

MARSELINA YULASTRI MINJI

by UNITRI Press

Submission date: 25-Jan-2022 08:44PM (UTC-0500)

Submission ID: 1740945914

File name: MARSELINA_YULASTRI_MINJI.docx (41.08K)

Word count: 1309

Character count: 8772

4
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
TRANSAKSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI
KERJA KARYAWAN DI BAKSO BAKAR SS KOTA MALANG**



OLEH

MARSELINA YULASTRI MINJI

2018120087

**PRODI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI MALANG**

2022

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan globalisasi yang semakin pesat membuat persaingan antar pelaku usaha atau organisasi baik skala kecil, menengah maupun besar semakin tinggi. Konsekuensi logisnya ialah pihak pelaku usaha atau perusahaan dituntut untuk memiliki agen-agen yang memiliki sumber daya yang berkompeten dan berkualitas. Sumber daya manusia yang baik akan memudahkan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia dapat dimiliki pada sebuah organisasi yang akan memiliki fungsi serta tujuan yang paling utama, akan tetapi apabila SDM tidak didukung secara langsung maka usaha yang dijalani akan gagal dalam menggapai tujuan yang telah direncanakan, oleh karena itu harus mampu mempertahankan kebijakan manajemen serta kualitas SDM. Rifai (2016) menyatakan bahwa faktor pendukung dalam manajemen strategi adalah kualitas sumber daya manusia. Kualitas SDM saat ini dituntut untuk terus-menerus dikembangkan secara proaktif. Kualitas SDM memiliki kontribusi yang signifikan bagi pertumbuhan dan kemajuan suatu perusahaan. Manusia menjadi aspek penting dalam rangka kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Karenanya, peningkatan kualitas SDM diharapkan melahirkan manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras sehingga potensi insaninya berkembang dengan maksimal yang pada gilirannya membantu kinerjanya dalam pengabdian di tempat kerja.

Meningkatnya persaingan industri di era modern sekarang ini, kemudian menjadi alasan mengapa sumber daya manusia itu sangatlah penting perannya dalam perkembangan suatu organisasi atau perusahaan. Suatu perusahaan atau organisasi dikatakan sukses dapat dilihat dari aspek sumber daya manusia yang ada dalam lingkup perusahaan atau organisasi tersebut. Setiap perusahaan menginginkan kinerja karyawan yang bisa terampil, kompeten, disiplin serta bertanggung jawab terhadap perusahaan. Bangun (2012) menyatakan bahwa tingkat kinerja para karyawan dapat memberikan respon yang efektif dalam menghadapi kewajiban diantaranya ialah pemberian gaji serta menerapkan motivasi yang jauh lebih baik. Peningkatan pada kualitas tenaga kerja dapat memberikan sebuah motivasi dan secara tidak langsung akan menghasilkan *output* yang dapat diandalkan.

Menurut Setyaningrum (2019) kalimat motivasi menjadi salah satu cara pemimpin untuk mendorong karyawan bekerja sesuai dengan target yang diinginkan. Dalam melaksanakan pekerjaannya para karyawan kerap dihadapkan dengan situasi-situasi yang membuat keadaan mental mereka menjadi tidak bersemangat. Keadaan mental yang demikian tentu akan berdampak pada kualitas kerja yang menurun. Di tengah kondisi itu, pemberian motivasi dinilai sangat efektif, karena dengan mendorong mereka melalui kalimat motivasi keadaan mental mereka akan menjadi lebih positif dan daya juang mereka akan bangkit kembali.

Faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja ialah gaya kepemimpinan (Kartono, 2002). Gaya kepemimpinan yang efektif sangat dibutuhkan dalam perusahaan atau organisasi karena dapat membentuk sinergitas antara atasan dan bawahan. Gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah patokan yang menarik dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk menggerakkan bawahannya dalam menjalankan segala aktivitas kerja dengan baik dan maksimal. Seorang pemimpin harus mampu memberikan contoh kepada bawahan dalam arti memberikan semangat dan motivasi serta mendorong karyawan agar lebih berprestasi sehingga menimbulkan semangat kerja lebih baik. Gaya kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan. Setyaningrum (2020) menandakan bahwa untuk menggerakkan karyawan ke arah yang diinginkan oleh perusahaan, maka perusahaan harus mampu menciptakan suatu kondisi yang mendorong para karyawan berkembang dengan baik. Untuk mencapai hal ini fungsi kepemimpinan sangat diperlukan. Kepemimpinan dalam hal ini dapat berupaya untuk memengaruhi banyak orang melalui proses komunikasi dan penerapan strategi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Kepemimpinan yang strategis dalam tata kelola perusahaan dapat membantu perusahaan meningkatkan kinerja inovatif dan membentuk kembali aturan kompetitif untuk mendapatkan keunggulan.

