

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan (Rahmat dkk, 2017). Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Priyono dan Marnis, 2008).

Priyono (2010) mengatakan kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Masing-masing karyawan akan memiliki ukuran kepuasan kerja yang berbeda-beda antara karyawan satu dengan yang lainnya, kepuasan kerja yang berbeda-beda disebabkan juga oleh perbedaan status sosial di dalam masyarakat. Siddika (2012) mengungkapkan kepuasan kerja adalah tentang menyukai pekerjaan dan menemukan kepuasan dalam apa yang dilakukan.

Robbins (2010) menyatakan kepuasan kerja mengacu kepada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, sementara seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Menurut Moorhead dan Griffin (2014) kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan menemukan kepuasan atau pemenuhan dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang puas cenderung jarang absen, memberikan kontribusi yang positif dan tetap bersama organisasi, sebaliknya karyawan yang tidak puas lebih banyak absen, mengalami stres yang mengganggu rekan kerja, dan akan terus mencari pekerjaan lain.

Kasus kepuasan kerja pada karyawan seperti diberitakan dalam Tribunnews.com pada 1 Oktober 2018, tentang ribuan buruh pabrik yang demo karena menuntut gaji yang belum dibayar. Demo terjadi dikarenakan buruh menuntut hak gaji yang belum dibayarkan oleh perusahaan selama 16 bulan, selain itu buruh juga menuntut perusahaan karena pembayaran gaji dan hak karyawan tidak sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati.

Peneliti telah melakukan wawancara terhadap responden yang berjumlah 3 orang. Hasil wawancara pada subjek pertama berinisial (RCW) dengan jenis kelamin laki-laki. Wawancara dilakukan pada tanggal 20 Mei 2020. Subjek merupakan karyawan yang bekerja di PT GM di Kudus. Subjek telah bekerja kurang lebih 3 tahun selama subjek bekerja di

PT tersebut subyek merasa kurang nyaman terhadap atasannya, hal tersebut dikarenakan atasannya kurang adil dalam memberikan kesempatan promosi padahal rekan kerjanya yang baru sudah mendapatkan promosi. Disamping itu subyek merasa aturan yang diberikan pemimpin dan target yang diminta pemimpin terlalu tinggi tanpa melihat keadaan perusahaan. Hubungan subjek dengan rekan kerja juga terdapat masalah seperti persaingan pelayanan terhadap konsumen, permasalahan yang dialami tersebut di sembunyikan subjek supaya tidak di ketahui orang lain dan atasannya. Dari beberapa permasalahan yang dialami selama bekerja subjek kurang menikmati pekerjaannya disamping itu subyek kurang puas dengan kompensasi dan bonus yang diberikan perusahaan.

Subjek kedua berinisial (JK) dengan jenis kelamin laki-laki. Peneliti melakukan wawancara terhadap subjek pada tanggal 22 Mei 2020. Subjek merupakan karyawan baru di PT GM, subjek bekerja di PT tersebut kurang lebih 7 bulan. Subjek merupakan karyawan yang disiplin dan mematuhi aturan-aturan perusahaan. Subjek memang terhitung karyawan baru namun telah merasakan ketidaknyamanan terhadap atasannya. Menurut subjek atasannya terlalu memaksa karyawan untuk bekerja di luar jam kerja tanpa memberikan kelonggaran waktu seperti panggilan mendadak saat konsumen membutuhkan mekanik darurat sehingga hal tersebut dirasa memberatkan karyawan. Hal tersebut menurut subyek tidak diimbangi dengan apa yang didapatkan, bonus lemburan

yang didapatkan dari konsumen tidak sepenuhnya diberikan subyek karena kebijakan pimpinan, tetapi hal tersebut terkadang tidak berlaku untuk karyawan senior dan menjadikan kesenjangan antara karyawan lama dan baru.

Wawancara dengan subjek ketiga yaitu (MIK) karyawan yang telah lama di PT GM, subjek telah bekerja hampir 4 tahun selama subjek bekerja akhir-akhir ini mengalami masalah dengan rasa puas dalam pekerjaan, pimpinan menerapkan beberapa kebijakan yang dirasa terlalu menekankan karyawan dan pimpinan dirasa kurang adil dalam mengambil dan menerapkan kebijakan karena tidak mensosialisasikan terlebih dahulu. Subyek merasa pemimpin hanya berpaku dalam gaji yang diinginkan karyawan. Subjek merasa rekan kerjanya acuh dan tidak membantu ketika menghadapi kesulitan. Hal tersebut terjadi berawal ketika ada pelanggan yang memilih subjek daripada rekan kerja subjek, sehingga temannya merasa iri. Selain itu atasannya juga tidak pernah memberikan motivasi kepada bawahannya, atasannya selalu menekankan kepuasan pelanggan agar tidak ada komplain dari pelanggan. Terkadang hadiah yang biasa di janjikan tidak sesuai apa yang telah di sepakati.

Menurut Mullins (2010) gaya kepemimpinan transaksional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Flippo (Djafri & Badu, 2017) mengungkapkan gaya kepemimpinan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Yulk (2013)

kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa itu melibatkan suatu proses di mana pengaruh tidak langsung diberikan kepada orang lain dan memfasilitasi kegiatan dan hubungan dalam suatu kelompok atau organisasi.

Oino & Asghar (2018) mengungkapkan gaya kepemimpinan transaksional memotivasi bawahan melalui proses pertukaran. Bawahan yang memenuhi persyaratan pekerjaannya dihargai sementara yang lain dihukum. Pimpinan transaksional fokus pada memotivasi karyawan melalui mekanisme hukuman dan penghargaan. Yukl (Kuhnert, 1987) menyatakan kepemimpinan transaksional memberikan kepada bawahannya sesuatu yang mereka inginkan dengan imbalan sesuatu yang diinginkan pemimpin. Para pemimpin transaksional melibatkan pengikut mereka dalam suatu hubungan yang saling tergantung dimana kontribusi dari kedua pihak diakui dan dihargai

Pemimpin transaksional menggunakan hadiah dan hukuman untuk mendapatkan kepatuhan dari pengikut, mereka menerima tujuan, struktur, dan budaya organisasi yang ada. Mereka bersedia bekerja dalam sistem yang ada dan bernegosiasi untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka cenderung berpikir di dalam kotak ketika memecahkan masalah.

Kepemimpinan transaksional ini bersifat pasif, dan perilaku kepemimpinan yang paling terkait dengan jenis kepemimpinan ini adalah menetapkan kriteria untuk menghargai dan mempertahankan karyawan (Odumeru & Ifeanyi dalam Kayebi, 2018). Kepemimpinan transaksional memiliki

kualitas yang dapat memperkuat persepsi politik organisasi diantara para karyawan sehingga memiliki efek negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, kepemimpinan transaksional lebih peduli dengan pencapaian tujuan organisasi melalui pemberian hadiah atau hukuman dan kurang peduli dengan motivasi karyawan (Saleem, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosnani (2012) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak menunjukkan adanya hubungan negatif antara kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja.

Selain itu Mullins (2010) juga menyatakan faktor lain yang ikut mempengaruhi kepuasan kerja adalah hubungan dengan rekan kerja. Robbins (Abadi dkk, 2015) menyatakan hubungan interpersonal adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis, dan sosial.

Mustapha (2013) menyatakan bahwa bagian dari kepuasan kerja karyawan adalah kontak sosial yang memungkinkan karyawan memiliki waktu untuk bersosialisasi dengan rekan kerja, misalnya saat makan siang atau saat istirahat. Ini akan membantu karyawan mengembangkan rasa nyaman diantara rekan kerja dan kerja tim. Menurut Meinarno dan Sarwono (2014) hubungan interpersonal adalah hubungan yang terdiri atas

dua orang atau lebih, yang memiliki ketergantungan satu sama lain dan menggunakan pola interaksi yang konsisten.

Ranupandojo dan Husnan (2014) menyatakan bahwa manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan persahabatan dan saling menghargai sehingga mereka tidak akan bahagia bila ditinggalkan sendirian, untuk itu maka mereka akan melakukan hubungan yang baik dengan teman-temannya. Artinya jika hubungan interpersonal terjalin dengan baik antar sesama pegawai atau pegawai dengan pimpinan maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Dan begitu pula sebaliknya apabila pemanfaatan dan pengoptimalan perlakuan adil yang di berikan pemimpin sangat baik dilakukan maka akan berpengaruh pada hubungan interpersonal yang baik pula.

Penelitian yang dilakukan Abdullah (2011) yang berjudul Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sinjaraga Santika Sport Kadipaten menunjukkan adanya hubungan positif antara hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan PT Sinjaraga Santika Sport Kadipaten.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Kepuasan Kerja Karyawan ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Hubungan Interpersonal.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik kepuasan kerja karyawan ditinjau dari gaya kepemimpinan transaksional dan hubungan interpersonal.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu psikologi bidang industri & organisasi mengenai kepuasan kerja karyawan ditinjau dari gaya kepemimpinan transaksional dan hubungan interpersonal.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan dan Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang kepuasan kerja karyawan ditinjau dari gaya kepemimpinan transaksional dan hubungan interpersonal.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan referensi bagi peneliti – peneliti selanjutnya yang mengkaji bidang yang sama guna menyempurnakan penelitian ini.