

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam lingkungan yang kompetitif saat ini, organisasi berkembang secara global dan menghadapi banyak tantangan untuk memenuhi mereka mengejar tujuan dan menjadi lebih sukses dari orang lain. Karena itu untuk mencapai tujuan perusahaan dan tujuan karyawan, hal ini bukanlah pekerjaan yang mudah dilakukan, karena efektivitas seorang pemimpin diukur dari kinerja dan kepuasan karyawan terhadap pimpinannya. Banyak studi mengenai kepemimpinan yang dibahas oleh para peneliti. Analisis awal tentang kepemimpinan, dari tahun 1900-an hingga tahun 1950-an, memfokuskan perhatian pada perbedaan karakteristik antara pemimpin (*leaders*) dan pengikut/karyawan (*followers*). Dari hasil penelitian pada periode tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat satu pun sifat atau watak atau kombinasi sifat atau watak yang dapat menerangkan sepenuhnya tentang kemampuan para pemimpin, maka perhatian para peneliti bergeser pada masalah pengaruh situasi terhadap kemampuan dan tingkah laku para pemimpin.

Menurut Wijaya (2005) asumsi yang mendasari kepemimpinan transformasional adalah setiap orang akan mengikuti seseorang yang dapat memberikan mereka inspirasi, mempunyai visi yang jelas , serta cara dan energi yang baik untuk mencapai sesuatu tujuan baik yang besar. Bekerjasama dengan seorang pemimpin transformasional dapat memberikan suatu pengalaman yang berharga, karena pemimpin transformasional biasanya akan selalu memberikan semangat dan energi positif terhadap segala hal dan pekerjaan tanpa kita menyadarinya.

Kepemimpinan transformasional sangat diperlukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi yang terus menerus belajar. Kepemimpinan transformasional sebagai sebuah proses yang padanya para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Para pemimpin transformasional menimbulkan kesadaran dari para pengikut dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan dan kemanusiaan.

Seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugas yang diperintahkan tanpa paksaan sehingga bawahan secara sukarela akan berperilaku dan berkinerja sesuai tuntutan organisasi melalui arahan pimpinannya. Kepemimpinan transaksional dan transformasional dikembangkan oleh Bass *et al* (2003) bertolak dari pendapat Maslow tentang tingkatan kebutuhan manusia. Menurut teori hierarki kebutuhan tersebut, kebutuhan bawahan lebih rendah seperti kebutuhan fisik, rasa aman dan pengharapan dapat terpenuhi dengan baik melalui penerapan kepemimpinan transaksional. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan.

Kepuasan kerja dapat di definisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang. Penelitian menunjukan bahwa tingkat kepuasan mengalami banyak perubahan, bergantung pada segi kepuasan kerjanya, secara rata-rata individu merasa puas dengan keseluruhan pekerjaan mereka, dengan kerjaan itu sendiri, serta dengan pengawas dan rekan kerja mereka Robbins dan Judge (1998 : 99- 109). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan

oleh karyawan yang bersangkutan (Mahesa,2010). Sedangkan menurut Luthans (2006) dalam Mahesa (2010) kepuasan kerja dapat dipahami melalui tiga aspek. Pertama, kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap kondisi lingkungan pekerjaan. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja. Ketiga, kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh setiap pekerja. Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Temuan hasil studi tentang kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja Lawler dan Porter (1969) dalam Engko (2006).

Penelitian topik serupa pernah dilakukan oleh Paracha *et al* di Pakistan pada tahun 2012. Penelitian tersebut menghasilkan adanya pengaruh signifikan antara “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan dan Peran Mediasi Terhadap Kepuasan Kerja” Studi dari sekolah swasta (pendidik) di Pakistan.

Peneliti memilih menggunakan variabel Kepemimpinan Transformasional , Kepemimpinan Transaksional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Dipilihnya perusahaan PT. Tohitindo Multi Craft Industries di Krian karena perusahaan tersebut mempunyai $\pm$ 250 orang karyawan dan mengalami peningkatan dari Perusahaan kecil bisa menjadi induk perusahaan serta membuka anak perusahaan. Objek karyawan dipilih karena karyawan dianggap sebagai penggerak atau aset yang dimiliki

perusahaan yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dari pemimpin perusahaan tersebut. Bagi perusahaan, kinerja yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi perusahaan. Dalam sumber daya manusia, perusahaan akan meningkatkan dan mempertahankan kinerja dengan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional yang dimiliki perusahaan agar kinerja karyawan terus membaik.

Berpijak pada uraian di atas inilah akan dilakukan penelitian yang mencoba untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja di **PT. Tohitindo Multi Craft Industries Krian** dengan judul : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Tohitindo Multi Craft Industries Krian**

1.2 Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja karyawan di PT. Tohitindo Multi Craft Industries Krian?
2. Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja karyawan di PT. Tohitindo Multi Craft Industries Krian?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Tohitindo Multi Craft Industries Krian?

4. Apakah Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Tohitindo Multi Craft Industries Krian?
5. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Tohitindo Multi Craft Industries Krian?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap Kepuasan kerja karyawan di PT. Tohitindo Multi Craft Industries Krian.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap Kepuasan kerja karyawan di PT. Tohitindo Multi Craft Industries Krian.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. Tohitindo Multi Craft Industries Krian.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan di PT. Tohitindo Multi Craft Industries Krian.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tohitindo Multi Craft Industries Krian.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

Manfaat akademis dari penelitian ini yaitu:

1. Memperkuat teori tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.
2. Mengetahui dan menganalisis dengan jelas pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Memberikan informasi sebagai bahan kajian kepada industri yang ingin meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
2. Sebagai bahan referensi untuk bahan peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Dari Penyusunan hasil penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Di PT. Tohitindo Multi Craft Industries sehingga dapat dilaporkan dengan format diantaranya sebagai berikut:

BAB 1. PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dibahas tentang latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika skripsi.

BAB 2. TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang penelitian terdahulu, landasan teori gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan

transaksional, kepuasan kerja, kinerja karyawan dan hipotesis penelitian.

BAB 3. METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai cara untuk melakukan kegiatan penelitian, antara lain : desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, teknik analisis data, dan prosedur pengujian hipotesis.

BAB 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum PT. Tohitindo Multi Craft Industries, tampilan data yang didapat dari hasil penelitian, analisis dan pembahasan, pengujian hipotesis serta pembahasan hasil penelitian.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab akhir yang berisi tentang simpulan secara umum dari analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya. Disamping itu juga disertakan saran yang dapat digunakan sebagai masukan dan dasar dalam penelitian selanjutnya