

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DIVISI
SUMBER DAYA MANUSIA PT PUPUK
SRIWIDJAJA PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

AGUNG PURNAMA PUTRA

01011181419052

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2018

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA
PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG**

Disusun oleh :

Nama : Agung Purnama Putra
NIM : 01011181419052
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua

: 6 April 2018



Prof. Badia Perizade, MBA., Ph.D

NIP : 195307071979032001

Tanggal

Anggota

: 20 Maret 2018



Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M

NIP : 198104022008011013

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG

Disusun oleh:

Nama : Agung Purnama Putra
NIM : 01011181419052
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 26 April 2018 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 26 April 2018

Ketua

Anggota

Anggota



Prof. Badia Perizade, MBA., Ph.D
NIP : 195307071979032001

Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M
NIP : 198104022008011013

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.
NIP : 195607011985031003

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP. 195707141984031005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Agung Purnama Putra
NIM : 01011181419052
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

Pembimbing:

Ketua : Prof. Badia Perizade, MBA., Ph.D
Anggota : Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M
Tanggal Ujian : 26 April 2018

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar keserjanaan.

Indralaya, 26 April 2018



Agung Purnama Putra

MOTTO :

“Education is a series of lessons that the longer the higher the value.” (Sherlock Holmes, The Adventure of cardboard box)

“If we just talk dreams, we will not be able to see reality.” (Conan Edogawa)

“Wa man jaahada fa-innamaa yujaahidu linafsihi .”

“Barang siapa bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhan itu adalah untuk dirinya sendiri.” (Q.S Al-Ankabut [29]: 6)

“Hidup itu harus santai dan dinikmati, tetapi bila diamanahkan sesuatu maka harus dijalankan sampai akhir tanpa berhenti ditengah jalan.” (Agung Purnama Putra)

Terucap Syukur Pada-Mu Ya Allah

Skrripsi ini kupersembahkan kepada:

- *Kedua orang tuaku*
- *Keluarga besarku*
- *Sahabat-sahabatku*
- *Almamaterku yang kubanggakan*

RIWAYAT HIDUP

Nama : Agung Purnama Putra

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat/tanggal lahir : Prabumulih /30 September 1996

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat : Komp Sinteramanjaya Blok C14 RT33 RW9
Sekip Ujung, Palembang

Alamat email : agung23app@yahoo.com

Organisasi : 1. Ikamma Unsri
2. Paintastic Kids
3. Ikatan Bujang Gadis Unsri

Riwayat pendidikan : - SD 2 YKPP Prabumulih
- SMP Negeri 1 Prabumulih
- SMA Negeri 11 Palembang

Prestasi : 1. Finalis Bujang Universitas Sriwijaya 2017

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi SDM PT Palembang**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Srwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai gaya kepemimpinan transformasional yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi SDM PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yang terdiri dalam lima bab. Penulis berharap dengan ditulisnya skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi baik dari segi akademik maupun praktik.

Penulis menyadari bahwa dengan keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan pustaka yang ditinjau, skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan didalamnya. Oleh karena itu, penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun agar selanjutnya dapat melakukan yang lebih baik lagi. Terima kasih.

Palembang, 26 April 2018



Agung Purnama Putra

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena atas limpahan nikmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis juga menyadari bahwa penulisan ini tidak akan berjalan dengan baik dan lancar tanpa orang-orang yang mendukung baik dalam bentuk moril maupun materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini secara khusus penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran dalam proses penyelesaian skripsi ini.
2. Kedua orangtua penulis, Papa Hadi Candra dan Mama Reni Puspita yang saya hormati dan saya sayangi yang selalu memberikan do'a dan restunya serta mengorbankan banyak hal untuk penulis.
3. Ibu Prof. Badia Perizade, MBA., Ph.D. selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan mengorbankan pikiran guna membimbing dan memberikan saran selama pengerjaan skripsi ini.
4. Bapak Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing II yang juga telah meluangkan waktu dan mengorbankan pikiran guna membimbing dan memberikan saran selama pengerjaan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M. selaku dosen penguji yang telah meluangkan waktu dan mengorbankan pikiran, serta memberikan saran saat ujian komprehensif.

6. Bapak Welly Nailis, SE, M.M. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan dukungan dan nasihat yang sangat baik kepada penulis selama menempuh perkuliahan.
7. Bapak Dr. Zakaria Wahab, M.B.A. selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Bapak Prof. Dr. H. Taufiq Marwa, SE, M.Si. selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE. Selaku rektor Universitas Sriwijaya.
10. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Srwijaya.
11. Dosen di MPK dan Lembaga Bahasa yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
12. Seluruh staf dan pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, Khususnya kak Helmi dan mba Ambar.
13. Pimpinan beserta seluruh karyawan Divisi SDM PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yang telah bersedia bekerja sama dan memberikan bantuan kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini, Khususnya pembimbing saya di Pusri mba Yanur Ariska.
14. Seluruh keluarga besar penulis khususnya ibu Nur, tante Ratna, mama Dodo, DJ, yuk Kiki, kak Eca, adek Taris, Yuk nila, Gisel dan semua yang tidak bisa disebutkan satu per satu atas semua dukungan yang telah diberikan.
15. Kakak dan teman-teman IKAMMA, terkhusus angkatan 2012 dan 2014.

16. Teman-teman seperjuangan Ahlan, Olan, Dewi, Feri, Adel dan Anisa.

Terima kasih atas semua dukungan dan suka citanya selama masa perkuliahan.

17. Teman-teman satu bimbingan Ega, Tamim, Desi, Riski, Dwiky, Karis.

Terima kasih atas bantuan dan dukungannya selama proses penyusunan skripsi.

18. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang terbaik untuk semua.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
UCAPAN TERIMA KASIH	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT.....	xvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6

BAB II STUDI KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kepemimpinan	8
2.1.2 Gaya Kepemimpinan.....	8
2.1.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional	9
2.1.3.1 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	10
2.1.4 Kepuasan Kerja	11
2.1.4.1 Indikator Kepuasan Kerja	13
2.2 Hubungan Antara Variabel Independen dan Dependen.....	16

2.2.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja	16
2.3 Penelitian Terdahulu	17
2.4 Kerangka Pemikiran.....	20
2.5 Hipotesis.....	20

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	21
3.2 Jenis dan Sumber Data	21
3.2.1 Jenis Data	21
3.2.1.1 Data Kuantitatif	21
3.2.1.2 Data Kualitatif	21
3.2.2 Sumber Data.....	21
3.2.2.1 Data Primer.....	21
3.2.2.2 Data Sekunder	22
3.3 Teknik Pengumpulan Data	22
3.4 Populasi dan Sampel	23
3.5 Teknik Analisis Data.....	24
3.5.1 Uji Instrumen Penelitian.....	24
3.5.1.1 Uji Validitas.....	24
3.5.1.2 Uji Reliabilitas.....	24
3.5.2 Analisis Regresi Linear Sederhana	25
3.5.3 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R^2).....	26
3.5.4 Pengujian Hipotesis.....	26
3.5.4.1 Uji Parsial (Uji Statistik t)	26
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	27

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	29
4.1.1 Profil Perusahaan	29
4.1.1.1 Sekilas Perusahaan	29

4.1.1.2	Visi, Misi dan Makna Perusahaan	30
4.1.1.3	Survey SDM	30
4.1.1.4	Pengembangan Karir dan Kompetensi Karyawan.....	31
4.1.1.5	Sistem Pengendalian Internal	33
4.1.2	Profil Responden	35
4.1.2.1	Jenis Kelamin Responden.....	36
4.1.2.2	Usia Responden	36
4.1.2.3	Pendidikan Terakhir Responden.....	37
4.1.2.4	Lama Bekerja Responden.....	38
4.1.3	Hasil Uji Instrumen Penelitian	38
4.1.3.1	Hasil Uji Validitas	38
4.1.3.2	Hasil Uji Reliabilitas	40
4.1.4	Teknik Analisis Data.....	41
4.1.4.1	Analisis Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional	41
4.1.4.2	Analisis Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	43
4.1.5	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	45
4.1.6	Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R ²)	46
4.1.7	Hasil Pengujian Hipotesis	48
4.1.7.1	Hasil Uji t	48
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian	49
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	54
5.2	Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA		56
LAMPIRAN.....		58

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Divisi SDM PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Bulan Juli, Agustus, dan September Tahun 2017	4
Tabel 1.2 Data Karyawan Berhenti Kerja Divisi SDM PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.....	4
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert.....	23
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan Divisi SDM PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Tahun 2017	23
Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R^2)	26
Tabel 3.4 Operasional Variabel.....	28
Tabel 4.1 Jensi Kelamin Responden	36
Tabel 4.2 Usia Responden	36
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	37
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	38
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	39
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	39
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	40
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional	42
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap variabel Kepuasan Kerja.....	44
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Sederhana Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja.....	46
Tabel 4.11 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R^2).....	47
Tabel 4.12 Hasil Uji t.....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	20
------------------------------------	----

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG

Oleh:
Agung Purnama Putra

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Responden yang digunakan adalah seluruh populasi yang berjumlah 49 orang yang didapatkan dengan metode sensus. Metode yang digunakan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan penelitian, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Agar gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja lebih baik, disarankan pimpinan dapat lebih menjalin komunikasi dengan karyawan, memberikan motivasi, memperhatikan kebutuhan karyawan, agar kepuasan kerja karyawan meningkat dan juga melakukan evaluasi rutin terhadap pimpinan maupun karyawan dalam kegiatan formal maupun non formal.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja

Ketua



Prof. Badia Perizade, MBA., Ph.D
NIP. 195307071979032001

Anggota



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M
NIP. 198104022008011013

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP. 195707141984031005

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE ON
EMPLOYEE JOB SATISFACTION OF HUMAN RESOURCES
DIVISION PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG**

By:
Agung Purnama Putra

The purpose of this research is to determine and analyze how the influence of transformational leadership style to employee job satisfaction Human Resource Division PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. This research is a kind of quantitative descriptive research by using questionnaires as research instrument. The respondents used were the entire population of 49 employees by census method. The method used to analyze the influence of transformational leadership style on job satisfaction is simple linear regression analysis. Based on the research, it was found that the transformational leadership style had a significant effect on job satisfaction. In order to transformational leadership style and job satisfaction turn be better, the leader should communicate with employees, give motivation, pay attention to employees needs, for increase employees satisfaction and also make an evaluation of the leader and employees in formal and non formal activities.

Key Words: Transformational Leadership Style, Job Satisfaction

Advisor I



Prof. Badia Perizade, MBA., Ph.D
NIP. 195307071979032001

Advisor II



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M
NIP. 198104022008011013

Head of Management



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP. 195707141984031005

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan didalam organisasi semakin kompetitif, memaksa setiap organisasi dan perusahaan harus bersikap responsif dan memiliki inisiatif agar dapat terus bertahan dan berkembang. Untuk mendukung persaingan organisasi maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, Veithzal Rivai (2006) mengatakan tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan. Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya harus memiliki panutan didalam organisasi. Pemimpinlah yang pantas menjadi panutan di dalam organisasi, yaitu sosok pemimpin yang menjadi penggerak dan panutan yang akan mendorong organisasi dan perusahaan dapat terus bersaing.

Didalam perusahaan, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap keberlangsungan organisasi, peran kepemimpinan sangat sentral karena salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan perusahaan. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan (Porter, 1996, dalam Baihaqi, 2010).

Yukl (2009:8), dalam Putra dan Sariyathi (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk

memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Konseptualisasi teori-teori kepemimpinan juga menarik perhatian para peneliti. Menurut Pawar & Eastman (1997), dalam Anggraeni dan Santosa (2013), penelitian tentang kepemimpinan lebih ditekankan pada kepemimpinan transformasional. Adanya kebutuhan bahwa pemimpin dan organisasi yang dipimpinnya harus terus melakukan perubahan sesuai dengan perkembangan, sehingga dapat bersaing di dalam perubahan ekonomi yang berlangsung cepat merupakan salah satu asumsi yang mendasari dikembangkannya gaya kepemimpinan transformasional ini.

Menurut Hater and Bass (1988), dalam Anggraeni dan Santosa (2013) menyatakan bahwa pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Maka kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seorang pemimpin yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik serta menitikberatkan pada perilaku untuk membantu transformasi antara individu dengan organisasi. Menurut DuBrin (2005:142), dalam Putra dan Sariyathi (2015) salah satu komponen utama untuk menjadi pemimpin transformasional adalah kemampuan menentukan arah, yang berarti juga melakukan peramalan dan terkadang menciptakan masa depan untuk perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan sangatlah harus diperhatikan. Locke (1998), dalam Anggraeni dan Santosa (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai emosi positif atau perasaan senang, sebagai hasil dari penilaian seorang karyawan terhadap faktor pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerjanya. Sedangkan menurut Blum (1956), dalam Anggraeni dan Santosa (2013) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja dan adanya kerjasama baik antara karyawan dengan karyawan, ataupun antara karyawan dengan pimpinannya. Maka kepuasan kerja adalah sikap atau emosi yang ditunjukkan karyawan atau seseorang terhadap pekerjaannya. Sehingga bila kepuasan kerja suatu karyawan baik maka akan baik pula produktifitas suatu perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat kompleks karena kepuasan kerja dipengaruhi berbagai faktor, diantaranya adalah gaya kepemimpinan (Judge & Locke, 1993, dalam Anggraeni dan Santosa, 2013). Dalam hal ini, gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang tepat karena mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Departemen PSDM & Organisasi dan Superintendent PSDM & Organisasi pada 27 Februari 2018 diperoleh bahwa karyawan benar membutuhkan sosok pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional dan pemimpin sudah dirasa cukup baik dalam memimpin, tetapi ada beberapa hal yang harus lebih ditingkatkan lagi karena secara pribadi karyawan kurang

mengenal atasan serta segan untuk berinteraksi dengan atasan dan atasan kurang akrab dengan bawahan, karena pemimpin lebih banyak melakukan pekerjaan diruangannya sendiri. Pertemuan sebatas pada hal-hal yang berifat formal yaitu masalah pekerjaan rutin. Hal ini membuat kedekatan antara pemimpin dan bawahan berkurang.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Bulan Juli, Agustus, dan September Tahun 2017

Bulan	Minggu	Bolos / Mangkir (Orang)
Juli	I	39
	II	36
	III	26
	IV	56
Agustus	I	64
	II	48
	III	22
	IV	42
	V	37
September	I	40
	II	32
	III	22
	IV	29
Jumlah		493

Sumber : Divisi SDM PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

Tabel 1.2 Data Karyawan Berhenti Kerja Divisi Sumber Daya Manusia PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

No	Tahun	Karyawan Berhenti (Orang)
1	2013	6
2	2014	11
3	2015	14
4	2016	7
5	2017	5
Jumlah		43

Sumber : Divisi SDM PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

Berdasarkan data tabel 1.1 jumlah karyawan Divisi SDM PT Pupuk Sriwidjaja berjumlah 49 orang dan yang mangkir dari pekerjaan dalam 3 bulan

terakhir terdapat 493 orang dan dalam 1 hari pasti ada karyawan yang mangkir. Berdasarkan data tabel 1.2 terlihat bahwa karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT Pupuk Sriwidjaja yang berhenti dari pekerjaan cukup banyak. Pada tahun 2015 adalah tahun terbanyak karyawan Divisi Sumber Daya Manusia berhenti dari pekerjaannya dengan jumlah 14 orang karyawan. Tingkat berhenti kerja yang cukup tinggi dapat merugikan organisasi atau perusahaan dikarenakan perusahaan harus kehilangan aset berharga yaitu karyawan. Berdasarkan data absensi dan data berhenti kerja di isukan adanya indikasi ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Tentunya karyawan yang mangkir dan berhenti bekerja memiliki faktor tersendiri, salah satu faktornya adalah pengawasan. Pengawasan adalah salah satu tugas dari pemimpin, seperti peneliti jelaskan sebelumnya interaksi pemimpin dan bawahan kurang terjalin, serta kurang akrabnya pemimpin dengan karyawan. Sehingga terjadinya kemalasan dan mangkir dari pekerjaannya. Apabila pengawasan dari pemimpin tidak berubah tentunya karyawan tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan akan semakin malas, bila karyawan semakin malas tentunya karyawan akan memilih berhenti dari pekerjaan tersebut. Dalam masalah ini tentunya pemimpin mempunyai peran penting terhadap kepuasan karyawannya, apakah kepemimpinan yang diterapkan pemimpin sudah sesuai dengan apa yang diharapkan karyawannya.

Obyek penelitian ini adalah karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yang dimana Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan variabel (X) dan kepuasan kerja karyawan

merupakan variabel (Y). Penulis ingin meneliti serta mengetahui seberapa besar dan bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja di perusahaan tersebut.

Melihat dari latar belakang masalah tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.”**

1.2 Perumusan Masalah

Menurut fenomena latar belakang diatas dapat dicari permasalahan yaitu:

Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja Karyawan divisi Sumber Daya Manusia PT Pupuk Sriwidjaja Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari permasalahan diatas tujuan penelitian adalah:

Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja Karyawan divisi Sumber Daya Manusia PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

a. Untuk yang akan Meneliti :

Sebagai bahan dan referensi bila ada yang ingin meneliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja Karyawan divisi Sumber Daya Manusia PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

b. Untuk Akademik Fakultas :

Penelitian ini mempunyai manfaat yang sangat penting bagi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya terutama bagi jurusan Manajemen, konsentrasi sumber daya manusia karena penelitian ini dapat dipelajari dan menjadi bahan referensi untuk generasi yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini juga mempunyai dampak yang besar bagi perusahaan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang karena dari penelitian ini peneliti membantu perusahaan untuk melakukan evaluasi terhadap kepuasan karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Yenny. Dan Elisabeth Cintya Santosa, T. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis, Vol. 10 No. 1 Maret 2013.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baihaqi, Muhammad Fauzan. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta)*. Skripsi Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang, tidak dipublikasikan.
- Cooper, Donald R.C dan Emory, William (1998). *Metode Penelitian Bisnis*, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, Nurul, dkk. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Taspen (Persero) KUC Malang)*, Universitas Brawijaya.
- Losiana Lomanto, Silvia. 2012. *Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Moderasi Locus Of Control dan Kejelasan Tugas Pada Peran Auditor Yuniior*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi – Vol 1, No. 1, Januari 2012.
- Marta Eka Putra, IGN. Dan Ketut Sariyathi, Ni. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Langgeng Laundry Di Kuta, Badung*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 5, 2015 : 1345-1364. ISSN: 2302-8912.
- Mondy, R. Wayne., (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Nurfauziah, 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Skripsi)*. Program Sarjana Psikologi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, tidak dipublikasikan.

- Plangiten, Pegi. 2013. *Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Manado*, Jurnal EMBA Vol.1 No. 4 Desember 2013, Hal. 2155-2166.
- Purnomo, Heru. dan, Cholil, Muhammad. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administratif Di Universitas Sebelas Maret Surakarta*, Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 4 No. 1 Juni 2010: 27 – 35.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. And Judge, Timothy A. 2016. *Perilaku Organisasi (Edisi 16)*. Salemba Empat, Jakarta, Indonesia.
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business*. Edisi 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Wibawa, Dwi Ari. 2012. *Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional*, Pegawai Seksi Pencairan Dana KPPN Rantauprapat.
- Wicaksono, Triadhy, 2015, *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Hyma Indotraco Cirebon (Skripsi)*. Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang, tidak dipublikasikan.
- www.pusri.co.id, 2016. *Laporan Tahunan*.
- Yukl, Gary, 1998, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Terjemahan Oleh: Yusuf Udaya. Prenhallindo, Jakarta, Indonesia.