

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Transportasi merupakan elemen penting dalam kehidupan masyarakat saat ini. Tanpa adanya transportasi seluruh kegiatan akan sulit untuk dilakukan, maka dari itu transportasi harus dikelola sedemikian rupa agar segala kegiatan dapat berjalan dengan lancar. Salah satu perusahaan transportasi masal milik BUMN yang menjadi sorotan masyarakat saat ini adalah PT. Kereta Api Indonesia sebagai salah satu instansi yang diperlukan masyarakat haruslah dapat diukur kinerjanya. Menurut Wibowo (2016) pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek penting yang berkaitan dengan sumber daya manusia seperti kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja.

Maka dari itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan serius bagi manajemen perusahaan karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang terlibat dalam perusahaan. Kinerja pegawai merupakan aset atas keberhasilan atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Namun dalam perjalanannya, perusahaan sering menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola sumberdaya manusianya. Salah satunya adalah terkait dengan kepuasan atau ketidakpuasan kerja dari para pegawainya. Manajemen harus senantiasa memperhatikan faktor-faktor yang mendorong pegawai bekerja dengan produktif untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya dengan cara memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Dengan memperhatikan faktor kepuasan kerja karyawan, maka pegawai dalam bekerja akan senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa serta mempunyai semangat kerja yang tinggi. Dampak kepuasan kerja dapat meningkatkan performa kerja pegawai Javeed et al (2014). Namun sebaliknya, jika seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Sikap yang positif dari kepuasan kerja ialah disaat pegawai merasakan kepuasan kerja yang tinggi maka akan tinggi pula kinerja yang ia hasilkan Utami (2012). Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai maka kinerja yang ia hasilkan akan semakin tinggi dikarenakan dedikasi dan loyalitas yang ia berikan kepada pekerjaan/organisasi lebih tinggi yang diakibatkan dari rasa puas yang ia rasakan.

Salah satu gaya kepemimpinan yang populer saat ini ialah kepemimpinan transformasional. Menurut Bass (1985), dalam gaya kepemimpinan transformasional, pemimpin mendorong pengikutnya untuk fokus pada tujuan organisasi dan tim. Selain itu, mereka mencari cara untuk memuaskan pengikut mereka lebih tinggi berdasarkan kebutuhan. Bass

(1985), sedangkan kepemimpinan transformasional menunjukkan *Intellectual inspiration* dan *individual reflection*, sedangkan kepemimpinan transaksional tidak.

Pemimpin harus mampu menciptakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan dunia kerja karyawannya. Selain itu motivasi kerja menjadi pendukung upaya peningkatan kualitas kerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2015) motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai keTinggian, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Upaya inilah yang membuat bawahan merasa memiliki tanggungjawab dan merasa dirinyadilibatkan didalam organisasi atau perusahaan. Motivasi yang muncul disini diperoleh dari adanya rasa di dalam setiap individu bawahan atau pegawai akan tanggungjawab yang diaemban, untuk dijalankan dengan sebaik mungkin.

Untuk mencapai tujuan organisasi pegawai dituntut untuk memaksimalkan kinerja pegawai yang dimiliki adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatupersaingan global yang sering berubah. Menurut Belo (2014), pada hakekatnya penilaian kinerja karyawan yang merupakan kegiatan manajemen SDM aadalah suatu proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh seorang pekerja yang memiliki hak-hak asasi yang dilindungi.

Gaya kepimpinan yang baik dan tepat akan menimbulkan sebuah motivasi kerja yang juga baik bagi para karyawannya. Sukses atau tidaknya

pegawai dalam prestasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya Candra (2013). Gaya kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, Knicki dan Kreitner (2014).

Selain itu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah dalam mencapai tujuan yakni dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Priansa (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang /suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atausebagai presepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Tabel 1. 1 Research Gap

Penelitian	Variabel	Hasil
Fitri Nurhidayah (2015)	Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan	Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan
Bagus Dhermawan (2012)	Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan
B. Maptuhah Rahmi (2013)	Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja	Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja
Febrian Kurnia Akbar (2013)	Motivasi terhadap Kepuasan Kerja	Motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja
Raja Bahrial Akbar (2013)	Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kepeuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

PT. Kereta Api Indonesia (persero) Daop 6 Yogyakarta merupakan perusahaan yang bergerak di transportasi masal yaitu kereta Api. Adapun fenomena yang muncul di PT.Kereta Api Indonesia (persero) Daop 6 Yogyakarta masih terdapat beberapa pegawai yang masih belum tepat waktu dalam hal kehadiran jam masuk kerja, pegawai sering mengulur waktu istirahat yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya, dan kurangnya motivasi kerja terhadap pegawai membuat kinerja pegawai menurun. Untuk itu, gaya kepemimpinan transformasional diharapkan bisa mengubah dan memberikan motivasi kerja sehingga kinerja karyawannya meningkat agar dapat memenuhi target dan tujuan dari perusahaan.

Sesuai dengan topik penelitian diatas, peneliti ingin menguji sejauh mana pengaruh kepemimpinan Transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Kereta Api Indonesia (persero) Daop 6 Yogyakarta. Peneliti memilih untuk meneliti variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja yang menjadi variabel yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, adanya fenomena dan pandangan literatur dengan teori yang berkaitan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT. Kereta Api (persero) Daop 6 Yogyakarta”*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dikemukakan sebelumnya, maka peneliti menarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT.KeretaApi Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerjaPT. Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta?
4. Apakah pengaruh motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta?
6. Apakah kepuasan kerja dapat mengintervensi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta?
7. Apakah kepuasan kerja dapat mengintervensi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indoensia Daop 6 Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Adapun perumusan masalah dan pertanyaan penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui apakah pengaruh motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta.
5. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta.
6. Untuk mengetahui apakahh kepuasan kerja dapat mengintervensi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta.
7. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dapat mengintervensi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indoensia Daop 6 Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat di jadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Selain itu penelitian ini dapat memberikan kontribusi kepada penelitian selanjutnya sebagai bahan refensi untuk penelitian yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian mengenai sejauh mana pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap, kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening maka akan diketahui faktor-faktor apa saja yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan untuk selanjutnya digunakan sebagai salah satu dasar pertimbangan dalam pengambilan referensi dan acuan dalam pengambilan keputusan. Sekaligus sebagai saran dan masukan kepada PT. Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta dalam hal memperhatikan tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.