

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Di PT Stanli Trijaya Mandiri

Sri Sugiarti

Jurusan Manajemen STIE STEMBI Bandung
tzamrotul@gmail.com

Abstrak

Tujuan Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kondisi Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Pekerjaan dan kondisi Kepuasan Kerja serta mengetahui bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja di PT Stanli Trijaya Mandiri .

Desain/Metode Metode penelitian menggunakan analisis Deskripsi dan verifikasi dimana pendekatan yang dilakukan menggunakan pendekatan Kuantitatif dan disertai dengan analisis Regresi Linier Berganda

Temuan Berdasarkan Hasil Penelitian ditemukan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Pekerjaan di PT Stanli Trijaya Mandiri Tinggi dan Kepuasan Kerja di PT Stanli Trijaya Mandiri Puas, secara simultan maupun parsial Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Stanli Trijaya Mandiri

Implikasi Hasil temuan Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT Stanli Trijaya Mandiri baik secara simultan maupun parsial hal ini mendukung teori dari (Yukl (2009:305) dan Robbins and Judge (2015)

Originalitas penelitian ini meneliti Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja yang dilakukan di PT Stanli Trijaya Mandiri

Tipe Penelitian Studi Empiris

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja

I. Pendahuluan

Manusia merupakan sumber daya manusia yang paling penting sekaligus tiang penyangga dalam menjalankan suatu organisasi atau institusi. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Marwansyah: 2012). Perusahaan dituntut untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kemampuan kinerja perusahaan di era persaingan bisnis saat ini agar tidak tersingkir oleh persaingan sehingga dibutuhkan SDM yang mampu dan siap untuk berkompetisi memenangkan persaingan bisnis. Dalam menghadapi hal ini perusahaan-perusahaan dituntut untuk melakukan peningkatan kinerja dengan melakukan strategi agar lebih kompetitif. Salah satu yang tidak kalah penting adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui kepemimpinan dalam perusahaan. Kepemimpinan yang efektif bisa membantu organisasi untuk bisa bertahan dalam situasi ketidakpastian di masa **mendatang (Koh et al., dalam Desianty, 2005)**. Menurut **Alimuddin, (2002), Thoha (2007), dan Nawawi (2008)** bahwa suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi kinerja bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Seperti diketahui dewasa ini semakin sering dibicarakan betapa pentingnya sumber daya manusia bagi organisasi, disadari atau tidak, keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari keterlibatan

dan kerjasama diantara para pegawainya. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi.

Masalah sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan bagaimana pegawai membuat langkah - langkah dalam menyelesaikan masalah-masalah, dan dalam bekerja banyak faktor yang menentukan, yaitu faktor dari dalam diri pegawai itu sendiri dan faktor situasional. Namun demikian, adanya faktor-faktor tersebut akan dipersepsi atau ditafsirkan berbeda-beda oleh setiap pegawai. Penafsiran yang berbeda tersebut tergantung pada pengalaman masa lalu dan sistem nilai yang ada pada diri individu serta kecenderungan untuk berpikir dalam suatu cara tertentu. Untuk menafsirkan berbagai stimulus, proses pembentukan persepsi berhubungan dengan kecenderungan individu untuk menggambarkan situasi secara menyeluruh. Dalam proses ini individu memberi arti terhadap stimulus yang diterima dan dalam kehidupan kerjapun dapat saja terjadi bahwa sesuatu yang sama dilihat secara berbeda, sehingga responnya bermacam-macam.

Pekerjaan yang ada disuatu perusahaan sebagai stimulus yang ada di lingkungan kerja tidak terlepas dari proses penafsiran atau persepsi pegawai. Kurangnya motivasi dalam bekerja yang terjadi dapat menimbulkan kurang optimal dalam suatu pekerjaan, dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya, seorang karyawan akan sangat membutuhkan adanya dorongan semangat dan motivasi dari pimpinan serta dapat memperhatikan lingkungan yang ada di tempat kerja, sebab hal itu merupakan modal yang sangat penting sehingga hampir setiap tindakan dan kebijakan yang diambil/dilakukan oleh seorang pemimpin mempunyai dampak yang positif atau negatif bagi bawahan yang dipimpinya. Untuk itu para karyawan diarahkan agar dapat meningkatkan kinerjanya sehingga memiliki perilaku dan sikap yang mencerminkan tanggung jawab.

Seorang pemimpin dituntut untuk selalu menciptakan kondisi yang dapat memuaskan karyawan dalam bekerja sehingga diperoleh karyawan yang tidak hanya bekerja namun bersedia bekerja ke arah pencapaian tujuan organisasi atau institusi. Adanya pengaruh antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja dibuktikan oleh **(Andri, dkk. 2011)**, **Bushra Fatima et al.(2011)**, **Ghafoor et al. (2011)** dalam penelitiannya yang membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh kuat terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi atau institusi, ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuannya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan yang pada akhirnya menghasilkan kinerja dan tujuan organisasi atau institusi tercapai. **William dan Hazer (1986)** mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah orientasi efektif dari pekerja secara individual terhadap pekerjaannya dan karakteristiknya. Karakteristik pekerjaan merupakan faktor utama yang ditemukan secara konsisten dalam pembentukan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan yang ada di perusahaan tersebut. Karakteristik pekerjaan jika dikelola dengan baik akan meningkatkan kepuasan kerja pada setiap karyawan. Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor utama dalam pembentukan kepuasan kerja, model karakteristik pekerjaan yaitu keragaman keterampilan dalam aktivitas pekerjaan. Dengan banyak keragaman aktivitas yang dilakukan oleh seorang pekerja, maka pekerjaan tersebut akan berarti bagi karyawan. Menurut **Suparyadi (2015)** karakteristik pekerjaan merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam-macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Apabila seorang karyawan melakukan pekerjaan yang sama, sederhana, berulang-ulang maka akan menyebabkan rasa kejenuhan atau kebosanan. Dengan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menangani tugas-tugasnya akan membuat seorang karyawan mampu menunjukkan inisiatif dan upaya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Berikut adalah hasil wawancara pada 10 Orang Karyawan Di PT Stanli Trijaya Mandiri tentang bagaimana Tingkat Kepuasan Mereka ketika bekerja di Perusahaan.

Tabel 1
Hasil wawancara terdahulu

No	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1	Saya selalu puas bekerja di PT Stanli Trijaya Mandiri	5	50%	5	50%
2	Saya merasa segala hal yang saya lakukan di Perusahaan memberikan dampak positif pada saya.	4	40%	6	60%
	Jumlah	9	45 %	11	55%

Sumber :Data Olahan

Dari asil wawancara tersebut terlihat bahwa sebagian Karyawan merasa puas bekerja di PT Stanli Trijaya Mandiri sedangkan sebagian lainnya tidak, bahkan lebih dari 50 % jawaban menjawab Tidak, hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya peningkatan kepuasan kerja karyawan di PT Stanli Trijaya Mandiri. Berdasarkan hasil wawancara bahwa Kepuasan kerja di PT Stanli Trijaya Mandiri adalah Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Pekerjaan.

Yang menyebabkan karyawan Puas bekerja di PT Stanli Trijaya Mandiri adalah :

1. Kepemimpinan atasan yang bersifat terbuka dan menerima saran dari setiap bawahannya.
2. Kejelasan Pekerjaan yang ditugaskan.
3. Karakteristik Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dari masing-masing karyawannya.
4. Bersikap adil dalam setiap upah dan gaji yang diberikan.

Tujuan penulisan ini untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja.

II. Kajian Teori

Kepuasan Kerja

Menurut Rivai dkk (2015 : 620) Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Luthan (2006 : 243) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang di nilai penting. Secara umum dalam bidang perilaku organisasi, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering di pelajari.

Robbins dan Judge (2015: 99) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik karakteristiknya.

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja Menurut Robbins and Judge (2015;100) yaitu: (a) Gaji yang diterima, (b) Penghargaan, (c) Hubungan antar pribadi, (d) Kondisi kerja, (e) Status, (f) Kesempatan untuk berhasil atau ekspresi diri.

Menurut Luthan (2006: 224) menyebutkan kepuasan kerja dapat diukur dalam lima indicator:

1. Pekerjaan itu sendiri.

Karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika persyaratan kreatif pekerjaan karyawan terpenuhi, maka cenderung menjadi puas.

2. Kesesuaian Gaji
Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh keburuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.
3. Kejelasan dan kelancaran promosi
Promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan. Hal ini berkaitan dengan strategi perataan organisasi dan memberikan wewenang, promosi dalam pengertian tradisional yang berarti menapaki tangga hirarki kesuksesan dalam perusahaan.
4. Ketegasan pengawasan
Pengawasan (supervise) merupakan sumber penting dari kepuasan kerja. Saat ini ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Hal ini secara umum dimanifestasikan dalam cara-cara seperti meneliti seberapa baik kerja karyawan, memberikan nasihat dan bantuan pada individu dan komunikasi dengan rekan kerja secara personal maupun dalam konteks pekerjaan.
5. Sikap kooperatif kelompok kerja
Sifat alami dari kelompok atau tim kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja. Pada umumnya, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan pada anggota individu.

Indikator kepuasan kerja Menurut Rivai dkk (2015;641) Secara teoritis, faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, locus of control, pemenuhan harapan penggajian, dan efektifitas kerja. Faktor- faktor yang biasanya di gunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah : (a) isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan; (b) supervisi; (c) organisasi dan manajemen; (d) kesempatan untuk maju; (e) gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif; (f) rekan kerja; dan (g) kondisi pekerjaan.

Karakteristik Pekerjaan

Robbins & Judge (2015;34) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemerikayaan jabatan yang dispesifikasikan kedalam 5 dimensi karakteristik inti yaitu keragaman ketrampilan (skill variety), jati diri dari tugas (task identity), signifikansi tugas (task significance), otonomi (autonomy) dan umpan balik (feed back).

Menurut **Luthan (2006 ; 563)** Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas.

Simamora (2012) mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan terhadap pemerikayaan pekerjaan.

Karakteristik pekerjaan (**Luthan 2006 : 563**) Inti dari karakteristik kerja disingkat menjadi :

1. Macam-macam kemampuan mengacu kepada perkembangan pekerjaan yang mengharuskan karyawan memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan yang berbeda dalam rentang ilmu pengetahuan.
2. Identitas tugas mengacu kepada apakah pekerjaan dapat diidentifikasi awal dan akhirnya. seberapa lengkap modul kerja yang di tunjukkan karyawan.

3. Signifikansi tugas mencakup pentingnya tugas. Termasuk signifikansi internal (sepenting apakah tugas ini bagi organisasi) dan signifikan eksternal (seberapa banggakah seorang karyawan ketika menceritakan kepada saudara, teman, dan tetangganya apa pekerjaannya dan dimana mereka bekerja).
4. Otonomi mengacu kepada kebebasan kerja. Seberapa banyak kebebasan dan kendali yang dimiliki karyawan, contohnya dalam membuat jadwal kerja, membuat keputusan, atau menentukan alat demi mencapai tujuan.
5. Umpan balik. Mengacu kepada informasi tujuan mengenai perkembangan dan kinerja, dapat berasal dari pekerjaan itu sendiri atau dari penyelia atau sistem informasi.

Werther dan Davis (1996:136) berpendapat bahwa sebaik apa sebuah pekerjaan dirancang akan memainkan sebuah peranan yang sangat penting dalam keberhasilan dan bahkan kelangsungan hidup banyak organisasi. Dalam mendesain pekerjaan, perusahaan perlu memperhatikan tiga elemen, yakni: elemen organisasi (organizational element), elemen lingkungan (environmental element), dan elemen perilaku (behavioral element) yang nantinya dapat menciptakan pekerjaan yang produktif dan memuaskan. (**Werther dan Davis, 1996:137**). Elemen organisasi dalam desain pekerjaan berkenaan dengan efisiensi, yang mencakup: pendekatan mekanistik, alur kerja, praktek kerja dan ergonomik. Sementara elemen lingkungan mencakup: kemampuan dan ketersediaan karyawan dan ekspektasi sosial. Elemen perilaku di dalamnya mencakup: otonomi, variasi, identitas tugas, signifikansi tugas dan umpan balik.

Menurut **Hacman dan Oldham (1975)**, bahwa ada lima dimensi karakteristik pekerjaan yang disebut sebagai model karakteristik pekerjaan (Job Characteristic Model, JCM) antara lain, skill variety, task identity, task significance, autonomy and feedback. Model karakteristik pekerjaan mengukur persepsi pemegang kerja ke atas dimensi-dimensi karakteristik pekerjaan tersebut.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut **Rivai (2014:2)** kepemimpinan (leadership) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta menggiatkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan, atau dengan definisi yang lebih lengkap dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah proses pemberian jalan yang mudah dari pada pekerjaan orang lain yang terorganisir dalam organisasi formal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kartono (2008:5-8) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan salah satu relasi dan pengaruh antara pemimpin dengan yang dipimpin.

Sebagaimana diungkapkan **Sedarmayanti (2013:120)** bahwa kepemimpinan (leadership) adalah:

- a. Proses dalam mempengaruhi orang lain agar melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan seorang pemimpin.
- b. Hubungan interaksi antar pengikut dengan pimpinan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- c. Proses mempengaruhi aktivitas/perilaku kelompok yang diorganisasikan kearah pencapaian tujuan.
- d. Proses memberi arti (pengarahan berarti) terhadap usaha kolektif dan menyebabkan adanya kesediaan untuk melakukan aktivitas/perilaku yang diinginkan untuk pencapaian sasaran.
- e. Proses mempengaruhi kegiatan individu/kelompok dalam usaha mencapai tujuan pada situasi tertentu.

Menurut **Yuki (2009:304)** kepemimpinan transformasional adalah perilaku komponen yang digunakan untuk mempengaruhi para pengikut dan pengaruh dari pemimpin kepada para pengikut. Indikator atau beberapa karakteristik dari kepemimpinan transformasional menurut beberapa ahli adalah:

Tipe pemimpin transformasional dibagi menjadi empat karakteristik pemimpin Menurut **Robbins (2015:100)**, yaitu:

- a. Kharisma. Memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
- b. Inspirasi. Mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
- c. Stimulasi intelektual. Mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
- d. Pertimbangan individual. Memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih, menasehati.

Tichy dan Devanna dalam Luthan, (2006:653-654) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional yang efektif memiliki karakter seperti dibawah ini : (a) Mereka mengidentifikasi dirinya sebagai alat perubahan (b) Mereka berani (c) Mereka memercayai orang (d) Mereka motor penggerak orang (e) Pembelajar sepanjang masa (f) Memiliki kemampuan untuk menghadapi kompleksitas, ambiguitas dan ketidakpastian (g) Visioner.

Menurut **Yukl (2009:304)** kepemimpinan transformasional memiliki perilaku yang dapat mempengaruhi bawahannya seperti : pengaruh ideal, pertimbangan individu, motivasi inspirasional dan stimulasi intelektual.

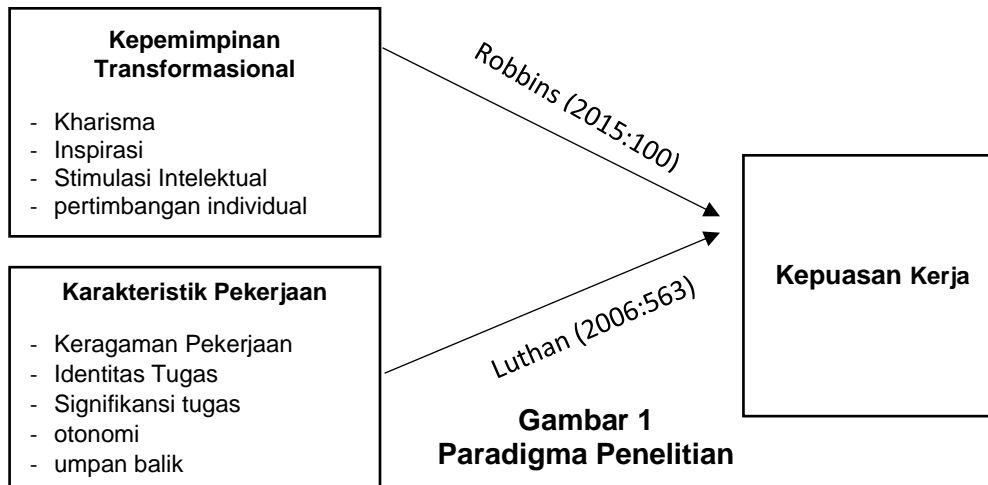
Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kepemimpinan Transformasional akan tampak bila pemimpin mempunyai kemampuan untuk menstimulasi semangat para karyawan untuk melihat pekerjaan sebagai suatu hal yang menyenangkan, menantang, dan menggali potensi (**Bass, 1998**). Selain itu pemimpin yang bergaya transformasional cenderung memberi teladan tentang komitmen kerja, memelihara rasa percaya karyawan, piawai dalam memotivasi karyawan (**Yukl (2009:305)**). Dampaknya adalah karyawan bersedia menyumbangkan tenaga dan pikiran bahkan uangnya demi kejayaan organisasi. Selanjutnya gaya kepemimpinan transformasional juga mendorong munculnya moralitas yang tinggi di kalangan karyawan (**Burn, 1978**). Dampaknya adalah karyawan enggan untuk melakukan korupsi baik waktu maupun uang. Penjagaan moral ini jika sangat diperhatikan pemimpin di Perusahaan maka tidak mengherankan para karyawan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi.

Hubungan antara Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Djastuti (2011) mengatakan bahwa banyak teori karakteristik pekerjaan yang mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabungkan menjadi tugas yang berbeda, serta hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja. **Robbins dan Judge (2015)** membedakan antara karakteristik pekerjaan intrinsik dan ekstrinsik. Karakteristik pekerjaan intrinsik merupakan pekerjaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menggunakan keahliannya serta menerima pengakuan dari pengawas atau atasannya. Kemudian karakteristik ekstrinsik yaitu seorang karyawan menerima bayaran yang sesuai dan bekerja di dalam lingkungan yang nyaman. Kedua perbedaan ini mempunyai cara berbeda dalam mengukur kepuasan kerja.

