

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa diabaikan pada sebuah perusahaan, dimana Sumber Daya Manusia merupakan asset terpenting di setiap perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Sumber Daya Manusia pada sebuah perusahaan mau tidak mau untuk mengikuti perkembangan zaman yang semakin modern sehingga pegawai harus berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerjanya. Perlunya sebuah perusahaan untuk mendorong agar setiap pegawainya selalu mengikuti pelatihan-pelatihan untuk mengembangkan kuantitas serta Kualitas supaya keinginan dan tujuan perusahaan cepat tercapai, Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2024).

Dalam mencapai kerja yang baik maka perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya supaya dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki dengan upaya meningkatkan pelayanan kepada public dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dan terprogram. Menurut Sagaf S. Pettalongi., et all (2024: 77), menjelaskan bahwa pegawai memang peran utama dalam menjalankan kegiatan di dalam organisasi. Sedangkan instansi merupakan wadah atau tempat pegawai untuk melakukan aktivitas sehari-hari. Dengan keterangan tersebut bahwa suatu instansi atau organisasi sangat perlu pegawai sebagai rekan terbaik dalam mencapai tujuan yang diharapkan, sebaliknya pegawai akan berusaha memberikan prestasi terbaiknya untuk mewujudkan impian instansi yang ditargetkan.

Pada perkembangan gaya-gaya kepemimpinan telah banyak sekali ditemukan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional ditemukan sebagai gaya kepemimpinan yang lebih efektif dari pada gaya kepemimpinan transaksional dan *laissez-Faire*. Pemimpin yang menggunakan

gaya transformasional memiliki kemampuan untuk memberikan inspirasi serta motivasi bagi pegawai untuk mencapai kerja yang optimal dari yang direncanakan. Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan tingkat kedewasaan para pegawainya yang berhubungan dengan prestasi, aktualisasi diri dan kesejahteraan dari organisasi serta lingkungan, Handayani, P., Astaivada, T., Aisyah, N., et al, (2023).

Menurut Anna Wulandari & Heru Mulyanto (2024:37), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan dimana pemimpin mempengaruhi dan menginspirasi pengikutnya dengan memperhatikan kebutuhan psikologis mereka, mengajukan visi yang inspiratif, dan memotivasi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi di luar harapan. Kepemimpinan transformasional dapat dikatakan lebih unggul dan lebih efektif daripada kepemimpinan transaksional saja. Menurut A. Nur Insan (2017:13), kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, pola kerja, dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Avelio dalam buku Kepemimpinan Transformasional A. Nur Insan (2017:14), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mengilhami para pengikutnya untuk tidak mementingkan kepentingan diri mereka sendiri demi kebaikan organisasi, dan mampu memberikan efek yang mencolok dan luar biasa pada diri pengikutnya.

Menurut Luthans (dalam buku Abdul Talib Y & Nurul Fitriani R, (2022:4) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai keadaan emosi seseorang baik emosi senang maupun emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, gaji/upah, penempatan, perlakuan, peralatan, serta lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja pegawai sangat penting dalam sebuah perusahaan. Semakin

tinggi kepuasan kerja pegawai, maka moral kerja, dedikasi, dan kecintaan pegawai akan meningkat sehingga perusahaan akan tetap bertahan dalam persaingan global. Menurut Meithiana Indrasari (2017:43), menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja seseorang juga bergantung kepada *discrepancy* antara *should be* dengan apa yang menurut perasaanya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

Namun yang terjadi pada PT. Bukit Asam Tbk Unit Pelabuhan Tarahan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai memiliki kendala yang sering terjadi bahwa sebagian pegawai merasa kurang puas terhadap kesempatan yang diberikan atasan atas pekerjaan yang selalu sempit proses mengerjakannya, kurangnya diberikan kebebasan/kepercayaan dalam menjalankan tugas, serta ada beberapa pegawai yang mengeluh atas dirinya yang tidak diberi kesempatan dalam pembuatan keputusan ditempat kerja, sehingga hal-hal seperti ini yang sering mendoktrin rekan kerjanya untuk merasa tidak puas dalam kepuasan kerjanya.

Peneliti memilih PT Bukit Asam Tbk Unit Pelabuhan Tarahan sebagai tempat penelitian karena perusahaan PTBA merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Pertambangan sebagai Perusahaan energi kelas dunia yang peduli lingkungan serta menjadi perusahaan yang professional yang mempunyai fasilitas yang handal, Teknologi Digital dan SDM yang kompeten. Sesuai informasi dari beberapa warga setempat bahwa perusahaan PT Bukit Asam Untit Pelabuhan Tarahan memiliki staff yang ramah, profesional, baik serta lingkungan yang nyaman dan bersih. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai di PT Bukit Asam Tbk Unit Pelabuhan Tarahan diketahui bahwa pegawai merasa senang dengan lingkungan kerja yang baik, susana yang menyenangkan dan mendukung dalm menunjang karir setiap pegawai, meskipun beban kerja ada tapi dengan lingkungan dan gaya kepemimpinan yang sesuai dapat teratasi dengan baik sehingga kepuasan kerja dapat dirasakan oleh para pegawai.

