

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya penggerak utama dalam perkembangan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas kinerja yang baik, maka perkembangan perusahaan akan berjalan dengan baik. Salah satu faktor karyawan dapat berkinerja dengan baik adalah ketika karyawan merasakan kepuasan atas pekerjaan mereka. Perusahaan diharapkan dapat memberikan kepuasan kerja karyawan agar karyawan senang dengan pekerjaannya dan dapat bekerja dengan baik. Karyawan yang menikmati dan puas dengan pekerjaannya, dalam bekerja akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Menurut Young dalam Kartono (2003) kepemimpinan merupakan bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus. Pentingnya Kepemimpinan adalah penerimaan orang lain terhadap kepemimpinan yang bersangkutan, kemampuannya untuk tumbuh dan berkembang, kemampuan untuk membaca situasi dan kondisi, dan juga setiap anggota mau menyesuaikan cara berfikir dan bertindakya untuk tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dalam suatu organisasi akan memberikan dampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiaannya pada perusahaannya jika dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkannya. Ketika karyawan merasa ada ketidakcocokan dengan atasannya, hal tersebut akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Salah satu gaya kepemimpinan yang digunakan adalah kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan dimana hubungan antara pemimpin dengan bawahan didasarkan pada serangkaian aktivitas tawar-menawar antar keduanya. Adanya penghargaan dari pimpinan karena tugas telah dilaksanakan, berupa bonus atau bertambahnya penghasilan atau fasilitas. Kepemimpinan ini juga menekankan fungsi manajemen sebagai kontrol. Pimpinan hanya melihat dan mengevaluasi apakah terjadi kesalahan untuk diadakan koreksi, pimpinan memberikan intervensi pada bawahan apabila standar tidak dipenuhi oleh bawahan.

Robbins (2003:91) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang merupakan hasil dari prestasi kerja atau pengalaman (Luthan, 2002). Aspek kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan (Lok, 2003). Hubungan pimpinan dengan karyawan dan bagaimana seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksionalnya mengatur karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pujian yang diberikan oleh atasan atas hasil kerja karyawan, penempatan, perlakuan karyawan oleh atasan mereka dan bagaimana atasan dapat memberikan suasana lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Tingkat kepuasan kerja dapat dilihat dari peringatan atau teguran yang diperoleh, mangkir kerja (sering tidak masuk kerja), keluhan - keluhan dan kelambanan dalam melaksanakan tugas. Jika karyawan merasa puas terhadap perlakuan yang diterimanya ditempat kerja, maka mereka akan bersemangat untuk bekerja, sehingga akan meningkatkan kinerja mereka dan selanjutnya akan meningkatkan komitmennya terhadap organisasi.

Salah satu faktor gaya kepemimpinan adalah keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi didukung berdasarkan peranan seorang pemimpinnya dengan gaya kepemimpinan dalam mengontrol bawahannya dan bagaimana seorang pemimpin menciptakan kepuasan kerja karyawan. Untuk mewujudkan kepemimpinan yang efektif dan kepuasan kerja karyawan maka dibutuhkan

pemimpin yang berkualitas dan profesional yang dapat memimpin karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan dan yang diharapkan oleh organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, maka dirasa perlu untuk dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan terutama di BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur. Apakah gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan di BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena itu judul yang diambil dalam penelitian ini adalah “PENGARUH FAKTOR KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI BPKP PROVINSI JAWA TIMUR”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan gambaran latar belakang penelitian di atas, maka terdapat permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah faktor - faktor kepemimpinan transaksional yang terdiri dari *Contingent Reward* dan *Management By Exception* secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur?
2. Diantara faktor – faktor kepemimpinan transaksional, faktor manakah yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan di BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur?

1.3. Tujuan penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara langsung faktor – faktor kepemimpinan transaksional yang terdiri dari *Contingent Reward* dan *Management By Exception* terhadap kepuasan kerja karyawan di BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui faktor mana dari kepemimpinan transaksional yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan di BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini selain memberikan kegunaan kepada peneliti juga kegunaannya dapat dirasakan oleh pihak-pihak yang terkait, baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun kegunaan yang dimaksud, antara lain:

1) Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen dan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian berikutnya, khususnya mengenai pengaruh faktor kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja.

2) Kegunaan Praktis

a. Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai wahana untuk memperluas pengetahuan khususnya mengenai pengaruh faktor kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja.

b. Bagi instansi terkait

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar pertimbangan dalam memperbaiki hal-hal yang menjadi kendala dalam pelaksanaan pengaruh faktor kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja.

c. Bagi Umum

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dalam penelitian selanjutnya, khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai skripsi ini, maka sistematika penulisan skripsi akan diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dikemukakan latar belakang masalah yang menjadi ide dasar penulisan skripsi ini, perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pembahasan pada bab ini akan diarahkan pada pengertian kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja, teori yang melandasi pemikiran dan relevan dengan penelitian ini. Bagian kedua dari bab 2 ini menjelaskan tentang penelitian sebelumnya.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, prosedur penentuan sampel, proses pengumpulan data, dan teknik analisis yang digunakan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan hasil dan pembahasan penelitian yang terdiri dari gambaran umum mengenai subyek penelitian, deskripsi dari variabel-variabel penelitian, analisis model dan pembuktian hipotesis serta pembahasan.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan dan saran yang didasarkan pada pembahasan analisis sehingga dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi subyek yang diteliti pada khususnya, pembaca, serta perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya.