

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kedudukan sumber daya manusia di dalam perusahaan sangat penting, oleh karena itu dibutuhkan manajemen sumber daya manusia agar pengelolaan sumber daya manusia dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Flippo (2007, www.skripsihukum.com) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian pengupahan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Setiap organisasi memiliki tujuan untuk mencapai kinerja yang seoptimal mungkin. Peningkatan kinerja organisasi yang seoptimal mungkin tidak terlepas dari kepuasan kerja karyawan, dimana hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja organisasi. Locke (dalam Marihot, 2007: 126) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai emosi positif atau perasaan senang, sebagai hasil dari penilaian seorang karyawan terhadap faktor pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerjanya. Menurut Berry, Spector dan Jex (dalam Tondok, [www.psikologi .binadarma.ac.id](http://www.psikologi.binadarma.ac.id)) karyawan yang memiliki kepuasan

kerja ditunjukkan oleh sikap yang tidak pernah absen, datang tepat waktu, bersemangat dan memiliki motivasi yang tinggi.

Sebagai salah satu faktor penentu kinerja organisasi, kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat kompleks karena kepuasan kerja dipengaruhi berbagai faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Hubungan yang terjadi antara pimpinan dan bawahan, berlangsung proses saling mempengaruhi dimana pemimpin berupaya untuk mempengaruhi bawahannya agar berperilaku sesuai dengan yang diharapkan atasannya. Bass dan Avolio (dalam Munandar 2002: 197) mengemukakan bahwa terdapat dua gaya kepemimpinan dalam organisasi, salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Bass (1985, <http://www.petra.ac.id>) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin atau atasan memiliki pengaruh terhadap bawahan, sehingga para bawahan merasakan adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan, dan mereka termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan. Jenkins (1990, www.digilib.uns.ac.id/abstrak.pdf.php), mengungkapkan bahwa keluarnya karyawan lebih banyak disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap kondisi kerja karena karyawan merasa pimpinan tidak memberi kepercayaan kepada karyawan, tidak ada keterlibatan karyawan dalam pembuatan keputusan, pemimpin berlaku tidak objektif dan tidak jujur pada karyawan. Pendapat ini didukung oleh Nanus (1992, www.digilib.uns.ac.id/abstrak.pdf.php) yang

mengemukakan bahwa alasan utama karyawan meninggalkan organisasi disebabkan karena pemimpin gagal memahami karyawan dan pemimpin tidak memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan.

Berbagai penelitian yang dilakukan mengenai gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja memang telah cukup banyak dilakukan, akan tetapi penelitian yang difokuskan mengenai persepsi dari karyawan mengenai gaya kepemimpinan dihubungkan dengan kepuasan karyawan itu sendiri masih belum banyak ditemui. Mengingat bahwa tahap paling awal dari rangkaian pemrosesan informasi adalah persepsi. Hasil persepsi seseorang mengenai suatu objek dipengaruhi oleh objek itu sendiri dan pengetahuan seseorang mengenai objek itu, karena itu persepsi orang akan berbeda-beda terhadap objek yang sama (Suharnan. 2005: 23-24). Dalam memberikan penilaian terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin, karyawan melakukan proses kognitif untuk menerima, mengorganisasikan, dan memberi penafsiran terhadap pemimpin.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan salah satu karyawan pada perusahaan PT. Pranata Eka Cipta, diketahui bahwa sebagai pemimpin utama perusahaan, pemimpin tidak mengindahkan keluhan karyawan, khususnya keluhan yang bersangkutan dengan kebutuhan mereka yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan, seperti yang telah diketahui, gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh sangat besar terhadap kepuasan kerja. Bagaimana seorang pemimpin mampu

memberikan motivasi pada bawahan, dan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan yang mendukung mereka dalam melakukan pekerjaannya, sehingga terwujud kepuasan kerja para bawahan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada tersebut dan penelitian-penelitian terdahulu, maka peneliti mengambil judul penelitian “Hubungan Antara Persepsi Karyawan terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pranata Eka Cipta”.

B. Rumusan Masalah

Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya kerja sama yang baik antara pemimpin dan karyawan. Seorang pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang mampu mendorong karyawannya untuk terus maju dan berusaha mencapai hasil kerja yang optimal. Dalam prosesnya, pemimpin transformasional mampu menumbuhkan semangat kerja pada karyawannya, sehingga akan tercipta kepuasan kerja bagi karyawannya itu sendiri. Berdasarkan hal tersebut, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Pranata Eka Cipta?

- b. Berapa besar kontribusi yang diberikan variabel persepsi karyawan pada gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT. Pranata Eka Cipta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah untuk:

- a. Mengetahui ada atau tidaknya hubungan positif yang signifikan antara persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Pranata Eka Cipta.
- b. Mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan variabel persepsi karyawan pada gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT. Pranata Eka Cipta

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dibagi menjadi manfaat teoritis dan praktis dari, yaitu:

- a. Manfaat teoritis

Penelitian yang dilakukan dapat memberikan sumbangan terhadap Psikologi Industri dan Organisasi, untuk menambah dan memperluas wawasan pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya tentang hubungan antara persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan Transformasional dengan kepuasan karyawan.

b. Manfaat praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan bagi perusahaan, khususnya perusahaan tempat dilakukannya penelitian, mengenai hubungan yang diberikan gaya kepemimpinan Transformasional pada kepuasan kerja karyawan, sehingga perusahaan yang bersangkutan dapat mengambil langkah yang tepat dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional sehingga mampu mewujudkan kepuasan kerja. Bagi penulis sendiri, manfaat praktis yang didapatkan untuk mentransformasikan ilmu yang didapat di bangku kuliah serta untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja yang ada pada PT. Pranata Eka Cipta.

E. Hipotesis

H_a : Terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Pranata Eka Cipta.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian deskriptif, dimana pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif.

Peneliti akan menyebarkan dua macam kuesioner, yaitu kuesioner untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformasional dan kuesioner untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan. Data yang diperoleh dari kuesioner tersebut akan dianalisis melalui uji korelasi bivariate atau *product moment Pearson*.

G. Lokasi dan Sampel Penelitian

Perusahaan tempat akan dilakukannya penelitian ini merupakan sebuah perusahaan printing dengan jumlah karyawan sekitar 100 orang. Menurut Sugiyono (2009: 71), dengan jumlah populasi yang ada sebanyak 100 orang, maka dengan taraf kesalahan sebesar 5%, sampel yang dipilih sebanyak 78 orang. Oleh karena itu, dari 100 orang karyawan PT. Pranata Eka Cipta, akan dipilih sebanyak 80 orang untuk dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling.