

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN  
( Survey Pada Rumah Sakit YAKSSI di Gemolong Sragen )**



**SKRIPSI**

Disusun Untuk Memenuhi Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana S1  
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh :

**ARIF SATRIOTOMO**

**B. 200 050 184**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2009**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan asset paling penting dalam sebuah organisasi karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Oleh karena itu sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan.

Kepemimpinan sejak lama telah ada dan merupakan elemen penting dalam suatu organisasi/kelompok, baik formal ataupun informal. Pemimpin perlu melakukan fungsinya secara prorsional agar pencapaian tujuan kelompok terjamin baik serta menghindari perilaku-perilaku nonfungsional, karena dapat menghambat tercapainya tujuan. Pemahaman terhadap aspek kepemimpinan serta kebutuhan manusia, termasuk pengikut/bawahan, penting sekali bagi seorang pemimpin, karena hal tersebut berkaitan sekali dengan motivasi. Dengan memaklumi kebutuhan pengikut, maka seorang pemimpin akan dapat menentukan cara yang tepat untuk dipakai dalam memotivasi para pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga akhirnya disadari bahwa peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi sangatlah penting.

Salah satu bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma-paradigma baru dalam arus globalisasi dirumuskan sebagai kepemimpinan transformasional. Bentuk kepemimpinan yang diperkenalkan oleh Burn pada tahun 1978 yang mengkontraskan dengan kepemimpinan transaksional, dewasa ini,

mengemuka kembali seiring dengan perubahan-perubahan yang cepat, kompleks, dan canggih dalam kehidupan manusia. Dalam bidang ekonomi, seiring dengan upaya pembaharuan yang dilakukan, bentuk kepemimpinan juga penting untuk diformulasikan. Kepemimpinan berdasarkan kekayaan konseptual melalui kharisma, konsideran individual, dan stimulai intelektual diyakini akan mampu melahirkan pemikiran-pemikiran yang mengandung jangkauan ke depan, azas kedemokrasian, dan transparanan, yang oleh karenanya perlu diadopsi ke dalam kepemimpinan suatu organisasi. Di Indonesia tipe kepemimpinan transformasional mulai mengemuka seiring dengan perubahan arah kebijakan dari sentralisasi ke otonomi daerah, di mana suatu organisasi memiliki peranan yang signifikan dalam menentukan kebijakan sendiri.

Menurut Agung (2003:4) kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi. Kepemimpinan ini juga didefinisikan sebagai kepemimpinan yang membutuhkan tindakan memotivasi para bawahan agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya pada saat itu.

Kepemimpinan transformasional diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati yang bekerja menuju sasaran pada tindakkan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya. Para pemimpin secara riil harus mampu mengarahkan organisasi menuju arah baru. Hakikat kepemimpinan adalah membangkitkan motivasi atau semangat orang lain dengan jalan memberikan inspirasi kepada orang lain. Dengan orientasi kepemimpinan yang mampu mengarahkan, membimbing para bawahan dengan baik dalam mensukseskan tujuannya, organisasi dituntut untuk mendukung usaha mempertahankan eksistensi perusahaan.

Stanford (2002:93) mengungkapkan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang mengarahkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Sementara itu menurut Robbins (2003:208), motivasi sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan kekuatan individual dalam usaha untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat tersebut motivasi merupakan suatu proses untuk mencapai suatu tujuan yang menjadi arah individu. Berdasarkan pandangan tersebut setiap karyawan pasti memiliki tujuan-tujuan yang hendak dicapai. Hal ini diartikan sebagai dorongan atau kekuatan untuk mendorong atau menarik yang tercermin dalam tingkah laku yang konsisten menuju tujuan tertentu. Seseorang tidak akan mencapai tingkat kebutuhan yang lebih tinggi sebelum tercapai kebutuhan yang di bawahnya, begitu seterusnya sampai kebutuhan untuk aktualisasi diri.

Seorang karyawan memiliki motivasi kerja tinggi karena akan melakukan upaya untuk meraih yang terbaik bagi organisasi atau perusahaannya. Seorang karyawan akan melakukan aktivitas kerja sebaik mungkin sebagai bentuk perwujudan motivasi yang tinggi dalam bekerja. Pengelolaan proses belajar yang baik akan menghasilkan mutu lulusan yang baik pula di masa yang akan datang. Jadi, berhasil atau tidaknya usaha meningkatkan mutu suatu perusahaan banyak dipengaruhi oleh sumber daya manusia karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kerja karyawan adalah kepemimpinan. Menurut Maryoto (2004:2) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu atau nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Karyawan pada umumnya cenderung sangat optimis terhadap penilaian kinerjanya. Karyawan juga tahu bahwa kenaikan gaji, kemajuan karier, dan ketenangan pikiran mereka bisa sangat bergantung pada bagaimana kinerja pekerjaannya. Kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan rasa senang, dan yang lebih penting, kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktifitas yang tinggi pula.

Pemimpin yang efektif akan dapat menjalankan fungsinya dengan baik, tidak hanya ditunjukkan dari kekuasaan yang dimiliki, tetapi juga ditunjukkan pula oleh perhatian pemimpin terhadap kesejahteraan, kepuasan bawahan terhadap pemimpin, dan meningkatkan kualitas bawahan terutama sikap *ngayomi* yang ditunjukkan untuk menguatkan keamanan bawahan dalam melaksanakan tugas guna mencapai tujuan organisasi.

Pemimpin yang baik adalah dengan melakukan hal-hal yang benar (*doing the right things*), berani menghadapi resiko, memiliki motivasi untuk selalu nomor satu, ide-ide bisnisnya orisinal, dan menaruh mata ke masa depan serta memiliki perspektif jauh ke depan dan penuh kepercayaan diri. Banyak yang menganggap pemimpin itu menyukai segala bentuk tantangan, karena rasa optimis yang selalu dimilikinya. Pemimpin bukan hanya mampu menggerakkan orang lain, melainkan juga juga berani mengambil pola pikir yang tidak populer sekalipun, mampu memberikan solusi, dan memiliki semangat untuk menjadi yang selalu terdepan.

Dalam menjalankan bisnis saat ini maupun di masa yang akan datang, memang seharusnya memiliki *leader*, atau jiwa pemimpin. Hal ini dikarenakan pesaing yang serba

kompetitif, situasi bisnis yang kompleks dan sulit diramalkan keberlangsungannya, sehingga sangat dibutuhkan sosok pemimpin yang bijak untuk menyasati kondisi seperti itu. Hal inilah yang melatarbelakangi untuk mengadakan penelitian berkaitan dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional.

Berangkat dari uraian tersebut, penelitian ini difokuskan pada bentuk kepemimpinan transformasional, selain mencari korelasinya terhadap motivasi, dan kepuasan kerja. Studi semacam ini penting dilakukan pada saat ini dalam rangka mencari alternatif bentuk kepemimpinan. Kepemimpinan yang dapat dinilai dari kinerjanya merupakan posisi penting dalam keorganisasian. Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti mengambil judul: "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Survey Pada Rumah Sakit YAKSSI di Gemolong Sragen)."

## **B. Perumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada rumah sakit YAKSSI di Gemolong Sragen?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada rumah sakit YAKSSI di Gemolong Sragen?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan pada rumah sakit YAKSSI di Gemolong Sragen.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada rumah sakit YAKSSI di Gemolong Sragen.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi Perusahaan  
Sebagai bahan pertimbangan rumah sakit YAKSSI di Gemolong Sragen dalam peningkatan peran kepemimpinan transformasional.
2. Bagi Peneliti
  - a. Untuk menambah perbendaharaan ilmu yang ada kaitanya dengan masalah kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan.
  - b. Untuk melatih diri dalam menerapkan ilmu pengetahuan dan realitas ketika suatu saat terjun ke lapangan pekerjaan nantinya.
3. Bagi Pihak Lain  
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, apabila ingin mengadakan penelitian yang sejenis.

## **E. Sistematika Penulisan**

Dalam penelitian ini disajikan sistematika yang sedemikian rupa sehingga apa yang penulis kemukakan diharapkan mudah dipahami. Adapun sistematika penulisan penelitian ini meliputi:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini diuraikan teori yang relevan tentang kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kepuasan kerja karyawan, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang jenis penelitian, populasi, sampel, sampling, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang uji instrumen, penyajian data, analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan atas hasil analisis.

### **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini berisi simpulan, keterbatasan penelitian, serta saran-saran.