

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PT. JAGA AMAN SARANA,
KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

FELESIA MICHA

11201013

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2024

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PT. JAGA AMAN SARANA,
KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

FELESIA MICHA

11201013

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:

Felesia Micha

11201003

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 : Felesia Micha
NIM : 11201003
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:

“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PT. JAGA AMAN SARANA, KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI”

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 : 28 Juni 2024

Yang menyatakan



(Felesia Micha)
NIM.11201003

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja PT. Jaga Aman Sarana, Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

FELESIA MICHA

11201003

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal:

25 JUNI 2024

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. **Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si** :

(Ketua Tim Penguji)

2. **Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D.** :

(Dosen Penguji)

3. **Dr. Heru Kristanto, S.E, M.T.** :

(Dosen Pembimbing)

Yogyakarta, 27 Juni 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 yang berjudul: **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja PT. Jaga Aman Sarana, Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi**

Adalah murni hasil karya dari penulis dan bukanlah Salinan ataupun duplikasi dari karya orang lain di Perguruan Tinggi atau Lembaga manapun. Apa yang saya kerjakan ini adalah untuk memenuhi persyaratan guna mendapatkan gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

Jika pada saat yang akan datang ditemukan bahwa skripsi ini merupakan salinan atau plagiat dari karya orang lain, maka penulis siap menerima konsekuensi apapun yang diberikan oleh pihak Universitas.

Yogyakarta, 4 Juni 2024



Felesia Micha

DUTA WACANA

HALAMAN MOTTO

“Melangkah saja, jangan takut, Tuhan pasti menyertaimu sampai garis akhir.”

“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

“Berdoalah dalam segala situasi, sebab di dalam Doa besar kuasanya.”

“Jangan takut untuk menjadi kudus! Milikilah keberanian dan kerendahan hati untuk menunjukkan kepada dunia tekad untuk menjadi kudus, karena kebebasan sejati yang penuh lahir dari kekudusan.” – Paus Yohanes Paulus II

“Selama kamu berjalan Bersama Tuhan, usahamu tidak akan sia-sia”

“Ingatlah, tidak ada senjata yang lebih baik daripada Salib.” – St. Theresia dari Avila

HALAMAN PERSEMBAHAN

Halaman ini merupakan ungkapan rasa syukur dan terimakasih penulis kepada semua orang yang telah terlibat secara langsung ataupun tidak langsung terhadap terselesainya penulisan tugas akhir ini serta selama penulis menempuh pendidikan di Program Studi Manajemen, Fakultas Binis, Universitas Kristen Duta Wacana.

- Puji syukur kepada Allah Tritunggal Mahakudus: Bapa, Putera dan Roh Kudus, atas segala kemurahan dan penyenggaraan ilahi dan juga kepada Perawan Maria tidak bercela, skripsi ini boleh terselesaikan pada waktu dan seturut rancangan Tuhan.
- Kepada Orang tua tercinta, Bapak Karsianus Kalucing dan Ibu Evipania Arista Lenso. Terimakasih sudah bersabar menunggu penulis menyelesaikan pendidikannya sampai saat ini. Terimakasih atas doa, waktu, tenaga, materi, dan kesabarannya menunggu penulis menyelesaikan tugas akhir. Terimakasih karena sudah memenuhi kebutuhan penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Kristen Duta Wacana. Terimakasih kepada adik-adik tercinta Nando, Chella, Merry karena sudah membantu penulis ketika penulis sedang jenuh dalam pengerjaan mereka yang membantu untuk menghibur.
- Kepada Dosen Pembimbing, Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E, M.T. Selaku dosen pembimbing selalu memberikan waktu, tenaga, pikiran dalam membantu dan mengarahkan penulis dalam pembuatan tugas akhir hingga akhirnya dapat diselesaikan dengan baik
- Terima kasih kepada seluruh dosen Fakultas Bisnis di UKDW yang pernah mengajar maupun tidak atas bimbingan, ilmu dan wawasan yang Bapak/Ibu telah berikan kepada penulis selama penulis menempuh pendidikan.
- Terima kasih sebesar-besarnya kepada seluruh karyawan PT. Jaga Aman Sarana yang telah meluangkan waktunya dan bersedia mengisi kuisioner sebagai responden sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

- Terima kasih juga kepada teman-teman seperjuangan dalam pengerjaan tugas akhir demi mendapatkan gelar S.M, Tata, Rohyani, Kania, Dania, Kristina, Kristin, Melly, Frisyely, Jessica, Lisa yang sudah menemani penulis selama berproses dalam pengerjaan tugas akhir ini dan berkembang di perkuliahan. Terima kasih kepada Vienda, Ella, Triana, Adila, Nata, Clarisa, Jesse walau jarak memisahkan tapi tetap menjadi tempat cerita paling aman dan nyaman untuk mengeluarkan keluh kesah selama perkuliahan berlangsung. Terima kasih kepada Helena Yovita yang sudah menemani penulis selama awal di Jogja.
- Terima kasih juga kepada saudara Richard Sina karena sudah menemani penulis dari awal pembuatan tugas akhir ini hingga selesai, sudah sabar mendengar keluh kesah penulis, dan selalu menemani penulis dalam suka maupun duka setiap prosesnya.
- Dan terakhir, untuk diri sendiri, terima kasih kepada diri sendiri yang sudah kuat dan sampai titik berhasil menyelesaikan tugas akhir ini dengan berbagai lika-liku perjuangannya, terima kasih sudah mau sabar dan selalu berpegang dalam Tuhan dalam setiap prosesnya, terima kasih atas diri ini yang selalu kuat, kamu hebat, kamu sudah berhasil mewujudkan satu keinginanmu, kamu sudah mewujudkan satu cita-cita orang tuamu, kamu sudah membanggakan keluargamu, setelah ini kamu bisa mewujudkan impian dan cita-citamu yang lain, terima kasih Micha.

KATA PENGANTAR

Puji serta syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat juga kasih karunia-Nya penulis mampu menyusun serta menuntaskan skripsi ini, dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasional Terhadap PT. Jaga Aman Sarana, Kepuasan Kerja Sebagai Pemediiasi”**, yang penulis susun sebagai persyaratan demi mendapatkan gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

Selama proses penyusunan skripsi ini tentunya tak bisa dilepaskan dari peran dan dukungan berbagai pihak-pihak yang sudah terlibat dalam membantu melancarkan dalam penulisan skripsi ini. Karena itu, penulis ingin berterimakasih pada:

- Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E, M.T. Selaku dosen pembimbing penulis yang senantiasa memberikan waktu, arahan, serta masukan-masukan yang menjadi poin penting bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
- Orangtua dan keluarga yang selalu mendukung dari jauh.
- Para responden dari PT. Jaga Aman Sarana yang bersedia membantu penulis dan terlibat menjadi sampel sehingga penulis memperoleh data dan dapat mengerjakan tugas akhir ini hingga selesai.
- Seluruh tenaga pengajar dan staff akademik Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana atas segala materi, ilmu, serta bantuan yang telah dibagikan pada penulis selama menempuh Pendidikan di Fakultas ini.
- Semua teman-teman yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung mendukung penulis dalam untuk menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	1
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Bagi Perusahaan	6
1.4.2 Manfaat Peneliti	6
1.4.3 Manfaat Akademis.....	6
1.5 Batasan Masalah.....	7
BAB II KAJIAN LITERATUR	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.2. Indikator Pembentuk Kinerja Karyawan	9
2.1.2 Kepemimpinan Transformasional.....	10
2.1.2.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional.....	11
2.1.2.2. Indikator yang Membentuk Kepemimpinan Transformasional.....	12
2.1.3 Budaya Organisasi.....	12
2.1.3.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	13
2.1.3.2. Indikator yang Membentuk Budaya Organisasi	14
2.1.4 Kepuasan Kerja	14
2.1.4.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	16
2.1.4.2. Indikator yang Membentuk Kepuasan Kerja.....	16
2.2 Penelitian Terdahulu.....	17
2.3 Perumusan Hipotesis	19
2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja Karyawan	19
2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasional pada Kinerja Karyawan ..	21
2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja pada Kinerja Karyawan	22

