

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Derajat Sarjana S-1 Psikologi



Oleh :

ANANTO BUDI KUSUMO
F.100.040.100

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2009**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini, manusia dituntut untuk bisa bersaing dalam semua aspek dan juga bisa melakukan perubahan untuk menuju kearah perbaikan. Hal ini juga berlaku dalam bidang industri yang mengalami banyak kemajuan dalam perekonomian di Indonesia. Pembangunan dalam bidang industri sangat pesat perkembangannya dan telah membawa banyak perubahan dalam kehidupan manusia.

Banyaknya perubahan yang terjadi tidak begitu saja lepas dari peran manusia sebagai penentu suksesnya sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan bahwa manusilah satu-satunya sumber utama dari suatu perusahaan yang tidak bisa digantikan oleh teknologi lainnya walaupun sarana dan fasilitas pendukungnya sangat lengkap, namun hal tersebut tidak akan mempunyai arti apapun tanpa adanya manusia yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya (As'ad. 1998). Suatu perusahaan akan dapat mencapai suatu hasil yang optimal apabila didalamnya terdapat suatu kepemimpinan yang baik dan yang efektif serta didukung dengan budaya yang baik pula sehingga hal ini akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan secara otomatis berimbas pula pada peningkatan kinerja perusahaan.

Kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan karena berperan untuk mengetahui bagaimana tanggapan positif karyawan terhadap pekerjaannya,

sehingga dapat dijadikan pedoman untuk meningkatkan semangat kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu perasaan senang maupuntidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Davis & Yoder, 1992).

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja dalam pekerjaannya biasanya ditunjukkan dengan sikap tidak pernah absen, datang tepat waktu, bersemangat, dan memiliki motivasi yang tinggi. Dari segi perusahaan, kepuasan kerja merupakan kepuasan manusiawi, rasa aman dan kesejahteraan karyawan yang wajib diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja dapat melakukan hal-hal yang dapat menghambat kinerja perusahaan. Contohnya: datang terlambat absensi.

Membahas tentang kepuasan kerja, Robbins (1996) berpendapat, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Selain itu Robbins juga berpandangan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum insividu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja hanya dapat diamati melalui ekspresi perasaan yang diungkapkan dalam bentuk suatu perilaku tertentu. Pada umumnya perusahaan telah berusaha untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan karyawannya termasuk kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan kualitas hidup karyawan adalah salah satu tujuan perusahaan disamping tujuan perusahaan lain. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Meglino (Munandar,2001) menunjukkan bahwa para karyawan lebih puas dan memegang komitmennya bila nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai perusahaanya.

Keberhasilan perusahaan dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak lepas dari peran pemimpin, karena pemimpin harus mampu untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak lepas dari perhatian pemimpin dalam pemberian motivasi, serta kepuasan dari para karyawan, sehingga pemahaman akan kepuasan dan motivasi kerja sangatlah penting.

Perusahaan bisa tetap survive jika memiliki keunggulan kompetitif dan keefektifan yang diperlukan untuk kesuksesan suatu organisasi maka harus mempunyai perencanaan strategi tinggi. Tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan. Agar memiliki keefektifan, Greenberg dan Baron (Benefit, 2001) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu unsure kunci dalam keefektifan organisasi. Perusahaan berhadapan dengan orang-orang dan lingkungan itu sendiri, baik lingkungan internal maupun eksternal, itu artinya budaya perusahaan tidaklah statis dan kaku. Setiap perusahaan apapun jenisnya pasti mempunyai budaya antara yang satu dan yang lain mungkin dan bahkan cenderung mempunyai budaya yang berbeda-beda. Menciptakan budaya perusahaan yang kondusif dan nyaman bagi para anggota tidak semudah mengucapkannya tetapi ada hal-hal lain dan memerlukan ilmu, seni dan manajemen yang memadai. Perusahaan yang kondusif dan nyaman bagi para anggota dapat tercipta dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional oleh pimpinan

terhadap bawahannya. Diharapkan dengan gaya kepemimpinan transformasional para karyawan dapat mendapatkan kepuasan dalam bekerja sehingga dapat bekerja dengan maksimal, tetapi dalam kenyataannya para atasan masih belum menerapkan gaya kepemimpinan transformasional terhadap bawahannya dan kebanyakan karyawan masih mempunyai rasa takut untuk menyampaikan kritik dan saran kepada atasannya.

Perusahaan yang memiliki kepemimpinan transformasional terutama dalam hal pengaruh pimpinan terhadap bawahannya, maka bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang bisa dilakukannya. Transformasi dapat dicapai dengan cara: peningkatan kesadaran bawahan tentang pentingnya dan bernilai *outcome* yang akan dicapai, mendorong bawahan untuk mendahulukan kepentingan kelompok dan mengembangkan kebutuhan bawahan (Hater dan Bass, 1988). Kepemimpinan transformasional sangat sesuai diterapkan pada kondisi yang makin kompetitif ini untuk mencapai keunggulan bagi perusahaan. Perusahaan perlu menciptakan iklim yang membantu penggunaannya dan juga pelatihan-pelatihan yang mengarah pada gaya kepemimpinan transformasional. Maka ini harus dilaksanakan pada semua level kepemimpinan tidak hanya pada tingkat top manajer saja. Begitu pula gaya kepemimpinan di PDAM Kota Surakarta, walaupun pengambil keputusan berada ditangan direksi tetapi direksi PDAM Kota Surakarta selalu menjaring atau mendengarkan aspirasi dari karyawannya dalam mengambil arah kebijakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Hal tersebut dapat dilihat dengan diadakannya rapat - rapat koordinasi

antara direksi dengan Pimpinan Unit Kerja PDAM Kota Surakarta dua kali dalam seminggu. Selain itu sebulan sekali setelah tanggal 20 diselenggarakan apel pagi bersama seluruh karyawan karyawan di halaman kantor PDAM Kota Surakarta yang diikuti $\pm 90\%$ dari jumlah karyawan, karena yang 10% tetap bertugas di loket - loket pelayanan. Masalah yang timbul dari gaya kepemimpinan tersebut yaitu sering terjadi kasak kusuk di luar forum dari sebagian kecil karyawan yang tidak puas. Misalnya dengan mengirim sms gelap (sms tanpa nama) kepada direksi.

Diharapkan dengan gaya kepemimpinan transformasional di PDAM Kota Surakarta, karyawan memperoleh kepuasan kerja sehingga dapat mencapai tujuan yang telah di tentukan yaitu laba perusahaan dengan prinsip – prinsip yang dibuat secara bersama oleh unsure pimpinan di PDAM Kota Surakarta di dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP).

Budaya organisasi yang kuat diperlukan setiap organisasi agar kepuasan kerja dan kinerja karyawan meningkat, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sehubungan dengan latar belakang di atas dapat diketahui bahwa faktor kepemimpinan transformasional memegang peran penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga keberadaan pemimpin sangat perlu diperhatikan guna memberi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat ditarik suatu rumusan masalah yaitu apakah ada hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya untuk menjawab permasalahan tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul: **“Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja Karyawan”**.

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan
2. Untuk mengetahui tingkat pemimpin transformasional
3. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan
4. Untuk mengetahui kontribusi atau peranan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat antara lain:

1. Direksi PDAM Kota Surakarta

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pemimpin perusahaan agar dapat lebih memperhatikan pegawainya supaya para pegawai dapat bekerja dengan maksimal dan lebih produktif dalam bekerja.

2. Ka Sub Bag Kepegawaian PDAM Kota Surakarta

Agar penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan supaya lebih memperhatikan kinerja pegawai.

3. Bagi Karyawan PDAM Kota Surakarta

Diharapkan lebih baik lagi dalam berkomunikasi dengan atasan sehingga dapat memecahkan masalah dengan solusi-solusi yang tepat.

4. Fakultas Psikologi

Dengan penelitian diharapkan memberikan kontribusi positif guna menunjang perkembangan ilmu psikologi terutama psikologi industri.

5. Peneliti Lain

Agar penelitian ini digunakan sebagai bahan informasi dan inspirasi bagi penelitian-penelitian berikutnya.