

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era Revolusi Industri 5.0, perkembangan sektor industri tidak hanya terpusat pada kemajuan teknologi, tetapi juga pada peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai elemen penting dalam mewujudkan transformasi industri yang berkelanjutan (Ismail, 2022). Sumber daya manusia (SDM) dianggap sebagai aset strategis yang berperan kunci dalam menentukan pencapaian tujuan serta keberhasilan perusahaan (Silalahi, 2022).

Sebagai bentuk organisasi yang memiliki visi dan misi jelas, perusahaan sangat memerlukan SDM yang kompeten dan berkinerja tinggi guna mendukung kelancaran operasional dan pencapaian tujuan usaha (Gomes, 2021). Dalam menghadapi tantangan persaingan global serta kompleksitas era Revolusi Industri 5.0, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional demi meraih keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Junaidi dkk., 2023). Kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam mengukur kualitas SDM sekaligus sebagai indikator pencapaian target perusahaan secara keseluruhan. Oleh sebab itu, penting bagi para pemimpin dan manajer organisasi untuk memahami secara mendalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu (Ridwan & Hamelinda, 2017). Salah satu faktor strategis yang berdampak langsung terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki peran signifikan dalam menciptakan suasana kerja yang produktif, memotivasi pegawai, serta mengarahkan para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Soebagiyo dkk., 2021).

Kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai alat pengontrol, melainkan juga sebagai sumber inspirasi, motivator, dan pemberi arahan dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam konteks organisasi modern, dua gaya kepemimpinan yang menonjol adalah kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional, yang masing-masing memiliki karakteristik dan pengaruh berbeda terhadap kepuasan serta kinerja karyawan.

Kepuasan kerja menggambarkan perasaan senang atau tidak senang individu terhadap pekerjaan yang dilakukan, yang tercermin dari sikap dan pengalamannya di lingkungan kerja (Handoko, 2020). Hal ini berperan penting dalam pengembangan SDM pada suatu organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kenyamanan karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh persepsi terhadap berbagai aspek pekerjaan tersebut (Robbins, 2021).

Gaya kepemimpinan transformasional mendorong karyawan untuk melampaui target yang ditetapkan dengan cara: (1) Meningkatkan kesadaran terhadap nilai dan visi organisasi, (2) Mengutamakan kepentingan tim dibandingkan kepentingan pribadi, dan (3) Memotivasi karyawan untuk mencapai kebutuhan yang lebih tinggi (Mattayang, 2019). Pemimpin transformasional mampu menggerakkan tim untuk mencapai hasil yang lebih dari ekspektasi demi kesuksesan organisasi (Muhammad, 2021). Hasil penelitian Wulandari (2018) dan Asriani (2020) membuktikan bahwa semakin tinggi penerapan gaya ini, maka tingkat kepuasan kerja karyawan pun semakin meningkat.

Di sisi lain, gaya kepemimpinan transaksional menekankan kejelasan dalam pembagian tugas, peran, dan sistem penghargaan (Robbins, 2021). Gaya ini mendorong karyawan bekerja lebih efektif untuk mencapai target organisasi (Andi, 2023). Penelitian Alvin (2021) juga menunjukkan bahwa gaya ini memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja.

Selain itu, budaya kerja positif dan keterlibatan karyawan yang tinggi menjadi faktor kunci dalam kesuksesan jangka panjang.

Berdasarkan uraian di atas, maka penting meneliti "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan di Kebun Aek Torop PTPN IV Regional I."

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini masih belum optimal sehingga kepuasan kerja karyawan masih rendah.
2. Masih rendahnya efektivitas komunikasi antara pimpinan dan karyawan sehingga masih harus ditingkatkan agar instruksi kerja dapat dijalankan dengan baik dan karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang diinginkan.
3. Masih rendahnya kinerja karyawan karena kepuasan kerja yang masih belum maksimal dirasakan.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

4. Gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini masih belum optimal sehingga kepuasan kerja karyawan masih rendah.
5. Masih rendahnya efektivitas komunikasi antara pimpinan dan karyawan sehingga masih harus ditingkatkan agar instruksi kerja dapat dijalankan dengan baik dan karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang diinginkan.

6. Masih rendahnya kinerja karyawan karena kepuasan kerja yang masih belum maksimal dirasakan.

1.4 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen yang diteliti hanya variabel gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional saja.
2. Variabel dependen yang diteliti hanya kinerja saja.
3. Variabel mediasi yang diteliti hanya kepuasan kerja saja.
4. Penelitian hanya dilakukan di satu unit perkebunan saja.

1.5 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan di Kebun Aek Torop PTPN IV Regional I?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan di Kebun Aek Torop PTPN IV Regional I?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Kebun Aek Torop PTPN IV Regional I?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Kebun Aek Torop PTPN IV Regional I?

1.6 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan di Kebun Aek Torop PTPN IV Regional I?
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan di Kebun Aek Torop PTPN IV Regional I?
3. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan di Kebun Aek Torop PTPN IV Regional I?
4. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan di Kebun Aek Torop PTPN IV Regional I?

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini yaitu dapat memperkaya referensi mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan serta kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai sumber bacaan bagi mahasiswa, sumber bahan ajar bagi dosen dan juga sumber referensi dan pembandingan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang sama dengan topik penelitian ini.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai bahan informasi dan evaluasi bagi pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinannya di sebuah organisasi agar dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak pada kinerja dan loyalitas karyawan.