2.3.4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional pada Kepuasan Kerja	23
2.3.5 Pengaruh Budaya Organisasional pada Kepuasan Kerja.....	24
2.3.6 Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja pada Kinerja Karyawan	25
2.4 Kerangka berpikir	26
2.5 Profil Perusahaan.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
3.1 Sumber dan Jenis Penelitian.....	28
3.1.1 Sumber Data.....	28
3.1.2 Jenis Data Penelitian.....	28
3.2 Populasi dan Sampel.....	28
3.2.1 Populasi	28
3.2.2 Sampel	29
3.3 Metode Pengambilan Sampel.....	29
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	29
3.5 Alat Pengumpulan Data	30
3.6 Analisis Data	31
3.6.1 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	31
3.6.2 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	31
3.7 Uji Hipotesis	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
4.1 Gambaran Umum	34
4.2 Profil Responden	34
4.3 Uji Instrumen	36
4.3.1 Uji Validitas	36
4.3.2 Uji Reliabilitas	38
4.4 Statistik Deskriptif.....	38
4.4.1 Analisis Statistik Deskriptif Variabel.....	38
4.5 Pengujian Hipotesis	41
4.4.1 Uji Inner Model (Uji Kelayakan Model).....	41
4.4.2 Pengujian Hipotesis Secara Langsung.....	43
4.4.3 Pengujian Hipotesis Secara Tidak Langsung.....	46
4.6 Pembahasan.....	47
4.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja Karyawan	47
4.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan.....	49
4.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja pada Kinerja Karyawan	50
4.6.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional pada Kepuasan Kerja	50
4.6.5 Pengaruh Budaya Organisasi pada Kepuasan Kerja	52
4.6.6 Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	52
4.6.7 Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.....	53
BAB V PENUTUP.....	55
5.1 Kesimpulan	55
5.2 Implikasi Manajerial.....	56
5.3 Keterbatasan dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya.....	57

DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN	62
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	62



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu	17
Tabel 3.1 Indikator penelitian	29
Tabel 3.2 Skala Likert	31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	35
Tabel 4.2 Indikator validitas (Outer loadings) dan Convergent Validity (AVE) ..	36
Tabel 4.3 Heterotrait Monotrait (HTMT)	38
Tabel 4.4 Construk Reliability (Cronbach's Alpha dan Composite Reliability) ...	38
Tabel 4.5 Batasan Kriteria Interval	39
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel	39
Tabel 4.7 Koefisien Determinasi (R^2)	41
Tabel 4.8 Effect Size nilai f^2	42
Tabel 4.9 Uji Hipotesis pengaruh langsung model Penelitian	44



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	27
Gambar 4.1 Bootstraping.....	43



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.....	59
Lampiran 2.....	63
Lampiran 3.....	75
Lampiran 4.....	79



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PT. JAGA AMAN SARANA,
KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI**

FELESIA MICHA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

Email: felesiamicha866@gmail.com

ABSTRAK

Dalam penelitian ini akan menguji pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi pada kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Dalam penelitian ini mendistribusikan sebanyak 110 responden pada karyawan PT Jaga Aman Sarana dengan dianalisis menggunakan SEM-PLS. Penelitian ini memberikan hasil bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasional pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat berkontribusi pada pimpinan manajer PT Jaga Aman Sarana dan pelaku bisnis lainnya.

Kata kunci: Kepemimpinan transformasional, budaya organisasional, kinerja karyawan

***THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND
ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE PERFORMANCE OF PT. JAGA
AMAN SARANA, JOB SATISFACTION AS A MEDIATOR***

FELESIA MICHA

***MANAGEMENT STUDY PROGRAM FACULTY OF
BUSINESS DUTA WACANA CHRISTIAN UNIVERSITY***

E-mail: felesiamicha866@gmail.com

ABSTRACT

This study will test the influence of transformational leadership and organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction. In this study, 110 respondents were distributed to employees of PT Jaga Aman Sarana and analyzed using SEM-PLS. This study provides results that transformational leadership and organizational culture have an effect on employee performance. Job satisfaction has an effect on employee performance. Job satisfaction mediates the relationship between transformational leadership and organizational culture on employee performance. The results of this study can also contribute to the leadership of PT Jaga Aman Sarana managers and other business actors.

Keywords: Transformational leadership, organizational culture, employee performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan dikatakan berkinerja baik apabila perusahaan menerapkan konsep Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik. SDM berperan sangat penting sebab bisa menjadi salah satu aspek yang paling berperan untuk meningkatkan kinerja perusahaan supaya bisa mencapai tujuan yang sudah ditentukan (Purnomo et al., 2020). Jika tidak mempelajari dan menerapkan sumber daya manusia di perusahaan maka perusahaan tidak dapat memikirkan strategi transformasional dan keberlanjutan jangka panjangnya bagi perusahaan tersebut. Hal ini terkonfirmasi juga dari penelitian yang dilakukan oleh Wardani & Eliyana (2020) menyebutkan bahwasanya SDM berperan penting dalam penerapan strategi transformatif yang efektif agar dapat mengamankan keberlanjutan jangka panjang perusahaan.

Selain mempelajari konsep sumber daya manusia yang baik, kinerja merupakan hasil akhir dari adanya konsep sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi profitabilitas organisasi. Hasil ini terkonfirmasi melalui riset Purnomo et al., (2020) menyebutkan bahwasanya Kinerja karyawan bisa dijelaskan sebagai produktivitas yang mencakup kualitas, jumlah, dan sumbangan dari pekerjaan yang dilakukan. Dengan tingkat produktivitas yang tinggi, performa organisasi secara keseluruhan akan mencapai level yang tinggi juga. Ini akan memengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan berimbas pada profitabilitas perusahaan.

Kepemimpinan adalah satu di antara sejumlah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Dibutuhkan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk mewujudkan lingkungan kerja yang positif serta meningkatkan kinerja pegawai supaya bisa meningkatkan produktivitas. Produktivitas pegawai sangat bergantung pada kemampuan seorang pemimpin dalam membuat keputusan, memberi arahan, dan mengawasi pegawainya. Itulah sebabnya, peran gaya kepemimpinan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Hendra & Edward, 2021). Berdasarkan I & Efendi (2019) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan yaitu kemampuan dalam memberi pengaruh secara konstruktif terhadap orang lain ataupun lingkungan sekitarnya agar melaksanakan upaya kolaboratif demi tercapainya tujuan yang sudah direncanakan.

Ketika seorang pemimpin bisa menerapkan transformasional gaya kepemimpinan melalui keterampilan komunikasi yang baik dengan karyawan baik secara individu maupun berkaitan dengan pekerjaan akan menimbulkan kepuasan berkomunikasi di benak karyawan untuk menumbuhkan kenyamanan dan rasa hormat dari karyawan itu sendiri melaksanakan kinerjanya yang akan mempengaruhi pemenuhannya target perusahaan (Wardani & Eliyana, 2020). Kepemimpinan diperlukan dalam upaya memperbaiki kinerja perusahaan dan kemampuan berkompetisi dengan berkelanjutan. Kepemimpinan adalah usaha seseorang mampu menjadi pemimpin dengan terus berupaya memengaruhi para pengikutnya agar mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan. (Paais & Pattiruhu, 2020).

