BAB I

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang sudah sangat modern seperti sekarang ini, sudah banyaknya berdiri organisasi yang fleksibel (*Opened-system*), sehingga dapat menyesuaikan perubahan-perubahan dengan cepat dan efektif guna dapat bersaing dengan organisasi lainnya. Organisasi Menurut Robbins (dalam Wijayanty, 2018) sebuah organisasi yang dikelola secara efektif, antara lain akan tercermin dari kontribusi pegawai dalam bentuk kinerja, tingkat kemangkiran yang rendah, tingkat perpindahan pegawai yang rendah, dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Salah satu faktor untuk menghadapi era globalisasi yang modern ini yaitu sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas. Dikarenakan Sumber daya manusia berperan sangat penting dalam lingkup perusahaan sebab manusia merupakan salah satu roda penggerak dari seluruh aktivitas perusahaan (dalam Suyuthi, dkk., 2015). Oleh karena itu sebuah keberhasilan dari suatu organisasi yaitu dikarenakan adanya pengelolaan sumber saya manusia yang tepat.

Pengelolaan sumber manusia yang tepat dapat dilakukan oleh seorang pemimpin. Melalui sistem kepemimpinan yang tepat maka sebuah organisasi atau perusahaan akan berkembang dengan pesat. Menurut Bass (dalam Rusdiyanto & Riani, 2015) mengemukakan kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang memperlakukan bawahan untuk mendapat sanksi/hukuman atau hadiah dalam

pelaksanaan tugas/perintah. Rivai (dalam Awaru & Ernawati, 2015), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dan tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.

Sebuah riset studi yang digagas oleh Dale Canergie bahwa hanya 28 persen karyawan di Indonesia yang berniat bertahan dalam jangka waktu yang panjang diperusahannya. Studi ini mengungkapkan bahwa hanya 17 persen karyawan yang mengaku puas dengan pekerjaan mereka dan riset memperlihatkan bahwa kepuasan tersebut kuat dipengaruhi perilaku atasan. Lantas, bagaimana kepemimpinan yang efektif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan? Menurut Dale Carnegie, ada beberapa perilaku atasan yang mempengaruhi kepuasan karyawan, seperti kesediaan memberi apresiasi serta pujian yang tulus kepada karyawan, kesediaan mengakui kesalahan, dan mau menghargai kontribusi karyawan terbukti, atasan yang menunjukkan perilaku tersebut mampu meningkatkan kepuasan karyawan hingga lebih dari dua kali lipat, 36 persen (lifestyle.kompas.com).

Berdasarkan studi kasus di Dale Carnegie, Peneliti hendak meneliti tentang kepuasan kerja di UD. X yang berada di Kota Medan, yang merupakan perusahaan dalam bidang cat sebagai yang memproduksi, *trading*, dan distribusi. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa subyek mengatakan pemimpin cenderung memberikan imbalan ketika karyawan melakukan tugas dengan baik dan terkadang mengawasi untuk mencengah terjadinya kesalahan. Selain itu, pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuannya misalnya karyawan hanya dapat memproduksi 100 kaleng cat dalam waktu 50 menit akan tetapi terkadang karyawan

diminta untuk memproduksi 100 kaleng cat dalam waktu 30 menit sehingga membuat subyek merasa beban kerja yang diterima berlebihan.

Umumnya individu yang bekerja pasti ingin mendapatkan kepuasan dalam tempatnya bekerja. Luthans (dalam Pranata, dkk., 2018) mengemukakan kepuasan kerja ialah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka dan untuk memberikan hal-hal yang mereka anggap penting bagi perusahaan. Jadi kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Menurut Anthony (dalam Areros & Wonok, 2015) ada 5 aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu : 1. Pekerjaan itu sendiri *(work itself),* setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing; 2. Menghargai pekerjaan bawahannya, artinya bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagi figure aya/ibu/teman dan sekaligus atasannya; 3. Teman sekerja *(workers),* merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai lain; 4. Promosi (*promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja; 5. Gaji atau upah *(pay),* merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Berdasarkan hasil penelitian yang ada, menunjukan bahwa kepuasan kerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasan. Salah satu hasil penelitan Wijayanty (2018) yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja anggota Polri di Polres

Tanjung Jabung Barat" menyatakan adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian lainnya oleh Oktavia dan Moerkardjono (2015) mendapatkan hasil bahwa Berdasarkan hasil uji korelasi terhadap gaya kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan nilai korelasi r= 0,632, p<0,05 yang termasuk dalam kriteria kuat. Hasil ini menunjukkan apabila karyawan mempersepsikan atasan dengan praktik gaya kepemimpinan transaksional yang tinggi, maka kepuasan kerja karyawan tersebut juga akan tinggi

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa sebuah gaya kepemimpinan akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Bass (dalam Fariq, dkk., 2017) gaya kepemimpinan transaksional berfokus pada pertukaran yang terjadi antara pemimpin dan pengikut. Pemimpin transaksional cenderung untuk fokus pada tugas penyelesaian dan kepatuhan karyawan dan para pemimpin ini mengandalkan imbalan organisasi dan hukuman untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Bass (dalam Susanto, 2018) kepemimpinan transaksional terdiri dari tiga komponen atau indikator, yaitu : 1. *Contingent Reward*, artinya pemimpin menjanjikan imbalan kepada para pegawai untuk kinerja yang baik dan pemimpin menghargai prestasi kerja; 2. *Management By Exception (active*), artinya mengawasi pelaksanaan tugas pekerjaan pegawainya agar mereka tidak membuat kesalahan-kesalahan atau agar mereka tidak gagal dalam melaksanakan pekerjaan, atau agar kesalahan dan kegagalan pegawai dapat secepatnya diketahui untuk diperbaiki; 3.

Management By Exception (passive), artinya melakukan tindakan setelah terjadi kegagalan pegaai untuk mencapai tujuan, atau setelah benar-benar timbul masalah yang serius.

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, maka muncul rumusan masalah yaitu apakah gaya kepemimpinan transaksional mempengaruhi kepuasan kerja karyawan? Dengan tujuan penelitian ini adalah untuk menganalis apakah gaya kepemimpinan transaksional mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan diatas, maka peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai "Pengaruh Kepuasan Kerja ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Transaksional pada Karyawan di UD. X Medan" dengan hipotesa yang diajukan peneliti yaitu adanya hubungan positif yang searah antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja karyawan dengan asumsi semakin tinggi gaya kepemimpinan transaksional maka semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawan sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan transaksional maka semakin rendah juga kepuasan kerja karyawan.