

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan memperhatikan kemampuan dalam menyesuaikan diri karyawan terhadap perubahan yang terjadi di lingkungannya baik eksternal maupun internal demi dapat memenangkan persaingan. Perubahan eksternal maupun internal ini akan berimplikasi pada keunggulan bersaing yang dimiliki oleh organisasi terutama potensi sumber daya manusia yang kini makin berperan penting terhadap keberhasilan suatu organisasi, sehingga organisasi perlu untuk mengkaji ulang strategi bisnis demi meningkatkan kinerja daya saingnya (Adiwantari dkk, 2019).

Perusahaan bidang jasa transportasi adalah salah satu perusahaan yang berpengaruh pada perkembangan suatu negara, dimana transportasi menjadi salah satu dasar pembangunan ekonomi dan perkembangan masyarakat.(Fatimah, 2019). Menurut Adisasmita (dalam Fatimah, 2019) transportasi adalah sarana penghubung atau yang menghubungkan antara daerah produksi dan pasar, atau dapat dikatakan mendekatkan daerah produksi dan pasar, atau seringkali dikatakan menjembatani produsen dengan konsumen. Peranan transportasi sangat penting yaitu sebagai sarana penghubung, mendekatkan dan menjembatani antara pihak-pihak yang saling membutuhkan.

Setiap jalannya perusahaan selalu terdapat orang-orang yang beraktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satunya adalah sumber daya manusia yang dapat memberi lebih kepada perusahaan, seperti dikatakan oleh

Amanda (dalam Moneta, 2020), sedangkan Werner & De Simone (dalam Suryani & John, 2019) menjelaskan bahwa fungsi sumber daya manusia dapat dibagi ke dalam dua bagian penting yaitu fungsi utama dan fungsi pendukung.

Menurut Alphonso & Eriyanti (2019) salah satu sarana transportasi yang banyak digunakan di wilayah perkotaan termasuk di Kota Padang adalah angkutan umum. Peran dari angkutan umum pada suatu wilayah perkotaan sangat penting, yaitu berperan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat untuk berpindah dari suatu tempat ke tempat lain yang berjarak dekat, menengah, ataupun jauh. Selain itu menurut Alphonso & Eriyanti (2019) salah satu upaya yang telah dilakukan Pemerintah Kota Padang dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan transportasi massal yang bersih, aman dan nyaman adalah pemerintah mengizinkan bus angkutan massal untuk beroperasi di Kota Padang atau yang lebih dikenal dengan sebutan Trans Padang, dimana pengoperasian angkutan massal Trans Padang tersebut berpedoman pada Peraturan Walikota Padang Nomor 21 Tahun 2013 Tentang Standar Pelayanan Minimal angkutan Massal Trans Padang. Trans Padang beralih dikelola oleh Perumda Padang Sejahtera Mandiri, hal ini dituangkan dalam surat wali kota Padang yang mulai berlaku pada Januari 2021. 10 Dengan disahkannya pemindahan pengelolaan Trans Padang yang awalnya dikelola oleh Dinas Perhubungan kota Padang melalui UPT Trans Padang kepada perumda PSM membuat semua tanggung jawab terkait pengelolaan Trans Padang pindah kepada PSM (Dicky & Afandy, 2023).

Perumda PSM merupakan suatu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Padang yang didirikan melalui peraturan daerah (Perda) Kota Padang nomor 10

tahun 2014. Adapun Unit usaha di Perumda PSM yaitu usaha semen, pariwisata, parkir dan transportasi trans Padang. Selain itu, eksistensi Pantai Air Manis Padang didukung pula dengan adanya komunikasi yang baik antara perusahaan PSM dengan pengunjung yang datang (Nisa & Hendra 2023).

Sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan potensial dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Visi dan misi organisasi dapat dilaksanakan dengan baik jika sumber daya manusia sebagai pelaksana diseleksi juga dengan baik. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi harus menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang paling penting untuk dikelola. Salah satu upaya yang dilakukan untuk mengatur sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk itu kita akan membahas pengertian dari beberapa ahli tentang Manajemen Sumber Daya Manusia ini (Imbron & Pamungkas 2021).

Bidang kepersonaliaan biasanya lebih mengarah pada pengelolaan administrasi kepegawaian, penggajian dan hubungan industrial (*day to day operation*). Apabila karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaannya, maka ia akan melaksanakan tugas pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan kurang puas. (Ardianti dkk, 2018). Menurut Nabawi (2018) kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak management harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah

personalia vital lainnya. Selain itu hal yang sama dikemukakan oleh Dost (dalam Indrasari, 2017) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja melibatkan aspek upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan antara pengajar dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi menjadi landasan pencapaian kinerja perguruan tinggi.

Menurut Robbins & Judge (dalam Indrasari, 2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan.

Menurut Hasibuan (dalam Wulandari, & Izzati, 2018) terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, salah satunya adalah sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Individu yang merasa puas akan melakukan hal-hal positif dan membantu pemimpin dalam pencapaian tujuan organisasi. Bass (dalam Wulandari, & Izzati, 2018) berpendapat bahwa kepemimpinan transaksional lebih proaktif dan lebih efektif dalam hal memotivasi bawahan untuk mencapai performa yang lebih baik.

Menurut Maulizar & Yunus (dalam Astuti & Surya, 2020) Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transaksional, dimana dijelaskan bahwa model kepemimpinan yang seorang pemimpin cenderung

memberikan arahan kepada bawahan, serta memberi imbalan dan hukuman atas kinerja mereka serta menitik beratkan pada perilaku untuk memandu pengikutnya.

Menurut Daft (dalam Sunaryo, 2017) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan (*leadership style*) adalah pola kemampuan dan perilaku pemimpin dalam mengarahkan tugas-tugas dan membina hubungan dengan bawahan. Sedangkan Menurut Bass dan Riggio (dalam Sunaryo, 2017) mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional merupakan perilaku pemimpin yang menggunakan pola transaksi terhadap bawahannya. Pemimpin menetapkan secara spesifik taraf kinerja yang dituntut pada bawahannya, dan pemimpin menetapkan pula imbalan-imbalan (*rewards*) yang akan diterima bawahan bila mencapai taraf kinerja yang ditetapkan. Bentuk-bentuk imbalan yang digunakan adalah “*external rewards*” (*financial, compensation, etc*), dan bervariasi mulai dari imbalan yang bersifat positif (*positive contingent reward*) sampai dengan imbalan yang bersifat negative (*negative contingent reward*).

Menurut Tatilu (dalam Lumban Gaol & Adi 2023) Kepemimpinan transaksional harus memiliki informasi yang jelas tentang apa yang dibutuhkan dan diinginkan bawahannya dan harus memberikan balikan yang konstruktif untuk mempertahankan bawahan pada tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan yang dilaksanakan pada tanggal 20 Desember 2022 di Perumda Padang Sejahtera Mandiri (PSM) dengan pengelola SDM peneliti diperoleh informasi ketidakpuasan terhadap karyawan pekerjaan tersebut khususnya Trans Padang, terbukti dengan aksi mogok dalam

setahun sekali untuk menentang kebijakan perusahaan. Selain itu, manajer sumber daya manusia mengatakan bahwa ada pekerja yang datang bekerja dengan malas, yang mengarah pada pengurangan gaji pekerja yang melakukan kesalahan yang disengaja, seperti mengabaikan waktu kerja karena gaji terlambat, dan beberapa bulan belakang ada karyawan mengajukan surat pengunduran diri.

Hal ini juga diperkuat dengan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan pada tanggal 21 Desember 2022 dengan karyawan Trans Padang tentang kepuasan kerja, subyek mengatakan ketidakpuasannya terhadap pekerjaan khususnya di Trans Padang yang dibuktikan dengan tunjangan yang diterima karyawan, imbalan terlalu kecil, mereka mencari pekerjaan baru dengan gaji lebih tinggi dari pekerjaan mereka saat ini, kontak hubungan dengan rekan kerja tidak ramah selama proses kerja, subjek sering mengeluh dari pekerjaannya bahwa karyawan Trans Padang tidak puas dalam bekerja. Selain itu, karyawan juga mendapatkan informasi bahwa permasalahan tersebut dikarenakan sikap pimpinan sebelumnya yang acuh tak acuh terhadap karyawan, gagal menyampaikan visi organisasi, sehingga rasa hormat anggota menurun. Akibat sikap cuek pimpinan, keinginan dan gagasan yang ingin disampaikan anggota tidak tersampaikan dan anggota menjadi malas untuk menyampaikan pendapatnya. Selain itu, para pemimpin ini cenderung gagal menginspirasi karyawannya untuk menjadi produktif, efisien, dan inovatif karena mereka masih terobsesi dengan cara-cara lama dan yang sudah ada dalam melakukan sesuatu. Pemimpin juga cenderung tidak memfasilitasi pekerjaan karyawan seperti mendorong karyawan untuk saling membantu saat menyelesaikan pekerjaan, memotivasi anggota untuk memberikan pelayanan yang

baik kepada pengguna jasa transportasi perusahaan jasa, setiap tugas diberikan kepada anggotanya tanpa tujuan tercapai. pemimpin hanya mementingkan hasil kerja tanpa memantau proses kerja anggota.

Penelitian sebelumnya tentang kepuasan kerja juga pernah dilakukan oleh Ni Ketut Sri Dya Astuti & Ida Bagus Ketut Surya (2020) dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Suwandi dkk (2022) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Mekar Jaya Makmur” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV. Mekar Jaya Makmur Lampung. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian serta untuk mengetahui apakah ada “Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transaksional Dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan di Perumda Padang Sejahtera Mandiri (PSM) Bidang Trans Padang”

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka dalam hal ini peneliti tertarik untuk melihat apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan di Perumda Padang Sejahtera Mandiri (PSM) Bidang Trans Padang ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui ada tidaknya terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan di Perumda Padang Sejahtera Mandiri (PSM) Bidang Trans Padang.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Secara Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbang informasi untuk menambah pengetahuan, wawasan dan peembangan dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang lebih berkualitas.

#### **2. Secara Praktis**

##### **a. Bagi Subjek Penelitian**

Diharapkan dapat menambah pengetahuan subjek sehingga dapat memahami hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja sehingga dapat menghadapi penanganan masalah yang dihadapi dalam bekerja dapat lebih baik kedepannya

##### **b. Bagi Karyawan**

Penelitian ini akan memberikan informasi pengetahuan terkait cara meningkatkan gaya kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja pada karyawan dalam bekerja.

c. Bagi Peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat di gunakan bagi penelitian lain yang melakukan penelitian pada bidang yang ada kaitannya dan dapat juga menjadi bahan perbandingan serta referensi bagi semua pihak yang melakukan penelitian selanjutnya.