

**PERAN *WORKPLACE WELLBEING* SEBAGAI MEDIATOR ANTARA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN DIY**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

NATASYA MANULANG

11200966

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2024

**PERAN *WORKPLACE WELLBEING* SEBAGAI MEDIATOR ANTARA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN DIY**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar manajemen



DISUSUN OLEH:

NATASYA MANULANG

11200966

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2024

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta
Untuk memenuhi Sebagai Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

Natasya Manulang

11200966

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA
2024**

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Natasya Manulang
NIM : 11200966
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PERAN *WORKPLACE WELLBEING* SEBAGAI MEDIATOR ANTARA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN DIY”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 16 April 2024

Yang menyatakan


(Natasya Manulang)
NIM. 11200966

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**“PERAN *WORKPLACE WELLBEING* SEBAGAI MEDIATOR ANTARA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN DIY”**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

NATASYA MANULANG

11200966

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan **DITERIMA** untuk menerima salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen pada tanggal 25 Maret 2024

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Ety Istriani, MM

:

(Ketua Tim Penguji)

2. Dra. Ambar Kusuma Astuti

:

(Dosen Penguji)

3. Dr. Heru Kristanto, SE., MT

:

(Dosen Penguji, Dosen Pembimbing)

Yogyakarta, 18 April 2024

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, SE., M.Si

Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PERAN *WORKPLACE WELLBEING* SEBAGAI MEDIATOR ANTARA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagai syarat untuk menjadi sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana. Bukan merupakan tulisan orang lain maupun duplikasi dari pihak manapun, kecuali bagian sumber informasi yang sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiat atau tiruan dari karya lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 06 Maret 2024



NATASYA MANULANG

11200966

DUTA WACANA

HALAMAN MOTTO

“Janganlah takut, sebab Aku menyertai engkau, janganlah bimbang, sebab Aku ini Allahmu; Aku akan meneguhkan, bahkan akan menolong engkau; Aku akan memegang engkau dengan tangan kanan-Ku yang membawa kemenangan.”

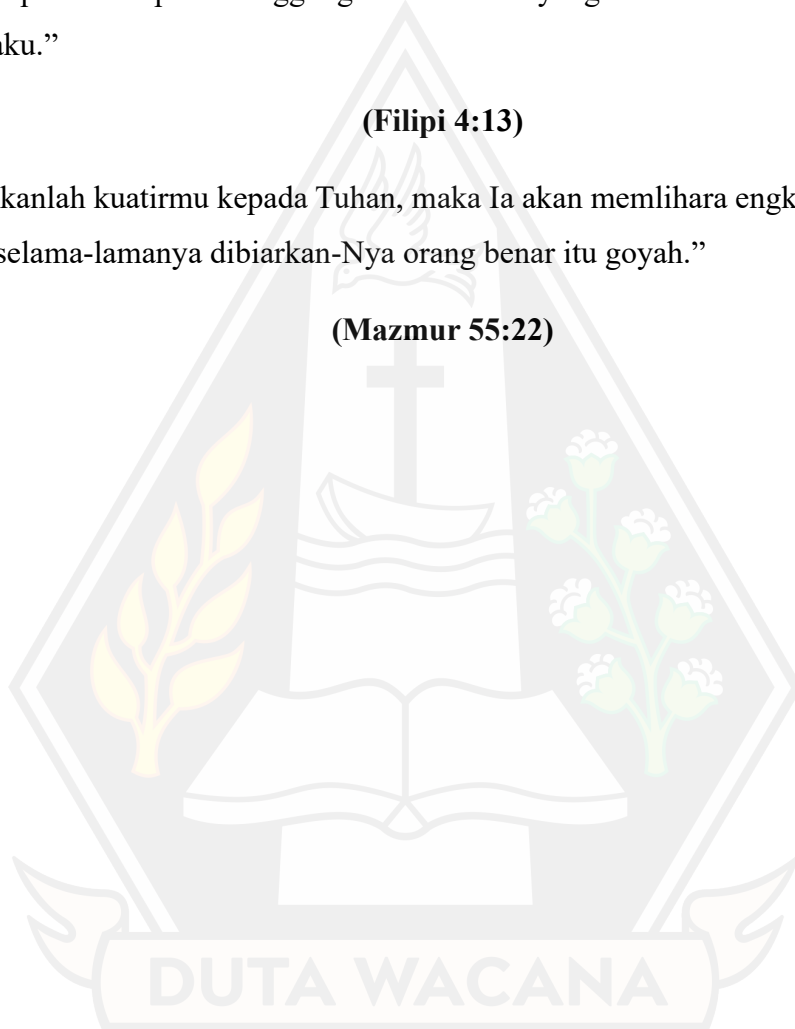
(Yesaya 41:10)

“Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku.”

