

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan tuntutan masa kini untuk memenuhi kebutuhan hidup individu, sehingga banyak individu yang terjun ke dunia kerja untuk mencapai pemenuhan kebutuhan tersebut. Individu yang berada di lingkungan pekerjaan tidak lepas dari tuntutan pekerjaan yang tinggi. Salah satu pekerjaan dengan tanggung jawab tinggi adalah pegawai bank. Pekerjaan pegawai bank berkaitan dengan uang dari nasabah yang percaya menitipkan kepada bank yang bersangkutan. Seringkali dibayang-bayangi dengan kasus korupsi. Baik pegawai yang melakukan korupsi atau bahkan nasabah yang melakukan transaksi korupsi melalui bank yang bersangkutan. Tidak heran bahwa bank selalu dekat dengan pemeriksaan KPK atau BPK yang memantau peredaran uang diantara nasabah dan karyawan. Maka dari itu akan sangat menguras kondisi fisik dan psikis karyawan yang dapat memunculkan stress pada karyawan bank.

Penelitian Rumaningsih (2011) yang menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat stres pada individu. Kondisi stres yang dialami oleh individu dapat memunculkan perasaan tidak menyenangkan. Perasaan tidak menyenangkan yang sering muncul dapat mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kepuasan hidup. Penilaian terhadap kepuasan hidup yang menyertakan afek positif dan negatif merupakan salah satu indikator dari *subjective well-being*. *Subjective well-being* dibutuhkan oleh karyawan untuk menjalankan peran tugas sebagai karyawan secara optimal sesuai dengan tuntutan. Hal tersebut

didukung oleh Pavot dan Diener (2004) yang menyatakan bahwa *subjective well-being* berdampak pada kualitas hubungan sosial, kehidupan kerja, dan kesehatan mental karyawan. Individu dengan *subjective well-being* tinggi mudah dalam mengolah dan mempertahankan persahabatan, hubungan romantis, dan pernikahan (Pavot & Diener, 2004).

Jika *subjective well-being* merupakan kepuasan secara umum terhadap seluruh aspek kehidupan, maka kepuasan tersebut dapat juga difokuskan pada salah satu aspek, seperti pekerjaan. Para peneliti di bidang kesehatan dan psikologi kesehatan telah menunjukkan bahwa kesejahteraan dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya adalah: *self-efficacy*, optimisme, harapan, dan ketahanan (Avey, Luthans & Jensen, 2010). Selanjutnya, variabel-variabel tersebut oleh Avey et al. (2010) dieksplorasi sebagai komponen dari suatu konstruk psikologi yang disebut dengan modal psikologis. Modal psikologis sendiri dapat diartikan sebagai modal sikap dan perilaku yang berperan besar dalam menentukan keberhasilan. Penelitian menunjukkan bahwa keempat komponen dari modal psikologis (*selfefficacy*, optimisme, harapan, dan ketahanan) memiliki hubungan positif dengan kinerja, kebahagiaan, *well being*, dan kepuasan pekerja. Selain keempat komponen dari modal psikologis, faktor lain yang juga perlu diperhatikan ketika membicarakan kesejahteraan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Para peneliti telah menemukan bukti bahwa kepemimpinan transformasional membawa pengaruh yang positif terhadap perilaku dan emosi karyawan (Bono & Ilies, 2006). Menurut Ghadi, Fernando, dan Caputi (2010), kepemimpinan transformasional adalah salah satu paradigma yang paling dominan dalam kepemimpinan kontemporer karena

memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap hasil yang diinginkan dalam dunia kerja, seperti kesejahteraan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan. Dalam hal ini kepemimpinan transformasional mengacu pada aspek kepercayaan atau keyakinan diri pada karyawan, sehingga karyawan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Hal ini akan berpengaruh terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan. Kepemimpinan transformasional juga dapat mengurangi stres yang dialami oleh individu melalui dampaknya pada fungsi mentoring. Selain itu, penelitian juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Bushra, Usman & Naveed, 2011). Riaz dan Haider (2010) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang lebih baik terhadap kinerja, inovasi dan kepuasan kerja jika dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional memiliki efek positif pada kesejahteraan pemimpin dan pengikut. Salah satu aspek dari kesejahteraan yang baru-baru ini mendapat perhatian sehubungan dengan efek kepemimpinan transformasional adalah keselamatan kerja. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja keselamatan karyawan (Sivanathan, Arnold, Turner & Barling, 2004).

