

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia adalah salah satu faktor pendorong dalam menuju kesuksesan sebuah perusahaan, dalam menjalankan usahanya sebuah perusahaan membutuhkan manusia untuk melakukan kegiatan seperti melakukan produksi, pemasaran dan lain – lain. Perusahaan atau organisasi harus bisa mengatur manajemennya sebaik dan seefisien mungkin guna menghadapi dan menangani persaingan kompetitif di era seperti ini agar dapat bertahan dan terus berkembang. Menurut Robbins & Judge (2017) organisasi adalah suatu unit sosial yang terdiri dari dua orang atau lebih, dikoordinasikan secara sadar dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai suatu serangkaian tujuan organisasi.

Sebuah perusahaan atau organisasi bisnis akan sukses dan berkembang apabila perusahaan tersebut memiliki kemampuan dalam berkompetisi dengan perusahaan lainnya sehingga mampu mengatasi segala perubahan dan persaingan yang akan datang di masa mendatang. Demikian pula dengan kemajuan teknologi informasi yang semakin menuntut pekerja untuk memiliki kemampuan berkompetisi yang tinggi. Adapun beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan dan kepercayaan para pekerja dalam bekerja terhadap pemimpin.

Pemimpin adalah faktor penting dalam menjalankan sebuah perusahaan. Selain sebagai pihak untuk mengambil keputusan pemimpin juga merupakan faktor pendorong dalam menentukan seberapa besar kinerja karyawan. Kepemimpinan itu sendiri menggambarkan sebuah hubungan di antara pemimpin dengan yang dipimpin dan bagaimana cara seorang pemimpin menjalankan dan juga memberi arahan kepada para bawahan. Menurut Robbins & Judge (2017) kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi suatu

kelompok untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Seorang pemimpin itu sendiri dapat mempengaruhi perilaku para bawahan melalui pendekatan yang mereka terapkan dalam membentuk karakter seorang pengikut. Maka dari itu ,sebuah perusahaan sangat membutuhkan seorang pemimpin yang dapat menggerakkan keinginan pengikutnya untuk bergerak menuju perubahan untuk perusahaan atau organisasi dan pemimpin yang mampu menetapkan sasaran dan target agar tercapai.

Gaya kepemimpinan adalah usaha seseorang yang telah dipilih menjadi pemimpin untuk mencapai sasaran atau tujuan organisasi dengan memperlihatkan beberapa unsur keterampilan ,sifat ,sikap sehingga gaya kepemimpinan yang cocok dan efektif adalah gaya kepemimpinan yang dapat mendorong orang yang dipimpin untuk bergerak menuju perubahan menuju lebih maju dan selalu menumbuhkan sikap positif kepada pekerjaan di dalam perusahaan maupun organisasi itu sendiri. Robbins & Judge (2017) menyatakan ,kepemimpinan transformasional yang menitik beratkan pada individu adalah perilaku memberdayakan pengikut secara individu dengan tujuan mengembangkan ,meningkatkan kemampuan mereka dan agar mereka dapat meningkatkan efektivitas pada diri mereka sendiri. Pada tahun 2014 Roy Johan Agung Tucunan beserta temannya meneliti tentang “pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja karyawan” hasil kesimpulan yang didapat adalah menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja seorang karyawan termasuk salah satu faktor yang mendorong kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2009) karyawan yang merasa tidak senang atau kepuasannya tidak dipenuhi di dalam suatu pekerjaan cenderung akan mencari perusahaan lain dengan harapan perusahaan baru tersebut dapat memenuhi keinginannya sehingga karyawan itu puas. Saat ini kepuasan kerja yang menjadi fokus suatu perusahaan untuk

lebih diperhatikan. Karena karyawan yang memiliki motivasi dapat membantu karyawan untuk lebih giat dalam meningkatkan kinerja mereka pada sebuah perusahaan. Hal tersebut maka akan berdampak baik bagi perusahaan dikarenakan setiap hasil kinerja karyawan meningkat maka semakin efektif pula waktu dan hasil yang diperoleh oleh perusahaan tersebut. Kepuasan kerja itu sendiri adalah keadaan psikis yang menyenangkan dan dirasakan oleh pekerja di dalam lingkungan suatu pekerjaan dikarenakan terpenuhinya kebutuhan karyawan, Muzdalifah dalam Galih kurniawan (2019). Kepemimpinan transformasional bisa menciptakan suasana kerja nyaman dan positif dan membuat karyawan merasa puas yang pada akhirnya dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu unsur yang penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah pemimpin mampu memberikan arah bagi organisasi dan pengikut mengarah kepada pencapaian tujuan yang diinginkan. Sedangkan pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung mengerahkan usaha lebih dalam tugas mereka. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sifatnya individual, karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan faktor kritis guna dapat tetap mempertahankan individu untuk senantiasa memiliki kualifikasi yang baik. Aspek spesifik yang berhubungan dengan pemimpin, gaji, keuntungan, promosi, kondisi kerja, praktek perusahaan dan hubungan dengan rekan kerja. Diantara indikator-indikator penentu kepuasan kerja, kepemimpinan dipandang sebagai faktor penting. Kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada manajer dan gaya kepemimpinannya.