(Filipi 4:13)

“Serahkanlah kuatirmu kepada Tuhan, maka Ia akan memelihara engkau! Tidak untuk selama-lamanya dibiarkan-Nya orang benar itu goyah.”

(Mazmur 55:22)



HALAMAN PERSEMBAHAN

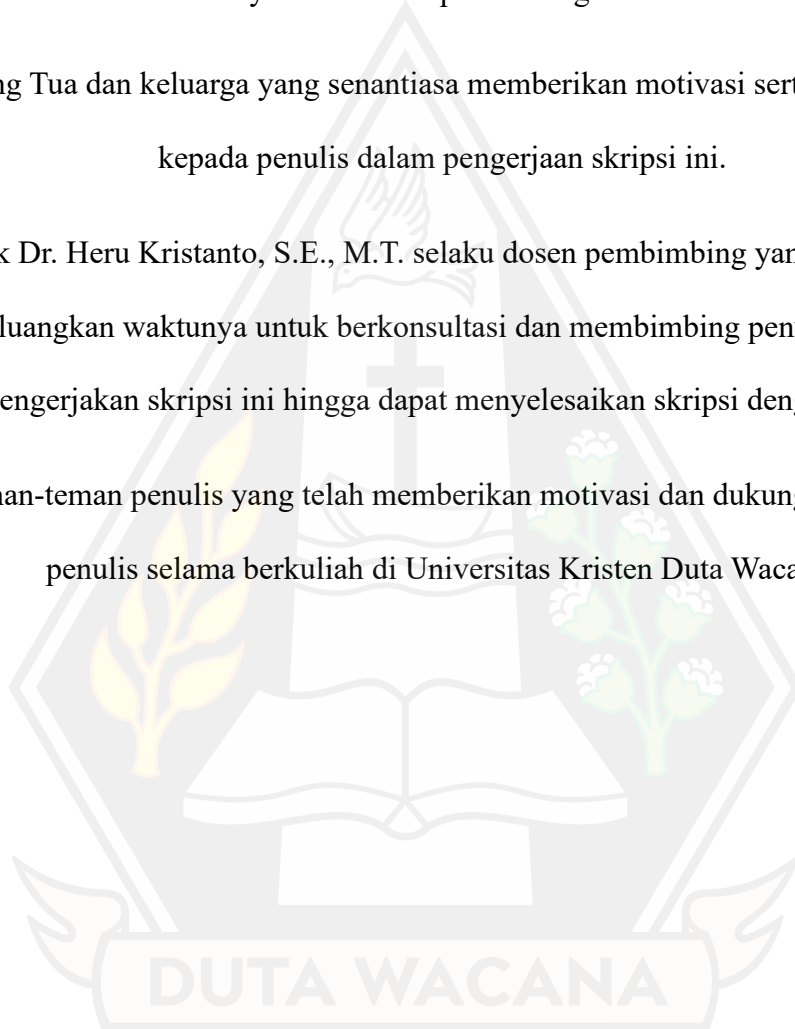
Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

Tuhan Yesus Kristus, karena atas berkat penyertaan dan Kasih-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Orang Tua dan keluarga yang senantiasa memberikan motivasi serta semangat kepada penulis dalam pengerjaan skripsi ini.

Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T. selaku dosen pembimbing yang senantiasa meluangkan waktunya untuk berkonsultasi dan membimbing penulis dalam mengerjakan skripsi ini hingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.

Teman-teman penulis yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis selama berkuliah di Universitas Kristen Duta Wacana.



KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat karunia-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul “Peran *Workplace Wellbeing* Sebagai Mediator Terhadap Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY”. Skripsi ini ditulis sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis pada Universitas Kristen Duta Wacana.

