**HUBUNGAN ANTARA *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* DENGAN TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN   
PT ESA CAKRAWALA CEMERLANG**

*THE CORRELATION BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND THE LEVEL OF JOB SATISFACTION OF   
PT ESA CAKRAWALA CEMERLANG EMPLOYEES*

**Aurelia Adhysa Putri**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

aurelia.adhysa50@gmail.com

089669731091

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *transformational leadership* dengan tingkat kepuasan kerja Karyawan PT Esa Cakrawala Cemerlang. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya. Sedangkan *transformational leadership* adalah gaya kepemimpinan yang dapat menggerakan karyawannya kearah yang lebih baik. Penelitian ini dilakukan pada 72 orang karyawan PT Esa Cakrawala Cemerlang. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala kepuasan kerja yang dibuat oleh Septiyani (2008) dan skala *transformational leadership* yang dibuat oleh Firmansyah (2013). Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah statistik analisis korelasi *product moment* carl pearson yang digunakan untuk mencari hubungan atau korelasi antara variabel *transformational leadership* dengan tingkat kepuasan kerja. Hasil dari penelitian menunjukan bahwa adanya hubungan positif antara *transformational leadership* dengan tingkat kepuasan kerja. nilai korelasinya adalah 0,703 yang mana menunjukan tingkat hubungan kedua variabel tersebut termasuk dalam kategori kuat. Penelitian ini juga menemukan kategorisasi variabel kepuasan kerja menunjukan mayoritas pada kategori sedang sebesar 77,8% (56 subjek) , untuk kategori tinggi sebesar 8,3% (6 subjek) dan kategori rendah 13,9% (10 subjek). Sedangkan kategorisasi variabel *transformational leadership mayoritas pada* kategori netral sebesar 80,6% (58 subjek), untuk kategorisasi positif sebesar 11,1% (8 subjek), dan kategori negatif 8,3% (6 subjek).

**Kata Kunci** : Karyawan PT Esa Cakrawala Cemerlang, Kepuasan Kerja, *Transformational Leadership.*

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between transformational leadership and the level of job satisfaction of PT Esa Cakrawala Cemerlang employees. Job satisfaction is an employee's feelings of happiness or displeasure with their work. Meanwhile, transformational leadership is a leadership style that can move employees in a better direction. This study was conducted on 72 employees of PT Esa Cakrawala Cemerlang. The data collection method in this study uses two scales, namely the job satisfaction scale created by Septiyani (2008) and the transformational leadership scale created by Firmansyah (2013). The data analysis technique used in this study is product moment correlation analysis statistics from carl pearson which is used to look for correlations between two variables transformational leadership and the level of job satisfaction. The results of the study show that there is a positive correlation between transformational leadership and the level of job satisfaction. The correlation value is 0.703, which shows that the level of corelation between the two variables is in the strong category. This study also found that the categorization of job satisfaction variables showed that the majority were in the medium category at 77.8% (56 subjects), for the high category at 8.3% (6 subjects) and in the low category at 13.9% (10 subjects). Meanwhile, the majority of the categorization of the transformational leadership variable is in the neutral category at 80.6% (58 subjects), for the positive categorization it is 11.1% (8 subjects), and in the negative category 8.3% (6 subjects)*

***Keywords*** *: PT Esa Cakrawala Cemerlang Employees, Job Satisfaction, Transformational Leadership.*

**PENDAHULUAN**

Revolusi industri 4.0 merupakan istilah dari suatu ide yang didasari adanya revolusi industri yang ke empat kalinya. Beberapa negara pun ikut andil dalam mewujudkan konsep revolusi ini. Istilah penyebutan revolusi industri 4.0 di beberapa negara antara lain yaitu *Smart Factories, Industrial Internet of Things, Smart Industry, advanced manufacturing* (Prasetyo, 2018). Istilah revolusi industri 4.0 pertama kali diperkenalkan oleh Profesor Klaus Schwab, seorang ekonom terkenal berasal dari Jerman yang menulis dalam bukunya: *The Fourth Industrial Revolution*. Ciri khas dari revolusi industri 4.0 ini meliputi digitalisasi, optimalisasi, adapsi, interaksi antar mesin dengan manusia dan penggunaan teknologi internet (Hendriyaldi, 2019). Maka fenomena revolusi industri 4.0 tersebut mengharuskan perusahaan diberbagai belahan dunia untuk meningkatkan kemampuan bersaing dengan perusahaan lain dalam perkembangan teknologi terutama dalam pekerjaan yang beralih menggunakan internet dan mesin.

Salah satu perusahaan yang sudah bersaing dalam revolusi industri 4.0 ini adalah PT Esa Cakrawala Cemerlang, dimana perusahaan ini bergerak dibidang distribusi minuman kemasan. Dan penting bagi perusahaan ini untuk tetap bersaing dengan perusahaan lain yang juga bergerak dibidang distribusi minuman kemasan dengan kemajuan teknologi yang ada. Semua perusahaan memiliki visi dan misinya sendiri, begitu pula dengan perusahaan PT Esa Cakrawala Cemerlang. Dengan adanya visi dan misi perusahaan tentu PT Esa Cakrawala Cemerlang ingin mencapai tujuan secara maksimal. Untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan karyawan yang berkualitas untuk membantu pekerjaan di dalam perusahaan terselesaikan dengan baik. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu kunci kesuksesan sebuah perusahaan, oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan faktor yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan, dan salah satunya yang penting adalah kepuasan kerja (Hassan, 2009).

Kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian karyawan terhadap situasi kerja dan kerjasama antara pemimpin dengan karyawan (Jewell & Siegall, 1998). Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Smith dkk. (1969) adalah Pekerjaan itu sendiri (*Work Itself*), Atasan (*Supervision*), Teman sekerja (*CoWorkers*), Promosi (*Promotion*), dan Gaji/Upah (*Pay*). Menurut Locke (1976) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja meliputi tanggapan atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif serta menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang bahagia atau perasaan positif yang dihasilkan dari menghargai pekerjaan atau pengalaman kerja. Menurut Singh & Jain (2013) terdapat lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu keamanan kerja, kondisi kerja, hubungan dengan atasan, bekerja dalam team, dan gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang terdapat hubungan baik antara atasan dan karyawan, serta karyawan dapat percaya penuh terhadap atasannya (Duduong, 2020). Salah satu jenis gaya kepemimpinan yang inovatif dan kreatif serta banyak memotivasi karyawan adalah *transformational leadership.* Bass & Avolio (1994) mendefinisikan *transformational leadership* atau kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi perilaku bawahannya menjadi seseorang yang merasa bermotivasi tinggi dan berupaya mencapai prestasi kerja yang bermutu. Pengaruh tersebut juga akan menimbulkan rasa kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada pemimpin atau atasan, sehingga bawahan termotivasi untuk melakukan kerja melebihi apa yang diharapkan (Bass & Avolio, 1994). Adapun aspek-aspek dari kepemimpinan transformasional menurut Bass & Avolio (1994) adalah Pengaruh Ideal (*Idealized influence*), Pertimbangan Individual (*Individualized consideration),* Motivasi Inspirasional (*Inspirational motivation*), dan Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation*).

Gaya kepemimpinan transformasional memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berinovasi dan mengembangkan kemampuan mereka sesuai dengan tugas dan tujuan perusahaan (Bass & Avolio, 1994). Jika pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan transfromasional, karyawan akan merasakan dukungan dari pimpinan dan umpan balik positif dari perusahaan sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya (Ida, 2015). Sebaliknya, jika karyawan tidak mendapatkan dukungan dari pimpinan dan tidak diberikan kesempatan di dalam organisasi maka akan memberikan dampak yang tidak baik dan menimbulkan rasa tidak puas pada pekerjaanya.

Maka adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui adakah hubungan antara *Transformational Leadership* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Esa Cakrawala Cemerlang.

