

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.

Manajer dan penyelia sebagai pihak yang bertanggung jawab terhadap pertumbuhan dan kelangsungan hidup organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola dan mengembangkan seluruh sumber daya organisasi. Oleh karena itu, manajer harus mempunyai jiwa kepemimpinan, memiliki daya inovasi, kreativitas yang tinggi, agar organisasi yang dipimpinnya dapat berkembang dan terjaga kelangsungan hidupnya. Untuk bisa mencapai kondisi ideal tersebut, tentunya dibutuhkan dukungan yang positif dari para anggota. Agar anggota berperilaku positif maka anggota harus terpuaskan, karena ada kecenderungan bahwa anggota yang terpuaskan akan berperilaku positif dan lebih produktif (Podsakoff *et al.*, 1996:67).

Robbins (2001:103) mengatakan bahwa terdapat hubungan yang secara konsisten negatif antara kepuasan kerja dan tingkat kemangkiran kerja. Anggota yang tidak puas lebih besar kemungkinannya untuk tidak kerja. Pekerja dengan skor kepuasan

yang tinggi mempunyai tingkat kehadiran yang jauh lebih tinggi daripada mereka yang memiliki kepuasan kerja yang rendah.

Detasemen A Pelopor Satbrimobda D. I. Yogyakarta berkantor di Jl. Imogiri Timur No. 237 Tamanan Banguntapan Bantul Yogyakarta dan memiliki 4 Kompi terdiri dari 3 (tiga) Kompi yang organik dan 1 (satu) Kompi belum organik karena belum adanya personil yang mengisi, yang memback up tugas di wilayah Kabupaten Bantul, Kotamadya Yogyakarta dan Kabupaten Gunung Kidul.

Satuan Brimob Polda D.I.Y yaitu terutama Detasemen A Pelopor harus selalu siap dan mampu dalam menjaga dan mengamankan wilayah hukum Polda D.I.Y. Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang mempunyai sejarah sebagai Ibukota Negara Republik Indonesia mempunyai istana presiden Gedung Agung yang setiap saat digunakan oleh pejabat tinggi negara khususnya kunjungan kepresidenan. Disamping itu Kota Yogyakarta juga merupakan kota pelajar, kota budaya dan kota yang heterogen komunitasnya dari Sabang sampai Merauke, sehingga tidak menutup kemungkinan untuk menyampaikan pendapatnya di muka umum. Detasemen A Pelopor yang mempunyai kemampuan khusus Pengendalian Huru Hara harus mampu untuk menjaga stabilitas

keamanan ketertiban masyarakat, terutama saat ada kerusuhan massa sehingga tidak sampai berlarut-larut dan segera kembali normal aman serta kondusif. sehingga diperlukan seorang pemimpin yang dapat mengendalikan pasukannya dan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab.

Berikut disajikan Daftar Anggota Departemen A Pelopor Satbrimobda D.I.Y seperti Tabel 1.1. di bawah ini:

Tabel 1.1 Daftar Anggota Departemen A Pelopor Satbrimobda D. I. Yogyakarta

No	Nama	Jumlah
1	Staf Departemen	75
2	Kompi 1	80
3	Kompi 2	78
4	Kompi 3	82
	Total	315

Tabel 1.2 Daftar Pangkat Anggota Detasemen A Pelopor

No	Jabatan	Pangkat	Jumlah
1	Pamen	Kompol	2
2	Pama	AKP	6
		IPTU	5
		IPDA	10
3	Bintara Tinggi	AIPTU	49
		AIPDA	8
4	Bintara	BRIPKA	52
		BRIGADIR	144
		BRIPTU	7
		BRIPDA	26
5	Tamtama	Bharada	6

Tabel 1.3 Kegiatan Operasional Detasemen A Pelopor

No	Jenis Kegiatan	Jumlah
1	Dinas	28
2	Yanmas/Pengawalan	33
3	BKO Pos Lintas	24
4	Dikbangspes Dasar Brimob	7
5	Dikbangspes Bahasa	1
6	Pemantapan Bahasa Perancis	1

Tabel 1.4. Perbandingan Tingkat Kehadiran Kerja dengan Standar Minimal Kehadiran Anggota Detasemen A Pelopor Satbrimobda D. I. Yogyakarta pada bulan Februari 2016

No	Indikator	Jumlah	Standar Kerja
1	Terlambat kerja	35	0
2	Permisi saat kerja	25	0
3	Cuti sakit	3	0
4	Tugas belajar	7	0
5	Tidak masuk kepentingan pribadi	12	0
6	Tidak masuk karena sakit	36	0

Berdasarkan tingkat kehadiran kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimobda D. I. Yogyakarta pada bulan Februari 2016 terlihat bahwa masih banyak anggota yang terlambat kerja dan tidak masuk kerja. Hal ini diduga karena masalah kepuasan kerja para anggota Detasemen A Pelopor Satbrimobda D. I. Yogyakarta masih rendah.

Dipilihnya organisasi Detasemen A Pelopor Satbrimobda D. I. Yogyakarta sebagai obyek penelitian karena untuk mengelola organisasi ini dibutuhkan seorang manajer yang mempunyai visi ke

depan dengan jelas sehingga mampu membawa organisasi untuk menciptakan keamanan, ketertiban masyarakat di wilayah Yogyakarta yang heterogen dan dinamis serta mampu mengembangkan kapasitas dan kemampuan sumber daya manusianya.

Berdasarkan tingkat kehadiran kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimobda D. I. Yogyakarta dapat diduga pula disebabkan oleh kurangnya pengawasan, tidak tersampainya visi organisasi kepada anggota sehingga para anggota menjadi kurang antusias dan tidak termotivasi dalam bekerja. Kemudian hal ini diduga nilai kepemimpinan transformasional dalam organisasi Detasemen A Pelopor Satbrimobda D. I. Yogyakarta masih perlu ditingkatkan.

Selama ini untuk meningkatkan kemampuan memahami efektivitas kepemimpinan digunakan jalur teori dan riset. Dari pendekatan teori dan riset berfokus pada identifikasi serta pengkajian perilaku para pemimpin yang mempengaruhi nilai dan aspirasi anggota, memotivasi kebutuhan mereka ke tingkat yang lebih tinggi, memotivasi mereka untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi. Perilaku transformasional diyakini mampu memperbesar dampak bentuk transaksional dari perilaku pemimpin pada variabel hasil kerja,

karena para anggota merasakan kepercayaan dan respek terhadap pemimpin maka mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan dari mereka (Podsakoff, MacKenzie, & Bommer, 1996:260).

Riset tentang pendekatan kepemimpinan transformasional telah terbukti. Bryman (1992) mengutip beragam studi organisasional yang mengungkapkan bahwa perilaku pemimpin transformasional terkait secara positif dengan kepuasan pekerja. Howell & Frost (1989:262) menemukan bahwa perilaku pemimpin transformasional menghasilkan kepuasan yang lebih besar dibandingkan dengan perilaku pemimpin direktif.

Menurut Kerr & Jermier (1998:377), kunci untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan adalah mengidentifikasi variabel-variabel situasional yang mampu mensubsitisi, menetralkan atau meningkatkan efek perilaku seorang pemimpin.

Kerr & Jermier (1998) mengembangkan sebuah model untuk mengidentifikasi aspek situasi yang mengurangi pentingnya kepemimpinan oleh para manajer dan para pemimpin formal lainnya. Teori ini membuat sebuah perbedaan antara dua jenis variabel situasional: pengganti dan netralisatori. Pengganti membuat perilaku pemimpin menjadi tidak perlu dan berlebihan.

Teori ini meliputi suatu karakteristik dari bawahan, tugas atau organisasi yang memastikan bawahan akan lebih jelas memahami peran mereka. Para bawahan lebih mengetahui bagaimana melakukan pekerjaan, lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka.

Teori ini memiliki beberapa kelemahan konseptual. Teori ini tidak memiliki dasar pemikiran yang rinci untuk setiap pengganti dan netralisator dalam hal proses sebab akibat. Tidak seperti pendekatan transformasional yang mengasumsikan perilaku transformasional, pemimpin yang menjadi kunci untuk peningkatan efektivitas kepemimpinan. Sedangkan pendekatan substitusi kepemimpinan mengasumsikan bahwa kunci *riil* efektivitas kepemimpinan adalah “mensubstitusi” perilaku pemimpin, sehingga pemimpin dapat mengadaptasi perilakunya agar sesuai. Secara khusus, situasi kepemimpinan (karakteristik anggota, karakteristik tugas, dan karakteristik organisasional) dapat mengganti atau mengimbangi perilaku pemimpin dalam mempengaruhi kepuasan dan kinerja anggota (Luthans, 1995:317).

Model substitusi telah menarik sejumlah besar minat riset. Akan tetapi, hasil dari riset ini menunjukkan bahwa variabel substitusi berperilaku agak berbeda daripada yang diharapkan oleh

Kerr & Jermier (1978:377). Asumsi dasar yang dibuat oleh Kerr & Jermier (1978:377) menyatakan bahwa variabel substitusi diprediksikan dapat memoderasi hubungan antara perilaku pemimpin dan variabel kriteria anggota.

Akan tetapi, riset terbaru yang didesain untuk menguji prediksi ini tidak semuanya mendukung. Meskipun ada fakta bahwa substitusi kepemimpinan memiliki sejumlah efek utama yang penting dan menjelaskan sebagian besar dari variasi dalam variabel kriterianya, relatif sedikit dari substitusi tersebut yang memiliki efek samping yang konsisten dengan prediksi Howell *et al.* (Podaskoff *et al.*, 1996:262) yaitu kepuasan anggota, komitmen organisasional, kepercayaan kepada pemimpin, kejelasan peran, konflik peran, kinerja-dalam, altruisme, kehati-hatian, sportivitas, kesopanan, dan *civic virtue*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Podsakoff *et al.* (1996:262) untuk variabel perilaku kepemimpinan transformasional dan enam variabel substitusi kepemimpinan memiliki efek utama secara signifikan pada kepuasan anggota. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan anggota ditentukan secara lebih kuat oleh substitusi kepemimpinan daripada oleh perilaku kepemimpinan transformasional.

Berdasarkan hasil penelitian Podsakoff *et al.* (1996:262) tersebut, peneliti ingin menguji ulang dengan hanya mengambil salah satu variabel kriteria anggota dari sebelas variabel yang diuji Podsakoff *et al.*, yaitu variabel kepuasan kerja anggota. Penelitian replikasi ini ingin menguji pengaruh variabel perilaku kepemimpinan transformasional, dan variabel substitusi kepemimpinan terhadap kepuasan anggota yang diukur melalui persepsi anggota langsung penyelia/atasan Detasemen A Pelopor Satbrimobda D. I. Yogyakarta. Pemimpin yang diamati dalam penelitian ini adalah penyelia/atasan Detasemen A Pelopor Satbrimobda D. I. Yogyakarta, sedangkan yang mengamati (responden) adalah anggota langsung penyelia.

Selain itu pula, diperkuat oleh pendapat Burns yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat ditunjukkan oleh siapapun dalam organisasi serta berbagai tipe posisi dalam suatu organisasi. Oleh karena peneliti bekerja di Detasemen A Pelopor Satbrimobda D. I. Yogyakarta sehingga diharapkan peneliti tidak akan menemukan banyak kesulitan dalam melakukan penelitian dan dapat bermanfaat terkait dengan posisi peneliti selaku anggota di Detasemen A Pelopor Satbrimobda D. I. Yogyakarta.

Dari penjelasan di atas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Anggota yang dimoderasi oleh Substitusi Kepemimpinan pada Detasemen A Pelopor Satbrimobda D. I. Yogyakarta.*

B. Identifikasi Masalah.

1. Intensitas rendahnya kepemimpinan transformasional diduga mempengaruhi kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimobda D. I. Yogyakarta.
2. Rendahnya tingkat kepuasan kerja anggota diduga dipengaruhi oleh tingkat kepemimpinan transformasional pada Detasemen A Pelopor Satbrimobda D. I. Yogyakarta.
3. Substitusi kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimobda D. I. Yogyakarta.
4. Rendahnya kepuasan kerja para anggota diduga disebabkan oleh kepemimpinan transformasional dan substitusi kepemimpinan pada Detasemen A Pelopor Satbrimobda D. I. Yogyakarta.

C. Pembatasan Masalah.

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas, maka dalam penelitian ini hanya dibatasi pada pengaruh kepemimpinan

transformatif terhadap kepuasan kerja anggota yang dimoderasi oleh substitusi kepemimpinan pada Detasemen A Pelopor Satbrimobda D. I. Yogyakarta.

D. Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah tersebut di atas, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimobda D. I. Yogyakarta ?
2. Apakah substitusi kepemimpinan memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimobda D. I. Yogyakarta ?

E. Tujuan Penelitian

Sejumlah tujuan yang melandasi dilaksanakan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis :

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja anggota pada Detasemen A Pelopor Satbrimobda D. I. Yogyakarta.
2. Substitusi kepemimpinan dalam memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja

anggota pada Detasemen A Pelopor Satbrimobda D. I. Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan harapan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi para akademisi, dapat memberikan informasi dan pengetahuan tentang dampak tingkat intensitas perilaku kepemimpinan transformasional dan tingkat intensitas substitusi kepemimpinan pada kepuasan kerja anggota.
2. Bagi Detasemen A Pelopor Satbrimobda D. I. Yogyakarta, memberikan pengetahuan pada pemimpin tentang bagaimana mereka dapat memperbaiki perilaku kepemimpinan, variabel situasi yang mampu mensubstitusi kepemimpinan, serta tentang kepuasan kerja anggota untuk mencapai efektivitas organisasi.
3. Bagi para peneliti, memberikan kontribusi terhadap perkembangan kajian (teori) tentang pengaruh perilaku kepemimpinan transformasional, substitusi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja anggota.