Selama penulisan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan dan bimbingan untuk menyelesaikan skripsi. Oleh karena itu, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu memberikan berkat melimpah pada hidup saya dan kekuatan untuk mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Papa, mama, dan adik saya yang telah membimbing, mendoakan, dan memberikan cinta dan kasih sayang yang tulus kepada saya, serta memberikan semangat dan bantuan materil untuk segala kebutuhan saya.
3. Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T., selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi.
4. IBU Dra. Agustini Dyah Respati, MBA, selaku dosen wali dari awal semester hingga akhir semester. Terimakasih banyak atas bimbingan yang telah diberikan selama ini.
5. Kepada Bapak/Ibu karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan dalam pengisian kuesioner.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Yogyakarta, Maret 2024



Natasya Manulang



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Pertanyaan Penelitian	6
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
1.6 Batasan Masalah.....	7
BAB II.....	8
LANDASAN TEORI.....	8
2.1 Grand Theory Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja 8	
2.1.1 Teori Pembelajaran Sosial.....	8
2.2 Grand Theory <i>Workplace Wellbeing</i> terhadap Kepuasan Kerja	9
2.2.1 Teori Pertukaran Sosial.....	9
2.3 Kepuasan Kerja	10
2.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.....	12
2.3.2 Teori Kepuasan Kerja	17

2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja.....	19
2.4 Kepemimpinan Transformasional	20
2.4.1 Ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional.....	22
2.5 Workplace Wellbeing.....	24
2.5.1 Aspek-aspek Workplace Wellbeing.....	25
2.5.2 Faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan di lingkungan kerja... 28	
2.6 Penelitian Terdahulu	30
2.7 Perumusan Hipotesis	31
2.7.1 Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja ... 31	
2.7.2 Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap <i>workplace wellbeing</i>	32
2.7.3 Pengaruh <i>workplace wellbeing</i> terhadap kepuasan kerja karyawan 32	
2.7.4 Peran <i>workplace wellbeing</i> sebagai mediator antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja karyawan	32
2.8 Kerangka Penelitian	33
2.9 Gambaran Umum Perusahaan	34
2.9.1 Stuktur Organisasi.....	35
2.9.2 Visi	36
2.9.3 Misi	36
2.9.4 Logo Dinas.....	37
BAB III	39
METODE PENELITIAN	39
3.1 Pendekatan penelitian.....	39
3.2 Tempat dan Waktu pelaksanaan.....	39
3.3 Sumber data	39
3.4 Teknik pengumpulan data.....	39
3.5 Populasi dan Sampel	40
3.6 Definisi Variabel Penelitian.....	41
3.6.1 Variabel Independen	41
3.6.2 Variabel Dependen	41
3.6.3 Variabel Mediasi	41
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	42
3.8 Teknik Analisis Data.....	44
3.8.1 Analisis Strctural Equation Modeling (SEM).....	44

3.8.2 Analisis Partial Least Square (PLS).....	44
3.9 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	45
3.9.1 Uji Validitas	45
3.10 Uji Reliabilitas.....	45
3.11 Analisa Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	45
3.12 Koefisien Jalur (<i>path Coefficient</i>)	46
BAB IV	47
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1 Pengumpulan Data	47
4.2 Profil Responden	47
4.3 Analisis Data dan Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	49
4.4 Uji Validitas Konvergen (<i>Outer Loading</i>).....	50
4.5 Uji Validitas Diskriminan (Cross Loading).....	52
4.6 Uji Reabilitas.....	53
4.7 Struktural Model (<i>Inner Model</i>).....	54
4.8 Koefisien Jalur (<i>Path Coeffisiens</i>).....	55
4.9 Pembahasan Hasil.....	57
4.9.1 Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja ...	57
4.9.2 Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap <i>workplace wellbeing</i>	58
4.9.3 Pengaruh <i>workplace wellbeing</i> terhadap kepuasan kerja	58
4.9.4 <i>Workplace Wellbeing</i> menjadi pemediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.....	59
BAB V.....	60
PENUTUP.....	60
5.1 Kesimpulan.....	60
5.2 Keterbatasan	61
5.3 Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN.....	66

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3. 1 Skala Likert.....	40
Tabel 3. 2 Definisi Operasional	42
Tabel 4. 1 Hasil Penyebaran Kuisisioner	47
Tabel 4. 2 Profil Responden.....	48
Tabel 4. 3 Nilai Average Variance Extracted (AVE).....	50
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas	51
Tabel 4. 5 Nilai Cross Loading.....	52
Tabel 4. 6 Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha.....	53
Tabel 4. 7 Nilai R-Square Coefficients	54
Tabel 4. 8 Koefisien Jalur	55



