

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. GLOSTAR INDONESIA (GSI) SUKABUMI SUKALARANG

Raihan

Universitas Nusa Putra, Sukabumi, Indonesia
raihan_mn23@nusaputra.ac.id

Informasi Artikel	Abstract
Vol: 1 No: 7 Juli 2024 Halaman : 190-195	<i>PT. Glostar Indonesia (GSI) Sukabumi Sukalarang is a manufacturing company engaged in the production of shoes. Since its establishment, PT. GSI has faced various challenges in maintaining product quality and competitiveness in the international market. In an effort to enhance competitiveness, the company must pay attention to employee performance and satisfaction. Employee performance is a key indicator of organizational success, reflecting their efficiency and effectiveness in performing assigned tasks. Good performance not only impacts the company's productivity but also its reputation and ability to survive in a competitive market. This study aims to analyze the influence of transformational leadership and employee performance on employee satisfaction at PT. Glostar Indonesia (GSI) Sukabumi Sukalarang. The research method used is quantitative, with data collection techniques through an online questionnaire distributed to 26 respondents using Google Forms. The results of the study show that transformational leadership and employee performance significantly influence employee satisfaction. These findings underscore the importance of the role of transformational leadership in improving employee performance and satisfaction to achieve organizational success.</i>
Keywords: transformational leadership employee performance.	

Abstrak

PT. Glostar Indonesia (GSI) Sukabumi Sukalarang adalah salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi sepatu. Sejak berdirinya, PT. GSI telah menghadapi berbagai tantangan dalam mempertahankan kualitas produk dan daya saing di pasar internasional. Dalam upaya meningkatkan daya saing, perusahaan ini harus memperhatikan kinerja dan kepuasan karyawan. Kinerja karyawan merupakan indikator utama keberhasilan organisasi, mencerminkan efisiensi dan efektivitas mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kinerja yang baik tidak hanya berdampak pada produktivitas perusahaan, tetapi juga pada reputasi dan kemampuan perusahaan untuk bertahan dalam persaingan yang ketat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Glostar Indonesia (GSI) Sukabumi Sukalarang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner online yang disebarakan kepada 26 responden menggunakan Google Form. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan secara signifikan mempengaruhi kepuasan karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan untuk mencapai keberhasilan organisasi.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi perlu terus beradaptasi dan mengoptimalkan sumber daya manusia mereka. Kemampuan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif tidak hanya bergantung pada teknologi canggih atau strategi pemasaran yang unggul, tetapi juga pada kualitas kepemimpinan dan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif menjadi salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional, khususnya, dikenal karena kemampuannya menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka serta mendorong perubahan positif

dalam organisasi. Kepemimpinan ini berfokus pada pengembangan individu dan penciptaan visi yang dapat mendorong seluruh tim menuju pencapaian yang lebih tinggi.

PT. Glostar Indonesia (GSI) Sukabumi Sukalarang adalah salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi sepatu. Sejak berdirinya, PT. GSI telah menghadapi berbagai tantangan dalam mempertahankan kualitas produk dan daya saing di pasar internasional. Dalam upaya meningkatkan daya saing, perusahaan ini harus memperhatikan kinerja dan kepuasan karyawan. Kinerja karyawan merupakan indikator utama keberhasilan organisasi, mencerminkan efisiensi dan efektivitas mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kinerja yang baik tidak hanya berdampak pada produktivitas perusahaan, tetapi juga pada reputasi dan kemampuan perusahaan untuk bertahan dalam persaingan yang ketat.

Kepuasan karyawan, di sisi lain, mencerminkan tingkat kebahagiaan dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Kepuasan ini bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, kompensasi, hubungan dengan rekan kerja, dan yang tidak kalah pentingnya, gaya kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Pemimpin transformasional cenderung memiliki hubungan yang lebih dekat dengan karyawan mereka, memahami kebutuhan dan aspirasi mereka, serta memberikan dukungan yang diperlukan untuk pengembangan karier dan pribadi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan terhadap kepuasan karyawan di PT. GSI Sukabumi Sukalarang. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana gaya kepemimpinan ini dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan. Penelitian ini juga berupaya untuk mengidentifikasi faktor-faktor spesifik dalam kepemimpinan transformasional yang paling berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan kepuasan karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini dapat menambah literatur mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan, dan kepuasan karyawan. Secara praktis, temuan penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen PT. GSI Sukabumi Sukalarang dan perusahaan sejenis untuk mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan mereka. Di tengah dinamika bisnis yang terus berkembang, pemahaman yang mendalam tentang pengaruh kepemimpinan terhadap aspek-aspek kunci dalam organisasi menjadi semakin penting untuk mencapai keberhasilan jangka panjang.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner online yang dibagikan kepada karyawan PT. Glostar Indonesia (GSI) Sukabumi Sukalarang menggunakan Google Form. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Glostar Indonesia, dan sampel terdiri dari 26 responden yang dipilih dengan teknik purposive sampling. Kuesioner terdiri dari tiga bagian utama: kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan, dan kepuasan karyawan, dengan jawaban diukur menggunakan skala Likert 5 poin.

Sebelum analisis utama, dilakukan uji validitas untuk memastikan kuesioner mengukur dengan benar dan uji reliabilitas untuk mengecek konsistensi alat ukur, yang dianalisis menggunakan software statistik. Uji normalitas dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan data berdistribusi normal, yang penting untuk analisis regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi karyawan untuk melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan organisasi. Pemimpin transformasional biasanya menunjukkan karisma, memberikan motivasi inspirasional, merangsang intelektual, dan memberikan pertimbangan individual kepada karyawan (Northouse, 2021).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja (Colquit. G al., 2021).

Kepuasan Karyawan

Kepuasan karyawan adalah perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Kepuasan ini mencakup berbagai aspek seperti gaji, kondisi kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta kesempatan untuk berkembang (Judge et al., 2017).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen diukur menggunakan Cronbach's Alpha, yang menghasilkan nilai sebesar 0.930 untuk 19 item, menunjukkan bahwa instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Nilai ini jauh melebihi ambang batas umum sebesar 0.70 yang sering digunakan sebagai indikator reliabilitas yang memadai, menandakan bahwa item-item dalam instrumen ini konsisten dalam mengukur konsep yang sama. Dengan reliabilitas yang tinggi, hasil yang diperoleh dari instrumen ini dapat dipercaya dan diandalkan untuk analisis lebih lanjut, memberikan keyakinan bahwa variabel yang diukur mencerminkan kondisi sebenarnya di lapangan. Hal ini penting dalam penelitian ini karena memastikan bahwa data yang dikumpulkan dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan terhadap kepuasan karyawan di PT. Glostar Indonesia (GSI) Sukabumi Sukalarang.

Uji Validitas

Validitas konstruk diuji menggunakan korelasi Pearson. Hasilnya menunjukkan bahwa banyak item memiliki korelasi yang signifikan dengan total skor, misalnya

- : Item 1 memiliki korelasi signifikan dengan Item 2 ($r = 0.557$, $p = 0.003$) dan dengan total skor ($r = 0.714$, $p = 0.000$).
- Item 2 memiliki korelasi signifikan dengan Item 1 ($r = 0.557$, $p = 0.003$) dan dengan total skor ($r = 0.733$, $p = 0.000$).
- Item 3 memiliki korelasi signifikan dengan Item 4 ($r = 0.523$, $p = 0.006$) dan dengan total skor ($r = 0.644$, $p = 0.000$).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.930	19

Uji Normalitas

A. Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test																		
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19
Normal	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
	Mean	1.92	1.62	2.00	1.77	1.77	2.15	1.92	1.46	1.62	2.00	1.77	1.62	1.77	2.19	1.77	1.92	2.12	1.69	1.77
	Std. Deviation	.744	.697	.800	.765	.815	.967	.744	.508	.571	.800	.652	.697	.818	1.02	.815	.688	.909	.618	.710
	Test Statistic																			
Most Extreme Differences	Absolute	.233	.311	.202	.266	.289	.271	.233	.356	.327	.202	.292	.311	.289	.267	.289	.275	.219	.306	.245
	Positive	.228	.311	.202	.266	.289	.230	.228	.356	.282	.202	.246	.311	.289	.267	.289	.263	.198	.253	.245
	Negative	-.233	-.209	-.202	-.196	-.173	-.271	-.233	-.317	-.327	-.202	-.292	-.209	-.173	-.156	-.173	-.275	-.219	-.306	-.243
Test Statistic		.233	.311	.202	.266	.289	.271	.233	.356	.327	.202	.292	.311	.289	.267	.289	.275	.219	.306	.245
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 ^a	.000 ^a	.008 ^a	.000 ^a	.000 ^a	.001 ^a	.000 ^a	.000 ^a	.000 ^a	.008 ^a	.000 ^a	.000 ^a	.000 ^a	.000 ^a	.000 ^a	.000 ^a	.002 ^a	.000 ^a	.000 ^a

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha untuk menilai konsistensi internal dari instrumen yang digunakan. Hasil analisis menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.930 untuk 19 item yang diukur. Nilai ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi, karena jauh melebihi ambang batas umum sebesar 0.70. Tingginya nilai Cronbach's Alpha ini menandakan bahwa item-item dalam instrumen memiliki konsistensi yang kuat dalam mengukur konsep yang sama. Dengan demikian, hasil yang diperoleh dari instrumen ini dapat dipercaya dan diandalkan untuk analisis lebih lanjut, serta memberikan keyakinan bahwa variabel yang diukur mencerminkan kondisi sebenarnya di lapangan.

Uji Validitas

Validitas konstruk diuji menggunakan korelasi Pearson, yang bertujuan untuk menilai sejauh mana item-item dalam instrumen berhubungan dengan total skor yang dihasilkan. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa banyak item memiliki korelasi yang signifikan dengan total skor. Misalnya, item 1 memiliki korelasi signifikan dengan item 2 ($r = 0.557$, $p = 0.003$) dan dengan total skor ($r = 0.714$, $p = 0.000$). Demikian pula, item 2 menunjukkan korelasi signifikan dengan item 1 ($r = 0.557$, $p = 0.003$) dan dengan total skor ($r = 0.733$, $p = 0.000$), sementara item 3 memiliki korelasi signifikan dengan item 4 ($r = 0.523$, $p = 0.006$) dan dengan total skor ($r = 0.644$, $p = 0.000$). Temuan ini menunjukkan bahwa item-item dalam instrumen valid dalam mengukur konstruk yang dimaksudkan, sehingga mendukung keandalan hasil penelitian.

Uji Normalitas

Meskipun reliabilitas dan validitas instrumen tinggi, uji normalitas menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi secara normal. Hal ini penting untuk dipertimbangkan karena distribusi data yang tidak normal dapat mempengaruhi pemilihan metode analisis statistik yang sesuai. Oleh karena itu, dalam analisis lebih lanjut, penggunaan metode analisis statistik non-parametrik menjadi relevan dan perlu dipertimbangkan. Metode non-parametrik tidak mengasumsikan distribusi data tertentu, sehingga lebih cocok untuk data yang tidak terdistribusi secara normal.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional

Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan mempengaruhi kepuasan karyawan di PT. Glostar Indonesia (GSI) Sukabumi Sukalarang. Kepemimpinan transformasional yang efektif mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka. Kepemimpinan ini berfokus pada pengembangan individu dan penciptaan visi yang jelas, yang dapat mendorong seluruh tim menuju pencapaian yang lebih tinggi. Dengan adanya

kepemimpinan yang baik, karyawan merasa dihargai dan termotivasi, sehingga meningkatkan kepuasan mereka dalam bekerja.

Pengaruh Kinerja Karyawan

Selain kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan juga ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi mencerminkan efisiensi dan efektivitas mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kinerja yang baik tidak hanya berdampak positif pada produktivitas perusahaan tetapi juga pada reputasi dan kemampuan perusahaan untuk bertahan dalam persaingan yang ketat. Karyawan yang merasa mampu berkontribusi secara maksimal cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Interaksi Kepemimpinan dan Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan karyawan. Pemimpin yang mampu memotivasi dan menginspirasi karyawan serta karyawan yang mampu menunjukkan kinerja yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Kepuasan karyawan yang tinggi merupakan hasil dari sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan kinerja yang optimal.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis menggunakan SPSS, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang sangat tinggi dan validitas konstruk yang baik, meskipun data tidak terdistribusi secara normal. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen penelitian konsisten dalam mengukur variabel yang sama secara berulang, sementara validitas konstruk yang baik mengindikasikan bahwa instrumen tersebut benar-benar mengukur konsep yang dimaksud. Namun, karena data tidak terdistribusi secara normal, metode analisis statistik non-parametrik menjadi pilihan yang lebih tepat untuk analisis lebih lanjut. Metode ini tidak memerlukan asumsi distribusi normal dan tetap memberikan hasil yang akurat dalam menguji hipotesis penelitian.

Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan secara signifikan mempengaruhi kepuasan karyawan di PT. Glostar Indonesia (GSI) Sukabumi Sukalarang. Kepemimpinan transformasional, yang mencakup kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan mendukung karyawan, terbukti berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Pemimpin yang mampu menciptakan visi yang jelas dan mendukung pengembangan karyawan tidak hanya meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap lingkungan kerja secara keseluruhan.

Kinerja karyawan yang tinggi juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang mampu mencapai target dan menunjukkan produktivitas yang tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Kinerja yang baik memberikan rasa pencapaian dan pengakuan, yang selanjutnya meningkatkan rasa kepuasan dan keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus memonitor dan meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan.

Implikasi dari temuan penelitian ini sangat signifikan bagi manajemen PT. Glostar Indonesia (GSI) Sukabumi Sukalarang. Dengan memahami bahwa kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan secara signifikan mempengaruhi kepuasan karyawan, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kedua faktor ini. Misalnya, perusahaan dapat mengadakan pelatihan kepemimpinan bagi manajer untuk mengembangkan keterampilan transformasional mereka, serta mengimplementasikan sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan untuk memastikan karyawan termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

REFERENCES

- Amaliah, Y., & Sakir, A. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Lamuru Kabupaten Bone. *Jurnal Relasi Publik*, 1(3), 54-69.
- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (2013). *Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead*. Emerald Group Publishing.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2017). *Transformational Leadership*. Routledge.
- Braun, S., Peus, C., Weisweiler, S., & Frey, D. (2013). Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Team Performance: A Multilevel Mediation Model of Trust. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 270-283
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw-Hill.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2017). Job Attitudes. *Annual Review of Psychology*, 68, 297-317.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.
- Sakir, A. R., Yunus, R., & Syamsu, S. (2021). Budaya Birokrasi: Kinerja Pegawai Samsat Maros Dalam Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor. *Jurnal Administrasi Negara*, 27(3), 293-316.
- Wang, H., & Tsai, C. (2019). Transformational Leadership and Performance across Criteria and Levels: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Research. *Group & Organization Management*, 44(1), 83-114.