Saat ini banyak sekali organisasi atau perusahaan yang mengganti pegawai, entah disebabkan karena pergantian jadwal atau memang pensiun. Hal tersebut mengakibatkan kinerja

disuatu perusahaan menurun. Karena apabila ada pegawai baru maka kita harus memabantu dan memberikan arahan untuk bekerja di organisasi saat ini, tentunya hal tersebut akan membuat pegawai baru tersebut kinerjanya tidak secepat pegawai yang lama.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan mengetahui gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dan pengaruh kepuasan kerja guna mensukseskan visi misi sebuah perusahaan atau organisasi.

**Tabel 1. *Research gap* mengenai *transformasional leadership* dan kepuasan kerja**

Penulis, Tahun	Hasil	<i>Gap Research</i>
Vania, (2019)	Kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan	
Arthawan & Mujiati (2017)	Ada pengaruh signifikan positif terhadap transformasional dan kepuasan kerja	Penelitian ini memiliki keterbatasan generalisasi, dimana penelitian hanya dilakukan di LPD Kesiman. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan waktu dan tenaga sehingga tidak dapat meneliti pada perusahaan lainnya.
Djuraidi & Laily (2020)	Hasil ini menunjukkan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja	keterbatasan dalam penelitian ini ialah hanya dilakukan di satu tempat saja dan satu sampel saja.
Adiwantari <i>et al.</i> (2019)	Gaya kepemimpinan	Kuesioner yang diisi kurang akurat

	transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja kesehatan pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng.	jawabannya karena diisi dengan asal asalan.
Boamah <i>et al.</i> (2018)	Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja sehingga pemberdayaan struktural menjadi mediasi	Kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja .

***Research gap mengenai transformasional leadership dan kinerja karyawan***

Penulis, Tahun	Hasil	Gap Research
Arijanto dan Wulandari (2019)	Kepemimpinan transformasional memiliki hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Caillier (2014), kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Prabowo dan Noermijati (2018)	Kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,008 dan nilai uji statistic t sebesar 0,084 dan standar error sebesar 0,093.	Moelyanto (2009), Brown & Arendt (2010), Nugroho (2014), Indrayanto, et al (2014), dan Elgelal & Noermijati (2015), hasil penelitian mereka adalah bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

		<p>karyawan.</p> <p>Hasil penelitian bertolak dengan research gap dari Maharani, et al (2013), Muthuveloo, et al (2014), Rasool, et al (2015), Noermijati (2015) dan Akbar, et al (2016) yang memiliki hasil penelitian bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
Shan dan Iqbal (2017)	Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,	Antonakis & Robert J (2013) dan Lowa & Harner (2001), kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
Achmad Djuraidi Nur Laily (2020)	kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan	keterbatasan dalam penelitian ini ialah hanya dilakukan di satu tempat saja dan satu sampel saja.
Adiwantari <i>et al.</i> (2019)	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng	Kuesioner yang diisi kurang akurat jawabannya karena diisi dengan asal asalan.
Burhanudin & Kurniawan (2020)	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI cabang Purworejo, Jawa Tengah.	Kurangnya penelitian ini adalah tidak menggunakan longitudinal sehingga tidak bisa mengidentifikasi hubungan sebab akibat.

		Dan juga pada penelitian ini responden menilai tergantung dengan pemahaman dari item item secara asal dan tidak memberikan informasi yang sesungguhnya.
--	--	---

**Research gap mengenai kepuasan kerja dan kinerja karyawan**

Penulis, Tahun	Hasil	Gap Research
Rahmat Sabuharia <i>et al.</i> (2020)	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t statistik sebesar 4,032 dan nilai p 0,000	Keterbatasan penelitian ini adalah bahwa penelitian ini hanya berfokus pada hubungan fleksibilitas SDm, adaptasi budaya organisasi, kompetensi karyawan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
Purwadi <i>et al.</i> (2020)	Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Kota Samarinda
Dewi <i>et al.</i> (2018)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	
Adiwantari <i>et al.</i> (2019)	Kepuasan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng.	diduga masih ada variabel lain kuat mempengaruhi kinerja pegawai. Bagi peneliti lain diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan mengkaji variabel yang digunakan untuk penelitian ini serta

		subjek dan objek yang digunakan lebih luas dalam penelitian.
Deswara & Arifin (2019)	Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak non medis.	Menurut kontrak non medis ,kepuasan ialah faktor yang nilai persentasenya rendah daripada kepemimpinan transformasional.
Uus et al. (2012)	Hasil yang didapat pada penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja berpengaruh sedang dan signifikan terhadap Kinerja Dosen Universitas Singaperbangsa Karawang dengan nilai $r = 0,451$	Ada korelasi yang lemah antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

## B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kerja ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja ?

## C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan karyawan.
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja kerja.

3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja para karyawan.
4. Menganalisis pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### Manfaat teoritis

1. Bagi perusahaan : Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi pengembangan teori : Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan pertimbangan khususnya yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan.