

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah sistem yang terdapat dalam suatu ketenagakerjaan, sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan untuk dapat mewujudkan tercapainya tujuan dari suatu perusahaan (Makalew et al., 2021). Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik, diperlukan juga adanya perlakuan yang sesuai yang diberikan dari perusahaan kepada tenaga kerjanya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen utama yang menggerakkan Perusahaan. SDM menggambarkan kualitas dari suatu perusahaan dan perusahaan membutuhkan orang-orang dengan kualitas yang baik untuk dapat berjalan sesuai dengan target yang ingin dicapai. Untuk dapat mempertahankan SDM yang berkualitas serta memiliki motivasi tinggi disertai sikap yang baik sangatlah penting bagi kesuksesan setiap perusahaan (Erliyanti, 2021). dengan perlakuan yang baik dari perusahaan, SDM akan terus dapat meningkatkan kemampuan, motivasi, serta keterampilan dalam menyelesaikan tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada mereka dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Perlakuan yang baik tak luput dari adanya gerak-gerik dan pengawasan pemimpin (Sabudi & Diwyarthi, 2019). Kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin sangatlah penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan merupakan kemampuan individu dalam mengajak membimbing, menggerakkan, serta mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam menjalankan tugasnya, pemimpin

memiliki ciri khasnya masing-masing, dimana hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari setiap tenaga kerja yang bekerja di perusahaan tersebut.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses dalam mendorong orang-orang dalam suatu kelompok sehingga dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam melakukan hal tersebut, pemimpin perlu memiliki suatu gaya yang dapat membantunya untuk dapat memimpin bawahannya (Makalew et al., 2021). Kepemimpinan dapat diklasifikasikan menjadi beberapa jenis, yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional. Dengan gaya kepemimpinan yang baik, akan berdampak baik pula terhadap kepuasan kerja karyawan dari perusahaan tersebut. Karyawan merupakan individu yang bekerja dibawah naungan suatu perusahaan atau tempat kerja lain sejenisnya. Kontrak kerja diperlukan dalam memperjelas adanya kejelasan perjanjian, tanggungjawab, serta hak dari karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut. Kontrak kerja umumnya sudah disetujui oleh kedua belah pihak sebelum akhirnya disetujui dan ditandatangani. Kepuasan kerja karyawan merupakan sikap positif yang ada dalam diri setiap karyawan terhadap pekerjaannya. Umumnya kepuasan kerja dapat dilihat dari emosi yang ditujukan karyawan selama bekerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, keadaan ruangan, kompensasi, interaksi sosial antar karyawan, serta pengembangan karir. Semakin nyaman lingkungan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan (Mukhtar et al., 2019)

Burjo Borneo Yogyakarta adalah suatu perusahaan di bidang kuliner yang sudah berdiri sejak 2013 dan merupakan pioneer burjo modern yang ada di Yogyakarta. Saat ini Burjo Borneo sudah memiliki 10 cabang dan terus berkembang di berbagai lokasi yang ada di Yogyakarta. Dalam pelaksanaan memberikan perlakuan kepada tenaga kerjanya, terdapat beberapa hal yang terjadi sehingga menghambat kelancaran dari tercapainya tujuan Perusahaan Burjo Borneo Yogyakarta. Beberapa di antaranya, yaitu tingginya frekuensi *turnover* karyawan, rendahnya rasa kepercayaan antara pemimpin dengan karyawan, serta sering terjadinya *miss* persepsi antara pemimpin dengan karyawan. Namun, pada suatu kondisi tertentu, pemimpin / CEO (*Chief Executive Officer*) Burjo Borneo Yogyakarta dikenal sebagai individu yang dapat memberikan arahan serta motivasi kepada karyawannya sehingga dapat meningkatkan rasa nyaman pada karyawan, dengan adanya hal tersebut, dapat menumbuhkan kedekatan antara pemimpin / CEO (*Chief Executive Officer*) dengan karyawan. Pemimpin / CEO (*Chief Executive Officer*) Burjo Borneo Yogyakarta juga memiliki program setiap pertengahan tahunnya, yaitu memberikan *reward* kepada karyawan yang melakukan tugas sesuai dengan ketentuan perusahaan dan dengan baik dalam mencapai target perusahaan. Selain itu, CEO Burjo Borneo juga melakukan *visit* atau kunjungan secara rutin ke semua outlet cabang yang ada di Yogyakarta

Sejalan dengan adanya latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara ilmiah sehingga dituangkan dalam melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Burjo Borneo Yogyakarta”**.

1.2. Rumusan masalah penelitian

- a. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Burjo Borneo Yogyakarta?
- b. Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Burjo Borneo Yogyakarta?

1.3. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ditetapkan oleh peneliti, dapat ditentukan tujuan penelitian ini, antara lain:

- a. Mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Burjo Borneo Yogyakarta.
- b. Mengetahui apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Burjo Borneo Yogyakarta.

1.4. Batasan masalah

- a. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional merupakan suatu gaya kepemimpinan yang memberikan motivasi kepada bawahannya melalui suatu proses pertukaran. Pertukaran yang dimaksud berupa pemberian *reward* kepada karyawan yang dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai kesuksesan dalam menyelesaikan tugasnya (Asghar & Oino, 2017).

b. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan Dimana pemimpin menjadi sumber inspirasi yang dapat memberikan motivasi dan perubahan kepada bawahannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai target perusahaan (Asghar & Oino, 2017).

c. Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan seberapa baik emosi yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan yang dimiliki. Umumnya mengacu pada tingkat kesenangan karyawan selama mengerjakan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Kepuasan kerja dapat memberikan sikap positif terhadap pekerjaan sementara pekerja yang tidak puas dapat memberikan sikap negatif terhadap pekerjaan mereka (Asghar & Oino, 2017).

1.5. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam dunia pendidikan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan menjadi acuan bagi peneliti yang lain.

b. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi Burjo Borneo Yogyakarta untuk dapat meningkatkan gaya kepemimpinan perusahaan. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat menjadi pedoman dalam menerapkan

perlakuan yang baik bagi karyawan untuk mencapai target perusahaan dengan baik.

1.6. Sistematika penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bagian pendahuluan berisi penjelasan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bagian tinjauan pustaka berisi penjelasan landasan teori, hipotesis penelitian, dan model penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bagian metodologi penelitian berisi penjelasan mengenai definisi dan objek penelitian, jenis penelitian, sampel dan metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bagian analisis dan pembahasan berisi penjelasan tentang pengolahan data penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bagian penutup berisi kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran.