

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA OPERATOR GARDU INDUK

Agung Mifta Ardyansah^{1*}, Linda Mora², Arif Rahman Hakim³
Fakultas Psikologi Universitas Buana Perjuangan, Karawang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada operator gardu induk di Karawang. Penelitian dilakukan terhadap 147 pekerja yang berusia 18 sampai 50 tahun, dan berdomisili di Karawang. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan skala psikologi yaitu skala gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja, serta hasilnya dianalisis dengan uji regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada operator gardu induk di Karawang sebesar 69.1%. Implikasi hasil penelitian ini adalah melatih gaya kepemimpinan transformasional di dunia industri untuk mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Karyawan

Abstract

This research aims to determine the effect of transformational leadership style on job satisfaction at substation operators in Karawang. The research was conducted on 147 workers aged 18 to 50 years, and domiciled in Karawang. This research method uses quantitative methods, this research is carried out by spreading the psychological scale, namely the scale of transformational leadership style and job satisfaction, and the results are analyzed by a simple linear regression. The results of the analysis show that the transformational leadership style has an influence on job satisfaction at substation operators in Karawang by 69.1%. Implication of this study is train a transformational leadership in the industrial world to support increased employee job satisfaction.

Keywords: Transformational Leadership Style, Job satisfaction, Employee

*Corresponding Author:

Agung Mifta Ardyansah
Fakultas Psikologi Universitas Buana Perjuangan, Karawang
Email: ps19.agungardiansah@mhs.ubpkarawang.ac.id

Article History

Submitted: 27 Juni 2023
Accepted: 30 Agustus 2024
Available online: 15 September 2024

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA OPERATOR Gardu Induk di Karawang

Agung Mifta Ardyansah, Linda Mora, Arif Rahman Hakim

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi pada era revolusi industri 5.0 banyak menghasilkan inovasi baru dan memiliki dampak yang baik, terutama pada perusahaan yang sudah memulai beradaptasi dengan perkembangan teknologi, seperti mengembangkan otomatisasi pada perusahaannya dengan menciptakan mesin-mesin yang dapat membantu manusia untuk mempermudah pekerja (Sundari, 2019). Pada era revolusi industri 5.0 tidak hanya berfokus kepada perkembangan teknologi akan tetapi revolusi ini juga berfokus terhadap sumber daya manusia yang menjadi poin perkembangan untuk meningkatkan kualitas industry (Ismail & Nugroho, 2022; Saad, 2020). Perusahaan adalah sebuah bentuk organisasi yang mempunyai tujuan dalam usahanya, pada proses mencapai tujuan perusahaan tentunya masih membutuhkan sumber daya manusia sebagai salah satu point penting dalam mencapai tujuannya (Gomes & Izzati, 2021). Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang menjadi salah satu aset penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan menjalankan visi dan misi perusahaan (Silalahi, 2022).

Sumber daya manusia (SDM) saat bekerja akan menilai kondisi pekerjaannya mengenai baik atau buruk pekerjaan yang mereka terima, sehingga menimbulkan rasa puas atau tidak puasnya dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan suatu persepsi individu dalam mencapai kepuasan dalam pekerjaannya (Kawiana, 2020; Onsardi, 2020).

Kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja mengenai bagaimana pekerjaan yang mereka terima dan bagaimana pekerja menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja memiliki aspek yang membuat pekerja menjadi puas atau tidak puas akan pekerjaan yang dilakukan selama bekerja (Ruswandi, 2016; Zubir & Djati, 2017).

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan transformasional. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang menjelaskan hasil dalam penelitiannya bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan, artinya jika gaya kepemimpinan transformasional tinggi, maka kepuasan kerja karyawan juga akan ikut tinggi (Wulandari & Izzati, 2018). Pada penelitian lainnya menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada pekerja (Adiwantari et al., 2019). Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan sumbangan efektif gaya kepemimpinan transformasional (Asriani, et al., 2020).

Gaya kepemimpinan transformasional memotivasi pekerja untuk melakukan lebih dari yang diharapkan, dengan (a) meningkatkan tingkat pemahaman pekerja akan kegunaan dan nilai dari tujuan yang rinci dan ideal, (b) membuat pekerja mengalahkannya kepentingan

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA OPERATOR Gardu Induk di Karawang

Agung Mifta Ardyansah, Linda Mora, Arif Rahman Hakim

sendiri demi tim atau organisasi, dan (c) menggerakkan pekerja untuk memenuhi kebutuhan tingkatan yang lebih tinggi (Mattayang, 2019). Gaya kepemimpinan transformasional adalah bagaimana kemampuan pemimpin dapat memotivasi pengikut untuk mencapai lebih dari apa yang direncanakan untuk mencapai tujuan organisasi (Muhammad, 2021). Berbeda dengan pendapat lain yang menyatakan tentang gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu pengaruh pimpinan terhadap bawahan untuk merasakan kepercayaan, kebanggaan, dan rasa hormat kepada atasan untuk mencapai suatu tujuan pekerjaan (Abijaya et al., 2021).

Hasil survei pra penelitian yang dilakukan peneliti, mengenai kepuasan kerja karyawan operator gardu induk mendapatkan hasil yaitu, ada 1% jawaban responden menjawab sangat tidak puas, 12% responden menjawab tidak puas serta 75% responden menjawab cukup puas dan, hanya 5% responden menjawab puas, 6% sangat puas, serta ada salah satu dimensi yang mengarahkan rendah akan kepuasan kerja yaitu dimensi promosi, oleh karena itu dari hasil pra penelitian maka bisa dijadikan bahan penelitian untuk meningkatkan kepuasan kerja di perusahaan. Serta diperkuat dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada salah satu pekerja di perusahaan, ada pekerja yang menceritakan perusahaannya tentang kondisi pekerjaannya seperti gaya pemimpin atasan kepada pekerjanya.

Diketahui bahwa hasil penelitian yang diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan (Asriani, et al., 2020). Hasil penelitian lainnya yang menunjukkan bahwa selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja (Indra Jaya, Rustan DM et al., 2022). Berbeda dengan tujuan penelitian ini, pada penelitian ini hendak melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada operator gardu induk di Karawang.

METODE

Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif (Sugiyono, 2019). Subyek penelitian ini yaitu pekerja dibagian operator gardu induk di Karawang dengan jumlah total 147 pekerja. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari skala kepuasan kerja menggunakan skala adaptasi *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang dikembangkan oleh Spector (1994), yang diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia. Alat ukur ini memiliki 36 butir aitem yang terdiri dari 9 aspek yaitu: *pay, promotion, supervision, benefits, contingent rewards, operating procedures, coworkers, nature of work, dan communication*. Skor reliabilitas alat ukur ini adalah 0,94 Spector, (2022).

Pada variabel gaya kepemimpinan transformasional menggunakan skala modifikasi dari skala *Multi-faktor Leadership Questionnaire* (MLQ) dari Bass (dalam Peter, 2017) yang

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA
PADA OPERATOR GARDU INDUK DI KARAWANG**

Agung Mifta Ardyansah, Linda Mora, Arif Rahman Hakim

diterjemahkan kedalam bahasa indonesia dan hanya menggunakan dimensi gaya kepemimpinan transformasional yang berisikan 20 aitem. Hasil *tryout* 20 aitem tersebut menunjukkan tidak ada yang gugur dengan skor reliabilitas *cronbach's alpha* 0,94 atau $> 0,70$

dimana skor tersebut adalah skor minimum koefisien reliabilitas. Teknik analisis data secara statistik menggunakan bantuan *software* JASP versi 0.15.0 dan IBM SPSS Statistics 26 (S. Azwar, 2020).