Pada rentang 1 tahun di 2015-2016 survey dari *Job Street* menunjukkan 77% karyawan tidak puas dengan gaji dan fasilitas dari perusahaan. Dari 73% responden menerima tunjangan 1 kali dalam 1 tahun masa kerja, menurut *Job Street*

hal ini tidak ada dampak signifikan terhadap peningkatan motivasi bekerja karyawan. Dari survey yang dilakukan hanya 13% yang mendapat tunjangan karena faktor loyalitas terhadap perusahaan. Menurut *Job Street* faktor loyalitas tidak bisa menjadi acuan bagi perusahaan untuk memberikan tunjangan pada karyawannya, ada beberapa faktor yang mampu berkontribusi seperti penghargaan, apresiasi dan bonus yang diterima karyawan (CNN, 2016). Hal ini sesuai dengan riset yang dilakukan oleh Dale Carnegie bahwa 85% karyawan menganggap apresiasi dan pujian dari atasan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sangatlah penting, namun di lapangan hanya 36% atasan yang melakukan hal tersebut (Kompas, 2018).

Nadiem Makarim pendiri atau CEO Gojek yang sekarang menjadi aplikasi atau sarana bisnis jasa terkenal di Indonesia. Pengalamannya selama 8 tahun memimpin perusahaan besar menjadi sangat beragam dan berharga. Menurutnya semakin tinggi posisi dan perusahaannya maka orang lain akan semakin ragu dalam menyampaikan apa yang sebenarnya mereka pikirkan. Kemudian kompetitor Gojek yaitu Uber, pemimpinnya sampai mengundurkan diri karena desakan dari partner atau karyawannya yang merasa model kepemimpinannya terlalu otoriter. Maka dari itu Nadiem selalu melibatkan perwakilan Driver dan Partner Gojek dalam mengambil suatu keputusan atau sekedar berbagi curahan hati Driver maupun partner. Nadiem juga menegaskan ingin mempunyai karyawan yang mampu berkata “tidak” dan mengajukan ide-ide yang dimilikinya kepada perusahaan (Detik, 2018).

Hal ini juga senada dengan apa yang diungkapkan oleh salah satu karyawan Bank Jateng Surakarta yang berinisial W dalam kesempatan wawancara dengan peneliti. Berdasarkan data wawancara dengan W yang menyatakan :

“kalau tipe kepemimpinan sebelum saat ini menurut saya lebih masuk ke semi otoriter mas, karena di beberapa keputusan yang diambil pimpinan terkadang tidak melibatkan karyawan didalamnya, hanya melibatkan beberapa orang yang dipercayai oleh pimpinan tersebut. memang beberapa keputusan hak prerogatif pimpinan tapi maksud saya ada beberapa keputusan yang bisa melibatkan karyawan tetapi beliau tidak melakukannya, maka dari itu sebagian karyawan menyatakan bahwa beliau semi otoriter mas”

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwa tipe kepemimpinan sebelum saat ini masuk dalam kategori semi otoriter. Karena menurut beliau pimpinan yang lalu jarang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Dimana menurut beliau keputusan yang diambil bisa melibatkan karyawan di dalamnya. Dari hasil penelitian (Arnold, 2017) bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan kepada kesejahteraan karyawan.

Dari pemaparan dan data awal wawancara maka peneliti ingin mengungkap apakah ada hubungan diantara kedua variabel diatas. Melihat kajian teori dan fenomena diatas maka terdapat rumusan masalah apakah “gaya kepemimpinan transformasional terdapat korelasi dengan *subjective well being*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, permasalahan yang ingin diungkapkan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *subjective well being* pada karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang sangat signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional dan *subjective well being* pada karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada perkembangan ilmu di Psikologi dan Industri serta perkembangan pengetahuan tentang hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *subjective well being* pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Bagi karyawan penelitian ini diharapkan memberikan gambaran mengenai hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan *subjective well being* sehingga para karyawan dapat menggunakan informasi tersebut sebagai pertimbangan dalam bekerja dan memilih pekerjaan sehari-hari sehingga dapat terhindar dari gaya kepemimpinan yang tidak diinginkan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi rujukan untuk penelitian selanjutnya.