

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) semakin diakui sebagai sumberdaya organisasi vital dan sentral di masa yang akan datang. SDM senantiasa melekat pada setiap sumberdaya organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumberdaya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, rasa dan karya. Satu-satunya sumberdaya yang memiliki ratio, rasa, dan karya. Semua potensi sumberdaya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Betapapun bagusnya perumusan tujuan dan rencana organisasi, sepertinya hanya akan sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusia di dalam organisasi terabaikan. Tercapainya tujuan lembaga atau organisasi hanya memungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada lembaga atau organisasi yang bersangkutan (Fajar dan Heru, 2010).

Dewasa ini kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu topik yang senantiasa menarik dan dianggap penting, baik oleh ilmuwan maupun praktisi, justru karena kepuasan kerja dipandang dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Setiap organisasi memiliki tujuan untuk mencapai kinerja

yang seoptimal mungkin. Peningkatan kinerja organisasi yang seoptimal mungkin tidak terlepas dari kepuasan kerja karyawan, sebagai salah satu faktor yang menentukan kinerja organisasi (Fajar dan Heru, 2010).

Berhadapan dengan usaha peningkatan kepuasan kerja karyawan, salah satu permasalahan dasar adalah bagaimana sebenarnya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Locke dalam Tondok dan Andarika (2004) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai emosi positif atau perasaan senang, sebagai hasil dari penilaian seorang karyawan terhadap faktor pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerjanya. Hal ini bersifat abstrak, sehingga tidak dapat diamati secara langsung (Berry dan Houston, 1993) dalam Tondok dan Andarika (2004). Menurut Berry (1998); Spector dan Jex (1991) dalam Tondok dan Andarika (2004) karyawan yang memiliki kepuasan kerja ditunjukkan oleh sikap yang tidak pernah absen, datang tepat waktu, bersemangat dan memiliki motivasi yang tinggi.

Kepuasan kerja, sebagaimana dikemukakan oleh Riggio (1990) dalam Tondok dan Andarika (2004), merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karyawan karena sebagian besar waktu karyawan digunakan untuk bekerja. Oleh karena itu, tidaklah mengherankan jika Judge (1993) dalam Tondok dan Andarika (2004), melihat adanya hubungan erat antara kepuasan kerja, absensi, pemogokan kerja, dan *turnover*.

Sebagai salah satu faktor penentu kinerja organisasi, kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat kompleks karena kepuasan kerja dipengaruhi berbagai faktor, diantaranya adalah gaya kepemimpinan (Judge dan Locke, 1993)

dalam Tondok dan Andarika (2004). Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan membuat karyawan menjadi semakin loyal terhadap pemimpinnya, semakin termotivasi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja, dan pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang tidak puas cenderung menghindari tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh pemimpin dan akan mengganggu proses pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang puas memiliki kesehatan yang lebih baik, usia yang lebih panjang dan kepuasan kerja tersebut akan dibawa ke luar dari organisasi. Ada semacam suatu keyakinan bagi sebagian pemimpin bahwa karyawan yang puas cenderung lebih produktif dibandingkan karyawan yang tidak puas (Robbins, 2002) dalam Nelwan (2008).

Pemimpin yang merumuskan visi, memberikan *sense of mission* kepada bawahannya (Fajar, 2008), mengkomunikasikan visinya dengan jelas, optimistis, mendorong bawahannya untuk mengembangkan organisasi melampaui pengharapan yang normal, membimbing dan mendukung, serta meyakinkan para pengikutnya, bahwa kesempatan mengembangkan ketrampilan dan sumberdaya yang memadai akan disediakan (Fajar, 2008) adalah pemimpin yang memiliki bentuk kepemimpinan transformasional.

Dalam kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin tidak hanya merumuskan visi, memonitor prestasi dan memberikan imbalan (balas jasa), tetapi seorang pemimpin juga harus mampu memberi inspirasi terhadap anggotanya (Bass, 1985) dalam Yukl (2009). Begitu juga Jones (2006) dalam Yukl (2009), mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional membantu mengubah organisasi seperti mengubah individu dari tingkat yang satu ke tingkat lainnya

untuk menghasilkan perubahan yang signifikan dan positif. Seorang pemimpin transformasional mempengaruhi bawahannya dengan menciptakan emosi dan identifikasi yang kuat terhadap pemimpinnya, tetapi pemimpin tetap sebagai penilai yang memberikan koreksian terhadap anggotanya.

Bass, (1998) dalam Yukl (2009). mengemukakan bahwa pemimpin yang transformasional dikarakteristikkan oleh empat dimensi, meliputi kepemimpinan kharismatik (*charismatic leadership*), kepemimpinan inspirasional (*inspirational leadership*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*).

Kepemimpinan yang kharismatik merupakan faktor yang fundamental dalam proses transformasional. Pemimpin yang memiliki kharisma menyediakan visi dan *sense of mission*, dikagumi dan dipercayai. Di samping itu, juga mampu menghasilkan antusiasme, rasa bangga dan memberikan kepuasan seseorang terhadap kepemimpinannya (Bass, 1998) dalam Yukl (2009).

Kepemimpinan inspirasional (*inspirational leadership*). Menurut (Bass, 1998) dalam Yukl (2009), pemimpin dengan dimensi ini mengkomunikasikan visinya dengan penuh kepercayaan dan terkadang memberikan contoh untuk lebih memfokuskan tujuan dan tindakan yang tepat, menginspirasi melalui pemberian makna, dan tantangan bagi para pengikutnya dengan menggunakan bahasa, simbol, dan kesan sederhana. Kepemimpinan inspirasional juga mampu menimbulkan rasa optimisme, antusiasme, dan meningkatkan motivasi serta memberikan kepuasan terhadap bawahannya.

Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) menggambarkan bagaimana pemimpin transformasional memberi dukungan kepada para bawahan untuk menghadapi masalah dengan cara baru dengan mendorong pola berpikir para bawahan, maka akan mendukung mereka untuk dapat mengatasi masalah serta memberikan kepuasan kepada bawahan (Bass, 1985) dalam Yukl (2009).

Pertimbangan individual (*individualized consideration*) memberikan perhatian khusus pada kebutuhan masing-masing anggota untuk pencapaian dan pertumbuhan dengan bertindak sebagai pembimbing. Para anggota dikembangkan untuk mencapai ketinggian kesuksesan yang lebih tinggi sehingga para anggota mendapatkan kepuasan ( Bass, 1998) dalam Yukl (2009).

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tondok dan Andarika (2004) dengan judul ; Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Nelwan (2008) dengan judul ; Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepemimpinan Transformasional, Peluang Promosi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan *TurnoverIntention* . Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan salah satu organisasi yang bergerak dalam bidang kependidikan yang mencetak intelektual muda. Sebuah organisasi tidak akan pernah lepas dari permasalahan begitu juga yang dialami Universitas Muhammadiyah Yogyakarta salah satu permasalahan yang

dihadapi oleh organisasi adalah kepuasan kerja karyawan dan kepemimpinan. Apabila kepemimpinan tidak sesuai dengan tujuan organisasi maka mau tidak mau organisasi harus menerima konsekuensinya diantaranya terganggunya proses pencapaian tujuan organisasi sedangkan jika karyawan merasa puas dengan kebijakan pimpinan, karyawan akan semakin loyal terhadap organisasi dan menghargai pemimpinnya. Hal ini tercermin dari sikap-sikap karyawan atau anggota organisasi. Seperti : dosen sering telat saat mengajar dan dosen sering ijin untuk tidak mengajar.

Melihat dari gambaran penelitian yang dilakukan sebelumnya, maka penulis ingin meneliti lebih dalam mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.

## **B. Rumusan Masalah**

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud meneliti mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Secara spesifik rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah dimensi kepemimpinan kharismatik secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah dimensi kepemimpinan inspirasional secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan ?
3. Apakah dimensi stimulasi intelektual secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan?

4. Apakah dimensi pertimbangan individual secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu; ingin mengindikasikan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Secara spesifik tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh yang signifikan dan positif dimensi kepemimpinan kharismatik terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengidentifikasi dimensi kepemimpinan inspirasional memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh yang signifikan dan positif antara dimensi stimulasi intelektual terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk mengidentifikasi dimensi pertimbangan individual memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat bagi organisasi.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi dalam menentukan kebijakan pada masa atau waktu yang akan datang terutama yang menyangkut kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan.

## 2. Manfaat bagi penulis.

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan mengenai kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan.