

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi sekarang ini tingkat persaingan yang dihadapi oleh organisasi adalah perusahaan terutama melakukan kegiatan usaha dengan tujuan mencari laba dirasa semakin tinggi dan semakin meningkat. Oleh karena itu agar tidak tertinggal oleh para pesaingnya maka dalam mencapai tujuan ataupun sasaran yang telah ditentukan hendaknya perusahaan tersebut menetapkan kebijaksanaan-kebijaksanaan tertentu pada setiap unit usahanya. Salah satu kebijakan yang harus ditetapkan khususnya pada bagian sumber daya manusia adalah dengan tetap memperhatikan kondisi sumber daya yang ada dengan disertai dengan kemampuan pemimpin untuk mendaya-gunakan kemampuan karyawan selektif dan seefisien mungkin dan dukungan karyawan yang besar terhadap kemajuan organisasi.

Manusia sebagai sumber daya yang dinamis, mempunyai pikiran dan perasaan serta sikap dan tingkah laku yang berbeda-beda apalagi jika terdapat perbedaan kebudayaan bangsanya, yang akan membedakan dengan faktor produksi yang lain. Peran pemimpin dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis atau baik antara atasan dan bawahan sangat menentukan arah kemajuan organisasi. Pola yang terbentuk pada hubungan kerja sangat dipengaruhi oleh gaya atau cara seseorang pemimpin dalam mengelola organisasinya menuju arah yang telah

ditetapkan. Keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi antara lain ditentukan oleh kemampuan dan keluwesan kepemimpinan dalam mengolah sumber daya manusia yang ada pada organisasi.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi seseorang atau kelompok dalam usaha mencapai tujuan tertentu. Artinya pemimpin mengarahkan dan membimbing bawahannya serta mampu mempengaruhi dan menggerakkan mereka ke arah pencapaian tujuan dan mempertimbangkan hal-hal yang berhubungan dengan tugas dan hubungan antar manusia pada berbagai tingkatan dalam hirarki otoritas, sehingga aspirasi yang berbeda dapat saling menunjang dalam membentuk keputusan organisasi serta menumbuhkan komitmen organisasi yang tinggi.

Karyawan biasanya bekerja secara optimal apabila mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Artinya perusahaan benar-benar harus memperhatikan tingkat kebutuhan karyawannya. Keharmonisan bekerja dapat tercipta apabila karyawan mau dan merasa senang bekerja dibawah kepemimpinan yang dapat memberikan kepuasan kerja kepada mereka, keharmonisan berarti karyawan puas. Karyawan mendapat kepuasan atas apa yang diperolehnya dan dengan kepuasan itu perusahaan dapat menggunakan sumber daya ini seoptimal mungkin.

Kepemimpinan transformasional terutama dalam kepemimpinan ini karyawan akan memiliki kepercayaan, kekaguman, dan rasa hormat terhadap pemimpin dan mereka akan melakukan lebih dari apa yang sebenarnya diharapkan dan kepemimpinan transformasional tersebut mempunyai dimensi utama yaitu

pertimbangan individual, karisma/motivasi inspirasional, pengaruh ideal dan stimulasi intelektual yang menguatkan untuk mempengaruhi kepuasan kerja karyawan,

Dalam dimensi kepemimpinan transformasional juga mengandung indikator yang membuat perubahan karyawan secara psikologis karena pemimpin memiliki wawasan yang jauh ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi beda dengan kepemimpinan transaksional yang hanya memfokuskan perhatiannya terhadap karyawan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari jurnal yang ditulis oleh W. A. Wan Omar dan Fauzi Hussin yang berjudul “Transformational Leadership Style and Job Satisfaction: A Study of Structural Modeling, International Journal of Academic Research In Business and Social Science, February 2013, Vol. 3, No.2, ISSN: 2222-6990”.

Kantor CIMB Niaga Lippo Karawaci berkecimbung di bidang perbankan. Perusahaan dituntut untuk dapat memberikan kualitas pelayanan yang baik terhadap konsumennya. Oleh karena itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang handal, kompeten, professional, dan berkualitas. Kondisi saat ini yang terjadi di Kantor CIMB Niaga Lippo Karawaci, seperti kurang kepuasan karyawan terhadap kepemimpinan pada perusahaan tersebut yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai target. Hal ini dapat dilihat dari data omset di Kantor CIMB Niaga Lippo Karawaci. Pada bulan September 2014 sampai dengan November 2014 pada kantor pusat sebagai berikut :

Tabel 1.1. Omset Pemasukan Triwulan Terakhir (September – November) 2014**Kantor CIMB Niaga Lippo Karawaci**

September	Oktober	November
Rp. 14.473.567.500	Rp. 13.124.230.865	Rp. 11.314.740.375

Sumber : Kantor CIMB Niaga Lippo Karawaci

Dari Tabel 1.1. dapat dikatakan bahwa adanya pencapaian target yang kurang baik karena setiap bulannya mengalami penurunan omset. Hasil pra survei yang dilakukan dengan wawancara kepada 15 orang karyawan di Kantor CIMB Niaga Lippo Karawaci. Didapatkan bahwa pimpinan lebih cenderung untuk lebih fokus pada pencapaian target. Sehingga karyawan merasa hanya ditekan dengan tuntutan dari pimpinan. Hal ini menimbulkan ketidakpuasan yang berdampak pada pencapaian target, dan ini dapat dibuktikan dengan hasil wawancara pada bagian HRD perusahaan bahwa tingginya absensi serta sering terjadi keluar masuknya karyawan yang terjadi pada perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang dituangkan dalam skripsi dengan judul : **“ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi kasus karyawan kantor CIMB Niaga Lippo Karawaci) ”.**

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1. Identifikasi masalah

Pengamatan selama 2 bulan yaitu September sampai Februari 2015 di Kantor CIMB Niaga Lippo Karawaci memiliki beberapa fenomena atas apa yang terjadi yaitu:

- a. Terdapat kurangnya kepemimpinan yang baik pada kantor tersebut sehingga menyebabkan rendahnya tingkat kepuasan kerja.
- b. Rasa semangat kerja yang kurang timbul dari dalam diri karyawan akibat dari kurangnya pemahaman perusahaan dalam rangka menciptakan motivasi karyawannya.
- c. Sosok pemimpin yang kurang mempunyai karisma menyebabkan sebagian karyawan tidak mempunyai rasa semangat kerja yang tinggi.
- d. Pemimpin kurang mendorong bawahannya untuk lebih kreatif dalam melakukan suatu pekerjaan.
- e. Pemimpin tidak mempunyai karisma yang seharusnya ditunjukkan dalam pendiriannya.

2. Pembatasan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka pembatasan masalahnya adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini dilakukan di Kantor Cimb Niaga Lippo Karawaci pada seluruh karyawan yang berlokasi di Jl. Bulevar Diponegoro No. 101, Tangerang, Banten 15810, Indonesia.
- b. Fokus penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y) yang disebabkan oleh Pertimbangan Individual x1, Motivasi Inspirasi x2 Stimulasi Intelektual x3 dan Pengaruh ideal x4
- c. Kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor – faktornya yaitu dimensi dari kepemimpinan transformasional, Pertimbangan Individual, Motivasi Inspirasi, Stimulasi intelektual dan pengaruh ideal

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan di atas maka perumusan masalah yang dapat dibuat dan tergolong tegas, jelas, spesifik adalah sebagai berikut :

1. Apakah pertimbangan individual memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja di Kantor CIMB Niaga Lippo Karawaci?
2. Apakah motivasi inspirasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja di Kantor CIMB Niaga Lippo Karawaci?
3. Apakah stimulasi intelektual memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja di Kantor CIMB Niaga Lippo Karawaci?

4. Apakah pengaruh ideal memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja di Kantor CIMB Niaga Lippo Karawaci?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara pertimbangan individual terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor CIMB Niaga Lippo Karawaci.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara karisma/motivasi inspirasi dengan kepuasan kerja karyawan Kantor CIMB Niaga Lippo Karawaci.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara stimulasi intelektual terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pusat CIMB Niaga Lippo Karawaci.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara pengaruh ideal terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pusat CIMB Niaga Lippo Karawaci.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan bahan untuk mengevaluasi dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja agar dapat menciptakan dan mempertahankan sumber daya manusia yang baik dan

dapat memberikan keuntungan baik dari karyawan maupun perusahaan dalam jangka waktu yang relatif panjang.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan pembandingan untuk penelitian terkait variabel-variabel yang ada didalamnya untuk masa yang akan datang terutama mengembangkan penelitian mengenai gaya kepemimpinan transformasional pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

3. Bagi pembaca

Penelitian ini dapat dijadikan dan ditambahkan sebagai sumber pengetahuan umum terutama mengenai sumber daya manusia dan dapat dijadikan patokan dan inspirasi untuk para pembaca dari perusahaan lain.

F. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini dibagi menjadi:

BAB I : PENDAHULUAN

Bagian ini memberikan penjelasan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Didalam bagian ini diuraikan tentang teori yang dipakai sebagai landasan penelitian. Landasan teori akan menyampaikan teori gaya kepemimpinan transformasional yang didalamnya ada Individualized Consideration, Charisma Inspiration, Intellectual Stimulation dan Kepuasan Kerja. Selain pemakaian teori, yang diuraikan dalam penelitian ini adalah kerangka pikir dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bagian ini akan menguraikan tentang metode beserta langkah langkah yang akan dilakukan dalam melaksanakan penelitian. Terdapat uraian yang menyangkut jenis penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan tehnik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan tehnik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Bagian ini menjabarkan tentang gambaran perusahaan beserta struktur organisasi, pembagian tugas dan aspek-aspek yang berkaitan dengan konsentrasi studi dalam penelitian ini.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi analisis karakteristik responden, analisis tanggapan responden terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional yang didalamnya ada Pertimbangan Individual, Karisma/Motivasi Inspirasi, Stimulasi Intelektual dan Kepuasan Kerja serta pengujian hipotesis.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini berisi kesimpulan serta saran-saran dari penelitian yang telah dilakukan yang kemudian kiranya akan memberikan manfaat bagi perusahaan, karyawan, pembaca serta peneliti selanjutnya.