

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan dan kemajuan instansi untuk mewujudkan eksistensi dalam masyarakat. Karyawan dalam instansi berfungsi sebagai pelaksana pekerjaan yang menjadi tugas pokok organisasi. Karyawan yang produktif tentu mampu memberikan kontribusi berharga bagi instansi. Sebaliknya, karyawan yang tidak produktif merupakan salah satu pemicu kemunduran perusahaan. Guna mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan berkualitas yang mampu mengatur fungsi operasional suatu instansi.

Kepemimpinan adalah penggeneralisasian satu seri perilaku pemimpin dan konsep – konsep kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin dapat mempengaruhi sikap, perilaku, dan kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dan dapat diterima pegawai akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor pemicu meningkatnya loyalitas dan produktifitas karyawan dalam suatu instansi. Kepuasan kerja merupakan sikap positif para karyawan yang mampu mendorong karyawan dapat bekerja lebih baik. Anggapan umum tentang karyawan adalah kualitas sumber dayanya, lambat dalam bekerja (*slowdown*) sehingga terkesan upaya dalam menyelesaikan pekerjaan kurang optimal. Selain itu, dikatakan juga bahwa karyawan kurang pro-aktif, sehingga hal itu menjadi permasalahan mendasar bagi kinerja karyawan tersebut. Apakah anggapan umum tentang karyawan tersebut benar atau tidak masih perlu pembuktian lebih lanjut. Ada kemungkinan hal itu bukan

hanya soal kemampuan atau ketidakmampuan tetapi juga terkait dengan masalah kepemimpinan, karena kepemimpinan merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi termasuk dalam meningkatkan kualitas kerja pegawainya.

Pengoperasian setiap perusahaan dilandasi oleh tujuan menjamin kelangsungan melalui pertumbuhan dan profitabilitas, sehingga dengan tujuan tersebut dituntut kemampuan seorang pemimpin dalam menjaga kestabilan kinerja karyawannya agar tercipta suasana yang kondusif antara bawahan dan pemimpinnya. Merupakan suatu kenyataan kehidupan organisasional bahwa pemimpin memainkan peranan yang sangat penting, bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Fungsi kepemimpinan itu sendiri sesungguhnya merupakan salah satu dari peranan manajer dalam rangka untuk mengajak atau menghimbau semua bawahan atau pengikut, agar dengan penuh kemauan memberikan pengabdian dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan kemampuan para bawahan itu secara maksimal.

Seorang pemimpin baik secara individual maupun secara kelompok, tidak mungkin dapat bekerja secara sendirian. Pemimpin membutuhkan sekelompok orang lain yang dengan istilah populer dikenal sebagai bawahan, yang digerakkan sedemikian rupa sehingga para bawahan itu memberikan pengabdian dan sumbangsuhnya kepada organisasi, terutama dalam cara bekerja yang efisien, efektif, ekonomis dan produktif. Para pemimpin itu juga memerlukan saran dan prasaran lainnya. Jadi jelaslah bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan usaha dan iklim yang kooperatif dalam kehidupan organisasional.

Kepemimpinan merupakan kekuatan utama dibalik suksesnya organisasi, dan bahwa untuk menciptakan organisasi yang langgeng diperlukan kepemimpinan untuk menolong organisasi. Mereka yang menjadi pemimpin tersebut adalah orang – orang yang mempunyai kemampuan dan kecakapan untuk mempengaruhi dan mengajak, mengumpulkan dan menggerakkan orang lain untuk melaksanakan kegiatan yang ada dalam organisasi. Dan orang yang dapat melakukan semua hal tersebut hanyalah seorang pemimpin yang efektif. Kepemimpinan efektif tidak hanya dijelaskan oleh jumlah kekuasaan yang dimiliki dan bagaimana menggunakannya, tetapi juga ditunjukkan oleh perhatian pemimpin terhadap kesejahteraan bawahan, membuat bawahan dapat dengan mudah menafsirkan dan menjalankan tugas dan semua kebijakan – kebijakn perusahaan secara baik.

Kepemimpinan memiliki peranan memberikan atau menyajikan berbagai pengertian mengenai hal – hal yang berkaitan dengan masalah – masalah kepemimpinan, memberikan berbagai macam penafsiran serta pendekatan terhadap permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan, memberikan pengaruhnya dalam menggunakan berbagai cara dan pendekatan dalam usaha ikut serta menyelesaikan atau memecahkan berbagai persoalan yang timbul dan berkaitan dengan ruang lingkup kepemimpinan.