Menurut Paais & Pattiruhu (2020) menyebutkan bahwa jenis kepemimpinan yang sesuai untuk bawahan dapat memiliki dampak besar terhadap kinerja mereka,

seperti meningkatkan kepuasan karyawan sehingga mereka bisa melaksanakan pekerjaannya secara lebih efektif serta merasa terlindungi. Faktor lain yang terus berkembang di dalam perusahaan adalah budaya organisasi (Paais & Pattiruhu, 2020). Selain itu yang dapat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan pada perusahaan yaitu budaya organisasi (Hendra & Edward, 2021). Hal ini dikarenakan perusahaan dapat menerapkan kebijakan SDM yang berfokus pada komitmen demi tercapainya target perusahaan serta menciptakan karya dengan kualitas yang tinggi. Namun disini sangatlah bergantung pada gaya kepemimpinannya.

Menurut Purnomo et al., (2020) menyebutkan bahwa pemimpin perlu memperhatikan gaya kepemimpinan mereka saat memandu dan memengaruhi aktivitas bawahan serta menyelaraskan tujuan bawahan dengan tujuan organisasi untuk mencapai kesuksesan bersama. Menurut Paais & Pattiruhu (2020) menyebutkan bahwa budaya organisasi mencakup kebiasaan yang diberlakukan di dalam sebuah perusahaan. Pola dan tradisi yang berbeda-beda ditemukan di setiap perusahaan. Di dalam budaya organisasi terdapat keyakinan serta asumsi yang membentuk pandangan karyawan terhadap organisasi, serta digunakan untuk menghadapi tantangan eksternal dan memperkuat hubungan internal. (Paais & Pattiruhu, 2020).

Namun budaya organisasi tidak dapat dipisahkan melainkan budaya organisasi dan kepemimpinan saling terkait dan menunjukkan hubungan yang terjadi antara keduanya dalam konteks siklus kehidupan organisasi. Budaya organisasi meliputi sejumlah nilai yang ditanamkan dalam sebuah organisasi serta berfungsi untuk memandu perilaku dari para anggotanya (Wardani & Eliyana, 2020). Budaya perusahaan akan mempengaruhi cara karyawan menyelesaikan

pekerjaan dan berinteraksi di dalam lingkungan kerja..

Dengan adanya penerapan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi maka akan berdampak juga pada kepuasan kerja. Kepuasan pada dasarnya adalah respons emosional yang dirasakan oleh pekerja selama bekerja di suatu organisasi. Tingkat kepuasan kerja dapat bervariasi secara signifikan tergantung pada situasi individual karyawan, karena masing-masing mempunyai kriteria yang tidak sama pada tingkat kepuasan kerja mereka (Purnomo et al., 2020). Kepuasan kerja karyawan diketahui merupakan hal yang sangat penting agar seorang pegawai dapat mengeluarkan kemampuannya pekerjaannya secara maksimal. Kepuasan kerja juga diperhatikan sebagai perasaan yang menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi yang berhasil dalam memenuhi berbagai nilai penting dari pekerjaan mereka, dan kepuasan pekerjaan adalah suatu sikap atau tanggapan emosional terhadap berbagai hal pada aspek pekerjaan.

Dalam penelitian ini, akan menggunakan objek penelitian PT Jaga Aman Sarana yang mana perusahaan ini memiliki kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya dan para karyawannya. Sejak pemimpinnya menerapkan kepemimpinan transformasional dan pimpinannya memberikan budaya organisasi yang sesuai dengan karyawannya, kinerja dan kepuasan karyawannya pun meningkat. PT Jaga Aman Sarana pertama kali didirikan di tahun 1992 di Pontianak. PT Jaga Aman Sarana ini merupakan perusahaan penyewaan alat berat. Di tahun 2005, PT Jaga Aman Sarana memiliki kesempatan untuk memperluas menjadi perusahaan kontraktor untuk membuka lokasi penambangan bauksit di Kalimantan Barat. PT Jaga Aman Sarana ini menambah ekspansi ke PT Jaga Aman Sejahtera, dengan fokus pada pembukaan

lokasi penggalian pertambangan nikel.

