

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kompetisi perusahaan semakin lama semakin ketat sehingga kebutuhan atas kualifikasi karyawan juga mengalami dinamisasi sesuai tuntutan zaman dan kebutuhan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses yang berkelanjutan yang senada dengan pengoperasian perusahaan, maka perhatian terhadap sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat spesial di dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang baik tentu akan meningkatkan kualitas serta kuantitas yang akan membawa kemajuan untuk perusahaan. Karena kualitas dan kuantitas dapat tercapai oleh adanya kinerja karyawan yang optimal. (Mufida, dkk, 2021:158)

Pada suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu sumber daya manusianya (Rivai, dkk, 2018:1).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu bagian sumber daya perusahaan yang sangat penting dan erat hubungannya dengan produktivitas. Sumber daya manusia menjadi elemen penggerak utama atas segala aktivitas dan kegiatan perusahaan, sehingga harus ada perhatian khusus dari pihak perusahaan sebagai sarana dalam menunjang keberhasilan bisnisnya. Salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan terkait sumber daya manusianya adalah masalah kepuasan kerja. Bakry (2018:128) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, dalam penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Mangkunegara (2018:4) berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi.

Mengacu dari pemaparan diatas, sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang di dalamnya terkandung fungsi–fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Hal ini memperlihatkan bahwa perencanaan sumber daya manusia dapat menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan,

pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

Robbins dan Judge (2018:256) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja, apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan.

Hasibuan (2018:202) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu bentuk sikap yang ditunjukkan seorang karyawan dalam menggambarkan kondisi dan sikapnya secara pribadi atas pekerjaan yang dilakukan sebagai wujud kesesuaian atas harapan yang diinginkan di dalam bekerja.

Salah satu perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang belum optimal adalah PT. Sakajaja Makmur Abadi yaitu perusahaan yang

bergerak di bidang farmasi dan beralamat di Jalan Pulau Batanta Perumahan Seblanga Indah No. 15 Denpasar Bali. Semua keunggulan yang dimiliki oleh PT. Sakajaja Makmur Abadi sebagai distributor obat juga tetap tidak terlepas dari adanya permasalahan pada internal perusahaannya, terutama pada kepuasan kerja. Sistem absensi yang bertujuan untuk menilai tingkat kedisiplinan karyawannya. Tingkat absensi karyawan di PT. Sakajaja Makmur Abadi pada tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Absensi Karyawan di PT. Sakajaja Makmur Abadi
Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Hari Kerja Seharusnya (hari)	Absensi (hari)	Hari Kerja Senyatanya (hari)	Persentase Absensi
1	2	3	4(2x3)	5	6(4-5)	7 (5/4x100%)
Januari	44	25	1.100	46	1.054	4,18%
Februari	44	22	968	41	927	4,24%
Maret	44	25	1.100	52	1.048	4,73%
April	44	21	924	39	885	4,22%
Mei	44	22	968	34	934	3,51%
Juni	44	25	1.100	26	1.074	2,36%
Juli	44	26	1.144	33	1.111	2,88%
Agustus	44	24	1.056	43	1.013	4,07%
September	44	25	1.100	46	1.054	4,18%
Oktober	44	25	1.100	53	1.047	4,82%
November	44	22	968	39	929	4,03%
Desember	44	26	1.144	61	1.083	5,33%
Jumlah	528	288	12.672	513	12.159	48,56%
Rata-rata	44	24	1.056	42,75	1.013,25	4,05%

Sumber : PT. Sakajaja Makmur Abadi (2022)

Tabel 1.1 memperlihatkan bahwa persentase absensi karyawan di PT. Sakajaja Makmur Abadi masih fluktuatif dan tergolong tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,05%. Ardana, dkk (2018:53) memaparkan bahwa tingkat kinerja karyawan dapat diukur dengan tingkat rata-rata absensi karyawan. Rata-rata tingkat absensi 2 sampai 3 persen per bulan masih

dianggap baik, sedangkan tingkat absensi yang diatas 3 sampai 15 persen per bulan sudah dianggap tinggi dan menunjukkan gejala yang buruk. Dengan demikian hal tersebut sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen. Hal ini dikarenakan tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikator adanya permasalahan mengenai kepuasan kerja. Selain itu, hal tersebut menunjukkan bahwa masih belum disiplinnya karyawan dalam menerapkan sistem kinerja perusahaan sesuai standar operasional yang telah ditetapkan, sehingga diperlukan evaluasi secara berkala untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Permasalahan diatas ditemukan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Sakajaja Makmur Abadi, yakni faktor iklim organisasi, disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional. Diani (2018:15) menyatakan iklim organisasi adalah istilah yang digunakan untuk mendeskripsikan kesepakatan dari setiap anggota organisasi bagaimana organisasi tertentu tersebut berhubungan dengan anggotanya dan lingkungan eksternalnya. Iklim organisasi merupakan konsep yang berdasarkan pada persepsi individual. Pada sisi lain, iklim organisasi juga dimaknai sebagai satu set pengukuran lingkungan kerja, mempersepsikan secara langsung maupun tidak langsung oleh orang-orang yang bekerja pada lingkungan tersebut, sehingga mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka.

Perusahaan dalam mencapai tujuannya memerlukan kerjasama yang baik antara karyawan dengan pihak perusahaan. Kerjasama yang baik didasari kejujuran, ketegasan, keadilan, saling menghargai dan rasa saling

membutuhkan antara karyawan dengan pihak perusahaan agar dapat tercipta iklim organisasi yang positif dan kondusif bagi karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan meningkat. Iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana karyawannya merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing (Hasibuan, 2018:88).

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saridewi dan Adnyani (2018), Falahi (2019), Mulyani dan Ariska (2022), Rustini dan Muslichah (2022) serta Yunus (2022) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun hasil penelitian tersebut tidak selaras dengan hasil penelitian dari Aryanto, dkk (2019) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Rivai, dkk (2018:68) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu, Ginting (2019:23) menyatakan disiplin kerja adalah suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati.

Kepuasan kerja mempengaruhi kedisiplinan karyawan artinya jika kepuasan ke peroleh oleh karyawan dari pekerjaan maka kedisiplinanya akan

baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan kerjanya relative rendah. Ada hubungan yang erat antara moral dan semangat kerja yang tinggi dengan disiplin, apabila karyawan-karyawan sangat bahagia dalam melakukan pekerjaannya maka pada umumnya mereka mempunyai disiplin yang tinggi (Hasibuan, 2018:202).

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saridewi dan Adnyani (2018), Failashufa, dkk (2021), Simarmata (2021), Suntari (2021) serta Pratama, dkk (2022) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun hasil penelitian tersebut tidak selaras dengan hasil penelitian dari Roringkon, dkk (2021) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasibuan (2018:170) menyatakan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat dan/atau bagi seluruh perusahaan untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi. Kepemimpinan transformasional menjelaskan bahwa pengikut lebih diberikan kebebasan, rasa kepemilikan dan tanggung jawab yang memungkinkan para pengikut untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan dan tujuan akhirnya meningkat.

Perilaku perilaku pemimpin transformasional mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Individu individu mempersepsikan bahwa

pemimpin yang memerankan perilaku-perilaku kepemimpinan transformasional cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku-perilaku pemimpin transformasional ini disebabkan karena salah satu aspek kepuasan kerja, yaitu pengawasan (supervision). Pengawasan yang disediakan pemimpin melalui perhatian individual dan adanya motivasi akan menyebabkan para karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik (Nasution, 2022:16).

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurhayana (2018), Saridewi dan Adnyani (2018), Ardin, dkk (2020), Karin dan Prasetyo (2021), serta Nasution (2022) mendapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun hasil penelitian tersebut tidak selaras dengan hasil penelitian dari Prayekti dan Pangestu (2022) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Fenomena dan penelitian terdahulu di atas memperlihatkan masih adanya perbedaan hasil penelitian sehingga menyebabkan ketidakkonsistenan dalam menentukan suatu solusi pada permasalahan terkait, sehingga penulis tertarik untuk membahas dan menguji kembali beberapa faktor tersebut untuk menyumbangkan hasil penelitian terbaru dan mengangkat judul penelitian dengan topik penelitian yang berjudul “Pengaruh Iklim

Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sakajaja Makmur Abadi”.

