

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT BINAJASA ABADIKARYA

## *THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE ON JOB SATISFACTION IN PT BINAJASA ABADIKARYA*

Meiliana Karin<sup>1</sup>, Arif Partono Prasetyo<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Telkom, Bandung

meilianakarin@student.telkomuniversity.ac.id<sup>1</sup> partono@telkomuniversity.ac.id<sup>2</sup>

---

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada PT Binajasa Abadikarya yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyediaan dan penempatan tenaga kerja ke luar negeri dan dalam negeri, termasuk pendidikan dan pelatihan tenaga kerja. Perusahaan tersebut melakukan transformasi bisnis yaitu pada bisnis alih daya/outsourcing dan pengelolaan gedung. Untuk menghadapi perubahan-perubahan di masa mendatang, dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengarahkan karyawannya, memberikan motivasi dan membawa perusahaan ke arah yang lebih baik. Hal tersebut merupakan salah satu alat ukur untuk memenuhi kesejahteraan karyawannya. Bentuk dari kesejahteraan tersebut merupakan kepuasan kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana tingkat penerapan gaya kepemimpinan transformasional, tingkat kepuasan kerja karyawan dan bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Binajasa Abadikarya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner terhadap 102 responden. Kuesioner yang digunakan memiliki 32 pertanyaan terdiri dari 17 pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan 15 pertanyaan mengenai kepuasan kerja dengan skala likert 6 titik. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Hipotesis dari penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Binajasa Abadikarya.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja

---

### Abstract

*This research was conducted at PT. Binajasa Abadikarya, which is a company engaged in the provision and placement of workers abroad and domestically, including workforce education and training. The company carried out a business transformation, namely in the business of outsourcing and building management. To deal with changes in the future, a leader is needed who is able to direct his employees, provide motivation and lead the company to a better direction. This is a measuring tool to meet the welfare of its employees. This form of welfare is employee job satisfaction. The purpose of this study is to see how the level of application of transformational leadership styles, levels of employee job satisfaction and how the effect of transformational leadership styles on employee job satisfaction at PT. Binajasa Abadikarya. This research uses quantitative methods. The data collection method in this study was obtained by distributing questionnaires to 102 respondents. The questionnaire used has 32 questions consisting of 17 questions about transformational leadership styles and 15 questions about job satisfaction with a 6 point likert scale. The data analysis technique used is simple linear regression analysis to determine the effect of transformational leadership style on job satisfaction. The hypothesis of this study is that transformational leadership style has a significant positive effect on employee job satisfaction at PT Binajasa Abadikarya.*

**Keywords:** Transformational Leadership, Job Satisfaction

---

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai sumber daya paling kritis di sebagian besar perusahaan karena merupakan atribut dari sumber daya manusia seperti pendidikan, pengalaman dan keterampilan yang membentuk dasar dari strategi perusahaan dan implementasinya (Zakaria & Yusoff, 2016). Agar perusahaan dapat dikatakan maju maka bisa dilihat dari sumber daya manusia pada perusahaan yang bekerja secara maksimal dan bisa mencapai sasaran yang diinginkan (Sinurat, 2017). Berhasil atau tidaknya tujuan organisasi tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya (Samsuni, 2017). Suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, guna menunjang kelangsungan hidup perusahaan (Hamzah, 2018). Kualitas sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor penunjang untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu instansi perusahaan (Trisnani et al., 2018). Pada kenyataannya, efektifitas dan produktivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Sugianto, 2018).

Pentingnya kepemimpinan menciptakan banyak topik baru mengenai gaya kepemimpinan apa yang efektif digunakan oleh suatu organisasi di tengah cepatnya dunia berkembang, salah satu gaya kepemimpinan yang berkembang pada tiga dekade terakhir adalah gaya kepemimpinan transformasional (Mangundjaya & Retnaningsih, 2017). Penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang maksimal akan memenuhi kesejahteraan karyawan yaitu kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak besar pada kepuasan kerja karyawan (Kebede & Demeke, 2017). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nazim & Mahmood (2016) menunjukkan adanya korelasi yang signifikan dan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja.

Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan dapat berpengaruh bagi kepuasan kerja karyawan dan juga berdampak pada produktivitas organisasi. Apabila seorang pemimpin tidak dapat memotivasi dan mengarahkan karyawannya, maka tingkat kepuasan kerja akan menurun. Sebaliknya, ketika gaya kepemimpinan transformasional diterapkan dengan maksimal akan membuat tingkat kepuasan kerja karyawan meningkat. Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi organisasi sebagai pendukung tercapainya tujuan perusahaan dan sebagai upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan

yang bekerja.



## 2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### 2.1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

McShane & Glinow (2018:337) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang menciptakan, mengkomunikasikan, dan memodelkan visi bersama untuk tim atau organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional juga didefinisikan sebagai perilaku seorang pemimpin yang bisa menginspirasi pengikut untuk kebaikan organisasi serta mampu memiliki efek yang mendalam dan luar biasa bagi pengikutnya. Beberapa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional menurut Hardiana et al. (2018) terdiri dari empat faktor yaitu kharisma atau idealisme, inspirasi atau motivasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang baik bisa mendukung organisasi untuk mencapai tujuannya. Wu & Santoso (2018) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi kepemimpinan transformasional dari pemimpin maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawannya. Terdapat beberapa dimensi yang sering digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan transformasional, yaitu: *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation* dan *Individualized Consideration* (Bayram & Dinc, 2015).

### 2.2. Kepuasan Kerja

Griffin & Moorhead (2014:74) mengemukakan pendapatnya bahwa kepuasan kerja adalah sejauh mana seseorang merasa puas atau terpenuhi oleh pekerjaannya. Kemudian Scandura (2019:179) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dapat dihasilkan dari penilaian kinerja pekerjaan maupun lingkungan pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Mengenai pentingnya kepuasan kerja, kepuasan kerja itu sendiri bisa dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi karyawan di lingkungan kerjanya (Sulastri, 2018). Naidoo (2019) berpendapat bahwa lingkungan kerja dan budaya, hubungan dengan rekan kerja, keamanan kerja, pengakuan, kemajuan, dan kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Apabila dalam perusahaan memiliki karyawan yang mayoritas kepuasan kerjanya rendah, maka akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan (Sitinjak, 2018). Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dengan mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja. Sitinjak (2018) menambahkan bahwa tingkat kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan sehingga ketika karyawan merasa puas, maka karyawan akan semakin loyal kepada perusahaan, sehingga disiplin, semangat serta moral kerja yang mereka miliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat. Dimensi yang akan digunakan dalam penelitian ini berjumlah lima item yaitu gaji, karier, pekerjaan, atasan, dan rekan kerja yang dikembangkan oleh Prasetyo et al. (2019) dalam Robbins & Judges (2018).

### 2.3. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja

Pemimpin yang dapat menjadi teladan bagi organisasi, memberikan motivasi, memiliki kecerdasan intelektual dan dapat memahami karyawan akan membuat karyawan menjadi nyaman dalam bekerja. Artinya, gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak besar pada kepuasan kerja karyawan (Kebede & Demeke, 2017). Ketika perusahaan dapat memahami apa saja faktor-faktor yang dapat meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional agar produktivitas organisasi meningkat, beberapa di antaranya adalah mengenai *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation* serta *individualized consideration*. Berdasarkan penelitian terdahulu, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja diketahui memiliki hubungan searah searah, yang berarti bahwa ketika terjadi peningkatan dalam penerapan kepemimpinan transformasional akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan (Abodunde et al. 2017; Nazim & Mahmood, 2016; dan Permita et al., 2020). Pada hubungan terkait kedua variabel tersebut, gaya kepemimpinan transformasional merupakan prediktor yang kuat dari kepuasan kerja karyawan. (Abodunde et al., 2017). Hipotesis penelitian ini berdasarkan pada hasil penelitian terdahulu yang mendukung adanya hubungan signifikan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

H1 : *Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.*

## 3. DATA DAN METODOLOGI

### 3.1. Responden dan Prosedur

Penelitian ini menggunakan kuesioner dan disebar kepada 136 karyawan PT Binajasa Abadikarya dari berbagai divisi. Kuesioner disebar pada bulan Maret 2021 dan diperlukan waktu selama 7 hari untuk mengumpulkan respons. Jumlah sampel valid dan dapat digunakan adalah sebanyak 102 buah. Berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa 74% dari responden merupakan karyawan pria dan 26% merupakan karyawan wanita. Kemudian, 47% karyawan merupakan lulusan SMA/SMK dan termasuk dalam 90% karyawan yang menduduki posisi non jabatan. PT Binajasa Abadikarya sendiri membuka lapangan kerja yang luas untuk lulusan SMA/SMK. Dapat diketahui bahwa karyawan yang menduduki posisi supervisor dan manajer merupakan diploma atau sarjana dan terdapat pula lulusan S2/S3. Sebagian besar karyawan telah bekerja selama >5-10 tahun (55%) yang sebanding dengan kategori usia karyawan yang menempati posisi terbanyak yaitu >35-40 tahun sebanyak 27 orang (26%). Selanjutnya, karyawan yang bekerja dengan jam kerja <9 jam berjumlah 86 orang dan memiliki presentase sebesar (84%). Selain itu, dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan memiliki status menikah (76%) dan juga memiliki anak (74%).

### 3.2. Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan sebanyak 32 item dalam kuesioner beserta data demografis yang terdiri dari tiga bagian. Bagian pertama adalah terkait dengan karakteristik responden, yaitu jenis kelamin, usia, status, pendidikan, posisi, lama bekerja, kepemilikan anak, dan durasi kerja. Kemudian, terdapat bagian kedua yang mengukur persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional (17 item). Contoh item adalah "Pimpinan memiliki rasa bangga dengan keberadaan saya sebagai anggota tim" dan "Pimpinan menyampaikan tentang masa depan dengan optimis". Instrumen ini menggunakan teori dimensi dari Bayram & Dinc (2015). Kemudian bagian terakhir yang mengukur kepuasan kerja karyawan yang terdiri dari 15 item dengan contoh item "Gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan" dan "Interaksi berjalan dengan positif dengan

antar rekan kerja". Item tersebut dikembangkan oleh Prasetio et al. (2019) yang mengadopsi teori dimensi milik Robbins & Judge (2018). Seluruh item memiliki rentang skala pengukuran 6 poin dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 6 (sangat setuju). Setiap instrumen memiliki *Cronbach Alpha* sebesar 0,903 (gaya kepemimpinan transformasional) dan 0,866 (kepuasan kerja).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1. Hasil

Tingkat persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja diukur menggunakan analisis deskriptif berdasarkan tanggapan responden terkait instrumen dari kedua variabel. Penulis memiliki enam kategori tingkat persepsi yang menunjukkan tinggi rendahnya persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*. Nilai persentase yang digunakan antara 16.67% – 30.56% dianggap sangat rendah; >30.56% – 44.44% rendah; >44.44% – 58.33% sedang cenderung rendah; >58.33% – 72.22% sedang cenderung tinggi; >72.22% – 86.11% tinggi; dan >86.11% – 100% dianggap sangat tinggi. Hasil menunjukkan bahwa persepsi gaya kepemimpinan transformasional PT Binajasa Abadikarya termasuk tinggi dengan nilai persentase sebesar 84,45%. Nilai persentase tertinggi ada pada item ke-3, 11, dan 16 dengan nilai persentase masing-masing sebesar 85,94%, 86,71%, dan 86,25%. Ketiga item termasuk dalam dimensi *Idealized Influence* (Item ke-3), *Inspirational Motivation* (Item ke-11) dan *Individualized Consideration* (Item ke-16) untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional. Kemudian untuk kepuasan kerja karyawan PT Binajasa Abadikarya adalah tinggi dengan nilai persentase sebesar 82,60%. Nilai persentase tertinggi ada pada item ke-11 (85,62%), item ke-13 (86,11%) serta item ke-15 (86,27%) yang termasuk dalam dimensi atasan dan rekan kerja. Dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan terkait dengan dimensi tersebut sudah mampu memenuhi keinginan karyawan.

Tabel 1 Mean, Standard Deviasi, Korelasi

	Mean	Std. Deviation	N	1	2
1 <b>Kepemimpinan Transformasional</b>	5.07	0.42	102	1	<b>.656**</b>
2 <b>Kepuasan Kerja</b>	4.97	0.42	102	<b>.656**</b>	1

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji korelasi antar variabel diukur menggunakan analisis *Spearman Correlation*. Tabel 1 menunjukkan korelasi antara gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja memiliki hubungan positif signifikan, artinya ketika tingkat gaya kepemimpinan transformasional tinggi maka tingkat kepuasan kerja karyawan pun tinggi begitu pula sebaliknya. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang membahas mengenai hubungan antara kedua variabel. Selanjutnya, untuk menguji hipotesis untuk mengetahui besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. IBM SPSS 24 digunakan untuk mengolah data dan melakukan analisis regresi linear sederhana untuk menguji hipotesis. Proses pengolahan data dan analisis regresi linier sederhana pada penelitian ini menggunakan IBM SPSS 24. Untuk mendukung penelitian ini, penulis menyajikan beberapa penelitian terdahulu terkait pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja (Choi, 2016; Gitoho et al., 2016; Ho et al., 2019; Dappa et al., 2019; Fouad, 2019; Novitasari, 2020).

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.031	5.745		3.835	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.609	.066	.676	9.161	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 3 Model Summary Analisis Regresi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 <sup>a</sup>	0.456	0.451	4.72219

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pada Tabel 2 menunjukkan hasil koefisien analisis regresi yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $R^2$  yang diperoleh adalah sebesar 0,456. Maka dapat diketahui bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional (B) adalah 0,609 yang berarti setiap adanya peningkatan gaya kepemimpinan transformasional sebanyak 1%, maka kepuasan kerja akan menurun sebanyak 0,609. Tabel 3 menunjukkan hasil koefisien determinasi yang menunjukkan besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa 45,6% dari

kepuasan kerja pada karyawan PT Binajasa Abadikarya dipengaruhi oleh tingkat gaya kepemimpinan transformasional yang dirasakan. Sedangkan 54,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel selain gaya kepemimpinan transformasional yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

#### 4.2. Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Terdapat penelitian terdahulu terkait kedua variabel telah dilakukan di berbagai industri dan negara. Sebagian besar penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh signifikan secara positif terhadap kepuasan kerja yang memiliki interpretasi bahwa ketika gaya kepemimpinan transformasional yang dirasakan karyawan meningkat, maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga meningkat. Penelitian terdahulu telah dilakukan di berbagai industri, itu artinya gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang efektif digunakan oleh beberapa organisasi. Sejalan dengan pendapat Mangundjaya & Retnaningsih (2017) yang menyebutkan bahwa salah satu gaya kepemimpinan yang berkembang pada tiga dekade terakhir adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Dalam mengelola SDM di era perubahan ini, sebuah organisasi memperhatikan dimensi gaya kepemimpinan transformasional seperti *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Dengan adanya seorang pemimpin yang mampu mengarahkan, memberi motivasi serta menjadi inspirasi bagi karyawan akan membuat tujuan organisasi lebih mudah tercapai dikarenakan para karyawan akan bekerja dengan nyaman. Apabila karyawan merasakan penerapan gaya kepemimpinan transformasional berjalan secara konstan, maka tingkat kepuasan mereka terpenuhi sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi. Selain itu, Darmawan & Maisaroh (2017) mengemukakan pendapatnya bahwa semakin transformatif seorang pemimpin maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan transformasional mampu membawa perubahan bagi organisasinya dan juga tingkat kepuasan kerja karyawannya.

Berdasarkan hasil kuesioner, terkait perspektif gaya kepemimpinan transformasional pada karyawan PT Binajasa Abadikarya tergolong tinggi. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pemimpin PT Binajasa Abadikarya telah menerapkan nilai-nilai yang terdapat dalam gaya kepemimpinan transformasional di dalam organisasi dan dimensi *inspirational motivation* menjadi alasan utama tingginya nilai perspektif bagi gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini didukung oleh pendapat Nazim & Mahmood (2016) yang menyebutkan bahwa pada gaya kepemimpinan transformasional, karyawan mengikuti seorang pemimpin yang ada untuk menginspirasi mereka, memiliki visi dan semangat serta berkomunikasi dengan tim mereka. Ketika seorang pemimpin dijadikan inspirasi bagi karyawannya mengindikasikan bahwa hubungan dan komunikasi antara keduanya terjalin dengan baik. Kemudian, terdapat tingkat kepuasan kerja karyawan PT Binajasa Abadikarya yang tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Binajasa Abadikarya merasa bahwa keinginannya dalam pekerjaan sudah terpenuhi. Sama halnya dengan pendapat Nasution et al. (2018) yang menyatakan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan, maka faktor yang perlu mendapatkan perhatian adalah adanya perasaan puas dan bangga yang dimiliki oleh karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian terkait pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja telah dibuktikan dan dapat mendukung penelitian terdahulu dengan hasil yang serupa. Setiap organisasi memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, tergantung dengan kepentingan organisasi tersebut dan bagaimana mereka menyikapinya agar dapat meningkatkan produktivitas organisasi dan mempertahankannya. Ketika gaya kepemimpinan transformasional diterapkan dengan baik, maka akan menghasilkan dampak yang positif bagi kedua belah pihak. Terciptanya hubungan dan komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan akan membuat tujuan organisasi lebih mudah untuk dicapai dengan meningkatnya produktivitas organisasi. Sebaliknya, ketika gaya kepemimpinan transformasional tidak berjalan dengan baik, karyawan akan cenderung merasakan adanya sekat antara pemimpin dan karyawan yang menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Kemudian, dampak buruk yang akan terjadi adalah menurunnya produktivitas suatu organisasi. Saat ini, perusahaan perlu memantau dan mengkaji hal apa saja yang membuat kepuasan kerja karyawan meningkat dan dapat bertahan.

#### 5. KESIMPULAN

Hipotesis dalam penelitian ini diterima. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada PT Binajasa Abadikarya dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel kepuasan kerja pada PT Binajasa Abadikarya lebih banyak dipengaruhi oleh variabel lain. Pada penelitian ini dibuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja. Dari penelitian ini diketahui bahwa karyawan membutuhkan motivasi dan inspirasi dari seorang pemimpin. Dengan adanya dorongan motivasi yang diberikan oleh pemimpin mampu membuat tingkat kepuasan kerja karyawan meningkat dan berdampak besar bagi keberlangsungan organisasi. Seorang pemimpin diharapkan untuk senantiasa memberikan arahan, memberi motivasi serta mempertahankan nilai-nilai yang baik sebagai teladan bagi organisasi. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian terdahulu mengenai hubungan dan pengaruh antara kedua variabel.

Akan dibahas beberapa batasan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan data *cross-sectional* yang mengumpulkan data pada satu waktu. Dengan begitu, studi *cross-sectional* relatif murah dan tidak memakan waktu dibandingkan jenis penelitian lainnya. Selanjutnya, metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi sederhana untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan, mengetahui besar serta bagaimana pengaruhnya terkait kedua variabel. Kemudian, diharapkan untuk penelitian terkait kepuasan kerja dan variabel yang mempengaruhinya, peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih dari dua variabel, menggunakan objek yang lain baik yang dari segi industri yang berbeda maupun masih dalam satu industri namun menambah jumlah responden dan mampu memberikan gambaran yang lebih luas dengan menggunakan metode yang tidak dipakai dalam penelitian ini seperti metode kualitatif atau metode analisis data yang lain.



## 6. REFERENSI

- Abodunde, S. M., Ayo-Oyebiyi, G. T., & Unachukwu, J. C. (2017). Leadership Style of Managers in Insurance Firms and Its Impact on Employee's Job Satisfaction. *World Journal of Entrepreneurial Development Studies*, 1(1), 13-22. Retrieved from: <http://www.iiard.com/index.php/WJEDS/article/viewFile/1815/1802>
- Bayram, H. and Dinç, S. (2015). Role of Transformational Leadership on Employee's Job Satisfaction: the Case of Private Universities in Bosnia and Herzegovina'. *European Researcher*, 93(4), 270–281. DOI: 10.13187/er.2015.93.270.
- Darmawan, A., & Maisaroh, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Islamic Boarding School Tingkat Sma Di Yogyakarta. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 17(2), 93-113. DOI: <https://doi.org/10.20885/jabis.vol17.iss2.art6>.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (11th ed.). Mason, OH: South-Western, Cengage Learning.
- Hamzah, A. (2018). Analisis Determinasi Penghambat Pelaporan Akuntansi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi*, 4(1), 42-52. DOI: <https://doi.org/10.25134/jrka.v4i1.1334>
- Hardiana, I., Iskandar, A., & Heryati, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Unit Pengelola Taman Margasatwa Ragunan Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(2). Retrieved from: <https://ojs.unida.ac.id/AJAP/article/view/1910>
- Kebede, A. M., & Demeke, G. W. (2017). The Influence of Leadership Styles on Employees' Job Satisfaction in Ethiopian Public Universities. *Contemporary Management Research*, 13(3). DOI: <https://doi.org/10.7903/cmr.17668>
- McShane, S. L & Glinow, M. A. V. (2018). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge. Global Reality* (8th ed.). USA: McGraw Hill Education.
- Naidoo, S. (2019). Factors affecting job satisfaction at a private school in Pietermaritzburg, KwaZulu-Natal. *The Independent Journal of Teaching and Learning*, 14(1), 68-85. Retrieved from <https://journals.co.za/content/journal/10520/EJC-1685861e25>
- Nasution, E. H., Musnadi, S., & Faisal. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 123-134. Retrieved from <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/viewFile/10327/8112>
- Nazim, F., & Mahmood, A. (2018). A Study of relationship between leadership style and Job Satisfaction. *Journal of Research in Social Sciences*, 6(1), 165-181. Retrieved from Journal of Education and Practice
- Prasetio, A. P., Luturlean, B. S., & Agathanisa, C. (2019). Examining Employee's Compensation Satisfaction and Work Stress in A Retail Company and Its Effect to Increase Employee Job Satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 239-265. DOI: <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14791>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior* (14th ed.). Essex, England: Pearson Education Limited.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan, 17(1), 113-124. Retrieved from <http://ejournal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>
- Scandura, T. A. (2019). *Essentials of Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Sinurat, E. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Himawan Putra Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 92-106. Retrieved from <https://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/58/64>
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(2), 162-168.
- Sugianto, S. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan Kontrak Kerja di Universitas Jember. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 12(1), 1-9. DOI: <https://doi.org/10.19184/bisma.v12i1.7596>
- Sulastri, E., Ghalib, S., & Taharuddin, T. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah Area Kuala Kapuas. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 6(2), 129-138. Retrieved from: <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/article/view/4750>

- Trisnani, A. A., Anwar, D. U., Ramadhani, W., Manurung, M. M., & Siahaan, A. P. U. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Berprestasi Menerapkan Metode Vise Kriterijumska Optimizajica I Kompromisno Resenje (VIKOR). *JURIKOM (Jurnal Riset Komputer)*, 5(2), 85-90. DOI: <http://dx.doi.org/10.30865/jurikom.v5i2.608>
- Wu, K. A. & Santoso, M. P. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Kapitan Prima Mandiri. *Agora*, 6(2). Retrieved from <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/7749>
- Zakaria, S., & Yusoff, W. F. W. (2016). Human Capital as a Strategic Imperative for Organizational Performance: How Relevant is Human Resource Contribution in Today's Digital Economy. *SCIREA Journal of Management*, 1, 31-42. Retrieved from <http://www.scibiology.org/journal/PaperInformation?PaperID=182>



## LAMPIRAN

### GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

#### *Idealized Influence (Attributed)*

1. Memiliki rasa bangga dengan keberadaan saya sebagai anggota tim
2. Bertindak secara tegas
3. Mengesampingkan kepentingan pribadi untuk pencapaian tim
4. Memiliki keyakinan dan rasa percaya diri yang kuat

#### *Idealized Influence (Behavior)*

1. Mampu membuat anggota melihat masalah dari berbagai sudut
2. Mampu mencari alternatif baru dalam menyelesaikan tugas
3. Mencari perspektif yang berbeda saat memecahkan masalah

#### *Inspirational Motivation*

1. Menyampaikan tentang masa depan dengan optimis
2. Menyampaikan tentang apa yang perlu diselesaikan dengan antusias
3. Menyampaikan visi masa depan yang meyakinkan
4. Menekankan pentingnya misi bersama

#### *Intellectual Stimulation*

1. Memandang anggota sebagai individu yang memiliki perbedaan
2. Memperlakukan anggota sebagai individu bukan hanya sebagai anggota kelompok
3. Membantu anggota untuk mengembangkan kemampuan
4. Memperhatikan konsekuensi moral dan etika dari sebuah keputusan

#### *Individualized Consideration*

1. Memiliki keyakinan bahwa tujuan akan tercapai
2. Mengevaluasi terkait kesesuaian asumsi kritis

### KEPUASAN KERJA

#### Gaji

1. Gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan
2. Kompensasi yang disediakan perusahaan memberikan kepastian masa depan
3. Kebijakan kompensasi yang didapatkan lebih baik dari perusahaan lain

#### Karier

1. Pekerjaan memungkinkan untuk memanfaatkan kemampuan yang dimiliki
2. Merasa puas dengan kemajuan dalam perkembangan karir
3. Memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan saya

#### Pekerjaan

1. Memiliki wewenang untuk melakukan pekerjaan secara mandiri
2. Memiliki kesempatan melakukan pekerjaan yang beragam
3. Tidak bertentangan dengan prinsip saya

#### Atasan

1. Menjadi *role model* (panutan) dalam perusahaan
2. Bersedia membantu menyelesaikan masalah
3. Memiliki komunikasi yang efektif dengan pimpinan

#### Rekan Kerja

1. Mengembangkan interaksi positif antar rekan kerja
2. Bersedia membantu rekan kerja
3. Keberadaan saya diterima baik oleh rekan kerja