PT Jaya Aman Sarana ini memiliki unit populasi, yaitu excavator breaker sebanyak 7 unit, dozer sebanyak 13 unit, compactor sebanyak 10 unit, motor grader 6 roda, excavator 30T sebanyak 22 unit, excavator 20T sebanyak 91 unit, dan dump truck sebanyak 150 unit.

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh pada kinerja karyawan PT Jaga Aman Sarana?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT Jaga Aman Sarana?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT Jaga Aman Sarana?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan PT Jaga Aman Sarana?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan PT Jaga Aman Sarana?
6. Apakah peran kepuasan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional, dan kinerja karyawan PT Jaga Aman Sarana?
7. Apakah peran kepuasan kerja memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan PT Jaga Aman Sarana?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan PT Jaga Aman Sarana.

2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan PT Jaga Aman Sarana.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional pada kepuasan karyawan PT Jaga Aman Sarana.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi pada kepuasan karyawan PT Jaga Aman Sarana
5. Untuk mengetahui pengaruh mediasi kepuasan karyawan antara hubungan kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan PT Jaga Aman Sarana.
6. Untuk mengetahui pengaruh mediasi kepuasan karyawan antara budaya organisasi pada kinerja karyawan PT Jaga Aman Sarana

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Perusahaan

Manfaat yang diharapkan membantu organisasi atau perusahaan menyadari pentingnya system kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi untuk menciptakan kepuasan karyawan juga kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Peneliti

Manfaat yang harapannya bisa didapat dari penelitian ini adalah membantu perusahaan untuk berkontribusi dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan studi kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi dengan mengungkapkan hubungan di natyara keduanya untuk meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja karyawan.

1.4.3 Manfaat Akademis

Harapannya penelitian ini bermanfaat untuk dijadikan referensi dan pengembangan ilmu terkait gaya kepemimpinan transformasional serta budaya

organisasi terhadap kepuasan kerja juga kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Dalam perumusan kali ini, penulis menyimpulkan batasan masalah dalam bentuk kriteria yakni:

1. Lokasi penelitian dilaksanakan di PT Jaga Aman Sarana, Pontianak, Kalimantan Barat
2. Variabel Independen yang diteliti adalah kepemimpinan organisasional dan budaya organisasi, sedangkan variabel mediasinya yakni kepuasan kerja, serta variabel dependennya adalah kinerja karyawan
3. Waktu pelaksanaan penelitian adalah sejak bulan April hingga Mei 2024
4. Pengumpulan data dilakukan oleh penulis pada karyawan PT Jaga Aman Sarana
5. Penelitian ini memakai metode kuantitatif melalui penyebaran angket pada responden
6. Data yang didapatkan kemudian dianalisis dengan SEM-PLS
7. Metode pengumpulan datanya menggunakan kuesioner

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mencari tahu hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja pada kinerja karyawan. Penelitian dilakukan dengan menerapkan metode kuantitatif dengan meneliti sebanyak 110 responden sebagai sampel, Dengan menggunakan teknik pengumpulan datanya dengan menyebarkan kuesioner melalui *google form*. Selanjutnya data yang telah didapatkan dianalisis memakai *software* SmartPLS versi 4.0.9.5. Di bawah ini adalah kesimpulan yang bisa diberikan dalam penelitian ini:

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini menyebarkan kuesioner menggunakan *google forms* yang mana total responden yang sesuai dengan kriteria agar bisa dilakukan analisis adalah 110 responden dengan didominasi berjenis kelamin pria sebanyak 101 responden, dengan berusia mayoritas 26-35 tahun sebanyak 54 responden, memiliki pendapatan tiap bulannya didominasi oleh Rp 2.000.001 – Rp 3.000.000, dan mayoritas responden bekerja selama 2 tahun.