**METODE**

Pada penelitian ini menggunakan 72 subjek karyawan aktif PT Esa Cakrawala Cemerlang. Usia karyawan brkisar pada 19-50 tahun. Terdapat 8 devisi kerja di PT Esa Cakrawala Cemerlang yaitu devisi *Accounting, Audit, Deliveryman/Helper,* PIC/Admin, *Telemarketing, Warehouse*/Gudang, *Salesman,* dan Mekanik.

Metode pengumpulan data menggunakan skala *likert* dengan 4 pilihan jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Terdapat 2 skala yang digunakan yaitu skala kepuasan kerja berdasarkan aspek-aspek dari Smith dkk, dan skala *transformational leadership* berdasarkan aspek-aspek dari Bass & Avolio. Skala terdiri dari item-item penyataan yang bersifat *favorable* dan *unfavorable*.

Metode analisis data meliputi uji normalitas yang menggunakan teknik analisis Kolmogorov-smirnov (KS-Z), uji linieritas, dan uji hipotesis menggunakan teknik korelasi *product moment* yang dikembangkan oleh Karl Person.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, terdapat 72 subjek yaitu karyawan aktif PT Esa Cakrawala Cemerlang yang berada di rentang usia 19-50 tahun yang telah mengisi dua skala kepuasan kerja dan *transformational leadership.* Data yang diperolah dari pengisian skala digunakan untuk deskripsi data, sebagai dasar pengujian hipotesis dan melakukan kategorisasi. Dari masing-masing data diperoleh hasil kategorisasi skala kepuasan kerja yaitu kategorisasi tinggi sebesar 8,3% (6 subjek), kategori sedang sebesar 77,8% (56 subjek), kategori rendah 13,9% (10 subjek). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja pada karyawan berdasarkan pada skala kepuasan kerja pada penelitian ini cenderung sedang. Sedangkan hasil kategorisasi skala transformational leadership yaitu kategorisasi positif sebesar 11,1% (8 subjek), kategori netral sebesar 80,6% (58 subjek), kategori negatif 8,3% (6 subjek). Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional pada skala *transformational leadership* pada penelitian ini cenderung netral.

Tabel 1 Kategorisasi Skor Skala Kepuasan Kerja

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kepuasan Kerja** | | | | |
| **Pedoman** | **Batas Nilai** | **Jumlah** | **Presentase** | **Kategori** |
| X < M - 1SD | X < 73 | 10 | 13,9% | Rendah |
| M - 1SD <= X < M + 1SD | 73 <= X < 86 | 56 | 77,8% | Sedang |
| M + 1SD <= X | X >= 86 | 6 | 8,3% | Tinggi |
|  |  | 72 | 100% |  |

Keterangan : X: Nilai Subjek, M: Rerata Hipotetik, SD: Standar Deviasi Hipotetik.

Tabel 2 Kategorisasi Skor Skala Transformational Leadership

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Transformational Leadership*** | | | | |
| **Pedoman** | **Batas Nilai** | **Jumlah** | **Presentase** | **Kategori** |
| X < M - 1SD | X < 83 | 6 | 8,3% | Negatif |
| M - 1SD <= X < M + 1SD | 83 <= X < 96 | 58 | 80,6% | Netral |
| M + 1SD <= X | X >= 96 | 8 | 11,1% | Positif |
|  |  | 72 | 100% |  |

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik analisis Kolmogorov-smirnov (KS-Z). Pedoman yang digunakan adalah apabila nilai signifikasi KS-Z > 0,050 maka dapat dikatakan sebaran data mengikuti distribusi normal, dan apabila nilai signifikasi KS-Z < 0,050 maka sebaran distribusi data tidak normal (Hadi, 2015). Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi 0,200 > 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan pedoman p < 0,050 maka kedua variabel memiliki hubungan yang linier namun apabila p > 0,050 maka kedua variabel bukan hubungan yang linier (Hadi, 2015). p < 0,050 maka kedua variabel memiliki hubungan yang linier namun apabila p > 0,050 maka kedua variabel bukan hubungan yang linier (Hadi, 2015).

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* yang dikembangkan oleh Karl Person (Sugiyono, 2016). Pedoman untuk uji korelasi adalah apabila p < 0,050 maka terdapat korelasi dan apabila p > 0,050 berarti tidak terdapat korelasi. Berdasarkan hasil analisis *product moment* diperoleh koefisien (rxy) = 0,703 dengan p = 0,001 (p < 0,050). Sugiyono (2016) mengatakan bahwa nilai korelasi (rxy) = 0,703 menunjukan tingkat hubungan kedua variabel tersebut termasuk dalam kategori kuat karena berada diinterval 0,60 – 0,799. Adanya korelasi tersebut menunjukan bahwa terdapat hubungan positif antara *transformational leadership* dengan kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini juga menunjukan koefisien determinasi (R2) adalah 0,487 yang menunjukan bahwa variabel *transformational leadership* memiliki kontribusi sebesar 48,7% terhadap kepuasan kerja karyawan PT Esa Cakrawala Cemerlang dan sisanya sebesar 51,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan penelitian secara menyeluruh, terdapat hubungan positif antara *transformational leadership* dengan kepuasan kerja karyawan PT Esa Cakrawala Cemerlang. Hasil kategorisasi skor penelitian pada skala kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang, maka artinya karyawan mampu dan terampil melakukan pekerjaan dibidang masing-masing, atasan memberikan bimbingan dan dukungan pada karyawan, adanya hubungan yang baik antar sesama karyawan, terdapat kesempatan untuk kenaikan jabatan, dan karyawan merasa gaji yang diterima sudah cukup dan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan. Hal ini sesuai dengan aspek-aspek yang dijelaskan oleh Smith dkk. (1969) yaitu, Pekerjaan itu sendiri (*Work Itself),* Atasan (*Supervision),* Teman sekerja (*CoWorkers),* Promosi (*Promotion),* danGaji (*Pay).* Sedangkan kategorisasi skor penelitian pada skala *transformational leadership* dapat disimpulkan dengan karakteristik seorang pemimpin perusahaan yang menjadi tauladan bagi pengikutnya, pemimpin yang membina pengikutnya, pemimpin yang membuat pengikutnya merasa termotivasi dan memiliki ide-ide yang baru. Hal ini sesuai dengan aspek-aspek yang dijelaskan oleh Bass & Avolio (1994) yaitu, Pengaruh Ideal (*Idealized influence),* Pertimbangan Individual (*Individualized consideration),* Motivasi Inspirasional (*Inspirational motivation),* Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation).*

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *transformational leadership* dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Esa Ckarawala Cemerlang. Hal tersebut dilihat dari koefisien korelasi (rxy) = 0,703 dengan p = 0,001 (p < 0,050), yang berarti adanya hubungan positif antara *transformational leadership* dengan kepuasan kerja. Maka semakin tinggi *transformational leadership* semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah *transformational leadership* semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja pada karyawan PT Esa Ckarawala Cemerlang.

**DAFTAR PUSTAKA**

Bass, B.M. and Avolio, B.J., (1994), Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership, Sage, Thousand Oaks.

Hadi,S. 2015. Metodologi Riset. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.

Hassan, M. (2009). Business Management.1st ed. Kaduna: Joy Publishers

Hendriyaldi, 2019, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pangkalan Jambu Kabupaten Merangin*, Jurnal Benefita 4(1) Februari 2019 (26-38).

Ida, Prastiowati. (2015). Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal UMM. 978-979-796-324-8. <https://mpsi.umm.ac.id/files/file/160-163%20Ida%20Prastiowati.pdf>.

Singh, J.K., & Jain, M. (2013). A Study of Employes Job Satisfaction and its Impact

Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement: a Strategy for the Study of Attitudes. Rand McNally Psychology Series (II)*. Cicago: Rand McNally.