1.2. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang yang telah diuraikan maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sakajaja Makmur Abadi ?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sakajaja Makmur Abadi ?
- 3) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sakajaja Makmur Abadi ?

1.3. Tujuan Penelitian

Mengacu pada pokok permasalahan yang telah diuraikan maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Sakajaja Makmur Abadi.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Sakajaja Makmur Abadi.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada PT. Sakajaja Makmur Abadi.

1.4. Manfaat Penelitian

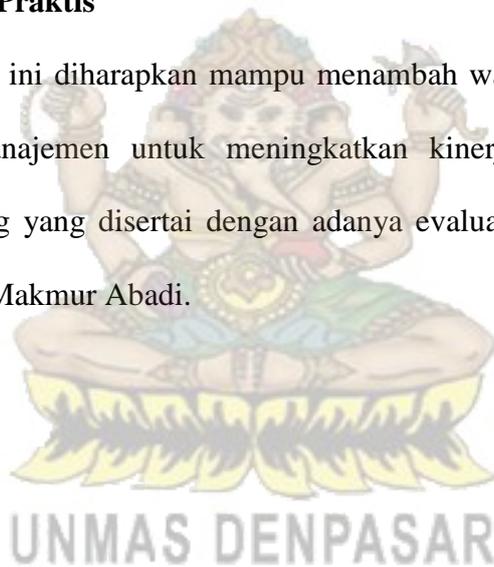
Mengacu pada latar belakang dan pokok permasalahan yang telah dijelaskan di atas, maka manfaat dari penelitian ini adalah:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah pemahaman dan menerapkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan praktek yang terjadi di lapangan.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan pihak manajemen untuk meningkatkan kinerja perusahaan di masa mendatang yang disertai dengan adanya evaluasi secara berkala di PT. Sakajaja Makmur Abadi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori Atribusi

Teori atribusi dicetuskan oleh Fritz Heider pada tahun 1958, teori atribusi ialah teori yang menjelaskan tentang bagaimana proses menentukan penyebab dan motif tentang tingkah laku seseorang. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang dapat menjelaskan sebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan dari internal ataupun eksternal. Fritz Heider menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha, dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut luar seperti aturan dan cuaca) secara bersamaan mempengaruhi perilaku seseorang. Atribusi internal dan eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi evaluasi kinerja individu, misal dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja.

Penelitian ini menggunakan teori atribusi karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui karakter personal karyawan. Hal ini dikarenakan pada dasarnya karakteristik personal merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan.

2.1.2. Iklim Organisasi

1) Definisi Iklim Organisasi

Diani (2018:15) menyatakan iklim organisasi adalah istilah yang digunakan untuk mendeskripsikan kesepakatan dari setiap anggota organisasi bagaimana organisasi tertentu tersebut berhubungan dengan anggotanya dan lingkungan eksternalnya. Iklim organisasi merupakan konsep yang berdasarkan pada persepsi individual. Pada sisi lain, iklim organisasi juga dimaknai sebagai satu set pengukuran lingkungan kerja, mempersepsikan secara langsung maupun tidak langsung oleh orang-orang yang bekerja pada lingkungan tersebut, sehingga mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka.

2) Jenis Pendekatan Iklim Organisasi

Aryanto, dkk (2019:26) menyatakan iklim organisasi diklasifikasikan kedalam tiga bagian atau pendekatan, yaitu:

- a) *Multiple Measurement-Organizational Approach*, yaitu iklim organisasi dipandang sebagai serangkaian karakteristik deskriptif dari organisasi yang mempunyai tiga sifat (tetap selama periode tertentu, berbeda antara organisasi satu dengan organisasi lainnya, dan mempengaruhi perilaku orang yang berada dalam organisasi tersebut).
- b) *Perseptual Measurement-Organizational Attribute Approach*, yaitu iklim organisasi dipandang sebagai atribut organisasi.
- c) *Perseptual Measurement-Individual Approach*, yaitu iklim organisasi dipandang sebagai serangkaian ringkasan atau persepsi global yang

mencerminkan sebuah interaksi antara kejadian yang nyata dalam organisasi dan persepsi terhadap kejadian tersebut.