Tabel 1
Gambaran Responden

	N	%
Pendidikan:		
S1	39	26
D3	13	9
SMK/SMA	95	65
Status:		
Belum Menikah	79	54
Menikah	68	46
TOTAL	147	100

Berdasarkan data yang telah diperoleh jumlah responden sebanyak 147 subjek, dimana 21 subjek berjenis kelamin perempuan dan 126 subjek berjenis kelamin laki-laki. Pendidikan responden sebagian besar adalah SMK/SMA (65%) berstatus belum menikah (54%), dan berusia 24-29 (39%).

Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pada penelitian dapat berdistribusi dengan normal atau tidak. Pengujian uji normalitas dalam penelitian menggunakan bantuan *software* JASP versi 0.15 dan memperoleh hasil

data yang berdistribusi dengan normal, yang diperlihatkan dari hasil uji shapiro-wilk memperlihatkan nilai variabel gaya kepemimpinan transformasional ($p= .453$) dan nilai variabel kepuasan kerja ($p= .239$) berdistribusi dengan normal.

Uji linieritas dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui hubungan antara variabel independent dan variabel dependent bersifat linear atau tidak berdasarkan hasil olah data dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja bersifat linear ($p= .213$).

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA
PADA OPERATOR Gardu Induk Di Karawang**

Agung Mifta Ardyansah, Linda Mora, Arif Rahman Hakim

Tabel 2
Kategorisasi Gaya kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan Transformasional	Rentang	F	%
Rendah	< 33	16	11
Sedang	33 – 43	105	71
Tinggi	> 43	26	18
Total		147	100

Kategorisasi berdasarkan hasil penelitian yang tertuang pada tabel 2, dapat diketahui sebagian besar responden merasakan gaya kepemimpinan transformasional dalam kategori sedang (71%). Hasil Kategorisasi untuk

kepuasan kerja yang dijelaskan pada tabel 4 dalam penelitian ini, ditemukan bahwa sebagian besar responden memiliki kepuasan kerja tingkat sedang (69%).

Tabel 4
Kategorisasi Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	Rentang	F	%
Rendah	< 102	23	16
Sedang	102 – 112	102	69
Tinggi	> 112	22	15
Total		147	100

Pada pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan software JASP versi 0.15 dalam mengolah data dan melakukan uji analisis regresi linear

seederhana. Hasil analisis regresi menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan sebesar 69,1% terhadap kepuasan kerja ($F=325.003$, $p<.01$, $R^2 =.691$).

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel Bebas (Prediktor)	Variabel Terikat	F	R ²	RMSEA
Gaya Kepemimpinan Transformational	Kepuasan kerja	325.003*	.691	.689

* $p<.01$

DISKUSI

Berdasar uji hipotesis menunjukan bahwa adanya pengaruh yang signifikansi antara gaya pemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada operator gardu induk di Karawang. Hasil ini sama dengan

penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa adanya pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan terhadap kepuasan kerja. Penelitian dari lainnya menjelaskan adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional yang

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA OPERATOR GARDU INDUK DI KARAWANG

Agung Mifta Ardyansah, Linda Mora, Arif Rahman Hakim

sangat signifikan terhadap kepuasan kerja pada pekerja BUMN (Iskandar & Andriani, 2019). Serta diperkuat yang mengatakan adanya hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dengan nilai (Sasongko, 2019; Wardana & Ariyanto, 2016).

Penelitian ini menunjukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional sumbangan efektif sebesar 69,1% terhadap kepuasan kerja pada operator gardu induk di Karawang. hasil ini serupa dengan penelitian yang menjelaskan jika gaya kepemimpinan transformasional mengalami peningkatan maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan atau sebaliknya jika gaya kepemimpinan transformasional mengalami penurunan maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan (Sidik & Sutoyo, 2020). Semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang diterima oleh pekerja (Qasanah, 2020).

Hasil penelitian masih memiliki keterbatasan dengan subjek terkait pengambilan data hanya pada pekerja bagian operator gardu induk di karawang saja, tidak menutup kemungkinan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan menggunakan subjek dengan skala yang lebih besar. Disisi lain keterbatasan ini membuka peluang bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan dan memperoleh hasil yang lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada operator gardu induk di Karawang sebesar 69.1%, maka semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja dan sebaliknya semakin rendahnya gaya kepemimpinan transformasional maka akan semakin rendahnya kepuasan kerja. Berdasarkan hasil dari kesimpulan maka saran yang akan diberikan adalah untuk lebih meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional agar kepuasan kerja meningkat ketahap yang lebih tinggi. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas responden penelitian yang lebih beragam agar hasil yang diperoleh lebih representative terhadap populasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abijaya, S., Wildanu, E., & Jamaludin, A. (2021). Peranan Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Jurnal Soshum Insentif*, 4(1). <https://doi.org/10.36787/jsi.v4i1.442>
- Adiwantari, S. A., Bagja, I. W., & Suci, N. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng. *BISMA: Bisnis Dan Manajemen*, 5(2).
- Asriani, A., Mintarti, S., & ZA, S. Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i3.126>
- Gomes, S. A., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Optimisme Dengan Subjective

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA
PADA OPERATOR GARDU INDUK DI KARAWANG**

Agung Mifta Ardyansah, Linda Mora, Arif Rahman Hakim

- Well-Being Pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4). <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i1.4867>
- Indra Jaya, Rustan DM, A. A., Kinerja, T., Pada, B., Brimob, S., & Sulawesi, P. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja personil brimob pada satuan brimob polda sulawesi selatan. In *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia* (Vol. 3).
- Iskandar, Y., & Andriani, I. (2019). GAYA Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pada Pekerja Bumh. *Jurnal Psikologi*, 12(2). <https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i2.2441>
- Ismail, D. H., & Nugroho, J. (2022). Kompetensi Kerja Gen Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4). <https://doi.org/10.54371/jlIP.v5i4.566>
- Kawiana, I. G. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, "MSDM" Perusahaan. In *UNHI Press*.
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *Jemma | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2). <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>
- Muhammad, M. (2021). Pelatihan Manajemen Sdm Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm) Karyawan Di Universitas Malahayati Bandar Lampung. *Community Development Journal : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2). <https://doi.org/10.31004/cdj.v2i2.1769>
- Onsardi, O. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Modul Kuliah MSDM International*.
- Qasanah, U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1).
- Ruswandi, B. (2016). Analisis kepuasan kerja karyawan dinilai dari hygiene factor dan motivation factor dengan metode second order confirmatory factor analysis. *Logika*, 6(2).
- Saad, M. S. M. (2020). Revolusi Industri dan Masyarakat 5.0. *E-Jurnal Penyelidikan Dan Inovasi*.
- Sasongko, J. N. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kontrol Diri Dan Kepatuhan Aturan Tenaga Pendidik Pondok Pesantren Modern Zam Zam Muhammadiyah Banyumas. In *(Doctoral dissertation, IAIN)*.
- Sidik, A. R., & Sutoyo, S. (2020). Analisis Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Angkasa Pura I (Persero) Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal MEBIS (Manajemen Dan Bisnis)*, 5(1). <https://doi.org/10.33005/mebis.v5i1.104>
- Silalahi, L. M. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (1st ed.). Penerbit Alfabeta.
- Sundari, C. (2019). Revolusi Industri 4.0 Merupakan Peluang Dan Tantangan Bisnis Bagi Generasi Milenial Di Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Papers, Fintech dan E-Commerce untuk Mendorong Pertumbuhan UMKM dan Industri Kreatif*.
- Wardana, M. A., & Ariyanto, D. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Objektivitas, Integritas dan Etika Auditor terhadap Kualitas Audit.

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA
PADA OPERATOR GARDU INDUK DI KARAWANG**

Agung Mifta Ardyansah, Linda Mora, Arif Rahman Hakim

- E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 2(14).
- Wulandari, & Izzati. (2018). Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja Pada Guru SMK Swasta X di Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian ...*, 05(02).
- Zubir, A., & Djati, S. P. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Penempatan SDM, Dan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Organisasi. *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Alun Alun Indonesia Kreasi*, VII(2).