

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan aset utama dari suatu organisasi maupun perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang strategis memandang bahwa karyawan pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional. Karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan, oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal dan produktif. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Tujuan suatu perusahaan tidak akan dapat terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih dan lengkap (Mangkunegara, 2013, p.2).

Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang menyadari bahwa karyawan adalah salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan, oleh karena itu perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja bagi semua karyawannya.

Menurut Hasibuan (2016, p.202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Perusahaan sangat menyadari bahwa seluruh karyawannya harus dapat merasa puas dan senang dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya agar karyawan bersemangat dalam bekerja dan pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu karyawan bagian *Human Resources and Development* (HRD) mempunyai tugas untuk melakukan *survey* kepuasan kerja karyawan setiap bulannya dengan melakukan *briefing*.

Berikut adalah tabel Jabatan pada PT. Enseval Mega Trading, Tbk Cabang Bandar Lampung 2016

Tabel 1.1 Jabatan PT. Enseval Mega Trading, Tbk Cabang Bandar Lampung

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepegawaian atau HRD	3
2	Kasir	4
3	<i>accounting</i> dan <i>tax</i>	3
4	Administrasi	2
5	Gudang	11
6	<i>Purchasing</i>	4
7	Pemasaran	73
Jumlah Karyawan		100

Sumber: PT. Enseval Mega Trading, Tbk Cabang Bandar Lampung, 2016

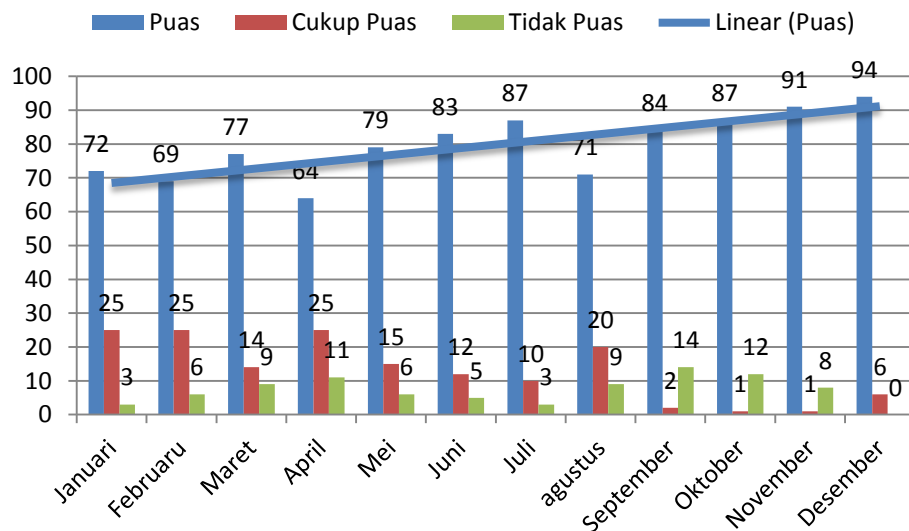
PT. Enseval Mega Trading, Tbk Cabang Bandar Lampung adalah distributor produk obat-obatan, alat medis dan produk minuman. Dalam perusahaan ini *briefing* dilakukan dengan 2 cara yaitu *briefing* per bagian yang dipimpin oleh masing-masing manajer bagian dan *briefing* seluruh karyawan yang dipimpin oleh manajer HRD. Kegiatan *briefing* rutin karyawan per bagian ini akan membahas tentang kepuasan kerja masing-masing karyawan dan tingkat absensi karyawan kemudian bermusyawarah untuk menentukan strategi yang akan dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Bagian HRD membahas tentang pencapaian target perusahaan, bagian *accounting dan fax* adalah mengelola keuangan di perusahaan, bagian administrasi adalah memberikan informasi dan layanan, bagian gudang adalah tempat penyimpanan produk distributor yang ada di perusahaan, bagian *purchasing* adalah bagian pemesanan dan pembelian produk, bagian pemasaran adalah karyawan perusahaan yang memasarkan produk. *Briefing* yang dilakukan oleh seluruh karyawan akan membahas tentang tingkat pencapaian target perusahaan setiap bulannya, evaluasi kerja selama satu bulan, pencapaian masing-masing divisi (bagian), dan tingkat absensi karyawan kemudian melakukan musyawarah untuk menentukan strategi atau perbaikan-perbaikan agar periode selanjutnya pencapaian target akan lebih baik. Dalam *briefing* semua karyawan berhak berpendapat dan menyampaikan saran serta kritik dan setiap *briefing* akan diakhiri dengan tingkat kepuasan karyawan selama bekerja dalam satu bulan terakhir dengan cara menunjukkan jari pada saat karyawan bagian HRD menanyakan “Berapa orang yang merasakan puas dengan seluruh kebijakan perusahaan, berapa orang yang merasakan cukup puas dan berapa orang yang merasakan tidak puas”. Setelah *briefing* selesai, tugas karyawan HRD yang menyimpulkan hasil *briefing* dan kemudian akan didiskusikan kepada pimpinan perusahaan untuk mengambil keputusan selanjutnya.

Berikut adalah hasil *survey* kepuasan karyawan PT. Enseval Mega Trading, Tbk Cabang Bandar Lampung pada tahun 2016:

Tabel 1.2 Data Tingkat Kepuasan Karyawan Tahun 2016

Tahun	Puas		Cukup Puas		Tidak Puas		Jumlah
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	
Januari	72	72	25	25	3	3	100
Februari	69	69	25	25	6	6	100
Maret	77	77	14	14	9	9	100
April	64	64	25	25	11	11	100
Mei	79	79	15	15	6	6	100
Juni	83	83	12	12	5	5	100
Juli	87	87	10	10	3	3	100
Agustus	71	71	20	20	9	9	100
September	84	84	2	2	14	14	100
Oktober	87	87	1	1	12	12	100
November	91	91	1	1	8	8	100
Desember	94	94	6	6	0	0	100

Sumber: PT. Enseval Mega Trading, Tbk Cabang Bandar Lampung, 2016



Gambar 1 Kepuasan Kerja Karyawan PT. Enseval Mega Trading, Tbk Cabang Bandar Lampung

Sumber: PT. Enseval Mega Trading, Tbk Cabang Bandar Lampung, 2016

Berdasarkan tabel 1.2 yang menunjukkan hasil *survey* kepuasan kerja karyawan pada tahun 2016 diketahui bahwa tingkat kepuasan karyawan cenderung mengalami peningkatan. Tercatat pada bulan Januari 2016 hanya terdapat 72 orang karyawan yang merasa puas dan meningkat menjadi 94 orang karyawan merasa puas pada bulan Desember 2016. Gaya kepemimpinan transaksional di PT. Enseval Mega Trading, Tbk yaitu pimpinan perusahaan membimbing karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan guna meningkatkan kemampuannya. Pimpinan perusahaan juga memberikan motivasi berupa pemberian insentif kepada karyawan yang mampu mencapai target penjualan, semua keputusan diambil berdasarkan musyawarah dan semua karyawan mempunyai kesempatan untuk berpendapat mengutarakan saran dan kritik. Meskipun mayoritas karyawan merasa puas, akan tetapi masih adanya karyawan yang merasa tidak puas menjadi permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia perusahaan yang harus ditandaklanjuti dan dicarikan solusinya agar jumlah ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat terus menurun dan pada akhirnya semua karyawan dapat merasakan kepuasan dalam bekerja.

Menurut Wibowo (2014, p.300) transactional leadership adalah kepemimpinan yang membantu organisasi mencapai sasaran sekarang dengan lebih efisien, seperti dengan menghubungkan kepuasan kerja pada penilaian reward dan memastikan bahwa pekerja mempunyai sumber daya yang diperlukan untuk yang menekankan pemberian penghargaan kepada bawahan dan pengontrolan pekerjaan bawahannya dan mengarahkan mereka pada tujuan yang telah ditetapkan demi memperjelas peran serta tuntutan tugas (Garnasih dan Pramadewi, 2013). Gaya kepemimpinan transaksional juga dikenal sebagai kepemimpinan manajerial yang berfokus pada peran pengawasan, dan organisasi. Gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin mendorong kepatuhan pengikutnya melalui dua faktor yaitu imbalan dan hukuman. Para pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional bekerja dengan cara memperhatikan kerja karyawan untuk menemukan kesalahan dan penyimpangan. Jenis kepemimpinan ini sangat efektif dalam situasi krisis dan darurat.

Tingginya kepuasan kerja karyawan di duga disebabkan karena tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan tempat berkerjanya. Karyawan merasa puas berkerja karena pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di hargai, sehingga karyawan meras puas dengan pekerjaannya. Selain itu di perusahaan ini, para karyawan sangat erat hubungan kekeluargaannya sehingga karyawan merasa nyaman dengan lingkungan tempat berkerja. Kepuasan karyawan dapat di tingkatkan pula melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari perusahaan. Kondisi kerja juga merupakan tingkat kepuasan kerja karyawan, seperti fasilitas yang diberikan di ruangan kerja. Para pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional berkerja dengan cara memperhatikan kerja karyawan untuk menemukan kesalahan dan penyimpangan. Jenis kepemimpinan ini sangat efektif dalam situasi krisis dan darurat.