Menurut **Robbins dan Judge (2015)**, kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan suatu perasaan yang positif tentang pekerjaan seseorang sebagai hasil dari penilaian karakteristiknya. Kepuasan kerja sangat erat hubungannya dengan sikap seorang dalam merespon tanggung jawab pekerjaan. Pada akhirnya mereka yang puas dengan pekerjaannya menjadi sangat produktif dalam pekerjaannya. Berikut adalah bentuk Paradigma Penelitian :



Hipotesa

Berdasarkan Rumusan masalah diatas maka ditetapkan hipotesa sebagai berikut :

1. Kondisi Kepemimpinan Trasnformasional d PT Stanli Trijaya Mandiri Cukup Efektif, Karakteristik Pekerjaan ukurannya keragaman pekerjaan Cukup tinggi, dan Kepuasan Kerja karyawan di PT Stanli Trijaya Mandiri Cukup Puas
2. Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan di PT Stanli Trijaya Mandiri baik secara Simultan maupun parsial.

III. Metode Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja sedangkan unit analisisnya adalah karyawan PT Stanli Trijaya Mandiri. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai PT Stanli Trijaya Mandiri. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber aslinya. Dalam hal ini data primer berupa hasil pengisian kuisisioner oleh pegawai PT Stanli Trijaya Mandiri dengan total Populasi sebanyak 400 karyawan yang dihitung menggunakan metode slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{400}{1 + 400 \cdot 0,1^2}$$

$$n = \frac{400}{1 + 4}$$

$$n = \frac{400}{5}$$

$$n = 80 \text{ Orang sebagai sample}$$

Pengambilan sample menggunakan metode aksidental kemudian Penulis menggunakan metode penelitian berdasarkan statistik deskriptif dan verifikatif/asosiatif. Analisis kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Regresi Linier Berganda dan menggunakan program SPSS (Statistical Package For Social Science) for Windows 23 dan Microsoft Excel 2013.

Data penelitian yang terkumpul melalui kuisisioner adalah data yang berskala ordinal, untuk menganalisis diperlukan data interval sebagai persyaratan menggunakan analisis regresi. Oleh karena

itu seluruh variabel dengan data ordinal terlebih dahulu ditransformasikan menjadi data interval melalui *Method of Successive Interval* (MSI) atau metode interval berurutan Sebelum melakukan pengolahan data, terlebih dahulu data yang diperoleh melalui kuisisioner perlu diuji kesahihan dan keandalannya. Untuk itu dilakukan analisis dari keseluruhan pernyataan pada kuisisioner dengan uji validitas dan reliabilitas

Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode atau teknik analisis regresi linier berganda.

- a. Uji validitas
- b. Uji reliabilitas
- c. Uji asumsi klasik diantara: uji multikolinieritas, Uji Autokorelasi, Uji heteroskedastisitas dan uji normalitas.

Pengaruh Kepemimpinan Trasnformasional dan Karakteristik pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Secara Simultan

Setelah asumsi-asumsi klasik linier berganda diperiksa dan dipenuhi maka berikutnya akan diuji pengaruh. Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik pekerjaan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Bentuk hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- H0 : Tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Pekerjaan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja
- H1 : Terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Pekerjaan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Secara Parsial

Berikutnya akan diuji pengaruh dari masing-masing variabel Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara parsial. Bentuk hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- H0 : Tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Pekerjaan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja
- H1 : Terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Pekerjaan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja

IV. Pembahasan

Hasil Deskriptif

Pembahasan Hasil Deskriptif bertujuan untuk mengetahui gambaran tentang masing-masing variabel yang diperoleh dari hasil kuesioner yang telah penulis kumpulkan dan lakukan di PT Stanli Trijaya Mandiri kemudian dikategorikan untuk mengetahui Tingkatan pada masing–masing indikator. dan berikut adalah hasil pentotalskorannya:

Tabel 2
Total Skor Variabel Kepemimpinan Transformasional

NO	ITEM PERTANYAAN	JAWABAN RESPONDEN			TOTAL	KATEGORI
		S (3)	KS (2)	TS (1)		
1	Atasan saya merupakan pemimpin yang ideal	55	20	5	210	Tinggi
2	Atasan saya selalu menjadi inspirasi buat saya	68	12	0	228	Tinggi
3	Atasan saya selalu mengajak untuk menggunakan penalaran dalam memecahkan masalah	53	27	0	213	Tinggi

4	Atasan saya memiliki pertimbangan individu yang baik kepada setiap karyawan	65	15		225	Tinggi
RATA-RATA					219	Tinggi

Berdasarkan Hasil Dekriptif untuk Variabel Kepemimpinan Transformasional terlihat bahwa Variabel Kepemimpinan Transformasional ini berada pada kategori Tinggi dengan total skor rata-rata adalah sebesar 219 yang artinya adalah Persepsi karyawan tentang kepemimpinan transformasional di PT Stanli Trijaya Mandiri sudah Tinggi. Adapun indikator yang memiliki Skor tertinggi yaitu indikator “inspirasi” dengan Total skor 228 dan indikator tersendah adalah indikator “Pemimpin yang ideal” dengan Total skor 210.

