memainkan peran penting dalam menyebabkan perubahan, pengikut dan pemimpin terikat bersama dalam proses transformasi.

Dalam hal ini peneliti akan meneliti tentang kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang akan diteliti adalah kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui dan memahami gaya kepemimpinan yang secara langsung memberikan dampak positif kepada karyawan dan memberikan kontribusi yang besar terhadap kepuasan kerja dari karyawan. Jika kepuasan kerja tercipta akan timbulnya suatu suasana kerja yang nyaman yang menimbulkan dampak kepada peningkatan kinerja karyawan yang baik. Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena apa pun organisasinya kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam penelitian ini, subyek yang akan digunakan PT. Semesta Raya Abadi Jaya. Perusahaan ini mulai beroperasi pada tahun 1986 sebagai produsen plastik houseware dengan produk kualitas terbaik, desain yang unik dan ketepatan waktu pengiriman. PT. Semesta Raya Abadi Jaya membangun reputasi perusahaan yang sederhana namun tangguh karena produk tersebut dan bisa menjadi keandalan sebagai perusahaan manufaktur plastik yang telah ada. Setelah 10 tahun, perusahaan ini mengeksplorasi peluang bisnis baru dengan memperluas pasar di luar negeri seperti Malaysia, Dubai, dll. Perusahaan dengan cepat mulai membangun dasar yang kuat untuk memegang bisnis peralatan rumah tangga plastik dengan melibatkan sumber daya manusia yang paling berbakat, memasang pemodelan baru, dan membangun fasilitas pabrik yang berorientasi masa depan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas produk. Ada prestasi yang telah

dicapai oleh perusahaan yaitu mencapai ISO 9001 pada tahun 2008, dan dilakukan sertifikasi perusahaan pada tahun 2006 oleh ISO 9001. Copyright © PT. Semesta Raya Abadi Jaya (2012).

Dalam perkembangan global yang sangat cepat ini saya melihat beberapa permasalahan perusahaan di PT. Semesta Raya Abadi Jaya yang menjadi subjek penelitian saya, seperti kurangnya peran atasan terhadap bawahannya. Jadi banyak hal yang memungkinkan terjadinya benturan pendapat antara atasan dan bawahannya. Disisi lain karyawan merasa tidak begitu nyaman akan hal tersebut sehingga, sering menimbulkan beberapa masalah dalam perusahaan seperti adanya complain dari pelanggan akan barang yang telah diproduksi dan kecacatan produk yang harus diretur kembali. Hal tersebut pastinya sangat merugikan perusahaan. Karena memungkinkan terjadinya beberapa perubahan yang terjadi diperusahaan seperti banyaknya karyawan baru dan tidak tampak tegasnya kepemimpinan ditingkat bawah, karena adanya sesuatu yang seakan-akan memanipulasi ketegasan para pemimpin sehingga gaya kepemimpinan yang dilakukan kurang begitu nampak. Oleh karena itu, sebuah perusahaan seharusnya melakukan pendekatan–pendekatan antara atasan atau pimpinan kepada karyawan sehingga timbul rasa kebanggaan karyawan terhadap perusahaan. Jika hal tersebut dilakukan secara efektif, maka kepuasan kerja dan kinerja karyawan akan meningkat, selain itu karyawan akan lebih termotivasi dalam pengembangan perusahaan. Karyawan yang merasa nyaman akan melakukan hal yang terbaik bagi perusahaan dan menimbulkan suasana kerja yang baik. Kepuasan karyawan memungkinkan perusahaan untuk terus berkembang kearah yang lebih serta dikenal oleh masyarakat baik didalam maupun diluar negeri.

Pemaparan di atas merupakan alasan penulis untuk meneliti lebih lanjut tentang gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kepuasan kerja

dan kinerja karyawan. Untuk itu peneliti mengangkat hal tersebut kedalam sebuah judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Semesta Raya Abadi Jaya Gresik ”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Semesta Raya Abadi Jaya?
2. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Semesta Raya Abadi Jaya?
3. Apakah Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Semesta Raya Abadi Jaya?
4. Apakah Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Semesta Raya Abadi Jaya?
5. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Semesta Raya Abadi Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Semesta Raya Abadi Jaya.
2. Untuk Menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Semesta Raya Abadi Jaya.
3. Untuk Menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Semesta Raya Abadi Jaya.
4. Untuk Menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan PT. Semesta Raya Abadi Jaya.
5. Untuk Menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Semesta Raya Abadi Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian ini, memberi manfaat pemahaman terhadap : Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Karyawan, dan Kinerja Karyawan.
2. Manfaat Praktis
Dengan mengetahui Kepuasan Kerja Karyawan yang dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Transformasional saya bisa mengerti dampak – dampak yang dapat ditimbulkan dan bisa menjadi acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Penyusunan dan penulisan hasil penelitian yang dilakukan mempunyai sistematika sebagai berikut:

BAB 1 Pendahuluan

Pada bab ini diuraikan mengenai : latar belakang yang terdiri dari 4 gagasan (fenomena judul, teori yang melatar belakangi judul, penelitian terdahulu, dan alasan mengapa judul penting untuk diteliti), rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 Tinjauan Teori

Pada bab ini menjabarkan teori yang melandasi penelitian ini dan beberapa penelitian yang terdahulu yang telah diperluas dengan referensi atau keterangan tambahan yang dikumpulkan selama pelaksanaan penelitian.

BAB 3 Metode Penelitian

Bab ini terdiri dari jenis penelitian, identifikasi variable, definisi operasional, data dan sumber data, alat pengukuran data, populasi dan sampel, Metode pengambilan sampel, dan teknik analisis data.

BAB 4 Analisis Pembahasan

Bab ini berisi tentang hasil analisis yang diperoleh secara rinci disertai dengan langkah-langkah analisis data yang dilakukan dan pembahasan yang diperlukan.

BAB 5 Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian ini dan saran yang ditunjukkan bagi beberapa pihak, khususnya bagi peneliti selanjutnya.