Selain itu pegawai PT Bukit Asam Tbk Unit Pelabuhan Tarahan juga merasa hal itu semua didorong oleh gaya pemimpin yang diterapkan oleh perusahaan, dimana manajer selalu menjalin komunikasi yang baik dengan bawahannya, memberikan motivasi, memperhatikan pegawainya, bahkan memberikan *reward* terhadap bawahannya apabila pekerjaan yang dilakukan sangat baik serta sesuai dengan tujuan perusahaan dan membuat rasa kepuasan terhadap atasan. Bagi pegawai pemimpin adalah sosok yang mempercayai, membantu permasalahan-permasalahan yang dihadapi bawahannya mempunyai visi yang inspiratif, Hubungan yang harmonis, dapat dijadikan contoh, intelektual, selalu memberikan inspirasi dan pemimpin yang ideal.

Namun sesuai hasil wawancara terhadap beberapa pegawai masih saja ada beberapa pegawai yang mengeluh dengan ketidakpuasannya terhadap gaya kepemimpinan dan menganggap pemimpin tidak memberikan kepercayaan, tidak bisa memecahkan masalah yang terjadi pada perusahaan serta tidak pernah memberikan *reward* terhadap pegawai yang menyelesaikan pekerjaan lebih cepat daripada target perusahaan. Sehingga hal seperti ini yang membuat sebagian pegawai mengikuti alur pemikiran dan membuat kepuasan kerja pegawai secara kuantitas dan kualitas menjadi menurun.

Untuk memecahkan masalah diatas penulis sudah melakukan beberapa program pada saat dilakukakan kuliah kerja praktek sebelumnya untuk meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional serta membuktikan apakah memang benar adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional atau ada pengaruh dari sumberdaya manusianya yang mengakibatkan penurunan kualitas dan kualitas serta merasa kurang diperhatikan terhadap bawahannya. Sehingga dalam penelitian ini, penulis tertarik untuk menggali lebih dalam lagi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada perusahaan, disini lain ada juga pegawai yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak merubah dalam kontek apapun baik dari segi kuantitas dan Kualitas terhadap masing-masing individu.

Untuk mengetahui perilaku kepuasan kerja para pegawai PT Bukit Asam Tbk, peneliti melakukan pra survei kepada 30 responden. Berikut tabel 1.1 hasil pra survei perilaku kepuasan kerja pegawai di PT Bukit Asam Tbk Unit Pelabuhan Tarahan.

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Perilaku Kepuasan Kerja Pegawai di PT Bukit Asam Tbk Unit Pelabuhan Tarahan

No	Pernyataan	YA		TIDAK	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Apakah pekerjaan saat ini memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggungjawab?	14	47%	15	50%
2	Apakah besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya serta mendapatkan kesempatan promosi?	17	57%	13	43%
3	Apakah atasan memperhatikan baik secara pekerjaan yang dilakukan pegawai, menasehati dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik dalam pengawasan?	15	50%	15	50%
4	Apakah hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu serta menciptakan suasana keompok kerja yang kondusif, sehingga menciptakan kepuasan kerja pegawai?	13	43%	17	57%
Rata-Rata			49%	51%	

Sumber: Hasil Pra Survei, 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa responden menjawab Pegawai Ya terkait perilaku kepuasan kerja di PT Bukit Asam Tbk Unit pelabuhan Tarahan, rata-rata 49%, sedangkan responden menjawab Tidak yaitu rata-rata 51%, sehingga berdasarkan hasil pra survei tersebut dapat dikatakan bahwa hasil presurvey yang dilakukan dalam penelitian ini terhadap 30 responden 51% responden belum puas yang mengeluhkan terhadap gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja serta 49% merasa puas terhadap gaya kepemimpinan dan kepuasan kerjanya. Sehingga hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti terhadap pegawai di perusahaan terhadap prioritas mengenai kepuasan kerja pegawai. Perlunya memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan nilai kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Veny Oktaviany Dkk, (2023), menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan dan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini cenderung menciptakan iklim kerja positif sehingga memotivasi dan menginspirasi pegawai untuk semangat dalam bekerja, karena semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan maka akan semakin puas dan meningkat terhadap kepuasan kerja pegawainya. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Ningsih & Niko Sudibjo (2022), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai generasi milenial Kementrian Perdagangan. Menurutnya juga gaya kepemimpinan transformasional sangatlah efektif karena menekankan perubahan yang mengupayakan semua pegawai berkembang dan tertuju pada target perusahaan, gaya kepemimpinan ini juga memiliki peran pada kepuasan pegawai dalam bekerja, menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai diperusahaannya.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi dapat dijelaskan ada beberapa poin yang menarik yang pertama diungkapkan hasil wawancara bahwa pegawai senang dengan lingkungan kerja yang baik, susana yang menyenangkan dan mendukung dalam menunjang karir setiap pegawai, meskipun beban kerja ada tapi dengan lingkungan dan gaya pemimpin yang sesuai dapat teratasi dengan baik sehingga kepuasan kerja dapat dirasakan oleh para pegawai. Poin kedua bahwa pegawai merasa hal itu semua didorong oleh gaya pemimpin yang diterapkan oleh perusahaan, dimana manajer selalu menjalin komunikasi yang baik dengan bawahannya, memberikan motivasi, memperhatikan pegawainya, bahkan memberikan *reward* terhadap bawahannya apabila pekerjaan yang dilakukan sangat baik serta sesuai dengan tujuan perusahaan dan membuat rasa kepuasan terhadap atasan. Poin ketiga pegawai masih saja ada beberapa pegawai yang mengeluh dengan ketidakpuannya terhadap gaya kepemimpinan dan menganggap pemimpin tidak memberikan kepercayaan, tidak bisa memecahkan masalah yang terjadi pada perusahaan serta tidak pernah memberikan *reward* terhadap pegawai yang menyelesaikan pekerjaan lebih cepat daripada target perusahaan. Poin ke empat

berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan terhadap perilaku kepuasan kerja dapat dikatakan bahwa nilai perilaku kepuasan kerja pegawai di PT Bukit Asam Tbk Unit Pelabuhan Tarahan hanya berselisih sedikit antara yang menjawab Ya dan Tidak.

Berdasarkan uraian penjelasan latar belakang dan fenomena-fenomena yang telah diuraikan di atas serta melanjutkan hasil dari program yang sudah dilakukan pada saat kuliah kerja praktek, maka penulis tertarik dan merasa penting untuk melakukan penelitian mengenai sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan yang transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai saat ini. Oleh karena itu, penulis mencoba melakukan penelitian ini dalam bentuk skripsi dengan mengangkat judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di PT Bukit Asam Tbk Unit Pelabuhan Tarahan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional secara signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai PT Bukit Asam Tbk Unit pelabuhan Tarahan.

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek pada penelitian ini yaitu pegawai PT Bukit Asam Tbk Unit pelabuhan Tarahan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek pada penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja pegawai PT Bukit Asam Tbk Unit pelabuhan Tarahan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat yang dianalisis pada penelitian ini adalah PT Bukit Asam Tbk Unit pelabuhan Tarahan Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari s.d. April 2025.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai PT Bukit Asam Tbk Unit pelabuhan Tarahan secara signifikan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang telah dilakukan pada PT Bukit Asam Tbk Unit pelabuhan Tarahan baik bagi peneliti maupun institusi adalah sebagai berikut :

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan, menambah pemahaman, keterampilan, dan untuk mendukung teori-teori dari ilmu yang diperoleh selama perkuliahan secara komprehensif. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sebuah bahan referensi untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan secara nyata di dalam kehidupan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia yang lebih spesifik pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai. Serta, hasil penelitian ini adalah sebagai syarat untuk mendapatkan gelar S1.

1.5.2 Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dapat dijadikan sebagai referensi baik bagi pembaca maupun peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama. Hasil penelitian ini pun diharapkan dapat menambah wawasan dan manfaat seluas-luasnya bagi para mahasiswa Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, terutama bagi mahasiswa/mahasiswi yang memilih konsentrasi pada bidang Manajemen Sumber daya manusia, serta mampu memberikan implikasi yang nyata bagi para pengelola di perusahaan sebagai bahan informasi yang bermanfaat bagi masyarakat luas.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberi gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, berikut ini sistematika penulisan laporan penelitian ini secara lengkap :

Bab I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan sehingga diperoleh gambaran mengenai masalah yang dikaji dalam penelitian ini.

Bab II Landasan Teori

Bab ini menguraikan landasan teori dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian, populasi dan sampel, sumber data, variabel penelitian, teknik analisis data, uji persyaratan instrumen, metode analisis data, teknik analisis data, serta pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan pegawai PT Bukit Asam Tbk Pelabuhan. dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada bab II dan III.

Bab V Simpulan dan Saran

Bab ini memberikan simpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan bab IV, serta diharapkan dapat bermanfaat bagi para pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**