Suatu hal yang tidak mungkin, apabila membicarakan kepemimpinan tanpa menyinggung uraian tentang kewibawaan pemimpin. Seorang pemimpin akan kehilangan fungsinya, apabila tidak didukung dengan kewibawaan. Bahkan berbagai kegagalan kepemimpinan dalam menggerakkan, dan mengarahkan bawahan, antara lain disebabkan karena kurang atau tidak adanya faktor kewibawaan. Tidak kalah pentingnya faktor penentu keberhasilan seorang

pemimpin yang lain ialah gaya kepemimpinan. Maksudnya bagaimana cara seorang pemimpin menciptakan interaksi kerja sama kelompok dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, mendorong timbulnya kesadaran dan tanggung jawab kelompok dalam pelaksanaan tugas.

Setiap karyawan tentunya memiliki standar kepuasan yang berbeda satu sama lain, hal ini disebabkan terdapatnya perbedaan keinginan dan kebutuhan dari setiap manusia. Perasaan puas ini mengalami pergerakan dari satu titik ketitik kepuasan lainnya. Hal itu dapat menjadikan manusia untuk terus meningkatkan kreatifitas dan kemampuannya untuk mencapai kesempurnaan dalam mengaktualisasikan keinginannya. Seorang karyawan yang cepat merasa puas atas hasil yang dicapainya akan berakibat pada mundurnya tingkat kreatifitas karyawan tersebut. Sedangkan karyawan yang tidak cepat merasa puas akan hasil yang dicapainya akan terus berusaha memperbaiki diri.

Salah satu usaha mendapatkan karyawan yang berkualitas dan mempunyai motivasi tinggi adalah dengan memberikan keinginan dan kebutuhan yang nantinya akan menimbulkan kepuasan kerja. Selain kepuasan kerja, gaya kepemimpinan juga harus diperhatikan. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin akan berpengaruh terhadap kelancaran kegiatan kerja.

Kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Tingkat kepuasan kerja karyawan merupakan suatu hal yang bersifat individual, sedangkan dalam suatu organisasi atau perusahaan terdapat berbagai macam individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain. Dengan demikian tingkat kepuasan kerja karyawan yang satu dengan yang lain tidaklah sama, sebab apabila seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya,

belum tentu karyawan yang lainnya merasakan hal yang sama. Jadi dengan kondisi seperti ini diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat untuk dapat mempengaruhi bawahan yang mempunyai sifat individual yang berbeda-beda.

Kepuasan harus terus tumbuh dalam diri karyawan. Apabila perusahaan telah mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka pekerjaan akan mudah selesai dan dapat memperkecil tingkat kesalahan karyawan. Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang disukai oleh bawahannya dapat digunakan untuk mempengaruhi bawahan dalam berbagai hal, baik di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Sedangkan kepemimpinan itu sendiri menurut Stogdill (dalam Siswanto, 1990:176) adalah, “suatu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan agar mau melakukan perintah dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Secara teoritis gaya kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun secara empiris dan faktual belum tentu hal ini berlaku di semua organisasi atau/perusahaan. Fenomena yang terjadi diperusahaan UD. Manna Utara Kota Gorontalo yang bergerak dibidang pembelian dan penjualan jagung, yang mana perusahaan ini terletak di Jalan Raja Eyato kelurahan Molosifat W kota gorontalo dengan jumlah karyawan 20 orang, menunjukkan bahwa karyawannya sangat disiplin terhadap aturan yang berlaku.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di perusahaan UD. Manna Utara Kota menunjukkan bahwa karyawannya sangat disiplin terhadap aturan yang berlaku. Namun di sisi lain pimpinan perusahaan tidak terlalu memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Memang pada dasarnya gaji yang diberikan sudah sesuai standar gaji yang ditetapkan namun hal – hal lain

seperti pemberian fasilitas dan tunjangan (*benefits*), insentif jarang diberikan kepada para karyawan. Hal lain adalah setiap ada perubahan jadwal kerja jarang pimpinan mendiskusikan dengan para karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada UD. Manna Utara Kota Gorontalo.”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang kurang mampu menciptakan misi dan kurang berwibawa dalam menciptakan komitmen dengan bawahan.
2. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut: seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Manna Utara Kota Gorontalo ?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Manna Utara Kota Gorontalo.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini di harapkan dapat berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan SDM, khususnya yang berkaitan kepemimpinan dan kepuasan karyawan

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan UD. Manna Utara Kota Gorontalo dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.