Tabel 3
TotalSkor Variabel Karakteristik Pekerjaan

NO	ITEM PERTANYAAN	JAWABAN RESPONDEN			TOTAL	KATEGORI
		S (3)	KS (2)	TS (1)		
1	Saya memerlukan banyak keterampilan dalam melakukan pekerjaan, sehingga mengurangi rasa bosan dalam bekerja	59	21	0	219	Tinggi
2	Saya sangat mengetahui apa yang sedang saya kerjakan seutuhnya	53	26	1	212	Tinggi
3	Saya percaya telah melakukan sesuatu yang penting dalam organisasi	51	29	0	211	Tinggi
4	Pekerjaan yang saya lakukan menimbulkan rasa tanggungjawab dalam diri saya atas pekerjaan itu sendiri	54	26	0	214	Tinggi
5	Informasi yang memberitahu setiap karyawan atas prestasi kerja yang telah dicapai selama bekerja sangatlah baik	58	21	1	217	Tinggi
RATA-RATA					214.6	Tinggi

Berdasarkan Hasil Dekriptif untuk Variabel Karakteristik Pekerjaan terlihat bahwa Variabel ini berada pada kategori Tinggi dengan total skor rata-rata adalah sebesar 214,6 yang artinya adalah Persepsi karyawan tentang Karakteristik Pekerjaan di PT Stanli Trijaya Mandiri sudah Tinggi. Adapun indikator yang memiliki Skor tertinggi yaitu indikator “keragaman Pekerjaan” dengan Total skor 219 dan indikator tersendah adalah indikator “signifikansi tugas” dengan Total skor 211.

Tabel 4
Total Skor Variabel Kepuasan Kerja

NO	ITEM PERTANYAAN	JAWABAN RESPONDEN			TOTAL	KATEGORI
		S (3)	KS (2)	TS (1)		
1	Saya Puas bekerja diperusahaan PT Stanli Trijaya Mandiri	68	12	0	228	Tinggi
2	Saya Selalu menceritakan Perusahaan ini kepihak lain	57	23	80	297	Tinggi

NO	ITEM PERTANYAAN	JAWABAN RESPONDEN			TOTAL	KATEGORI
		S (3)	KS (2)	TS (1)		
3	Saya merasa puas menjadi bagian karyawan di perusahaan ini	66	14	0	226	Tinggi
RATA-RATA					250.3	Tinggi

Berdasarkan Hasil Dekriptif untuk Variabel Kepuasan Kerja terlihat bahwa Variabel ini berada pada kategori Tinggi dengan total skor rata-rata adalah sebesar 250,3 yang artinya adalah Persepsi karyawan tentang Kepuasan Kerja di PT Stanli Trijaya Mandiri sudah Tinggi. Adapun indikator yang memiliki Skor tertinggi yaitu indikator “Kesesuaian Gaji” dengan Total skor 297 dan indikator tersendah adalah indikator “Kejelasan dan Kelancaran Promosi” dengan Total skor 226.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dilakukan untuk menguji apakah item pertanyaan pada kuesioner sah atau boleh dipakai dalam melakukan penelitian sedangkan Uji Reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah variabel yang diteliti bersifat handal atau konsisten.

Tabel 5
Uji Validitas

No Item	Simbol Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X1_1	.540**	0,185	Valid
2	X1_2	.493**	0,185	Valid
3	X1_3	.663**	0,185	Valid
4	X1_4	.540**	0,185	Valid
5	X2_1	.391**	0,185	Valid
6	X2_2	.603**	0,185	Valid
7	X2_3	.457**	0,185	Valid
8	X2_4	.440**	0,185	Valid
9	X2_5	.493**	0,185	Valid
10	Y_1	.556**	0,185	Valid
11	Y_2	.713**	0,185	Valid
12	Y_3	.558**	0,185	Valid

Berdasarkan Tabel Uji Validitas diatas terlihat bahwa seluruh Nilai r hitung pada hasil lebih besar dari pada Nilai r tabelnya sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 6
Uji Reliabilitas

VARIABEL	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
X1	0.186	0,185	RELIABEL
X2	0.266	0,185	RELIABEL
Y	0.249	0,185	RELIABEL

Berdasarkan Tabel Uji Reliabilitas diatas terlihat bahwa seluruh Nilai r hitung pada hasil lebih besar dari pada Nilai r tabelnya sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh Variabel dalam peneltian dinyatakan reliable

Uji ASumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Tabel 7
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.946	1.057
X2	.946	1.057

Dari Hasil Uji Asumsi Klasik yang pertama yaitu Uji Multikolinieritas terlihat bahwa Nilai Tolerance > 0,1 dan Nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan dalam peneltian tidak terdapat Multikolinier

2. Uji Autokorelasi

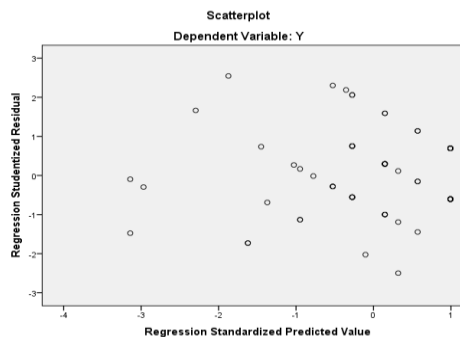
Tabel 8
Kriteria Autokorelasi

Nilai Durbin Watson	Kesimpulan
$1,58 < DW < 2,42$	Tidak ada autokorelasi
$DW < 1,69$	Ada autokorelasi positif
$DW > 2,37$	Ada autokorelasi negatif
$2,37 < DW < 2,42$	Tidak dapat disimpulkan

Pada $n = 80$ (ukuran sampel), $k = 2$ (jumlah variabel bebas) dan , diperoleh nilai $du = 1,58$ dan $dl = 1,69$. Berdasarkan pengujian autokorelasi yang penulis lakukan hasilnya menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson yaitu 1,872 yang artinya nilai tersebut terletak antara batas atas atau (upper bound) (du) dan ($4-du$), maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

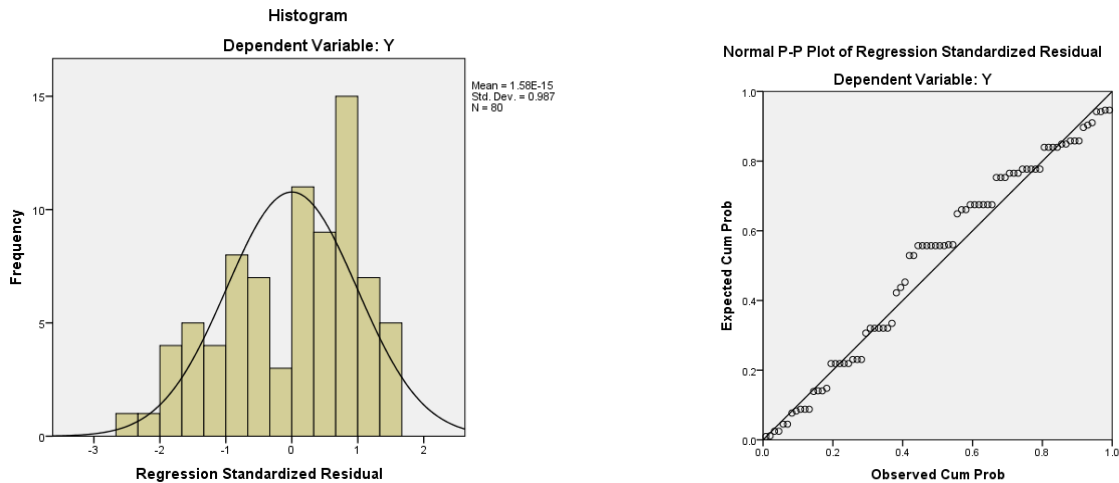
3. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun alat pengujian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) yang harus menyebar diatas dan dibawah garis 0



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

4. Uji Normalitas Data



Gambar 3 Uji Normalitas Data

Dari kedua gambar di atas terlihat adanya titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal serta penyeberannya mengikuti garis diagonal maka model regresi layak dipakai untuk predeksi variable dependen berdasarkan masukan variable independen.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini penulis menggunakan model Multiple Regression Analysis Dengan rumus persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \epsilon$$

Adapun hasil analisis data dengan menggunakan analisis regresi interaksi dihitung dengan menggunakan bantuan Software SPSS 23.0 for Windows dan Microsoft Word 2013, hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 9 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.651	1.073		3.401	.001		
X1	.180	.075	.251	2.403	.019	.946	1.057
X2	.206	.067	.320	3.056	.003	.946	1.057

a. Dependent Variable: Y

Yang di peroleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,651 + 0.180X_1 + 0.206X_2 + \epsilon$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dilihat bahwa koefesien regresi (β_1) untuk variable Kepemimpinan Transformasional dan (β_2) Karakteristik Pekerjaan bertanda positif berarti kedua variable tersebut berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Variable Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai koefesien regresi (β_1) sebesar 0.180 hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Kepemimpinan Transformasional satu satuan nilai akan menaikkan Kepuasan Kerja 0.180 satuan nilai, dengan asumsi variabel lainnya nol.

Variable Karakteristik Pekerjaan memiliki nilai koefisien regresi (β_2) sebesar 0.206. hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Karakteristik Pekerjaan satu satuan nilai akan menaikkan kepuasan Kerja 0,206 satuan nilai, dengan asumsi variabel lainnya nol.

Uji Simultan

Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 20,3%. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh simultan yang diberikan oleh variabel Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Pekerjaan terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 20,3%. Sedangkan sisanya 79,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Uji Simultan dilakukan untuk mengetahui apakah Nilai Koefisien Determinasi signifikan atau tidak, berikut adalah hasil dan kesimpulan yang diambil oleh peneliti :

Tabel 10 Hasil Uji Simultan

Nilai F_{hitung}	Nilai F_{tabel}	Kesimpulan
9,794	3.12	Signifikan

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sehingga hasil pengujian yang diperoleh adalah berpengaruh secara signifikan. Atau dengan kata lain pengaruh yang terjadi dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi yaitu Karyawan PT Stanli Trijaya Mandiri.

Uji Parsial

Uji Parsial dilakukan untuk menguji Nilai koefisien Regresi apakah signifikan atau tidak atau apakah hasil Penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi dalam hal ini adalah PT Stanli Trijaya Mandiri.

Tabel 11 Hasil Uji Parsial

Keterangan	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{tabel}	Kesimpulan
Kepemimpinan Transformasional	2,403	1,99	Signifikan
Karakteristik Pekerjaan	3,056	1,99	Signifikan

Dari tabel diatas terlihat bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin Tinggi Kepemimpinan Transformasional maka semakin Puas Karyawan PT Stanli Trijaya Mandiri dan semakin Tinggi Karakteristik Pekerjaan maka Akan semakin puas Karyawan PT Stanli Trijaya Mandiri. Pengaruh yang terjadi dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi yaitu Karyawan PT Stanli Trijaya Mandiri.

V. Simpulan

Penelitian mengenai Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran Kepemimpinan Transformasional di PT Stanli Trijaya Mandiri Tinggi, Gambaran Karakteristik Pekerjaan di PT Stanli Trijaya Mandiri Tinggi dan Gambaran Kepuasan Kerja di PT Stanli Trijaya Mandiri Puas.
2. Secara Simultan, Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
3. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja kemudian Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Saran

Berdasarkan Kesimpulan maka penulis memberikan saran untuk meningkatkan Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Pekerjaan untuk meningkatkan Kepuasan Kerja di PT Stanli Trijaya

Mandiri karena kedua faktor ini mempunyai pengaruh yang langsung dan pengaruhnya dapat digeneralisasi pada seluruh karyawan, sedangkan untuk peneliti lain agar menambahkan variabel lain yang mungkin dapat meningkatkan kepuasan kerja di PT Stanli Trijaya Mandiri agar dapat dibandingkan mana yang lebih mendominasi pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

- Gomes, Faustino Cardoso. 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset, Yogyakarta
- Hackman, J. R., and Oldham, G.R., 1975, Development of Job Diagnostic Survey , Journal of Applied Psychology, 60, 159 – 170
- Henry Simamora, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Kartini Kartono. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT.Grafindo Persada, Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: ANDI
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Prastiowati, Ida dan Muslimah Zahro Romas. 2018. *Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja Karyawan*. Fakultas Psikologi Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta.
- Putra, Hafiidh Sancoko dkk. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Terhadap Karyawan Pt. Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur)*. Jurnal Manajemen Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Rivai, Veithzal. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta :PT Raja grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, 2015. Organizational Behavior. New Jersey : Pearson Education, Inc
- Sugiyanto dkk. 2018. *The Effect Of Job Characteristics On Job Satisfaction And Its Impact On Employee Performance*. Advances in Social Sciences Research Journal – Vol.5, No.9
- Wether, William B. (Jr) and Keith Davis. 1996. Human Resources and personnel Management. Fifth Edition. New york: McGraw-Hill, Inc
- Yukl, Gary. 2009. *Leadership in Organization*, 3 th Edition, Prentice-Hall Inc, Englewood Cliffs: New Jersey.