Selain kepemimpinan trasaksional yang mempengaruhi kepuasan kerjakaryawan. Komunikasi juga diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson dalam Wibowo (2014, p.165) komunikasi adalah proses dengan mana informasi dan arti atau makna ditransfer dari *sender* kepada *receiver*. Komunikasi menunjukkan pada proses dengan mana informasi di kirimkan dan di pahami di antara dua orang atau lebih. (McShane dan Von Glinov dalam Wibowo 2014, p.165). Pada umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Apabila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi masih dapat dilakukan dengan menggunakan gerak-gerik badan, menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, mengangkat bahu. Cara seperti ini disebut komunikasi dengan bahasa nonverbal. Komunikasi yang terjalin pada PT. Enseval Mega Trading, Tbk juga diduga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, karena hubungan kerja yang baik dapat membuat suasana kerja menjadi lebih menyenangkan sehingga diduga dapat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja. Bentuk komunikasi yang terjalin antar karyawan dalam perusahaan dapat dikatakan baik. Permasalahan dan beda pendapat yang muncul saat proses pengerjaan tugas-tugas segera diselesaikan dengan baik karena karyawan merasa tidak sungkan untuk berpendapat dan menegur karyawan lainnya yang melakukan kesalahan. Terlebih lagi hubungan

kekeluargaan yang terjalin melalui arisan karyawan menjadi pemicu semakin erat hubungan kekeluargaan antar karyawan.

Dengan demikian penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Enseval Mega Trading, Tbk Cabang Bandar Lampung”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Enseval Mega Trading, Tbk Cabang Bandar Lampung?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Enseval Mega Trading, Tbk Cabang Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transaksional dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Enseval Mega Trading, Tbk Cabang Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek pada penelitian ini adalah karyawan PT. Enseval Mega Trading, Tbk Cabang Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah kepemimpinan transaksional, komunikasi dan kepuasan kerja.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Tempat dilakukannya penelitian ini adalah di PT. Enseval Mega Trading, Tbk Cabang Bandar Lampung yang beralamatkan di Jl. Tembesu No. 20A kecamatan Campang Raya Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah berdasarkan kebutuhan penelitian yang merencanakan mulai bulan Maret 2017 sampai dengan Oktober 2017.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu pengetahuan dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia khususnya terkait dengan kepemimpinan transaksional, komunikasi dan kepuasan kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dengan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Enseval Mega Trading, Tbk Cabang Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Enseval Mega Trading, Tbk Cabang Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Enseval Mega Trading, Tbk Cabang Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian diharapkan dapat menambah wawasan peneliti khususnya tentang pengaruh kepemimpinan transaksional dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi oleh manajemen perusahaan PT. Enseval Mega Trading, Tbk cabang Bandar Lampung dalam mengambil keputusan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja.

1.5.3 Manfaat Bagi Institusi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan karya ilmiah bagi IIB Darmajaya Bandar Lampung khususnya tentang pengaruh kepemimpinan transaksional dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.5.4 Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya tentang pengaruh kepemimpinan transaksional dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka penulis menyusun suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang terbatas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, komunikasi dan kepuasan kerja karyawan PT. Enseval Mega Trading Tbk cabang Bandar Lampung, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dilakukannya penelitian, manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian, dan sistematika penulisan hasil penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transaksional, komunikasi dan kepuasan kerja yang merupakan teori yang dikemukakan oleh para ahli seperti Colquitt, LePine, dan Wesson, Garnasih dan Pramadewi, Hasibuan, Handoko, Maulizar dan Yunus, Robbins dan Judge, Rivai, Robbins dan, Siagian, Wibowoserta penelitian terdahulu yang pernah dilakukan tentang pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan komunikasi terhadap kepuasan kerja seperti penelitian yang dilakukan oleh Angelia, Dahliawati, Neonisa, Sukaraja dan Machasin serta Wijaya dan Putra, kemudian menggambarkan kerangka pemikiran penelitian serta hipotesis penelitian yang didasarkan oleh teori dan hasil penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang jenis penelitian, sumber data penelitian, metode pengumpulan data penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional

variabel gaya kepemimpinan transaksional, komunikasi dan kepuasan kerja, uji persyaratan instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji persyaratan analisis data uji linieritas dan uji multikolinieritas, metode analisis data yaitu analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis yaitu uji t dan uji F.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang deskriptif data dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel gaya kepemimpinan transaksional, komunikasi dan kepuasan kerja, hasil uji persyaratan instrumen yaitu hasil uji validitas dan hasil uji reliabilitas, hasil uji persyaratan analisis data uji linieritas dan uji multikolinieritas, hasil analisis data regresi linear berganda, hasil pengujian hipotesis uji t dan uji F serta pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transaksional dan komunikasi terhadap kepuasan kerja serta saran yang dapat penulis sampaikan berdasarkan hasil penelitian bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN