

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen merupakan suatu seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumberdaya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama. Jika suatu manajemen dalam perusahaan itu tertata dengan baik dan benar maka tujuan perusahaan dan karyawan yang ada dalam perusahaan itu pun akan mudah dicapai. Manajemen merupakan ilmu yang sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi/perusahaan karena dengan adanya manajemen perusahaan akan dapat mengatur semua kegiatan yang ada pada perusahaan secara efektif dan efisien, tidak dapat dibayangkan jika di dalam perusahaan tidak menggunakan atau tidak terdapat manajemen, maka semua kegiatan yang ada di perusahaan itu tidak akan teratur.

Adapun salah satu kajian yang sangat penting dalam manajemen dan memiliki peranan di dalam sebuah perusahaan yaitu adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang biasa disingkat dengan (MSDM). Dimana MSDM ini merupakan ilmu yang digunakan untuk mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu itu sendiri secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga dapat mencapai tujuan bersama. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang peranan manusia dalam organisasi maupun perusahaan, baik terhadap sesama karyawan maupun hubungan antara atasan dan bawahan. Menurut (T. Hani Handoko:1987) Maka,

Manajemen Sumberdaya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dalam suatu organisasi/perusahaan. Tujuannya adalah untuk memberikan kepada perusahaan satuan kerja yang efektif.

Pada era global ini persaingan bisnis begitu sangat ketat, perusahaan dituntut untuk dapat menghadapi dan menyelesaikan masalah-masalah yang ada, baik dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan. Sehingga perusahaan mampu mempertahankan usia perusahaannya agar tetap berdiri demi kelangsungan dan kesejahteraan karyawannya. Maka dari itu suatu organisasi atau perusahaan memerlukan orang-orang yang tangguh dan mampu berkomunikasi dengan baik pada para karyawan untuk memimpin suatu perusahaan tersebut. Maka dalam hal ini perusahaan perlu menyusun strategi perencanaan yang tepat agar bisa bersaing dan tidak tertinggal dalam dunia bisnis.

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, memotivasi, dan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawannya agar interaksi antara atasan dan bawahan dapat terjalin dengan baik. Sehingga karyawan juga dapat memberikan sikap yang positif terhadap pekerjaannya sesuai dengan arahan dari seorang pemimpin. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan sangat penting dan mempunyai dampak yang sangat besar terhadap karyawan, tetapi tidak hanya itu saja diperlukan hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan. Pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang disukai bawahannya, demikian juga sebaliknya bawahan akan termotivasi dengan diterapkannya gaya kepemimpinan tersebut, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak pada

sikap karyawan tersebut terhadap pekerjaannya untuk mencapai tujuan dari perusahaan yang diharapkan.

Seorang manajer yang baik mampu untuk mengelola dan mampu untuk membuat para karyawan mengeluarkan kemampuan yang dimilikinya. Karakteristik dari seorang manajer juga menentukan iklim kerja para karyawannya bagaimana pembawaan dari seorang manajer menentukan kenyamanan para karyawan dalam bekerja. Seorang manajer harus mampu mempengaruhi semua elemen perusahaan untuk menjalani keputusannya dengan sepenuh hati. Seorang manajer akan mencapai tujuan yang diharapkan ketika semua elemen perusahaan berhasil untuk menjalani keputusan yang dibuatnya dengan baik. Seorang manajer dengan manajer lainnya tentu memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Bass, di dalam bukunya *transformational leadership* (2006:3), mengidentifikasi dua tipe pendekatan kepemimpinan yaitu transformasional dan transaksional.

Burns dalam Northouse (2013:176) “kepemimpinan tranformasional merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut”. Tujuan dari gaya kepemimpinan ini adalah mengembangkan diri karyawan untuk bisa mengerjakan lebih dari harapan pemimpin. Pendekatan ini sendiri sebuah pendekatan yang sangat mengawasi proses karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Pemimpin transformasional akan meningkatkan hubungan dengan karyawan dalam hal profesional maupun personal.

Kepemimpinan transaksional bersifat lebih kepada pertukaran nilai yang diharapkan. Burns dalam Northouse (2013:176) menyatakan “kepemimpinan transaksional yaitu ketika seorang pemimpin melakukan suatu kontak dengan karyawannya dengan tujuan pertukaran sesuatu yang dianggap bernilai”. Tujuan dari kepemimpinan transaksional ini pemimpin akan mengharapkan hasil yang sesuai dengan pemberian yang dilakukan oleh pemimpin itu sehingga kepemimpinan transaksional akan berorientasi pada hasil. Sebuah pekerjaan yang mencapai target akan mendapatkan reward dan sebaliknya bila pekerjaan tidak mencapai target akan mendapat hukuman.

Kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi/perusahaan. Dalam pengaplikasiannya kedua gaya kepemimpinan tersebut tidak dapat dipisahkan. Seorang pemimpin dapat menggunakan kedua gaya tersebut sesuai kebutuhan dan kondisi lingkungannya. Tidak bisa dipungkiri bahwa organisasi membutuhkan visi, dorongan, komitmen yang dibentuk oleh pemimpin transformasional, disamping itu organisasi juga membutuhkan pemimpin transaksional yang bisa memberikan arahan, berfokus pada hal-hal yang sifatnya terperinci, dan juga menjelaskan perilaku yang diharapkan sebenarnya.

Dua gaya kepemimpinan tersebut tentu akan menghasilkan beragam sisi yang berbeda dalam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Karyawan tentunya akan memiliki penilaian mereka sendiri tentang pekerjaan yang dihasilkan oleh gaya kepemimpinan tersebut. Suka atau tidak sukanya seorang karyawan terhadap pekerjaannya akan tercermin terhadap hasil pekerjaannya.

Kepuasan kerja di lingkungan perusahaan akan meningkatkan kualitas SDM yang menyebabkan meningkatnya performa atau kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang meningkat juga akan menimbulkan efek produktivitas yang tinggi sehingga *output* dari perusahaan juga akan meningkat. Adapun tiga aspek yang perlu dipahami dalam kepuasan kerja yaitu : Pertama, kepuasan kerja akan ditentukan dari hasil pekerjaan. Kedua, kepuasan kerja adalah bentuk respon dari pekerja terhadap lingkungan kerjanya. Ketiga, kepuasan kerja berhubungan dengan sikap lainnya yang dimiliki oleh pekerja (Luthans,2011).

Kimia Farma adalah perusahaan industri farmasi pertama di Indonesia yang didirikan oleh pemerintah Hindia Belanda tahun 1817. Besarnya nama PT. Kimia Farma sebagai salah satu perusahaan *Helhtycare* yang dimiliki pemerintah tentunya harus selalu terjaga.

PT. Kimia Farma sebagai perusahaan yang telah berdiri lama, tentunya memiliki tuntutan perusahaan kepada karyawannya yang cukup tinggi. Dan merupakan kewajiban perusahaan terutama para pemimpinnya untuk membekali karyawannya dengan keterampilan dan keahlian serta dukungan yang maksimal yang dapat menunjang visi dan misi perusahaan dapat terwujud. Jika ini tidak dilakukan maka akan terjadi turn over pegawai tinggi, tidak meratanya standar mutu cabang, kemunduran beberapa unit cabang, kesulitan regenerasi karyawan jika ada karyawan senior yang habis masa baktinya, dan penurunan omset perusahaan.

Oleh karena itu, sangatlah penting bagi manajemen PT. Kimia Farma Bandung untuk membangun sumber daya manusia yang matang yang dapat menyelesaikan beban kerja yang ditugaskan dengan penuh motivasi guna menjaga kepuasan kerja karyawannya melalui gaya kepemimpinan pemimpinnya, karena hal ini akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan PT. Kimia Farma Bandung yang akan mengantarkan PT. Kimia Farma menjadi perusahaan dengan unit bisnis di bidang kesehatan dan kosmetik yang terdepan. Berikut adalah hasil wawancara awal peneliti terhadap karyawan PT. Kimia Farma Bandung.

Tabel 1.1

Data Hasil Wawancara Awal

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Berapa Tahun paling lama usia kerja karyawan PT. Kimia Farma Bandung ?	Paling lama itu 58 tahun berdasarkan undang-undang
2	Apakah pemimpin PT. Kimia Farma lebih memperhatikan proses karyawan dalam bekerja atau hanya melihat hasil kerjanya saja ?	pemimpin disini hanya melihat hasil kerja saja
3	Apakah pemimpin memberikan perhatian khusus untuk karyawannya agar lebih produktif untuk mencapai target ?	Pemimpin hanya lebih fokus terhadap target penjualan saja
4	Apakah pemimpin menjanjikan imbalan/bonus jika kinerja karyawan melebihi target ?	Iya, karena jika target tercapai atau bahkan lebih karyawan mendapatkan bonus
5	Adakah sanksi yang diberikan pemimpin terhadap karyawannya jika karyawan melakukan kesalahan ?	Ada sanksi jika terjadi kesalahan, yaitu dikurangi MH atau kecepatan yang berpengaruh terhadap gaji karyawan
6	Apakah dorongan motivasi dan gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kimia Farma Bandung?	Iya berpengaruh karena motivasi dan gaji itu bisa mendorong karyawan untuk mendapatkan kepuasan dalam bekerja, apalagi gaji, karena dengan gaji yang tidak cukup karyawan pun merasa tidak puas
7	Bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT. Kimia Farma? Apakah sudah merasa puas atau belum? Lalu harapan untuk pemimpinnya seperti apa ?	Selama ini, cukup memuaskan dan harapannya supaya pemimpin lebih memperhatikan karyawannya secara personal.

Sumber : di dapat dari hasil wawancara peneliti dengan sepuluh karyawan di PT. Kimia Farma Bandung.

Dari hasil wawancara diatas menunjukkan adanya kesamaan jawaban dari karyawan satu dengan karyawan lainnya. Hal ini bisa jadi karena pemimpin di PT. Kimia Farma Bandung bersikap adil terhadap para karyawannya sehingga karyawan satu dengan karyawan lainnya merasakan kepuasan kerja yang hampir sama terhadap pemimpinnya. Tetapi hal ini juga tidak jarang juga mengalami penurunan tingkat kepuasan kerja karyawan yang akan mengakibatkan turunnya produktifitas kerja. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi pada para karyawan.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan *research* dari penelitian terdahulu dan berdasarkan permasalahan yang ditemukan di lapangan. Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan penulis beri judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Kimia Farma Bandung”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Banyaknya karyawan berstatus kontrak dibandingkan dengan karyawan tetap.
2. Perubahan-perubahan peraturan pekerjaan yang begitu pesat.
3. Kurangnya perhatian dari atasan sehingga kesejahteraan karyawan yang masih lemah.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas maka rumusan masalah untuk penelitian ini adalah:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kimia Farma ?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kimia Farma ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan transformasional dan Gaya Kepemimpinan transaksional berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kimia Farma ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh positif Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kimia Farma.
2. Mengetahui pengaruh positif Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kimia Farma Bandung.
3. Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kimia Farma secara simultan.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan bagi beberapa pihak diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penyusun berkaitan dengan ilmu yang dijadikan objek penelitian, dan hal-hal yang teknis berkaitan dengan penelitian ini sendiri.
- b. Untuk dapat membuktikan sendiri teori-teori mengenai gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan di dalam dunia kerja yang penulis dapatkan pada saat perkuliahan.
- c. Sebagai bahan acuan atau referensi penelitian, dan memperluas kajian mengenai gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan dimasa mendatang.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen di PT. Kimia Farma Bandung mengenai gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga bisa dijadikan informasi serta masukan bagi PT. Kimia Farma Bandung dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat serta komunikasi yang baik dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Penentuan dan ketepatan gaya kepemimpinan dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan yang diharapkan yang tentunya akan dapat dijadikan evaluasi pemimpin dalam menentukan gaya kepemimpinan yang tepat.

Menurut Rivai, dkk (2013) “kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas”. Pemimpin jenis ini memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan yang memiliki kharisma. Sementara gaya kepemimpinan transformasional menurut Bass (Yulk, 2009:304) menurutnya adalah para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan dari mereka.

Menurut Bass dan Gibson (dalam Pasolong, 2013) menyatakan bahwa “kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk memberi inspirasi dan memotivasi para pengikut untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal”. Kepemimpinan transformasional terjadi ketika satu atau lebih orang terlibat dengan orang lain demikian rupa bahwa pemimpin dan pengikut menaikan satu sama lain untuk tingkat yang lebih tinggi dari motivasi dan moralitas (Burn dalam Ali, Babar & Bangash, 2011).

