



KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Membangun Kepuasan Kerja dan Kinerja Individu

Dr. Achmad Kosasih, M.M.

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

membangun kepuasan kerja dan kinerja individu

© **Achmad Kosasih, 2020**

Penulis : Achmad Kosasih
Editor : Asep Rachmatullah (Jack's)
Tata Letak : Indigo Media
Perancang Sampul : Siti Roykhanah

Diterbitkan Oleh :
Indigo Media
Jl. Kalipasir No. 36 Sukasari
Kota Tangerang 15118
0812-1000-7656
www.pustakaindigo.com
Email : pustakaindigo@gmail.com

xii + 94 halaman; 15 x 23 cm
Cet I, Oktober 2020
ISBN 978-623-7709-17-6

Hak Cipta dilindungi oleh undang-undang.
Dilarang memperbanyak sebagian
atau seluruh isi buku tanpa izin tertulis dari penerbit.

.....

PRAKATA

Tiada ungkapan yang lebih indah selain puji syukur kepada Allah Swt. yang telah menganugerahi penulis dengan limpahan ilmu-Nya. Berkat curahan rahmat, serta rida-Nya, akhirnya penulis bisa menyelesaikan buku ini, yang kini ada di hadapan sidang pembaca yang budiman.

Buku ini sengaja disusun ringkas dan sepadat mungkin, karena memang ingin ditujukan pada mahasiswa atau praktisi yang menaruh minat dalam pembahasan terkait kepemimpinan transformasional. Kebutuhan ini juga tidak terlepas dari amatan penulis yang melihat banyak tantangan baik itu dalam organisasi ataupun perusahaan, terlebih lagi yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan kinerja, yang sebenarnya bisa dipecahkan jika kepemimpinan ada di sana. Dalam buku ini, kepemimpinan itu adalah ‘kepemimpinan transformasional’,

yang kiranya mampu menjadi jawaban jangka panjang di tengah tantangan serta ketidakpastian akibat perubahan yang begitu cepat.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Prof. Dr. H.M. Sidik Priadana, M.S., Guru Besar Program Studi Manajemen Universitas Pasundan, yang memberi begitu banyak ilmu pada penulis. Tak lupa juga kepada istri dan anak-anak penulis, yang senantiasa hadir serta memberi motivasi kepada penulis untuk bisa tetap berkarya sekecil apa pun itu. Kepada rekan-rekan di FISIP UMT yang senantiasa memberikan dukungan moril. Terakhir dan tidak lupa, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada sidang pembaca yang budiman.

Semoga penerbitan buku ini dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya untuk mahasiswa, praktisi atau masyarakat umum yang ingin menyelami topik *kepemimpinan transformasional* dan bagaimana perannya dalam membangun *kepuasan kerja* dan *kinerja individu*. Dalam hal ini, penulis juga menyadari bahwa buku ini masih jauh dari “kesempurnaan”. Oleh karena itu, penulis dengan rendah hati mengharapkan saran dan masukan yang konstruktif dari sidang pembaca demi perbaikan buku ini di masa mendatang.

Kota Tangerang, 2 September 2020

Penulis

.....

DAFTAR ISI

Kata Pengantar

Oleh: Prof. Dr. H.M. Sidik Priadana, M.S. v

Prakata ix

Daftar Isi xi

BAGIAN I

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

1. Bab I

Pendahuluan 3

2. Bab II

Pendekatan Kepemimpinan 11

3. Bab III

Kepemimpinan Transformasional 23

BAGIAN II

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PRAKTIK

4. Bab IV	
Mengurai Kinerja Individu	37
5. Bab V	
Transformasi dalam Kepuasan Kerja	47
6. Bab VI	
Transformasi dalam Sektor Publik	63
7. Bab VII	
Penutup	71
Daftar Pustaka	75
Indeks	85
Tentang Penulis	91

.....

BAB I

PENDAHULUAN

Era globalisasi ditandai dengan berbagai momentum sejarah pada perekonomian global, seperti lahirnya Protokol Marrakesh (1994) yang mengawali pembentukan *World Trade Organization* (WTO) dan *Asean Free Trade Agreement* (AFTA) pada 1998 dan *Asia Pacific Economic Cooperation* (APEC) yang akan dijalankan mulai 2020.

Momentum ini tak hanya berhenti pada APEC, sebab beberapa waktu yang lalu juga sudah lahir Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang berlaku pada 2015. Pembentukan MEA itu sendiri bertujuan mewujudkan ‘pemerataan ekonomi’ kepada seluruh warga ASEAN yang poin-poinnya sudah diuraikan dalam Deklarasi Cebu pada 2006 sebagaimana berikut (cermati.com, 2017).

.....

BAB III

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Dalam perspektif kepemimpinan modern, terdapat beberapa jenis kepemimpinan (model), di antaranya adalah kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan visioner, dan terakhir kepemimpinan transformasional. Untuk yang disebutkan terakhir, pengertian sederhananya merujuk pada suatu proses di mana seorang individu ikut terlibat dengan orang lain dan menciptakan hubungan yang meningkatkan dimensi moralitas dan motivasi baik untuk si pemimpin maupun pengikutnya. Tipe pemimpin seperti ini cenderung sangat perhatian dengan kebutuhan dan motif para pengikutnya serta membantu mereka mencapai kemampuan terbaik mereka (Burns, 1978).

.....

BAB VII

PENUTUP

Lingkungan organisasi atau perusahaan senantiasa mengalami perubahan, salah satunya ditandai dengan meningkatnya persaingan. Dalam konsisi ini, organisasi atau perusahaan harus bisa bertahan dan sekaligus juga bertumbuh menghadapi berbagai tantangan yang datang, baik itu tantangan dari dalam (internal) maupun dari luar organisasi (eksternal). Ketidakmampuan perusahaan ataupun organisasi dalam menghadapi tantangan dapat membawa menuju kemunduran atau bahkan kehancuran.

Namun demikian, meskipun organisasi atau perusahaan mampu mencapai tujuannya, hal ini tidak menjamin bahwa kebutuhan dan harapan masing-masing anggotanya terpenuhi. Artinya perusahaan perlu memikirkan bagaimana setiap anggotanya bisa memenuhi

kebutuhan-kebutuhan dasar mereka, baik kebutuhan fisik maupun nonfisik. Hal ini juga terkait dengan motif dan kebutuhan setiap anggota yang berhubungan dengan perangsang, imbalan, dan peran yang diberikan organisasi atau perusahaan.

Dalam berbagai literatur yang mempelajari perilaku individu, kelompok, dan organisasi kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi atau perusahaan. Selain itu, ada berbagai faktor lainnya yang terkait erat dengan kepuasan kerja pegawai seperti pekerjaan, tantangan pekerjaan, hubungan antar rekan sekerja, hubungan dengan atasan dan bawahan, lingkungan kerja nyaman dan mendukung, imbalan, dan lain sebagainya.

Sementara itu, kekecewaan terjadi jika berbagai faktor berikut tidak ditemui dalam pekerjaan, seperti upah yang memadai, hari libur, cuti yang cukup, adanya jaminan asuransi dan pensiun, lingkungan dan rekan kerja yang menyenangkan. Adapun beberapa hal lain yang menjadi bagian dari faktor kepuasan kerja adalah pencapaian (prestasi), pengakuan oleh atasan, tanggung jawab pada pekerjaan, kepuasan pribadi, dan promosi jabatan. Adapun hal-hal lain yang menjadi bagian dari faktor ketidakpuasan kerja meliputi: kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan atasan-rekan kerja setingkat dan lingkungan fisik tempat kerja.

Dalam rangka itulah kepemimpinan transformasional dapat berperan menumbuhkan dan sekaligus meningkatkan kepuasan kerja. Dalam konteks ini, model kepemimpinan transformasional,

.....

DAFTAR PUSTAKA

Afifah, A., & Tielung, M. (2014). Reward and Workplace Environment on Employee Performance at Faculty of Economics & Business Sam Ratulangi University. *Jurnal EMBA*, 2(4), 626–633.

Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544–15550.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press.

- George, J. M., & Jones, G. R. (2002). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Prentice Hall.
- Gibson, J. L., Konopaske, R., & Ivancevich, J. M. (2011). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill Education.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2011). *Behavior in Organizations*. Pearson.
- Gregory, J. B., & Levy, P. E. (2012). Employee Feedback Orientation: Implications for Effective Coaching Relationships. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 5(2), 86–99.
- Griffin, R. W. (2012). *Management*. Cengage Learning.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2011). *Organizational Behavior*. Cengage Learning.
- Hoffman, Soglian, F., & Ortiz, F. (2009). Enhancing Employee Engagement: A Validation Study In Italy. *IHRIM Journal*, 13(1), 44–51.
- Hughes, R., Ginnett, R., & Curphy, G. (2011). *Leadership: Enhancing the Lessons of Experience*. McGraw-Hill Education.

- Vecchio, R. P. (1980). Individual differences as a moderator of the job quality-job satisfaction relationship: Evidence from a national sample. *Organizational Behavior and Human Performance*, 26(3), 305–325. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(80\)90070-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(80)90070-7)
- Voon, M., Lo, M. C., Ngui, K. S., & Ayob, N. B. (2011). The Influence of Leadership Styles on Employees' Job Satisfaction in Public Sector Organizations in Malaysia. *International Journal of Business, Management and Social Sciences*, 2(1), 24–32.
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Rajawali Pers.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Alfabeta.

.....

TENTANG PENULIS



Achmad Kosasih. Lahir pada tanggal 7 Juli 1957 di Cirebon. Pendidikan di tingkat dasar hingga menengah atas diselesaikan di Cirebon. Menyelesaikan Pendidikan S1 di Universitas Jakarta pada 1986 (Jurusan Administrasi Niaga), Pendidikan S2 di Universitas Muhammadiyah Jakarta pada 2003 (Jurusan Manajemen SDM) dan Pendidikan S3 di Universitas Pasundan (Bandung) pada 2016 (Ilmu Manajemen).

Karier penulis diawali sebagai pegawai PDAM Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang (1987-2013), Anggota DPRD Kota Tangerang (1997-1999), Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Muhammadiyah Tangerang (UMT) (2009-Sekarang),

Wakil Dekan I FISIP UMT (2009-2014) dan Dekan FISIP UMT (2014-Sekarang), Ketua BPSPAM Kabupaten Tangerang (2014-Sekarang).

Penulis juga tercatat aktif di berbagai organisasi, antara lain menjadi: Ketua DPD KNPI Kabupaten Tangerang (1991-1994), Ketua DPD KNPI Kota Tangerang (1994-1997), Sekretaris DPD Partai Golkar Kota Tangerang (1993-1998), Wakil Ketua DPD Partai Golkar Kota Tangerang (2009-2015), Sekretaris Majelis Ekonomi Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM) Kota Tangerang (2010-2015), Pengurus Lembaga Hikmah dan Kebijakan Publik Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM) (2015-2020).

Berbagai seminar dan pelatihan yang pernah diikuti antara lain: *Seminar Penguatan Tata Kelola Pemerintahan dalam Menghadapi Tantangan Global* (AIPPTM, 2015); *Workshop Nasional Penyusunan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) Perguruan Tinggi Muhammadiyah* (Majelis Dikti Litbang PP Muhammadiyah, 2016); *Seminar Nasional RUU Penyelenggaraan Pemilu dan Masa Depan Pemilu Serentak 2019* (Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2016); *Seminar Sistem Pemerintahan Islam (Khilafah dan Imamah) dalam Perspektif Kebangsaan* (UMT, 2017); *Workshop Penguatan Manajemen Perguruan Tinggi untuk Meningkatkan Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi (AIPT)*, (LPMU UMT, 2018); *Seminar Optimalisasi Penyelenggaraan Pemerintah Desa guna Mewujudkan Desa Sejahtera* (Kementerian Dalam Negeri, 2018); *3rd Journal of Government and Politics International Conference* (Universitas

Muhammadiyah Yogyakarta, 2018); *International Conference on Business, Education, Innovation and Social Sciences (ICBEISS 2019)* Kuala Lumpur (29-30 Juni 2019); Pelatihan Asesor Kompetensi, (BNSP-LSP UMT, 2020).

Penulis juga aktif menulis di berbagai jurnal skala nasional. Berbagai tulisannya yang sudah dipublikasikan antara lain: *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai PDAM di Propinsi Banten (2018)*; *Optimalisasi Pelayanan Publik melalui Peningkatan Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Kerta Raharja (2018)*; *The Effect of Social Media Destination Branding: The Use of Facebook and Instagram (2020)*; dan *Happiness at Workplace: Job Satisfaction and Organizational Support (2019)*.

Saat ini, penulis adalah Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Muhammadiyah Tangerang (UMT). Penulis dapat dihubungi melalui alamat email: kosasih1957@gmail.com