

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam abad informasi dan teknologi seperti sekarang ini, modernisasi dan globalisasi adalah hal yang tidak dapat terelakan lagi dalam semua aspek kehidupan, terutama bagi kehidupan perusahaan industri yang selalu ingin survive dan berkembang.

Indonesia sebagai Negara berkembang banyak sekali pembangunan infrastruktur yang dilakukan oleh pemerintah maupun swasta, dimana hal ini dapat dijadikan lahan basah untuk lebih memajukan perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia, khususnya perusahaan industri persemenan yang menjadi langkah awal dalam pembangunan infrasturktur yang jauh lebih baik. Tidak terelakkan lagi, bahwa semakin ketatnya persaingan yang terjadi di perusahaan persemenan yang ada di Indonesia, membuat pihak perusahaan harus membangun dan mempertahankan perusahaannya agar produk yang dihasilkan dapat diterima dengan baik oleh masyarakat.

Untuk membangun perusahaan yang kuat, selain dibutuhkan penerapan dan pengembangan teknologi juga dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan kemampuan yang baik, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang diterapkan oleh suatu perusahaan, tidak akan ada artinya tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan pengetahuan dengan baik. Douglas (2000) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Dalam suatu organisasi (perusahaan) sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses kemajuan perusahaan. Karena kemajuan perusahaan akan terealisasi dan memenuhi target atau tujuan yang ditetapkan apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Ketika menghadapi masa depan, perusahaan hanya akan berkembang dan maju, apabila cepat tanggap terhadap perubahan yang sedang dan akan terjadi (Siagian, 2004 dalam Fuad Nashori, 2009:189). Ada tuntutan untuk melakukan perubahan yang timbul, baik dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan (lingkungan).

Oleh karena itu suatu perusahaan perlu melakukan penyesuaian diri dengan perkembangan lingkungan dan mampu mewujudkan perubahan itu sendiri. (Siagian, 2004 dalam fuad Nashori, 2009:190) mengemukakan bahwa organisasi (perusahaan) yang berhasil mewujudkan perubahan memiliki ciri-ciri, mampu bergerak lebih cepat, sadar tentang pentingnya komitmen pada peningkatan mutu produk, orientasi pada *stakeholder* (pemangku kepentingan), peningkatan keterlibatan anggota organisasi, serta organisasi yang strukturnya menjurus pada bentuk yang semakin mendatar dan bukan piramidal.

Sedangkan dalam mengelola perubahan itu sendiri dapat dikatakan sebagai proses yang dilakukan secara sistematis dalam menerapkan pengetahuan, sarana dan sumber daya yang diperlukan untuk mempengaruhi perubahan pada orang yang akan terkena dampak dari proses tersebut (Potts & LaMarsh dalam wibowo, 2006).

Salah satu hal yang memegang peranan penting dalam mengelola perubahan adalah pemimpin. Landrum, Howell & Paris,2000 (dalam Fuad Nashori, 2009:190) mengatakan bahwa kepemimpinan dan strategi memiliki hubungan yang kuat, kepemimpinan merupakan faktor penting untuk mensukseskan strategi perubahan. Wibowo, 2006 (dalam Fuad Nashori, 2009:190) memandang bahwa dalam memimpin

perubahan strategis, pemimpin harus bersedia menghadapi tantangan dan hambatan serta mampu menerobos inovasi, melakukan pertumbuhan dan memiliki taktik dalam menentukan perubahan.

Dari alasan-alasan tersebut suatu perusahaan membutuhkan figur atau sosok seorang pemimpin yang mampu memotivasi, mengkoordinasi orang-orang atau karyawan ke dalam kelompok kerja (*team work*) serta mengintegrasikan mereka ke dalam situasi atau iklim kerja yang solid dan harmonis guna mencapai tujuan bersama dan juga memenuhi kebutuhan dari karyawannya.

Kepemimpinan menurut kamus besar Bahasa Indonesia (2002:874) adalah cara memimpin suatu organisasi meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi dan memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan serta mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Dalam suatu organisasi baik formal maupun informal, peran pemimpin dengan kepemimpinannya merupakan suatu elemen yang sangat penting. Kita sering mendengar, bahwa keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh pemimpin dengan kepemimpinannya, seperti yang dikatakan oleh Miftah Thoha (1988:1) "Pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan". Hal ini menunjukkan bahwa posisi pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah penting.

Banyak sekali gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di perusahaan yang ada saat ini, seperti kepemimpinan transformasional yang merupakan kepemimpinan yang mampu menginspirasi, mengarahkan, dan menggerakkan pengikut kepada perubahan ke arah yang lebih baik dan inovatif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu, penting sekali bagi seorang pemimpin perusahaan untuk memperhatikan kebutuhan kerja karyawan, karena dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan dalam bekerja secara bersamaan karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan Kerja merupakan keadaan psikis yang menyenangkan karena terpenuhinya kebutuhan

dasar dalam bekerja, Karena dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan, perusahaan dapat menciptakan sumber daya manusia yang memiliki semangat kerja yang tinggi dan secara bersamaan kinerja karyawan dalam bekerja juga akan meningkat.

Luthans (1998), mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi seseorang baik yang bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya yaitu persepsi kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, interaksi dengan rekan kerja, jenjang karir, tempat kerja, kompensasi.

Dengan adanya visi PT Semen Gresik (Persero) Tbk untuk menjadi perusahaan persemenan terkemuka di Indonesia dan Asia Tenggara. maka perusahaan tidak hanya menerapkan sistem dan teknologi yang canggih saja tetapi harus memiliki sumber daya manusia yang mampu untuk bersaing secara global. Hal ini bisa di mulai dengan memilih dan menentukan seorang pemimpin yang dapat memotivasi, mengkoordinasi karyawan ke dalam kelompok kerja (*team work*) serta mengintegrasikan mereka ke dalam situasi atau iklim kerja yang solid dan harmonis guna mencapai tujuan bersama.

Keterkaitan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja dapat diketahui oleh pengaruh yang diberikan pemimpin transformasional terhadap staf atau karyawannya dalam bekerja, dari uraian di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mampu menginspirasi, mengarahkan, dan menggerakkan pengikut untuk melakukan perubahan melalui pemberdayaan dalam mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan transformasional memandang bahwa karyawannya tidak hanya membantu pekerjaannya saja, tetapi dianggap sebagai rekan kerja yang selalu menghormati, menghargai martabat dan kemampuan yang dimiliki oleh stafnya.

Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Keller (1992), mengemukakan bahwa praktik kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan karena terkait dengan kebutuhan karyawan yang lebih tinggi seperti kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri terpenuhi. Selain itu Pavar dan Eastman (1997) bahwa praktik gaya kepemimpinan transformasional mampu membawa perubahan-perubahan yang lebih mendasar seperti nilai-nilai, tujuan, dan kebutuhan karyawan dan perubahan-perubahan tersebut berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan karena terpenuhinya kebutuhan yang lebih tinggi. Senada dengan pendapat para ahli sebelumnya, Bycio dkk. (1995) serta Howell dan Avolio (1993) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki keterkaitan yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan karena karyawan merasa dihargai eksistensinya di perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dilakukan penelitian mengenai hubungan kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan di PT Semen Gresik (Persero) Tbk.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah **Apakah ada hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan ?**

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan kepuasan kerja Karyawan di PT Semen Gresik (Persero) Tbk, serta untuk menambah khasanah ilmu mengenai kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan, diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk meninjau kembali terhadap manajemen SDM kaitannya dengan kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi para peneliti, sebagai salah satu bahan kajian empiris terutama dalam bidang industri khususnya hubungan kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi peneliti, memberikan solusi dalam pemecahan suatu masalah yang empiris dan didukung oleh teori sehingga dapat memberikan pola pikir yang terstruktur dalam memecahkan suatu permasalahan.
4. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperluas ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan Organisasi.