Menurut Marzono (dalam Ali, Babar dan Bangash, 2011) ada empat “I” yang penting dalam proses pembangunan transformasional yaitu:

(1) *Idealaized influence* (pengaruh ideal), (2) *Intellectual simulation* (stimulasi intelektual), (3) *inspirational motivation* (motivasi inspirasional), (4) *individual consideraion* (pertimbangan individual). Pengaruh ideal juga dikenal sebagai kharisma. Para pemimpin yang dikagumi, dihormati, dan

dipercaya. Pengikutnya mengidentifikasi dan ingin meniru pemimpin mereka, (Avolio & Bass dalam Panuntun, 2016).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pada intinya wawasan jauh kedepan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tapi dimasa datang. Pemimpin transformasional merupakan agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu memberi peran mengubah sistem kearah yang lebih baik. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki pandangan kedepan, seorang pemimpin harus bisa memberikan pertimbangan dan ransangan intelektual yang diindividualkan agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dan apabila suatu kepemimpinan itu baik dan melaksanakan kewenangannya sebaik mungkin maka kinerja pegawai pun akan meningkat dan para pegawai akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Para pemimpin transformasional mengidentifikasi kontrol sebagai satu hal yang diperoleh dari sebuah sumber yang “lebih tinggi” komunitasnya. Para pemimpin transformasional tidak perlu dalam menanamkan nilai-nilai dan keyakinan masa lalu. Selain itu, para pemimpin transformasional tidak berniat menanamkan keyakinan dan nilai-nilai kepada para anggota komunitasnya. Sedangkan sebaliknya pemimpin transformasional mengambil serangkaian nilai dan keyakinan dari kelompok anggota organisasi sekarang ini (termasuk pemimpin). Kemudian pemimpin transformasional membuat nilai-nilai ini menjadi eksplisit (tegas, gamblang, tidak tersembunyi, tidak bertele-tele, tersurat dan jelas) sehingga

mereka bisa dibagi dengan penuh kesadaran. Temuan dari banyak studi menunjukkan dampak yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja bawahan (Soureh & Leyla dalam Pantun, 2016).

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Schemerhorn (Anoraga, 2009) yaitu seperti pekerjaannya itu sendiri, supervisi, teman sekerja, promosi, dan upah atau gaji. Menurut Burns (Umam, 2010:292) gaya kepemimpinan transaksional ialah hubungan antara pemimpin dan bawahan didasarkan pada serangkaian aktivitas tawar menawar antar keduanya.

Menurut Robbins dalam Italian (2010) gaya kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang memimpin dengan menggunakan pertukaran sosial (atau transaksi). Pemimpin transaksional mengarahkan atau memotivasi bawahannya untuk bekerja mencapai tujuan dengan memberikan penghargaan atau produktifitas kerja.

Kepemimpinan transaksional menurut Komariah dan Triatna (dalam Masaong & Tilome, 2011) adalah kepemimpinan yang menekankan pada tugas yang diemban bawahannya. Pemimpin adalah seorang yang mendesain pekerjaan beserta mekanismenya, dan staf adalah seseorang yang melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian.

Menurut Bass (dalam Panuntun, 2016) gaya kepemimpinan transaksional dibentuk oleh faktor-faktor yang berupa imbalan kontingen, manajemen eksepsi aktif dan manajemen eksepsi pasif. Faktor-faktor

tersebut dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Imbalan Kontingen (*contingen reward*) Adalah kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, dan mengakui pencapaian.

(2) Manajemen Eksepsi Aktif (*active management by exceptin*) Merupakan pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin agar kinerja anggota sesuai standar yang telah ditentukan. Penerapan manajemen melalui eksepsi dapat dilakukan secara aktif maupun pasif. Pada pelaksanaan manajemen melalui eksepsi secara aktif, pemimpin mengawasi dan mencari deviasi atau penyimpangan atas berbagai aturan dan standar, serta mengambil tindakan korektif. Sebaliknya, dalam pelaksanaan manajemen melalui eksepsi secara pasif, pemimpin melakukan intervensi hanya bila standar tidak tercapai.

(3) Manajemen Eksepsi Pasif (*passive management*) Adalah seorang pemimpin transaksional akan memberikan peringatan dan sanksi kepada bawahannya apabila terjadi kesalahan dalam proses yang dilakukan oleh bawahan yang bersangkutan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pola hubungan yang dikembangkan kepemimpinan transaksional adalah berdasarkan suatu sistem timbal balik (transaksi) yang sangat menguntungkan yaitu pemimpin memahami kebutuhan dasar para pengikutnya tersebut. Kepemimpinan transaksional mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan menetapkan tanggung jawab kerja dan harapan-harapan yang jelas dari para pengikutnya. Mereka memberi kewenangan yang diperlukan kepada pengikutnya untuk memenuhi tanggung jawab. Para pemimpin transaksional membuat kontrak dengan

para pengikut berkaitan dengan konsekuensi-konsekuensi dalam mencapai berbagai harapan yang telah ditetapkan, biasanya imbalan untuk penyelesaian tugas yang adil. Para pemimpin transaksional dan pengikut kemudian mengadakan kontrak kerja yang jelas. Mereka bisa terlibat dalam transaksi-transaksi yang setara dan saling menguntungkan.

Sedangkan disisi lain kepemimpinan transaksional termasuk sebagai imbalan kontingensi dimana imbalan/gaji tersebut berupa penghargaan yang khusus dan tentunya yang digunakan untuk menguntungkan para pengikut yang mampu memenuhi tujuan manajemen dan organisasi, dengan pengecualian yang berarti, atasan hanya melakukan intervensi pada yang tidak memenuhi tujuan organisasi atau ketika sesuatu yang tidak benar.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dapat mempengaruhi bawahan dengan cara yang berbeda di setiap organisasi atau perusahaan, karena setiap organisasi terdapat berbeda-beda kebutuhan yang diperlukan bawahannya untuk mencapai kepuasan kerja yang maksimal sesuai dengan apa yang telah direncanakan manajemen atau pimpinan didalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Robbins dalam Italiani (2010) menyatakan kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Burns kepemimpinan transaksional dikenal sebagai hubungan timbal balik yang ada antara pengikut dan pemimpin dengan cara pengikut mendapatkan prestise dan gaji karena sesuai dengan harapan dan tujuan dari pemimpin mereka (Ali, Babar & Bangash, 2011).

Menurut Robbins dalam Italian (2010) gaya kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang memimpin dengan menggunakan pertukaran sosial (atau transaksi). Pemimpin transaksional mengarahkan atau memotivasi bawahannya untuk bekerja mencapai tujuan dengan memberikan penghargaan atau produktifitas kerja.

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional itu saling berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan karena apabila seorang pemimpin dapat meningkatkan atau menaikkan satu sama lain untuk tingkat yang lebih tinggi melalui motivasi dan moralitas terhadap karyawan maka akan menciptakan nilai-nilai sebagai hubungan timbal balik yang ada antara pengikut dan pemimpin dengan cara pengikut mendapatkan prestise dan gaji karena sesuai dengan harapan dan tujuan dari pemimpin mereka.

Pengaruh dan hubungan pemimpin dengan pengikut atau bawahan akan baik, para pengikut akan merasa percaya, mengagumi, loyal dan menghormati pemimpinnya, serta memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi untuk berprestasi dan berkinerja yang lebih tinggi maka dari pada itu apabila seorang pengikut atau bawahan sudah merasa percaya, dikagumi dan loyal maka seorang pemimpin harus adanya timbal balik kepada pengikut atau bawahan dengan cara memberikan imbalan yang berupa gaji

untuk pekerjaan atau tugas yang telah dilaksanakan dalam mencapai tujuan dengan memberikan penghargaan atau produktivitas mereka.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil penelitian & perbandingan
1	Marline Merke Mamesah dan Aminartuti Kusumaningtias (2014)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan	Kepemimpinan transaksional dan transformasional, kepuasan kerja, kinerja karyawan	Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan namun gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan.
2	Denny Setiawan (2012)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja para karyawan, gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja

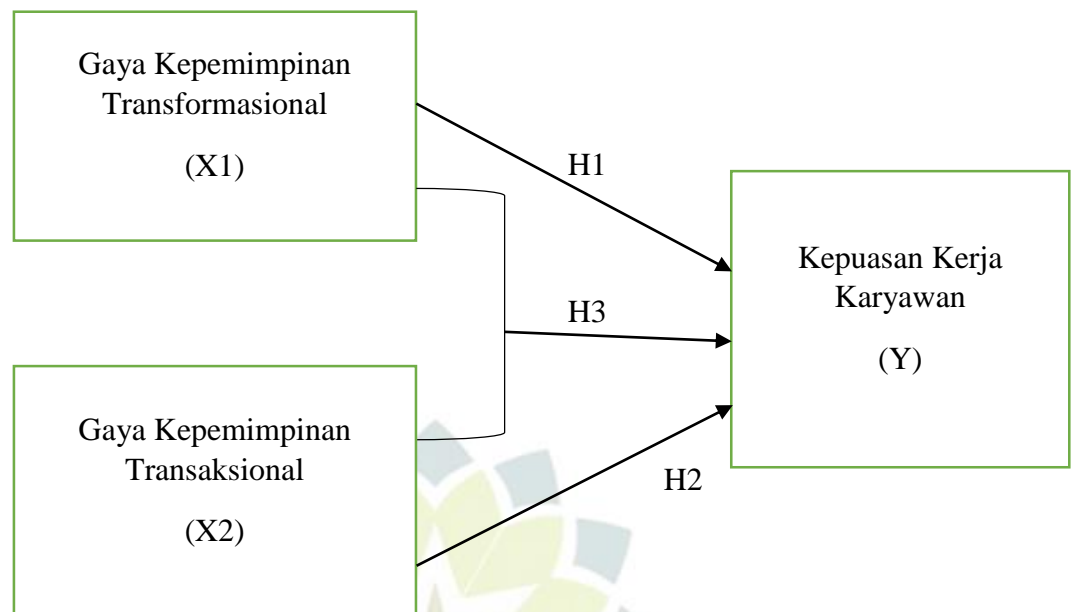
				karyawan, kepuasan kerja tidak pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Toltindo Multi Craft Industries ditolak
3	M.Alif Apriyanto (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Produktifitas Kerja pada PT. Remaja Rosda Karya	Gaya kepemimpinan Transaksional, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Produktifitas Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Transaksional, Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh pada produktifitas kerja.
4	Nursa'adah (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai di Kecamatan Jatinangor	Gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
5	Asep Budi Satresna (2012)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan		Hasil yang diperoleh dari penelitian ini gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6	Reidy Muhammad Djudi Yuniadi Mayowan (Jurnal)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Kepemimpinan transformasional, ga kepemimpinan transaksional, dan kepuasan kerja karyawan	Gaya kepemimpinan menjadi indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang dipimpinnya.
7	Adnan Riaz, Mubarak. Husain Haider (2010)	Role of transformational an transctional leadership on job satisfaction and carer satisfaction	Gaya kepemimpinan transfoasionl, gaya kepemimpinan transaksional dan kepuasan karir	Dalam penelitian ini menunjukkan ahwa hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan kepuasan karir kepemimpinan transaksional ditemukan positif dan signifikan dengan keberhasilan pekerjaan dibandingkan dengan gaya kepemimnan transformasional, yang berkaitan untuk penyediaan baik imbalan

				positif atau imbalan negatif.
8	A.A Sagung Diah Putri Utami Wayan Suana (2015)	Pengaruh kepemimpinan transaksional dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN Bali Selatan	Kepemimpinan transaksional, stres kerja dan kepuasan kerja	Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN Bali Selatan. Nilai positif menjelaskan adanya pengaruh yang searah yaitu apabila kepemimpinan transaksional meningkat maka kepuasan kerja karyawan pun akan meningkat.

Dari penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa belum ada penelitian tentang gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan maka dari itu saya tertarik untuk mencoba menelitinya.

H. Model Penelitian



I. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada teori dan kerangka teori pemikiran tersebut diatas,

hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1

H_a : Terdapat pengaruh positif dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis 2

H_a : Terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis 3

H_a : Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan.