

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Struktur perekonomian dunia mengalami transformasi dengan cepat, seiring dengan pertumbuhan ekonomi yang sebelumnya berbasis Sumber Daya Alam, kini bertransformasi menjadi berbasis Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam bukunya Toeffler (1970) menggambarkan fenomena tersebut melalui pembagian empat gelombang peradaban ekonomi. Alvin menyebutkan gelombang pertama ialah ekonomi pertanian, gelombang kedua ekonomi industri, gelombang ketiga ekonomi informasi, dan terakhir gelombang ekonomi kreatif, model perekonomian ini memanfaatkan ide dan gagasan kreatif dari SDM yang ada.

Salah satu bentuk respon Pemerintah Indonesia mengenai hal ini, dikeluarkannya Instruksi Presiden Nomor 06 Tahun 2009 yang menyatakan dukungan kebijakan Rencana Pengembangan Ekonomi Kreatif tahun 2009 sampai 2015, yakni pengembangan kegiatan ekonomi berdasarkan pada kreativitas, keterampilan, dan bakat individu untuk menciptakan daya kreasi dan daya individu yang bernilai ekonomis dan berpengaruh pada kesejahteraan masyarakat Indonesia (sumber www.bpkp.go.id). Dengan kata lain ekonomi kreatif merupakan sebuah konsep ekonomi di era ekonomi baru yang mengintensifkan informasi dan kreativitas dengan mengandalkan ide dan *stock of knowledge* dari SDM sebagai faktor produksi utama

dalam kegiatan ekonominya. Beberapa pilar yang menunjang ekonomi kreatif adalah animasi salah satunya. Animasi merupakan cabang industri telematika yang mengalami perkembangan hingga sebesar 12,7% pada tahun 2008. Penetapan animasi sebagai salah satu bagian dari pilar pengembangan industri kreatif oleh pemerintah telah menjadi satu momentum yang kuat dalam memajukan industri animasi di Indonesia. Pertumbuhan industri desain visual, termasuk animasi, terus bergerak naik. Pertumbuhannya ini diperkirakan naik antara 10% - 15% per tahun dengan *market size* hingga Rp 5 triliun per tahun. Meski termasuk besar, angka ini masih jauh tertinggal dari industri animasi di India dengan *market size* sebesar Rp 14 triliun dan pertumbuhan sebesar 30% tiap tahun.

Selain dikenal dengan kota pelajar, kota Yogyakarta juga terkenal sebagai kota sentra industri berbasis kreatif seperti batik, kerajinan gerabah, kerajinan perak atau kerajinan rotan. Selain kerajinan tangan dan *fashion*, ada pula industri kreatif berbasis IT seperti animasi dan *game* yang juga mulai menggeliat di awal tahun 2000-an. Banyak animator handal yang berasal dari kota ini, hanya saja industri *game* dan animasi ini belum banyak muncul ke permukaan disebabkan oleh banyak pelakunya yang memilih untuk bekerja di luar negeri atau berbisnis di pasar luar negeri. Alasannya karena investor di Indonesia masih belum bisa melihat animasi sebagai sektor yang menguntungkan. Dikutip dalam *Antara News* (2014), Triharso, direktur Industri Elektronika dan Telematika Kementerian Perindustrian, mengatakan bahwa Indonesia memiliki potensi SDM di bidang industri animasi cukup besar. Meski demikian, Triharso prihatin dengan banyaknya *animator* potensial yang justru

mempersalahkan karyanya untuk industri negara lain. Jangan sampai SDM Indonesia yang potensial nanti justru pindah ke negara lain. Hanya karena mereka belum merasakan adanya iklim industri animasi di Indonesia.

Dikutip dalam news *Indonesia Kreatif* (2013), Utomo Njoto, Senior Franchise Consultant, FT Indonesia mengatakan bahwa Potensi bisnis animasi, baik secara global maupun lokal, kian menjanjikan. Di Yogyakarta banyak anak muda yang sudah berpengalaman dalam industri kreatif khususnya animasi. Menyadari potensi ini, Pemerintah Indonesia mencanangkan Yogyakarta sebagai salah satu pusat industri animasi di Indonesia. Hingga saat ini di Yogyakarta telah berdiri kurang lebih 20 studio Animasi, PT. MP adalah salah satunya. Studio animasi ini merupakan salah satu dari badan usaha sebuah yayasan pendidikan di Yogyakarta. MP memiliki beberapa misi, yaitu menghasilkan produk film animasi kelas dunia, menembus jaringan pasar internasional dan Hollywood, serta menghasilkan citra positif “*high value*” perusahaan pada skala nasional dan internasional. Dalam pencapaian misi perusahaan tadi, perusahaan memerlukan SDM yang mampu memproduksi film animasi dengan kemampuan yang di atas rata-rata. Dalam proses pencapaian visinya perusahaan tentu perlu menjaga stabilitas karyawan yang ada di dalamnya. SDM merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. MP memiliki karyawan mencapai 170 karyawan yang terbagi antara karyawan manajemen dan karyawan produksi. Pada organisasi berskala besar, SDM dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting

(Tadjudin dalam Tondok & Andarika, 2004), dan bagi perusahaan yang berbasis kreatifitas seperti MP ini, SDM tentu menjadi agen utama yang berperan paling penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, terutama karyawan produksi yang menjadi penggiat utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Ketika seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan maka hasil kerja yang karyawan selesaikan akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan, oleh karena itu pandangan dan juga perasaan karyawan terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif dari pekerjaannya. Dengan demikian, perusahaan ini sangat perlu untuk menjaga kepuasan kerja karyawannya agar tujuan perusahaan yaitu menghasilkan film animasi berkualitas bisa tercapai.

Kepuasan kerja pada dasarnya memiliki tingkat yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang dianut oleh karyawan tersebut. Cherington (Vembriarti, 2005) berpendapat bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merujuk pada seberapa besar seorang pegawai menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja juga tergantung pada hasil intrinsik, ekstrinsik, dan persepsi pemegang kerja pada pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja adalah tingkat di mana seseorang merasakan hal positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan karyawan lainnya. Kepuasan kerja merupakan dampak atau hasil dari keefektifan *performance* dan kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang rendah pada organisasi adalah rangkaian dari 1) menurunnya pelaksanaan tugas, 2) meningkatnya absensi, dan 3) penurunan moral organisasi, sedangkan pada tingkat individu, ketidakpuasan kerja, berkaitan dengan 1) keinginan yang besar

untuk keluar dari kerja, 2) meningkatnya stress kerja, dan 3) munculnya berbagai masalah psikologis dan fisik (Yukl dalam Tondok & Andarika, 2004).

Menurut Mas'ud (1998) , kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat tergantung pada kinerja para karyawan. Sejuahmana karyawan tersebut mampu dan mau bekerja keras, kreatif, inovatif, loyal, disiplin, jujur dan bertanggung jawab akan menentukan prestasi organisasi, dengan itu penting untuk mengetahui sejauhmana para karyawan bekerja, pimpinan organisasi perlu mengetahui bagaimana sikap dan perilaku karyawannya. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik. Schein (1992) menyatakan bahwa pemimpin mempunyai pengaruh yang besar terhadap keberhasilan organisasi. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi (Su'ud, 2000). Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. (Alimuddin dalam Tondok & Andarika, 2004). Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

Thoha (1995) menguraikan mengenai beberapa gaya dari kepemimpinan yang mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku pengikutnya. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang

pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat seseorang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya (Sukarno Marzuki, 2002). Setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Gaya kepemimpinan yang dipergunakan pemimpin dapat mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan yang selanjutnya akan berdampak langsung terhadap efektivitas kerja bawahannya. Hal ini menyebabkan pemimpin harus mampu menciptakan iklim organisasi yang kondusif sehingga kepuasan kerja tercapai, dan pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan utama organisasi. Dengan demikian, untuk selalu menjaga kepuasan kerja karyawan maka pemimpin harus mampu memimpin karyawan dengan gaya kepemimpinan yang tepat.

Para ahli (Bass, Berry dan Houston, Keller dalam Tondak & Andarika, 2004) mengemukakan ada dua gaya kepemimpinan dalam organisasi, yakni gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional. Judge dan Locke (1993) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja. Bass (Munandar, 2001) mengungkapkan bahwa keluarnya karyawan lebih banyak disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap kondisi kerja karena karyawan merasa pimpinan tidak memberi kepercayaan kepada karyawan, tidak ada

keterlibatan karyawan dalam pembuatan keputusan, pemimpin berlaku tidak objektif dan tidak jujur pada karyawan.

Penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Purnomo dan Cholil (2010) dengan judul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administratif Di Universitas Sebelas Maret Surakarta* dengan melakukan survey pada karyawan administratif pada Universitas Sebelas Maret Surakarta. Hasil yang diperoleh ialah gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional baik secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian Administrasi UNS.

Ketidakmampuan pemimpin sebuah organisasi mempertahankan eksistensi perusahaannya dalam persaingan dengan perusahaan lain merupakan bentuk kegagalan dalam mencapai tujuan. Gejala tersebut disebabkan oleh adanya ketidakseimbangan hubungan antar manusia yang ada di dalam organisasi. Munculnya gejala ketidakpuasan karyawan dapat dilihat dari tidak adanya hubungan yang serasi antara pihak pimpinan dengan karyawan, yaitu pihak pimpinan kurang memperhatikan hak-hak karyawan, untuk itulah pemimpin memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

MP merupakan perusahaan berbasis kreatif, dimana produk yang dihasilkan adalah sebuah film animasi yang mana merupakan hasil kreasi langsung dari tangan manusia, sehingga bagi perusahaan ini karyawan produksi merupakan aset terpenting bagi perusahaan dalam pencapaian tujuan utama perusahaan yaitu

menghasilkan film animasi berkualitas. Maka dari itu penting bagi perusahaan MP untuk menjaga kepuasan kerja karyawan bagian produksi. Karyawan produksi dalam hal ini adalah para penggiat kreatif yang mengerjakan proses produksi film animasi. Penggiat kreatif ini biasa disebut dengan artis. Artis di perusahaan MP memiliki cita rasa seni yang tinggi, dan seringkali para seniman ini memiliki cara tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pekerjaan membuat film animasi yang penuh dengan kreatifitas ini membuatnya tidak bisa disamakan sistemnya dengan perusahaan non seni lainnya. Para pekerja ini seringkali bekerja sesuai dengan mood, misalnya disaat artis sedang tidak ada ide, mereka bisa menyelinginya dengan menonton film, ataupun keluar ruangan untuk merokok dan minum kopi, kadang kala disaat selingan itu mereka bisa menemukan inspirasi.

Sebagai organisasi yang mengandung unsur pimpinan dan karyawan (atasan-bawahan), pasti muncul persoalan ketidakpuasan dengan pemimpin atau sebaliknya. Berdasarkan observasi dan wawancara singkat pada kepala HRD ditemui permasalahan bahwa masih banyak karyawan yang terlambat datang, tidak masuk tanpa ijin, dan tidak menggunakan jam kerja dengan efektif. Selain itu didapatkan informasi juga dalam 3 bulan terakhir persentase karyawan yang mengajukan *resign* naik. Menurut Herzberg (Sumantri, 2001) ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang merasa malas berangkat ke tempat kerja, dan malas dalam melakukan pekerjaannya.

Dari hasil wawancara juga diperoleh informasi bahwa ada sebagian karyawan yang bekerja dibawah tekanan, karena kadang kala ada tugas-tugas yang sifatnya mendadak dari pimpinan, dan menurut karyawan atasan merupakan salah satu faktor penting yang menjadi alasan karyawan merasa betah atau tidak di kantor. Persoalan kepemimpinan adalah sebuah persoalan yang erat hubungannya dengan segala hal yang terjadi pada pekerjaan. Ditambahkan oleh Handari (2003) bahwa para pemimpin organisasi atau lembaga juga merupakan pusat tercapainya kepuasan kerja di lingkungan kepemimpinannya, sehingga harus mampu mempergunakan kewenangannya dalam merubah sikap dan perilaku karyawan supaya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan mencapai hasil yang optimal. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan. Maka dari itu, cara atasan memimpin karyawan di bawahnya merupakan hal yang penting, hal ini sependapat dengan Judge dan Locke (1993) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja.

Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian karyawan terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan, penilaian terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin, karyawan melakukan proses kognitif untuk menerima, mengorganisasikan, dan memberi penafsiran terhadap pemimpin. (Solso dalam Tondok & Andarika, 2004). Ada lima unsur utama esensi kepemimpinan, yaitu : unsur pemimpin atau orang yang mempengaruhi, unsur orang yang di pimpin sebagai

pihak yang dipengaruhi, unsur interaksi atau kegiatan usaha dan proses mempengaruhi, unsur tujuan yang hendak dicapai dalam proses mempengaruhi, dan unsur perilaku atau kegiatan yang dilakukan sebagai hasil mempengaruhi. Burn (dalam Pawar & Eastman, 1997) mengembangkan konsep kepemimpinan transformasional dan transaksional berlandaskan pada pendapat Maslow mengenai hirarki kebutuhan manusia. Menurut Burn (dalam Pawar & Eastman, 1997) keterkaitan tersebut dapat dipahami dengan gagasan bahwa kebutuhan karyawan yang lebih rendah, seperti kebutuhan fisiologis dan rasa aman hanya dapat dipenuhi melalui praktik gaya kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang sering ditemui dalam kehidupan sehari-hari, namun sifatnya tidak untuk jangka panjang, tidak ada tujuan bersama yang perlu dipertahankan agar membuat kedua pihak (atasan dan bawahan) terus-menerus bergantung. Burns (dalam Pawar & Eastman, 1997) mengatakan, bahwa jenis kepemimpinan ini dapat cukup efektif, namun tidak akan berakibat dalam perubahan dalam organisasi. Disisi lain Keller (Tondok & Andarika, 2004) mengemukakan bahwa kebutuhan yang lebih tinggi, seperti harga diri dan aktualisasi diri, hanya dapat dipenuhi melalui praktik gaya kepemimpinan transformasional. Pemimpin yang bersifat transformatif mampu mengembangkan gerakan inovatif, mampu memberdayakan karyawan ke dalam suatu perubahan cara berpikir, pengembangan visi, pengertian dan pemahaman tentang tujuan organisasi serta membawa ke perubahan yang terus menerus dengan memanfaatkan bakat, keahlian, kemampuan

ide dan pengalaman sehingga setiap karyawan di dalam perusahaan merasa terlibat dan bertanggung jawab dalam pencapaian tujuan organisasi. Pavar dan Eastman (1997) mengatakan bahwa praktik gaya kepemimpinan transformasional mampu membawa perubahan-perubahan yang lebih mendasar seperti nilai-nilai, tujuan, dan kebutuhan karyawan dan perubahan-perubahan tersebut berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan karena terpenuhinya kebutuhan yang lebih tinggi. Senada dengan pendapat para ahli sebelumnya, Bycio dkk. (1995) serta Howell dan Avolio (1993) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki keterkaitan yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan karena karyawan merasa dihargai eksistensinya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah diungkapkan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja pada karyawan PT. MP.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja pada karyawan PT. MP.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada pihak institusi pemerintahan yang dalam hal ini MP Yogyakarta. Hasil penelitian ini

diharapkan dapat menjadi acuan dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan pemimpin untuk dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

2. **Manfaat Teoretis**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat pada institusi pendidikan yang dalam hal ini adalah Universitas Islam Indonesia dan mahasiswa selaku peneliti. Selain itu, dapat menambah referensi tentang gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, menjadi tambahan khasanah ilmu pengetahuan serta dapat memperkaya kajian dan pengetahuan dalam bidang ilmu psikologi pada umumnya, dan dalam psikologi industri organisasi.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan termasuk sebuah penelitian replikasi, yaitu penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lainnya tetapi berbeda tempat, kasus dan aspek yang digunakan. Beberapa penelitian yang terkait dengan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Salah satu diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Purnomo dan Cholil (2010) yang meneliti mengenai bagaimana gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pengambilan data dengan cara melakukan survey pada 100 karyawan administratif pada Universitas Sebelas Maret Surakarta yang tersebar pada 9 fakultas dengan menggunakan skala *Likert* yang didasari dari aspek-aspek gaya kepemimpinan

transaksional dan transformasional menurut Bass. Hasil yang diperoleh ialah gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional baik secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian Administrasi UNS. Relevansi penelitian ini dalam proposal skripsi saya adalah kesamaan teori gaya kepemimpinan transformasional yang akan saya gunakan dalam penelitian saya.

Tondok dan Andarika (2004) melakukan penelitian tentang kepuasan kerja karyawan tentang komponen pekerjaan mereka ditinjau ditinjau dari persepsi gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kepemimpinan transaksional dan transformasional dari Bass. Responden dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan Badan Koordinasi Koperasi Kredit Daerah Sumantra Selatan. Relevansi penelitian ini dalam proposal skripsi saya adalah kesamaan teori gaya kepemimpinan transformasional dan latar belakang yang akan saya gunakan dalam penelitian saya.

Penelitian sebelumnya meneliti tentang variabel yang hampir sama yang dilakukan oleh Mamesah dan Kusmaningtyas (2009) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Subjek yang digunakan ialah karyawan (Perawat) di Departemen Pelayanan Medis Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya sejumlah 191 orang dengan pendidikan minimal Akademi Keperawatan, dengan masa kerja minimal 2 tahun dan berstatus pegawai tetap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan

transfirmasional terhadap kepuasan kerja, dan terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja. Relevansi penelitian ini dalam proposal skripsi saya adalah kesamaan teori kepuasan kerja yang akan saya gunakan dalam penelitian saya.

Selanjutnya penelitian dilakukan oleh Darwinto (2008) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 120 dari RSUD Kota Semarang pegawai dari empat level yang berbeda, pemilihan sampel menggunakan *Stratified Proportional Random Sampling*. Metode yang digunakan metode skala dari tiga skala. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya oleh Ruyatnasih, dkk (2013) meneliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada Bagian Operator SPBU di PT. Mitra Buana Jaya Lestari, serta mencari tahu seberapa besar hubungannya. Teori yang digunakan oleh peneliti adalah teori dari Hasibuan (2008) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara

produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Responden yang ikut serta dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan SPBU PT. Mitra Buana Jaya Lestari yang bekerja di bagian operator . Metode yang digunakan ialah skala kuesioner yang mengukur 2 variabel, yaitu variabel gaya kepemimpinan dan variabel kinerja. Hasil penelitian adalah gaya kepemimpinan yang digunakan di PT. Mitra Buana Kaya Lestari adalah gaya kepemimpina kharismatik, dan tingkat kinerja karyawan didalamnya berada pada tingkat baik, sedangkan hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan berpengaruh positif dengan korelasi koefisien sebesar 0,005.

Berdasarkan uraian penelitian-penelitian terdahulu di atas, maka penelitian ini memiliki beberapa keaslian, antara lain :

1. Keaslian Topik

Penelitian ini mengangkat topik mengenai hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja pada karyawan PT. MP. Topik penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu, yaitu :

- a. Penelitian Purnomo dan Cholil (2010) dan penelitian Tondok dan Andarika (2004) mengangkat topik yaitu mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Penelitian Mamesah dan Kusmaningtyas (2009) mengangkat topik pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional

terhadap kepuasan kerja karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

- c. Penelitian Darwito (2008) mengangkat topik mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Penelitian Ruyatnasih, Musada, dan Hasyim (2013) mengangkat topik mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Keaslian Teori

Teori yang mendasari penelitian ini bukan teori baru. Teori gaya kepemimpinan transformasional menggunakan teori Bass (Munandar, 2001), beserta aspek-aspek nya. Teori kepuasan kerja menggunakan teori Sembilan aspek (*facet*) yang dikemukakan oleh Spector (1997)

3. Keaslian Subjek

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan subjek dari karyawan produksi di PT. MP. Dimana dalam penelitian sebelumnya belum pernah dilakukan penelitian serupa di MP.

4. Keaslian Alat Ukur

Suatu alat ukur dipandang memiliki keaslian apabila peneliti membuat sendiri alat ukur yang digunakan. Alat ukur yang digunakan ada 2 macam yaitu skala kepuasan kerja, dan skala gaya kepemimpinan transformasional. Alat ukur yang digunakan peneliti dalam pengambilan data adalah alat ukur yang dibuat sendiri oleh peneliti. Skala kepuasan kerja peneliti buat

berdasarkan dimensi kepuasan kerja dari (Spector, 1997). Sedangkan untuk skala gaya kepemimpinan transformasional peneliti buat berdasarkan aspek-aspek kepemimpinan transformasional Bass dan Avolio (Munandar, 2001).

