

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling krusial atau paling penting di banyak perusahaan karena elemen-elemen seperti pendidikan, pengalaman bekerja, dan keterampilan bekerja untuk membangun fondasi strategi dan pelaksanaan perusahaan (Zakaria & Yusoff, 2016). Agar sebuah perusahaan dapat berkembang, maka bisa dilihat dari karyawan yang ada di dalamnya berperan secara optimal dan mampu meraih tujuan atau target yang telah ditetapkan (Sinurat, 2017). Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada keterampilan individu atau tim dalam melaksanakan tugas dan perannya (Samsuni, 2017). Setiap perusahaan memerlukan tenaga kerja yang berkualitas untuk menjaga keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu, efektivitas dan produktivitas suatu organisasi sangat tergantung pada kepuasan yang dirasakan oleh para karyawan (Sugianto, 2018).

Dalam konteks perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja merupakan area yang paling banyak diteliti. Kepuasan kerja sering digambarkan sebagai "keadaan emosional yang menyenangkan disebabkan oleh evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja" (Schneider et al., 2018). Kepuasan kerja telah dipelajari sejak tahun 1970. Kepuasan kerja telah dikaitkan dengan budaya organisasi, komitmen, kinerja pekerjaan, produktivitas, stres, motivasi, manajemen SDM, keterlibatan karyawan, absensi, retensi, dan pergantian karyawan. Faktor utama yang memengaruhi

kepuasan kerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kapasitas untuk memecahkan masalah dengan kolaborasi dan kerja sama tim individu dalam organisasi manapun (Iswahyudi et al., 2023). Dukungan untuk perubahan, bimbingan, dan visi diberikan oleh kepemimpinan. Hubungan asosiasi yang kuat ditemukan antara kepuasan kerja, perubahan, dan kepemimpinan.

Kepemimpinan selalu memainkan peran penting dalam pertumbuhan dan kinerja suatu organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan suatu ciri khusus yang membedakan seorang pemimpin dengan pemimpin lainnya dan hal ini kekuatan yang kuat adalah apa yang mendorong seorang karyawan atau karyawan untuk menyelesaikan tugas yang menghasilkan. Kepemimpinan merupakan suatu proses pengaruh sosial dimana pemimpin berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal. partisipasi sukarela dari bawahan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Ini adalah suatu proses dimana seseorang memberikan pengaruh sosial terhadap anggota kelompok lainnya, sebuah proses mempengaruhi kegiatan individu atau sekelompok individu dalam upaya mencapai tujuan pencapaian dalam situasi tertentu, dan konsep relasional yang melibatkan agen yang mempengaruhi dan orang yang dipengaruhi (Omolayo, 2007 dalam Sinicho, 2019).

Kepuasan karyawan tidak hanya berdampak pada hasil kerja, tetapi juga pada kualitas layanan dan kepuasan pelanggan. Karyawan adalah salah satu sumber daya paling penting bagi perusahaan. Operasional perusahaan tidak dapat berjalan tanpa keterlibatan dari karyawan. Tanpa kontribusi mereka, aktivitas dalam perusahaan tidak dapat terlaksana. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan (Iqbal et al., 2021).

Kepemimpinan transformasional merujuk pada keadaan di mana orang-orang yang mengikuti seorang pemimpin yang transformasional merasakan kekaguman, loyalitas, serta penghormatan kepada pemimpin tersebut, dan didorong untuk berbuat lebih dari apa yang diharapkan (Bass dalam Yukl, 2015). Burns (dalam Widodo, 2022) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional pada intinya yaitu kepemimpinan yang menginspirasi (mengubah) dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai hasil yang luar biasa.

Menurut Budiwibowo, dalam Fiqri, (2023) Gaya kepemimpinan transaksional merujuk pada pemimpin yang mengarahkan atau mendorong karyawannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan menjelaskan dengan jelas tanggung jawab dan tugas masing-masing. Gaya ini lebih fokus pada interaksi antara pemimpin dan bawahan tanpa berupaya menciptakan perubahan untuk para bawahannya.

Credit Union Pancur Solidaritas sendiri merupakan koperasi simpan pinjam yang memiliki 13 kantor cabang, didirikan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya melalui layanan keuangan transparan yang beroperasi di kota Ketapang, Kalimantan Barat.

Adapun sistem pengaturan jam kerja yang dilakukan oleh CUPS sendiri adalah senin-jumat pukul 08.00-15.00. Credit Union Pancur Solidaritas berusaha untuk meningkatkan visibilitas, menarik anggota baru, dan membangun loyalitas di antara anggota yang sudah bergabung.

Penekanan penelitian ini adalah untuk menyoroti karakteristik kepemimpinan (Transformasional, Transaksional) dan membahas dampak masing-masing terhadap kepuasan kerja. Temuan penelitian yang umum berupaya menganalisis posisi kepemimpinan sebagai pemimpin beserta kinerjanya untuk meningkatkan keahlian dan mendukung karyawan mencapai tujuan organisasi. Maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Dampak Gaya Transformasional dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”** dengan memokuskan pada karyawan CUPS.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan ?

2. Apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan ?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian dapat terfokus dan terarah pada tujuan utamanya, maka perlu adanya pembatasan permasalahan. Batasan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Penelitian ini hanya membahas pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan yang ada di CU Pancur Solidaritas.
2. Menurut Burns dalam Widodo, (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional pada intinya yaitu kepemimpinan yang menginspirasi (mengubah) dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai hasil yang luar biasa.
3. Menurut Budiwibowo dalam Fiqri, (2023) Gaya kepemimpinan transaksional adalah tipe pemimpin yang membimbing atau memberi dorongan kepada bawahannya supaya dapat mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan dengan menjelaskan dengan jelas apa yang

diharapkan dari peran dan tugas mereka. Pendekatan kepemimpinan ini berfokus pada hubungan antara pemimpin dan bawahan tanpa menciptakan perubahan di pihak bawahannya.

4. Kepuasan kerja menurut Santoso & Yuliantika, (2022) Semakin besar hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang di harapkan, maka semakin puas karyawan tersebut pada kepuasan kerja.



1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan di CUPS
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan di CUPS

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

A. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya terkait dengan dinamika kepemimpinan dan dampaknya pada kepuasan kerja karyawan. Dengan menganalisis secara spesifik pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional, penelitian ini akan memberikan kontribusi penting bagi pengembangan teori kepemimpinan dan praktik manajemen di lingkungan kerja.

B. Manfaat Praktis:

- i. Hasil penelitian ini dapat berfungsi sebagai wawasan pengetahuan yang berharga bagi Credit Union Pancur Solidaritas (CUPS). Temuan ini akan menunjukkan bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini memengaruhi

kepuasan kerja karyawan, dan memberikan rekomendasi yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kondisi kerja internal.

ii. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tolak ukur bagi manajer atasan di CUPS dalam mengevaluasi tingkat kepuasan karyawan berdasarkan gaya kepemimpinan yang mereka terapkan. Dengan memahami gaya kepemimpinan mana yang paling efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja, manajemen dapat mengembangkan program pelatihan kepemimpinan transformasional, memperbaiki sistem penghargaan yang efektif untuk mengakui pencapaian karyawan, dan mendorong komunikasi yang terbuka dan transparan antara pemimpin dan karyawan. Ini akan membantu dalam merancang strategi kepemimpinan yang lebih efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

iii. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan kesejahteraan emosional dan profesional karyawan. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi, produktivitas yang meningkat, dan tingkat retensi yang lebih baik, yang pada akhirnya

akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

1.6. Sistematika Penulisan

Secara sistematis isi dari laporan ini di susun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan berisi latar belakang permasalahan mengenai gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, kepuasan kerja, rumusan masalah, batasan masalah, manfaat penelitian, tujuan penelitian dan sistematika penulisan laporan yang terkait dengan dampak kepuasan kerja karyawan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi penjelasan mengenai landasan teori setiap variabel dalam penelitian ini yaitu yang berhubungan dengan pengertian gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, kepuasan kerja. Pada bab ini juga berisi penelitian-penelitian terdahulu, perumusan hipotesis, dan kerangka penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi penjelasan mengenai jenis penelitian, populasi, dan sampel, data penelitian yang terdiri dari data primer dan data sekunder, metode pengumpulan data, penjelasan variabel penelitian dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjabarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai data yang telah diteliti dan diolah.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian serta saran – saran bagi perusahaan maupun bagi peneliti selanjutnya.