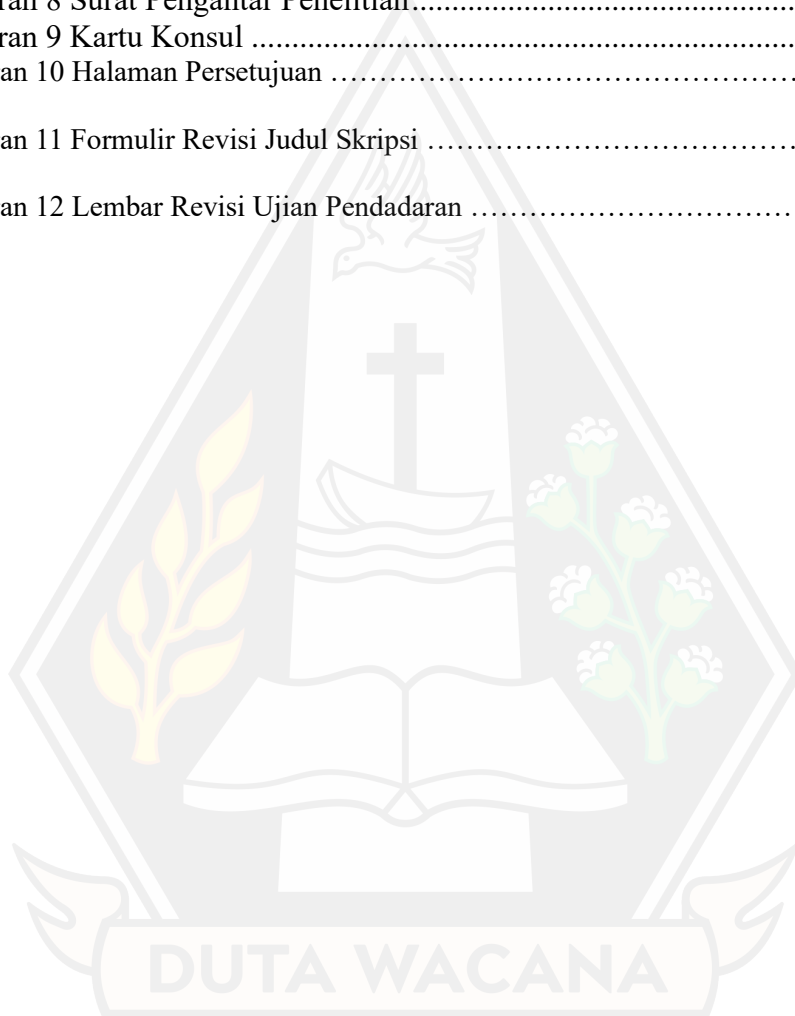
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	33
Gambar 2. 2 Struktur Organisasi.....	36
Gambar 2. 3 Logo DLHK DIY	37
Gambar 4. 1 Hasil Uji Outer Model.....	50
Gambar 4. 2 Hasil Uji Inner Model	54



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	66
Lampiran 2 Hasil Kuisisioner	72
Lampiran 3 Hasil Model Fit.....	80
Lampiran 4 Hasil <i>Construct Reliability</i> dan <i>Validity</i>	81
Lampiran 5 <i>Path Coefficients</i>	81
Lampiran 6 Hasil <i>Total Indirect Effect</i>	82
Lampiran 7 Hasil <i>Spesific Indirect Effect</i>	82
Lampiran 8 Surat Pengantar Penelitian.....	83
Lampiran 9 Kartu Konsul	84
Lampiran 10 Halaman Persetujuan	85
Lampiran 11 Formulir Revisi Judul Skripsi	86
Lampiran 12 Lembar Revisi Ujian Pendadaran	87



**PERAN *WORKPLACE WELLBEING* SEBAGAI MEDIATOR ANTARA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Natasya Manulang

11200966

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

natasyamanulang@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui peran *workplace wellbeing* sebagai mediator antara kepemimpinan kerja dan kepuasan kerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 85. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik random sampling. Dengan teknik analisis data menggunakan PLS-SEM dan *software* yang digunakan adalah SmartPLS 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *workplace wellbeing*, *workplace wellbeing* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan *workplace wellbeing* menjadi mediasi antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja dengan mediasi sebagian.

Kata Kunci: *Workplace Wellbeing, Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja*

**THE ROLE OF WORKPLACE WELLBEING AS A MEDIATOR
BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND EMPLOYEE
JOB SATISFACTION IN THE ENVIRONMENT AND FORESTRY OFFICE
OF THE SPECIAL REGION OF YOGYAKARTA**

Natasya Manulang

11200966

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

natasyamanulang@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to test and determine the role of workplace well-being as a mediator between work leadership and employee job satisfaction at the DIY Environment and Forestry Service. The data collection method used was a questionnaire with 85 respondents. The sampling technique used is the random sampling technique. With data analysis techniques using PLS-SEM the software used is SmartPLS 4. The results of this study indicate that transformational leadership has a positive effect on job satisfaction, transformational leadership has a positive effect on workplace wellbeing, workplace wellbeing affects job satisfaction, and workplace wellbeing mediates between transformational leadership and job satisfaction with partial mediation.

Keywords: *Workplace Wellbeing, Transformational Leadership and Job Satisfaction*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi dalam mencapai tujuan organisasinya akan memerlukan karyawan yang memiliki kemampuan atau skill dibidangnya, sehingga dalam melakukan perekrutan karyawan harus sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, agar karyawan mampu untuk melakukan pekerjaannya. Namun kini berbagai perusahaan yang menempatkan karyawannya kurang cocok dengan latar belakang pendidikan yang menyebabkan mereka kesulitan untuk melakukan pekerjaannya yang mengakibatkan adanya ketidakpuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja termasuk kondisi emosional dari karyawan terhadap pekerjaan menyenangkan atau tidak. Karyawan akan memiliki sikap yang positif ketika melaksanakan pekerjaan apabila terpuaskan pada pekerjaannya. Namun jika karyawannya justru tidak terpuaskan dengan pekerjaannya akan memperlihatkan sikap seperti menurunnya moral kerja serta akan mengakibatkan layanan organisasinya menjadi terganggu baik pada pihak internalnya bahkan eksternal. Dalam manajemen perusahaan, kepuasan karyawan merupakan masalah yang sangat menarik karena memiliki pengaruh yang besar bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya untuk suatu organisasi atau perusahaan. Suwanto (2011:263) mengatakan kepuasan kerja memunculkan rasa puas bagi karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja disini mengindikasikan peningkatan produktivitas, perbaikan perilaku serta sikap dari karyawannya.

Robin & Judge (2013) menerangkan kepuasan kerja sebagai perasaan yang tergolong positif dari evaluasi pada ciri suatu pekerjaan. Dimensi dari kepuasan kerja antara lain; pekerjaan, imbalan, peluang promosi, rekan kerja, supervisi, keadaan pekerjaan, dan keamanan pekerjaannya. Kepuasan kerja dilakukan pengukuran dari segi umum (*single global rating*) serta penjumlahan (*summation score*) dari berbagai unsur (Khalilzadeh, Chiappa & Borujeni, 2013). Adapun metode pengukurannya yang dapat dilakukan yakni *Minnesota Satisfacation Questionnaire* (MSQ), skala wajah (*face scale*), serta *job descriptivce index* (JDI). Sebagian besar pengukuran kepuasan kerja menerapkan *self report* serta mengacu pada skala multi-item.

Workplace Wellbeing adalah rasa sejahtera yang diperoleh karyawan pada umumnya (*Core Affect*) serta suatu nilai intrinsik serta ekstrinsik yang muncul pada pekerjaannya (*Work Value*) (Page, 2005). *Workplace Wellbeing* memunculkan pola pikir individu supaya mengoptimalkan prestasi kerjanya serta mewujudkan potensi dirinya. Hal tersebut membuat karyawan menjadi bahagia dan produktif karena dapat membuat karyawan memiliki kepuasan. Dalam hal ini perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan menjadi sebuah balas jasa terhadap sesuatu yang sudah dilakukan untuk perusahaan, sehingga karyawan merasakan kesejahteraannya terjamin oleh perusahaannya. Indonesia mempunyai hukum terkait kesejahteraan karyawan ditempat kerja sebagaimana pada UU RI No.13 Tahun 2003 berkaitan terhadap kesejahteraan pekerja, seperti ketenagakerjaan, jaminan sosial, perlindungan, upah, keamanan, serta kesehatan.