Kemajuan dan konsistensi suatu badan usaha tentu tidak terlepas dari kerja sama yang sinergis antara pemimpin dan karyawan. Kepemimpinan yang baik turut berdampak pada kualitas kinerja karyawan dalam tugasnya. Secara psikologis, para karyawan sangat membutuhkan apa yang disebut motivasi dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan turut ditunjang oleh stimulus-stimulus yang mampu mendorong mereka secara mental untuk memberi diri dalam tugas pengabdian mereka. Dalam konteks inilah, kehadiran pemimpin menjadi suatu yang relevan. Pertanyaannya, model kepemimpinan seperti apa yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan? Kepemimpinan transformasional dan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang tepat dan strategis dalam meningkatkan kinerja dan

sinergis para karyawan itu sendiri. Dalam penelitian yang dilakukan Clarita dan Njo (2019) dikemukakan bahwa kepemimpinan transformasional merepresentasikan kehadiran pemimpin yang memperlihatkan kepercayaan, dikagumi, memotivasi, memikirkan inovasi dan strategi baru dalam menyelesaikan masalah serta keberpihakan terhadap karyawan. Sementara, kepemimpinan transaksional merupakan model pemimpin yang memahami kebutuhan dasar karyawannya sekaligus menemukan alternatif penyelesaian atas cara kerja dari karyawannya itu dengan merancang cara kerja, menjangring kerjasama dengan karyawan dan mendorong karyawan agar bekerja lebih baik (Jublina, Mohamad dan Sihol, 2018). Penerapan dua gaya kepemimpinan tersebut akan sangat menunjang produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

Darmawan (2011) mengatakan bahwa kegiatan sebuah perusahaan dapat berfokus pada supervisor dan agen untuk dapat menjalankan tugas dan fungsi serta menjalankan misi dalam membuka pangsa pasar yang jauh lebih berkualitas. Pihak manajemen pada Bakso Bakar SS memiliki cara manajemen militeristik yang mana dapat dikatakan sebagai salah satu manajemen dapat memerintah para pekerja untuk berdisiplin serta tunduk atas apa yang diputuskan. Oleh karena itu, para karyawannya berupaya untuk menghormati dan patuh terhadap segala instruksi yang diperintahkan kepada mereka. Implikasinya, terjalin sinergitas yang baik antara atasan dengan para karyawannya yang pada gilirannya berdampak pada kemajuan dan kualitas warung itu sendiri. Rifai (2015) menyatakan bahwa pada dasarnya seorang supervisor dapat mempunyai relasi yang sangat kuat terhadap agen, karena keduanya tidak dapat berpihak dalam menjalankan kegiatan pada perusahaan.

Bakso Bakar SS merupakan salah satu rumah makan yang konsistensinya masih terjaga hingga saat ini. Beberapa cabangnya yang tersebar di Kota Malang menunjukkan progresifnya usaha rumah makan tersebut. Pertanyaannya, apa kunci dari kemajuan tersebut? Secara eksternal kehadiran pelanggan memang menjamin kemajuan tetapi secara internal kepemimpinan dan tenaga kerja menjadi faktor kunci. Produktivitas Bakso Bakar SS tidak terlepas dari kinerja karyawannya. Kualitas pengabdian diri para karyawan tidak hanya ditentukan dari gaji yang didapat melainkan juga dari kepuasan kerja yang dijamin oleh pemimpinnya. Dalam penelitian penulis, kepuasan kinerja karyawan Bakso Bakar SS sangat dipengaruhi oleh kehadiran pemimpinnya. Pemimpin secara sadar atau tidak mempraktikkan model kepemimpinan yang transformasional dan transaksional di tengah para karyawannya.

1

1.2 Rumusan Masalah

Sebagaimana dibahas pada latar belakang tersebut, sehingga rumusan masalah yang akan diambil dalam riset ini ialah:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan di Bakso Bakar SS Kota Malang?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja karyawan di Bakso Bakar SS Kota Malang?
3. Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan di Bakso Bakar SS Kota Malang?
4. Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja karyawan di Bakso Bakar SS Kota Malang?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Bakso Bakar SS Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagaimana dibahas pada rumusan masalah tersebut, sehingga tujuan dalam riset ini ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan di Bakso Bakar SS Kota Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja karyawan di Bakso Bakar SS Kota Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan di Bakso Bakar SS Kota Malang.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja karyawan di Bakso Bakar SS Kota Malang.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Bakso Bakar SS Kota Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Sebagaimana dibahas pada tujuan penelitian tersebut, sehingga manfaat dari riset ini ialah:

1. Manfaat teoritis

Adapun sebuah harapan dari hasil riset ini ialah secara tidak langsung dapat menambah ilmu dan pemahaman yang akan berkesinambungan dengan kualitas kinerja karyawan bahkan sampai dapat mendalami ilmu pengetahuan antara kajian teoritis terkait dengan kualitas kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Diharapkan bagi Bakso Bakar SS kota Malang, dari hasil riset ini dapat memberikan kontribusi yang secara efektif serta mampu memberikan sebuah pertimbangan yang baik dalam menjalankan tugas serta fungsi yang jauh lebih baik.

MARSELINA YULASTRI MINJI

ORIGINALITY REPORT

26%

SIMILARITY INDEX

26%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	rinjani.unitri.ac.id Internet Source	4%
2	stiealwashliyahsibolga.ac.id Internet Source	3%
3	garuda.ristekdikti.go.id Internet Source	3%
4	repository.um.ac.id Internet Source	3%
5	core.ac.uk Internet Source	2%
6	www.scribd.com Internet Source	2%
7	repository.unika.ac.id Internet Source	1%
8	repository.unmuhjember.ac.id Internet Source	1%
9	docplayer.info Internet Source	1%

10	eprints.ums.ac.id Internet Source	1 %
11	repository.maranatha.edu Internet Source	1 %
12	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1 %
13	repository.um-palembang.ac.id Internet Source	1 %
14	ejournal.kopertais4.or.id Internet Source	1 %
15	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1 %
16	www.coursehero.com Internet Source	1 %
17	www.slideshare.net Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On