

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era industrilisasi yang semakin berkembang pesat saat ini tengah di rasakan oleh berbagai baik Negara maju maupun Negara berkembang seperti halnya Indonesia. Tidak dapat dipungkiri antisipasi era industrilisasi tidak bisa dan tidak cukup hanya dengan mengikuti arus saja di mana ada komponen utama yaitu terletak pada sumber daya manusia yang berkualitas tinggi baik fisiknya maupun sikologis. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepas dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu di sadari oleh semua perusahaan yang bergerak dalam bidang apapun bagaimana pun majunya teknologi ini yang berkembang sangat pesat namun manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi ataupun perusahaan itu sendiri.

Setiap perusahaan, baik pemerintah maupun swasta pada dasarnya merupakan suatu wadah yang menampung dari berbagai potensi sumber daya manusia dengan segala keragaman potensi manusia itu sendiri namun mereka memiliki tujuan yang jelas dan untuk mencapainya maka perlu dilakukan kerja sama dalam suatu perusahaan atau organisasi yang telah disepakati, untuk mendapatkan hasil yang maksimal dari kinerja itu sendiri tentunya tidak terlepas dari bekerjasama antar karyawan, saling berhubungan, saling tergantung, saling tersusun dan terorganisasi demi mencapai tujuan yang disepakati sebelumnya. Sumber daya

manusia sangat berperan penting sebagai keberhasilan perusahaan selaku pelaksana pekerja. Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja dan Kepuasan kerja. Namun, pekerjaan juga mempunyai kepribadian, sikap dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Melihat iklim persaingan perusahaan yang semakin ketat, menuntut perusahaan untuk selalu membenahi diri melalui pengembangan sumber daya perusahaan dengan maksimal, salah satunya adalah kinerja karyawan. Hal ini menuntut perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya yang memenuhi standar dunia kerja. Setiap organisasi akan menghadapi permasalahan kinerja yang kompleks sehingga kinerja karyawan dalam perusahaan harus selalu maksimal.

Menurut Faisal Amir (2015; 82) peran kinerja karyawan mempunyai pengaruh dominan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Michael Armstrong mengatakan bahwa kinerja merupakan dampak hasil dari pekerjaan karena dampak tersebut menunjukkan keterkaitan yang kuat dengan tujuan strategis perusahaan, Kepuasan pelanggan, dan sumbangan ekonomi.

Teori ini menjelaskan bahwasanya kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan untuk mencapai tujuannya ada beberapa dimensi kemanfaatan atau distribusi kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, yakni yang terkait dengan tugas kerja seseorang yang terkait dengan lingkungan perusahaan. Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu: 1). Kualitas (*quality*) 2). Kuantitas (*quantity*) 3). Penggunaan waktu dalam kerja (*Timeliness*) 4). Kerja sama dengan orang lain

dalam bekerja. Dengan mengukur kinerja secara individu maka, peneliti akan mengetahui kinerja karyawan. Faktor yang menunjang perusahaan menjadi maju dan membuat para karyawan nyaman dalam perusahaan tersebut adanya seorang pemimpin yang berpotensi dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya agar para karyawan bekerja di perusahaan dapat memberikan kinerja yang baik sesuai dengan arahan dari pemimpin.

Oleh sebab itu perusahaan memerlukan pemimpin yang mampu menjadi penggerak perubahan dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerjasama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Berbeda dengan gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang di pilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Jenis – jenis gaya kepemimpinan yaitu : 1). Gaya kepemimpinan kharismatik 2). Gaya kepemimpinan transaksional 3). Gaya kepemimpinan transformasional 4). Gaya kepemimpinan partisipatif 5). Gaya kepemimpinan Otokratis.

Namun pada penelitian ini lebih memfokuskan gaya kepemimpinan transaksional.

Menurut Thimotius (2016; 208) kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana seseorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan pengikut yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, dan penghargaan. Pemimpin transaksional pada

hakikatnya menekankan bahwa seorang pemimpin perlu menentukan apa yang telah dilakukan para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi, kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap motivasi kerja bawahan yang ditunjukkan untuk memperoleh imbalan kerja dalam jumlah yang layak sesuai dengan hasil kerja mereka serta untuk memperoleh penghargaan melalui imbalan sehingga bawahan terpacu untuk bekerja dengan lebih baik.

Menurut Robbins (2006; 472) gaya kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju kesasaran yang di tetapkan dengan memperjelas peran dan tugas. Kepemimpinan secara transaksional yang diberikan para atasan kepada karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan didalam suatu perusahaan dengan member imbalan, penghargaan dan motivasi kepada karyawan. Tidak hanya kepemimpinan saja yang mempengaruhi kinerja tetapi Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan selalu berhubungan dengan Kepuasan kerja karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2017; 116) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi karakteristik – karakteristiknya seseorang dengan tingkat Kepuasan yang tinggi memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaanya, sedangkan seseorang yang memiliki tingkat Kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif.

Selain Kepuasan kerja gaya kepemimpinan juga berdampak terhadap kinerja karyawan. Sedarmayanti (2011; 259) menyatakan bahwa kinerja merupakan

pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas kepadanya. Menurut Moehiriono (2012; 95) Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Sudarmanto (2014; 8) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas – aktivitas selama periode waktu tertentu. Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut dipengaruhi kinerja karyawan secara individual maupun kelompok, dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi.

PT Multi Media Selular, atau sering dikenal dengan MMS adalah anak perusahaan dari Erajaya Group atau dikenal dengan nama PT Erajaya Swasembada Tbk yang bergerak dibidang Distributor Produk Indosat Ooredoo. Dan melakukan perjanjian kerjasama kepada PT Indosat Tbk untuk mendistribusikan produk-produk indosat sebagai agen utama melalui saluran distribusi milik MMS pada daerah tertentu yang ditentukan oleh indosat, PT Multi Media Selular Baturaja mempunyai peran penting dalam mendistribusikan, mempromosikan produk dan menjual produk yang digunakan oleh masyarakat untuk memenuhi kebutuhan dalam berkomunikasi, seperti menjual perdana regular, perdana kuota, voucher elektrik, dan saldo mobo pada PT Multi Media Selular Baturaja sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realistis, rencana kerja yang menyeluruh, berani

mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya dengan meminimalisirkan Gaya kepemimpinan transaksional dan menciptakan kepuasan kerja yang baik serta kondusif.

Berdasarkan hasil observasi pra survey di PT Multi Media Selular Baturaja dengan menyebarkan kuesioner sesuai dengan indikator kepada karyawan di PT Multi Media Selular Baturaja untuk mengetahui fenomena mengenai gaya kepemimpinan apakah pemimpin memberikan penjelasan dan target dari pernyataan tersebut 10 responden, 6 responden menjawab tidak, ini menyebabkan masih ada karyawan yang belum mengerti tugas yang diberikan. Pemimpin pada perusahaan ini masih dirasa kurang berhasil menggerakkan karyawan supaya bekerja secara optimal. Seperti karyawan yang mengalami hambatan dan kesulitan dalam melakukan pekerjaannya, pemimpin tidak turun langsung untuk memberikan arahan serta jarang memberikan motivasi kepada bawahannya. Pemimpin cenderung membiarkan karyawannya tersebut menyelesaikan permasalahannya sendiri. Misalnya, pimpinan terkadang menyuruh bawahan untuk rapat tentang suatu permasalahan tertentu tanpa memberikan informasi materi tambahan yang akan dibahas, sehingga bawahan pada saat rapat tidak banyak berpendapat dan berkontribusi besar. Pemimpin bahkan jarang memonitor terhadap pekerjaan yang diberikan pada bawahannya.

Fenomena kedua yang berkaitan dengan Kepuasan kerja pada PT Multi Media Selular Baturaja yaitu dari pengamatan sementara masih banyak karyawan yang tidak mau tahu dengan kesulitan pekerjaan yang dialami rekan kerjanya, dimana masih banyak dijumpai bahwa seorang karyawan dalam bekerja jarang

sekali akan membantu rekannya walaupun pekerjaan yang dilakukannya sudah selesai, karena mereka beranggapan bahwa pekerjaan orang lain adalah bukan tanggung jawabnya. Karyawan mendapatkan kepuasan atas apa yang diperolehnya dengan kepuasan dan dengan itu perusahaan dapat menggunakan sumber daya ini seoptimal mungkin.

Fenomena ketiga yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT Multi Media Selular Baturaja yaitu terlihat dari kuantitas kerja karyawan dimana ada beberapa karyawan di anggap kurang memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga penurunan kinerja berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan transaksional dan Kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan uraian yang telah dipaparkan maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT Multi Media Selular Baturaja”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah di kemukakan sebelumnya, maka permasalahan yang di ajukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada PT Multi Media Selular Baturaja?

- b. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Media Selular Baturaja?
- c. Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Media Selular Baturaja?
- d. Apakah Kepuasan kerja sebagai mediasi pengaruh gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Media Selular Baturaja?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji:

- a. Untuk menguji gaya kepemimpinan transaksional terhadap Kepuasan kerja pada PT Multi Media Selular Baturaja.
- b. Untuk menguji Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Media Selular Baturaja.
- c. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Media Selular Baturaja.
- d. Untuk menguji Kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Media Selular Baturaja

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis dan praktis.

- a. Manfaar Teoritis
 - 1) Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya

manusia dalam kaitan gaya kepemimpinan transaksional, Kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

- 2) Penelitian ini berguna sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Perusahaan

Karena adanya penelitian ini diharapkan perusahaan mampu untuk menyadari dan mengetahui serta menjadi masukan atau bahan pertimbangan agar dapat memperhatikan dengan benar gaya kepemimpinan transaksional dan Kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik lagi karena semua itu akan berpengaruh terhadap kinerja serta kelangsungan perusahaan.

- 2) Bagi Universitas

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menjadi referensi dan kontribusi yang baik untuk penelitian selanjutnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya penelitian yang berkaitan dengan “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan”.

3) **Bagi Penulis**

Dapat menambah pemahaman mengenai hal-hal yang berhubungan penelitian yang penulis lakukan. Dan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai media untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama kuliah serta menambah wawasan bagi penulis.