Adapun tiga faktor yang turut memberikan pengaruh pada *Workplace Wellbeing* seorang karyawan ketika melaksanakan pekerjaan antara lain 1.) tempat kerja, 2) stres kerja serta 3) sifat kepribadian (Danna, dan Griffn, 1999). Karyawan yang mengalami stres dapat memicu rendahnya *workplace wellbeing* pada karyawan di perusahaan. Stres kerja yang tidak ditangani dengan baik mempengaruhi kesejahteraan karyawan ditempat kerja sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap psikologis individu, kesehatan fisik, serta perusahaan menjadi menurun kualitasnya. Terpenuhinya *workplace wellbeing* membuat karyawannya merasakan kenyamanan ketika melaksanakan pekerjaan dan menjadikan lebih produktif serta bersemangat bekerja.

Seorang pemimpin mempunyai peranan yang penting sebagai penentu sebuah perusahaan ke depannya. Keberhasilan dan efektivitas kepemimpinan seorang pemimpin tercermin dari kemampuan perusahaan dalam melakukan penyelesaian tugas serta ketercapaian tujuannya. Beragam gaya kepemimpinan dari sosok pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta pencapaian tujuan dari perusahaan. Yukl (2010) menyatakan gaya kepemimpinan dikatakan efektif adalah ketika manajer menetapkan pedoman umum maupun tujuan untuk bawahannya, serta memberi otonomi pada penentuan cara bekerja serta kecepatan dalam bekerja. Bagi entitas usaha, seorang pemimpin perlu memberi dorongan serta motivasi kepada karyawannya supaya berprestasi, mendukung pengembangan kemampuannya, aspirasi karyawan, maupun membantu memenuhi kebutuhan kerja karyawan akan memberikan pengalaman yang berharga bagi karyawan dalam bekerja diperusahaan tersebut.

Gaya kepemimpinan yang digunakan memiliki karakteristik yang menyerupai pendekatan kepemimpinan transformasional. Pendekatan ini berkaitan dengan komitmen terhadap pekerjaan yang pada akhirnya akan membawa rasa puas saat melaksanakan kerja. Berdasarkan penelitian Agustian (2012) 80% lebih pekerja meninggalkan perusahaan sebab dipengaruhi masalah terkait manajemen yang kurang baik ataupun budaya entitas usaha cenderung negatif, dan di dalamnya peranan manajer ketika menerapkan standar serta nilai perilaku kerja karyawan, maupun etika. Kemampuan kepemimpinan di sebuah entitas usaha menjadi faktor kunci untuk memunculkan etos kerja. Robbins (2006) mengungkapkan gaya kepemimpinan transformasional adalah pendekatan bagi pemimpin untuk memberikan inspirasi karyawannya dengan melebihi kepentingan pribadinya serta menciptakan efek yang signifikan serta luar biasa. Sedangkan Gibson *et.al* (1996), gaya kepemimpinan transformasional mengacu dengan kemampuan sosok pemimpin untuk menginspirasi serta memotivasi kepada bawahannya agar merealisasikan hasil yang optimal.

Ordway Teod dengan karyanya “The Art Of Leadership” (1935), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional melibatkan pengaruh terhadap individu untuk bekerja sama menuju pencapaian tujuan yang diinginkan. Seorang pemimpin dianggap sebagai pemimpin transformasional berdasarkan ukuran dampak kepemimpinannya terhadap bawahannya. Upaya untuk mempengaruhi bawahan meliputi meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya hasil kerja, mendorong karyawan fokus pada kepentingan organisasinya dibanding kepentingan perseorangan, dan merangsang keperluan

bawahannya di level berikutnya. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional diyakini dapat menciptakan suasana yang dipenuhi kepercayaan, penghargaan, loyalitas, dan penghormatan dari karyawan terhadap pemimpin.

1.2 Perumusan Masalah

Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY sebagai asosiasi dari Badan Lingkungan Hidup dan Dinas Kehutanan dan Perkebunan DIY. Sebagai instansi pemerintahan, tentunya mereka perlu meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Berdasarkan pengamatan penulis selama melakukan penelitian, terdapat faktor yang mempengaruhi kepuasan yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja. Salah satunya adalah ketidaksesuaian antara pekerjaan atau posisi yang diemban oleh karyawan dengan latar belakang pendidikan terakhir karyawan. Selain itu, besarnya upah yang diterima oleh karyawan terkadang tidak sebanding dengan tugas pekerjaan yang diberikan. Berdasarkan kuesioner yang dibagikan oleh peneliti, beberapa karyawan merasa tidak memiliki kepuasan dikarenakan pemimpin yang tidak memberikan dukungan dan bimbingan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dampak dari adanya ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan berdasarkan penelitian yang dilakukan adalah beberapa karyawan yang mengambil jam makan siang dan istirahat terlalu lama melampaui ketentuan yang berlaku untuk menghindari pekerjaan tambahan.

1.3 Pertanyaan Penelitian

- 1.3.1 Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh pada kepuasan kerja?
- 1.3.2 Apakah kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap *workplace wellbeing*?
- 1.3.3 Apakah *workplace wellbeing* mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja?
- 1.3.4 Bagaimana peran *workplace wellbeing* dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja?

1.4 Tujuan Penelitian

Pada penelitian yang dilaksanakan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY, penulis ingin mengetahui apakah *workplace wellbeing* mampu berperan sebagai mediator antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja karyawan.

Tujuan dilaksanakan penelitian antara lain guna:

- 1.4.1 Mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional pada kepuasan karyawan.
- 1.4.2 Mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional pada *workplace wellbeing*.
- 1.4.3 Mengetahui pengaruh *Workplace Well-being* pada kepuasan kerja karyawan
- 1.4.4 Mengetahui peran *Workplace Well-being* sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan manfaat untuk perusahaan maupun peneliti meliputi:

1. Perusahaan

Temuan penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan serta penciptaan suasana lingkungan kerja secara kondusif bagi karyawan serta mampu meningkatkan kesadaran perusahaan guna dapat memantau tingkat *workplace wellbeing* bagi karyawannya sehingga dapat muncul iklim yang positif bagi karyawan.

2. Peneliti

Temuan penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam pembelajaran untuk menghadapi tantangan industri serta memberikan kesejahteraan di tempat kerja.

1.6 Batasan Masalah

Batasan permasalahan yang diajukan pada penelitian ini yakni:

1. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY.
2. Responden adalah seluruh karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY.
3. Variabel yang dikaji mencakup kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan *workplace wellbeing* sebagai pemediasi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Mengacu perolehan uji statistik dan pembahasan disimpulkan sesuai perhitungan dengan menggunakan SmartPLS 4 antara lain:

1. Kepemimpinan transformasional memberi pengaruh pada kepuasan kerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY secara positif. Hal ini disebabkan karena pemimpin DLHK DIY menerapkan kepemimpinan transformasional dengan baik.
2. Kepemimpinan transformasional memberi pengaruh pada *workplace wellbeing* di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY secara positif. Hal ini disebabkan karena pemimpin DLHK DIY memperhatikan kesejahteraan karyawan ditempat kerja dengan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk karyawan.
3. *Workplace wellbeing* memberi pengaruh pada kepuasan kerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY secara positif. Hal ini disebabkan karena DLHK DIY memiliki lingkungan kerja yang baik dan fasilitas yang memudahkan karyawan dalam bekerja.
4. *Workplace wellbeing* menjadi pemediasi antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja dengan mediasi sebagian.

5.2 Keterbatasan

Penelitian yang dilaksanakan memiliki tujuan guna mengetahui peran *workplace wellbeing* sebagai mediator dari kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawannya di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY. Pada penelitian ini peneliti memiliki keterbatasan, yaitu:

1. Total kuesioner yang didistribusikan yakni 100 kuesioner namun hanya 85 karyawan yang mengisi. Hal ini dikarenakan kesibukan atas tugas yang ada pada setiap karyawan sehingga tidak semua kuesioner yang dibagikan dapat diisi.

5.3 Saran

Adapun saran yang diberikan untuk perbaikan riset ini antara lain:

1. Organisasi perlu menjamin bahwa karyawan merasa puas dan sehat di tempat kerja, karena kepuasan dan kesejahteraan karyawan memiliki dampak positif pada kinerja mereka.
2. Diharapkan bahwa Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY terus mempertahankan pemimpin yang menerapkan sikap kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.
3. Penelitian berikutnya dapat dilakukan pada objek yang berbeda dan memperluas variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1963). Toward an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal And, Social Psychology*, 67(5), 422–436.
- Adiwantari, S. A., Bagia, I. W., & Suci, N. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*. Volume 5 (2).
- Agustian. (2012, Maret). Employee Engagement Dalam budaya Perusahaan. Diunduh dari <http://aryginanjaresq.wordpress.com>
- Andora, D. (2019). *Pentingnya Kepuasan Kerja Dalam Organisasi*. Universitas Negeri Padang. <https://doi.org/10.31227/osf.io/yndk2>
- Anggraeni, Y., & Santosa, T. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*. Volume 5 (2)
- Bandura, A. 1977. *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- Ritzer, George., Smart, Barry. 2011. *Handbook Teori Sosial*. Bandung: Nusa Media
- Bass, B.M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18 (3), 19-31.
- Bye, L., Muller, F., & Oprescu, F. (2020). The impact of social capital on student wellbeing and university life satisfaction: a semester-long repeated measures study. *Higher Education Research & Development*, 39(5), 898–912. <https://doi.org/10.1080/07294360.2019.1705253>

- Danna, Karen. & Griffin, Ricky. W. (1999), Health and wellbeing in the workplace: A review and synthesis of Literature, *Journal of management*.
- Dewi, S.K. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi Pada PT. KPM. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Volume 7 (2).
- Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195–212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>
- Suriagiri, H. (2020). *Kepemimpinan Transformasional*. CV. Radja Publika. Kota Lhokseumawe.
- Ghozali. dan Latan. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson, James I, John M. Ivancevich, James H, Donnelly, Jr. 1996. *Organizations*. Boston: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Hudin, Akhmad dan Budiani. (2021). Hubungan antara Workplace Wellbeing dengan Kinerja Karyawan pada PT. X Sidoarjo. *Jurnal Penelitian Psikologi*, Volume 8 (4), halaman 4.
- Khalilzadeh, J., Chiappa, G. Del, & Borujeni, H. Z. (2013). Methodological approaches to job satisfaction measurement in hospitality firms. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(6), 865–882. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-05-2012-0067>.
- King Jr, W. C., Lahiff, J. M., & Hatfield, J. D. (2009). A discrepancy theory of the relationship between communication and job satisfaction This study found

moderate differences in correlations between communication and job satisfaction using a discrepancy framework when high, as opposed to low, valence rewa. *Communication Research Reports*,5(1), 37–41.
<https://doi.org/10.1080/08824098809359798>

Kukiqi, E. (2017). Environmental Conditions and Work Satisfaction in Institutions in the Republic of Kosovo. *International Journal of Education and Research*, Vol. 5 (7): 187-192. <http://www.ijern.com/journal/2017/July-2017/13.pdf>

Lin, W. R., Chen, H. M., & Wang, Y. C. (2019). Work family conflict and psychological well-being of tour leaders: the moderating effect of leisure coping styles. *Leisure Sciences*, 44(7), 786-807.
<https://doi.org/10.1080/01490400.2019.1671253>

Locke, E. A. (1969). What is Job Satisfaction? *Organizational Behavior And Human Performance*, 336, 309–336.

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Alih Bahasa: Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th. Arie P, dan Winong Rosari. Yogyakarta: Andi Offset.

May, D.R., Gilson, R.L. & Harter, L.M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77: 11-37. <https://sci-hub.tw/https://doi.org/10.1348/096317904322915892>

Page, K. (2005). *Subjective Wellbeing in the Workplace*. Melbourne: Deakin University

Robbins, S.P. (2006). *Perilaku organisasi edisi kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks

- Sari, K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi di Perusahaan Daerah Pasar Kota Denpasar). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Volume 6 (1).
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suwatno, H., & Donni, J. P. (2011), *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Tasema, K.J. (2018). Hubungan Antara Psychological Wellbeing dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan di Kantor X. *Jurnal Maneksi*. Volume 7 (1).
- Theo Theobald, C. C. (2012). *The important of wellbeing in the workplace*. Palgrave Macmillan.
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi*. Volume 6 (2), 81-95.
- Yulk, G. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima: PT. Indeks.
- Yuniarti, A. (2016). Pengaruh Modal Psikologis dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Workplace Wellbeing. *Journal of psychology*. Volume 4 (2).