3) Indikator Iklim Organisasi

Diani (2018:15) menyatakan iklim organisasi adalah istilah yang digunakan untuk mendeskripsikan kesepakatan dari setiap anggota organisasi bagaimana organisasi tertentu tersebut berhubungan dengan anggotanya dan lingkungan eksternalnya. Iklim organisasi dianggap menjadi salah satu faktor yang berperan penting iklim organisasi yang terbentuk akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja, yang selanjutnya akan berpengaruh pada hasil kerja (Falahi, 2019:18). Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur iklim organisasi, yakni sebagai berikut:

- a) Komitmen.
- b) Standar-standar.
- c) Dukungan organisasi.
- d) Tanggung jawab.

2.1.3. Disiplin Kerja

1) Definisi Disiplin Kerja

Rivai, dkk (2018:68) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu,

Ginting (2019:23) menyatakan disiplin kerja adalah suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati.

2) Peranan Disiplin Kerja

Ginting (2019:24) berpendapat bahwa pentingnya peranan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperlukan untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.

Hasibuan (2018:193) menyatakan disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebab, hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin personel yang baik, organisasi akan sulit mewujudkan tujuannya. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

3) Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati (Ginting, 2019:23). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, dkk, 2018:68). Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja, yakni sebagai berikut:

- a) Mematuhi semua peraturan perusahaan.
- b) Penggunaan waktu secara efektif.
- c) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.
- d) Tingkat absensi.

2.1.4. Kepemimpinan Transformasional

1) Definisi Kepemimpinan Transformasional

Hasibuan (2018:170) beropini bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat dan/atau bagi seluruh perusahaan untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi. Kepemimpinan transformasional menjelaskan bahwa pengikut lebih diberikan kebebasan, rasa kepemilikan dan tanggung jawab yang

memungkinkan para pengikut untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan dan tujuan akhirnya meningkat.

Nasution (2022:11) menyatakan kepemimpinan transformasional sering didefinisikan melalui dampaknya terhadap bagaimana pemimpin memperkuat sikap saling kerjasama dan mempercayai, kemajuan diri secara kolektif, dan pembelajaran tim. Gaya kepemimpinan transformasional ini menyebabkan para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan para pengikut termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan. Kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut.

2) Dampak Kepemimpinan Transformasional

Ada beberapa dampak gaya kepemimpinan transformasional bersumber dari Hasibuan (2018:172), yaitu:

a) Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu proses yang dengannya perilaku kerja seseorang diberi energi, diarahkan dan dipertahankan di dalam kehidupan kerja dan organisasi. Perilaku kepemimpinan transformasional dapat mempertinggi motivasi seseorang untuk mengeluarkan usaha ekstra untuk mencapai kinerja yang direncanakan.

b) Komitmen Organisasional

Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung terhadap kinerja organisasi melalui pengaruhnya pada anggota-anggota organisasi dalam rangka mendapatkan penerimaan, dukungan, komitmen, dan keterlibatan mereka dalam perubahan organisasional melalui perilaku-perilaku karisma, pengartikulasian visi dan penekanan perhatian secara individual. Hal ini dapat menumbuhkan komitmen para anggota organisasi terhadap perubahan, dapat dilakukan dengan menerapkan kepemimpinan transformasional.

c) Keinginan Berpindah

Perilaku-perilaku pemimpin transformasional berhubungan negatif dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan profesi dan pekerjaannya saat ini.

3) Indikator Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya seorang pemimpin perusahaan atau perusahaan yang mampu mengoptimalkan kinerja karyawan dengan mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja, serta nilai-nilai kerja yang dipersepsikan karyawan, serta mampu menginspirasi para pengikutnya untuk mencapai kinerja luar yang biasa dan juga mengembangkan kemampuan kepemimpinan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan (Nasution, 2022:11). Kepemimpinan transformasional juga dimaknai sebagai pemimpin yang mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang

terlibat dan/atau bagi seluruh perusahaan untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi (Hasibuan, 2018:170). Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja, yakni sebagai berikut:

- a) Kharismatik.
- b) Perilaku memberikan motivasi yang inspiratif.
- c) Perilaku memberikan stimulasi intelektual.
- d) Perilaku perhatian pada setiap individu.

2.1.5. Kepuasan Kerja

1) Definisi Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2018:256) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi.

Hasibuan (2018:202) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu bentuk sikap yang ditunjukkan seorang karyawan dalam menggambarkan kondisi dan sikapnya secara pribadi atas pekerjaan yang dilakukan sebagai wujud kesesuaian atas harapan yang diinginkan di dalam bekerja.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2018:117) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi kerjanya. Faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor yang ada pada pekerjaan adalah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a) Faktor dari pegawai, meliputi kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman, kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b) Faktor dari pekerjaan, meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat/golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

3) Indikator Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2018:256) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu

akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2018:202). Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, antara lain sebagai berikut:

- a) Promosi jabatan.
- b) Gaji/upah.
- c) Supervisi/pengawasan.
- d) Mitra kerja yang mendukung.

2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu yang mempunyai keterkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Ada beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti hal serupa, yakni sebagai berikut:

- 1) Nurhayana (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. RAPP di Departemen Water Management Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Bagian Pengelolaan Air Estate PT. RAPP DI Pulau Padang Meranti. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier

sederhana. Responden dalam penelitian ini berjumlah 41 orang yang merupakan karyawan pada Dinas Perkebunan PT. RAPP di Pulau Padang Kabupaten Meranti yang berjumlah 41 orang. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana. Analisis deskriptif menunjukkan hasil atau skor yang baik pada kedua variabel antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja. Hasil analisis regresi dengan SPSS. Dari analisis yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

- 2) Saridewi dan Adnyani (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Disnaker Dan ESDM Bali

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Dinas Tenaga Kerja dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, dimana seluruh populasi penelitian dipilih menjadi sampel. Jumlah pegawai tetap Dinas Tenaga Kerja dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali sebanyak 75 orang, sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 75 orang. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan Iklim organisasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali.

- 3) Aryanto, dkk (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja (Kajian pada Karyawan Koperasi Grup Cipta Sejahtera)

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap iklim organisasi dan kepuasan kerja, dan pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang berlokasi di Koperasi Cipta Sejahtera ini termasuk dalam penelitian eksplanatori dengan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi, iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

- 4) Falahi (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Telkom Akses Medan

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Telkom Akses Medan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan penilaian memakai skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh

yang positif serta signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.

- 5) Ardin, dkk (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen IAIN Kendari Sulawesi Tenggara

Perguruan tinggi Islam Indonesia juga tidak kalah saing dengan perguruan tinggi Negeri lainnya. Saat ini seluruh perguruan tinggi Islam Negeri di Indonesia berjumlah 53 yang terdiri dari 11 UIN, 23 IAIN, dan 19 STAIN yang tersebar diseluruh wilayah nusantara. IAIN Kendari merupakan salah satu perguruan tinggi yang senantiasa berbenah dalam meningkatkan sumberdaya manusianya. Selama ini peningkatan mutu pendidikan di perguruan tinggi selalu dikaitkan dengan kinerja dosen yang kurang maksimal tanpa memikirkan sisi lain dari dosen yaitu kepuasan kerja dosen. Kesimpulan Terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja, pengaruh langsung positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap lingkungan kerja.

- 6) Failashufa, dkk (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pmembangan Daerah Kota Salatiga

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap

kepuasan kerja karyawan dan pengaruh secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Salatiga yang berjumlah 40 pegawai. Penelitian ini, penulis menggunakan sampel yang diambil secara keseluruhan dari total populasi atau disebut dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner. IBM SPSS 22.0 telah digunakan dalam teknik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

- 7) Karin dan Prasetio (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Binajasa Abadikarya

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana tingkat penerapan gaya kepemimpinan transformasional, tingkat kepuasan kerja karyawan dan bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Binajasa Abadikarya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui

pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Binajasa Abadikarya.

- 8) Roringkon, dkk (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kenaikan Tunjangan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Bagi Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Lingkungan Peradilan Wilayah Propinsi Gorontalo

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kenaikan Tunjangan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Bagi Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Lingkungan Peradilan Wilayah Provinsi Gorontalo. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari pengisian kuisioner. Tehnik analisis yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian dan menguji hipotesis adalah analisis jalur dengan bantuan perangkat lunak Lisrel yang digunakan untuk menganalisis data.

Temuan penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif tidak signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan tunjangan kinerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

- 9) Simarmata (2021). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung)

Penelitian ini bertujuan untuk melihat Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi pada pegawai PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung, yaitu 192 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*. Penelitian ini akan menguji analisis pengaruh stress kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada pegawai PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung). Dalam penelitian kali ini, teknik analisis yang akan digunakan adalah *multiple regression*.

Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan stres kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja para responden pegawai PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung.

- 10) Suntari (2021). Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Asco Prima Mobilindo

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Asco Prima Mobilindo Jakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik survei korelasional dan data dikumpulkan melalui kuesioner. Metode statistik yang digunakan

dalam penelitian ini adalah analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikoleniaritas, uji heteroskedastisitas, regresi sederhana, regresi berganda, analisis koefisien, uji t dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku pemimpin tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

11) Mulyani dan Ariska (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan

Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Padang Pariaman dengan nilai t hitung sebesar 9,355 lebih besar dari nilai t tabel 2,051, sedangkan nilai signifikannya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Secara parsial iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Padang Pariaman dengan nilai t hitung sebesar 0,3207 lebih kecil dari nilai t tabel 2,051, sedangkan nilai signifikan sebesar 0,003 lebih besar dari 0,05. Komitmen organisasi dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Padang Pariaman dengan nilai f hitung sebesar 360,353 lebih besar dari nilai f tabel 3,35, sedangkan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

12) Nasution (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pdam Tirtanadi Sumatera Utara

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirtanadi Sumatra Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan metode skala likert. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode analisis regresi sederhana.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada karyawan PDAM Tirtanadi Sumatra Utara. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan untuk mempertahankan gaya kepemimpinan yang positif sehingga dapat berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja pada karyawan PDAM Tirtanadi Sumatra Utara.

- 13) Pratama, dkk (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Padang

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah, Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan umum dan Penataan Ruang Kota Padang baik secara simultan ataupun secara parsial. Jenis data yang peneliti digunakan pada penelitian ini ialah data kualitatif yang diubah ke kuantitatif yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner yang diisi oleh pegawai Dinas PUPR Kota Padang. Sumber data pada penelitian ini ialah

data primer dan data sekunder. Populasi pada penelitian ini ialah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kota padang sebanyak 126 pegawai. Teknik mengambil sampel yaitu Probability Sampling dengan jenis yaitu Proportionate Stratified Random Sampling dari kriteria tersebut diperoleh sampel sebanyak 56 pegawai. Metode analisis data skripsi ini ialah analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi dimana pengujian hipotesisnya menggunakan uji t dan uji f.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa secara parsial motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas PUPR Kota Padang dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang. Motivasi dan disiplin kerja bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas PUPR Kota Padang.

- 14) Prayekti dan Pangestu (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR BKK Kebumen (Perseroda)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kompensasi

terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

- 15) Rustini dan Muslichah (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Metode analisis yang digunakan dalam menjawab pertanyaan penelitian adalah analisis jalur. Hasil analisis data menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasi, iklim organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif secara signifikan

terhadap kepuasan kerja, dan komitmen organisasi memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

- 16) Yunus (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Struktur Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara iklim organisasi dan struktur organisasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Kerinci baik secara persial maupun simultan. Untuk mengetahui seberapa besarkah pengaruh antara iklim organisasi dan struktur organisasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Kerinci baik secara persial maupun simultan. Untuk mengetahui variabel pengaruh antara iklim organisasi dan struktur organisasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Kerinci baik secara persial maupun simultan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan struktur organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Kerinci. Pengaruh variabel iklim organisasi dan struktur organisasi secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja.