

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan ekonomi yang begitu cepat dan pesat telah menciptakan banyak perubahan dalam bidang ekonomi. Banyak perubahan yang terjadi, baik yang bersifat regional maupun globalisasi. Perkembangan pesat dalam dunia bisnis, pada satu sisi mencerminkan kesejahteraan masyarakat tetapi disisi lain perkembangan ini menyebabkan semakin ketatnya persaingan dalam dunia bisnis. Masuknya dunia bisnis dalam era globalisasi membuat banyak perusahaan harus berbenah diri dalam segala hal untuk tetap bertahan dalam persaingan yang semakin kompleks. Perusahaan dihadapkan pada tuntutan untuk bekerja secara efisien, efektif dan tanggap, baik dalam upaya mempertahankan pasar maupun untuk mengungguli persaingan.

Segala aspek dalam perusahaan harus dibenahi lagi, tidak terkecuali aspek sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Banyak praktisi dan ahli manajemen menekankan pentingnya kepemimpinan dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan baik di sektor swasta maupun sektor publik karena kepemimpinan inilah faktor yang akan menentukan sukses tidaknya perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia berperan sangat penting dalam lingkup perusahaan sebab manusia merupakan salah satu roda penggerak dari seluruh aktivitas perusahaan.

Seorang pemimpin memiliki peran besar dalam mengambil keputusan, menentukan kebijakan perusahaan, juga memotivasi karyawannya. Hal ini menjadi faktor yang menentukan pencapaian tujuan perusahaan serta perkembangannya. Kualitas sumber daya manusia dalam setiap individu juga harus dibenahi agar dapat menyesuaikan dengan keadaan yang ada. Perubahan pada individu ini tidak mudah, tetapi harus melalui proses. Pemimpin dianggap sebagai panutan dalam perusahaan, sehingga perubahan secara lebih baik harus dimulai dari tingkat yang paling atas (pemimpin) hingga ke tingkat paling bawah. Untuk itu organisasi memerlukan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi motor penggerak perubahan (*transformation*) organisasi dan pemimpin yang transaksional yaitu kebutuhan fisiologis dan rasa aman serta kompensasi sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas hasil kerja karyawan.

Bass (1990) membagi konsep kepemimpinan menjadi dua yaitu kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Pada dasarnya kedua konsep ini didasarkan pada teori hirarki kebutuhan manusia dari Abraham Maslow. Kepemimpinan transaksional membahas tentang pemenuhan kebutuhan anggota organisasi seperti kebutuhan fisiologis dan rasa aman. Kepemimpinan transaksional cenderung menuntut karyawan bekerja sesuai dengan gaji yang didapatnya atau dengan kata lain, ada imbalan yang bisa diperoleh karyawan jika mereka berhasil menyelesaikan target yang diberikan pemimpin kepadanya. Sedangkan pemimpin transformasional mempunyai potensi paling besar menanamkan dan memperkuat aspek-aspek budaya dalam organisasi. Budaya organisasi berhubungan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan

karakteristik dari aturan-aturan yang ada, nilai-nilai yang berlaku dan dihayati bersama. Budaya memberikan nilai identitas diri pada anggota organisasi, dengan adanya budaya organisasi maka komitmen bersama menjadi dasar dari gerak usaha perusahaan (Schein *et al* dalam Yuliani, 2008). Kepemimpinan transformasional mempengaruhi komitmen tanpa menggunakan penghargaan atau hukuman. Kepemimpinan transformasional secara langsung mempengaruhi tingkatan partisipasi dan harus menunjukkan hubungan yang sama dengan partisipasi dalam organisasi. Komitmen anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan (Miner *et al* dalam Yuliani, 2008).

Burn (dalam Pawar dan Eastman, 1997) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat dipilah secara tegas dan keduanya merupakan gaya kepemimpinan yang saling bertentangan. Kepemimpinan transformasional dan transaksional sangat penting dan dibutuhkan setiap organisasi. Selanjutnya Burn (dalam Pawar dan Eastman, 1997; Keller, 1992) mengembangkan konsep kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan berlandaskan pada pendapat Maslow mengenai hirarki kebutuhan manusia. Menurut Burn (dalam Pawar dan Eastman, 1997) keterkaitan tersebut dapat dipahami dengan gagasan bahwa kebutuhan karyawan yang lebih rendah, seperti kebutuhan fisiologis dan rasa aman hanya dapat dipenuhi melalui praktik gaya kepemimpinan transaksional. Sebaliknya, Keller (1992) mengemukakan

bahwa kebutuhan yang lebih tinggi, seperti harga diri dan aktualisasi diri, hanya dapat dipenuhi melalui praktik gaya kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan mempunyai suatu hubungan yang erat dengan motivasi karyawan, karena peran dari seorang pemimpin dalam keberhasilannya menggerakkan karyawannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sangat bergantung kepada kebijakan pemimpin dalam menciptakan motivasi didalam diri karyawan, rekan kerja maupun pemimpin itu sendiri (Rahavica, 2011). Motivasi berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas (Martoya, 2000). Karena karyawan bisa saja melakukan pekerjaannya dengan baik atau mungkin sebaliknya. Seorang pemimpin harus memperhatikan serta berusaha untuk mengarahkan dan mendorong karyawan untuk menjaga kelangsungan kegiatan operasional perusahaan.

Pada Penelitian ini penulis mengambil responden pada PT. Surya Madistrindo Perwakilan Madiun, yaitu suatu perusahaan distributor tunggal salah satu perusahaan rokok ternama di Indonesia. Alasan penulis mengambil penelitian pada PT. Surya Madistrindo Perwakilan Madiun karena persaingan bisnis dalam menguasai pangsa pasar rokok di Indonesia yang menjadi lebih ketat, membuat perusahaan ini harus berbenah diri dalam segala aspek perusahaannya termasuk aspek sumber daya manusianya. Memiliki pemimpin yang bergaya transformasional dan transaksional dinilai akan sangat membantu perusahaan ini dalam memotivasi para pekerja atau karyawan agar perusahaan dapat bertahan, bersaing dan menjadi pemenang dalam persaingannya dalam dunia bisnis rokok.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Rahavica (2011) menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional dan transaksional berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Utami (2012) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara dimensional berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Trade Servistama Indonesia-Tangerang. Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan topik yang sama namun waktu dan objek penelitian yang berbeda.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis melakukan penelitian tentang kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap motivasi karyawan di PT Surya Madistrindo Perwakilan Madiun, dengan judul: **Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Surya Madistrindo Perwakilan Madiun.**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Surya Madistrindo Perwakilan Madiun?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Surya Madistrindo Perwakilan Madiun?

3. Apakah gaya kepemimpinan transaksional dan gaya transformasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Surya Madistrindo Perwakilan Madiun?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap motivasi kerja karyawan PT Surya Madistrindo Perwakilan Madiun.
2. Menguji signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan PT Surya Madistrindo Perwakilan Madiun.
3. Menguji signifikansi pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan transaksional dan gaya transformasional terhadap motivasi kerja karyawan PT Surya Madistrindo Perwakilan Madiun.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan yang menjadi objek penelitian dalam mengembangkan dan memelihara motivasi karyawan melalui praktek kepemimpinan.

2. Pengembangan Teori

Penelitian ini diharapkan agar menjadi bahan referensi bagi peneliti kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan Laporan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian laporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi teori-teori meliputi telaah teori mengenai pengertian kepemimpinan, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, pengembangan hipotesis penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODA PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang desain penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, instrumen penelitian, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan tentang gambaran umum penelitian, data penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan dari hasil analisis data.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dari analisis data dan saran-saran yang dapat digunakan dan diperhatikan untuk perbaikan-perbaikan yang ditujukan kepada perusahaan maupun bagi penelitian selanjutnya.