2. Ada pengaruh positif dari kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan
3. Ada pengaruh dari budaya pada kinerja karyawan
4. Ada pengaruh dari kepuasan kerja pada kinerja karyawan
5. Ada pengaruh dari kepemimpinan transformasional pada kepuasan kerja
6. Ada pengaruh dari budaya organisasi pada kepuasan kerja
7. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan

8. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara budaya organisasi pada kinerja karyawan Model penelitian ini memiliki kemampuan yang sedang ($R^2 = 0,446$ pada kepuasan kerja, kategori besar pada $R^2 = 0,716$ pada kinerja karyawan) dan kemampuan preksinya dikategorikan sedang ($Q^2 = 0,266$ untuk variabel kepuasan kerja yang dipengaruhi budaya organisasi, dan kepemimpinan transformasional, kategori relevansi prediktif besar untuk $Q^2 = 0,400$ untuk kinerja karyawan yang mendapat pengaruh dari kepemimpinan transformasional, serta budaya organisasi).

5.2 Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial merupakan kontribusi yang diberikan dari penelitian ini bagi PT Jaya Aman Sarana. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi manajerial PT Jaga Aman Sarana sebagai berikut:

1. PT Jaga Aman Sarana harus memperhatikan kepemimpinan transformasional dan menerapkan gaya kepemimpinan seperti mendengarkan solusi bawahannya, menggunakan ide bawahannya di perusahaan ini, hal ini dikarenakan hasil penelitian yang telah dilakukan mengonfirmasi kepemimpinan transformasional berpengaruh pada kinerja karyawan.
2. PT Jaga Aman Sarana harus mempertimbangkan budaya organisasi seperti budaya kekompakan pada perusahaan ini, budaya mengedepankan keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini dikarenakan adanya pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
3. PT Jaga Aman Sarana harus memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya, hal ini dikarenakan hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya ada pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

4. PT Jaga Aman Sarana harus memperhatikan kepemimpinan transformasionalnya guna untuk meningkatkan kepuasan kerja, hal ini dikarenakan karyawan PT Jaga Aman Sarana sudah puas dengan gaya kepemimpinan yang dilakukan, sehingga mereka puas.
5. PT Jaga Aman Sarana harus mempertimbangkan budaya organisasi di perusahaan seperti budaya keselamatan dan kesehatan kerja karena budaya organisasi ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
6. PT Jaga Aman Sarana harus memperhatikan kepuasan kerja, hal tersebut terjadi karena kepuasan kerja merupakan faktor yang penting untuk mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional. Setelah pimpinan PT Jaga Aman Sarana menerapkan kepemimpinan transformasional maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih produktif.
7. PT Jaga Aman Sarana harus memperhatikan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja adalah faktor terpenting untuk mempengaruhi kinerja karyawan melalui budaya organisasi. Melalui budaya organisasi, responden semakin puas serta akan mempengaruhi kinerja mereka menjadi lebih produktif.

5.3 Keterbatasan dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Setiap penelitian memiliki batasan yang dapat dijadikan peluang untuk pengembangan penelitian selanjutnya. Salah satu batasan penelitian ini adalah pembatasan pada variabel yang diuji, sehingga penelitian selanjutnya bisa memperluas cakupan dengan menambahkan variabel lain, misalnya dengan mempertimbangkan lama karyawan bekerja dalam mengukur tingkat kepuasan mereka.

Kedua, keterbatasan dalam penelitian ini hanya menyebarkan survei melalui online sehingga kelemahannya peneliti tidak dapat secara langsung untuk melihat kondisi respondennya,

sehingga saran untuk penelitian selanjutnya yaitu dengan menambahkan metode wawancara secara tatap muka untuk memperoleh hasil penelitian yang akurasinya lebih tinggi.

Keterbatasan penelitian yang ketiga yaitu peneliti tidak mengetahui budaya organisasi pada PT Jaga Aman Sarana karena tidak meneliti secara langsung. Sehingga saran untuk penelitian selanjutnya yaitu peneliti meneliti secara langsung mengenai budaya organisasinya di perusahaan tersebut agar mengetahui budaya seperti apa yang diterapkan dalam perusahaan tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdulrahaman, M. D., Faruk, N., Oloyede, A. A., Surajudeen-bakinde, N. T., & Olawoyin, L. A. (2020). Heliyon Multimedia tools in the teaching and learning processes : A systematic review. *HLY*, 6(11), e05312. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e05312>
- Achmad, R. R., & Sunaryo, S. (2020). the Effect of Transformational Leadership on Employee Performance Mediated By Job Satisfaction and Employee Engagement. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21(5), 119–125.
- Azmy, A., Hartono, D. K., & Mirza, M. (2023). *The Effect of Organizational Transformation , Organizational Culture , and Transformational Leadership on Employee Performance Through Job Satisfaction : An Evidence from Automotive Component Manufacturing Companies*. 27(1), 95–130. <https://doi.org/10.58691/man/170437>
- Bastari, A., Eliyana, A., & Wahyu, T. (2020). *Effects of transformational leadership styles on job performance with job motivation as mediation : A study in a state-owned enterprise*. 10, 2883–2888. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.019>
- Fatmah Bagis, Utomo Indra Kusumo, A. H. (2021). Job Satisfaction as A Mediation Variable on the Effect of Organizational Culture and Leadership Style to Organizational Commitment. *International Sustainable Competitiveness Advantage*, 1(1), 539–548. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/view/2495%0Ahttps://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/download/2495/1184>
- Fatyandri, A. N., & Shanty, L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Kota Batam. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 43. <https://doi.org/10.33087/eksis.v13i2.323>
- Fidyah, D. N., & Setiawati, T. (2020). Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening Variable. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(4), 64–81.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis Eighth Edition*. www.cengage.com/highered
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem) Third Edition. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Third Edit, Issue Mi). SAGE Publications, Inc.
- Hendra, M., & Edward, Y. R. (2021). *The Effect of Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance with Job Satisfaction As*. 24(3), 174–181.
- Hidayat, R. (2021). *Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Nasabah Pada PT. Pegadaian Cabang Tente Kabupaten Bima*. 10(April), 425–438.
- I, M. N. R., & Efendi, R. (2019). *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding The Performance of Employees Influenced by Leadership Styles and Compensation*. 2017, 581–587.
- Jane, K., Setiawan, R., & Ekonomi, D. (2022). Pengaruh Transformational Leadership

Terhadap Employee Performance Melalui Work Motivation Dan Job Satisfaction Pada Karyawan Bidang Usaha Food and Beverage Di Kabupaten Jember. *Agora*, 10(2).

- Mansyur, A., Arfah, A., & Semmaila, B. (2022). Point of View Research Management Relationship Between Transformational Leadership Style and Job Satisfaction on Employee Performance. *Point of View Research Management*, 3(2), 108–120.
<https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povrema>
- Manurung, E. F. (2020). The Effects of Transformational Leadership, Competence and Compensation on Work Motivation and Implications on the Performance of Lecturers of Maritime College in DKI Jakarta. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(6), 112. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i6.1741>
- Muzakki, M., Eliyana, A., & Muhtadi, R. (2019). Is Employee Performance Affected by Organizational Cuoture, Work Motivation and Organizational Citizenship Behavior (OCB)?: An Empirical Investigation. *IJIEEB : International Journal of Integrated Education, Engineering and Business*, 2(1), 36–42. <https://doi.org/10.29138/ijieeb.v2i1.810>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). *Effect of Motivation , Leadership , and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance*. 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Purnamasari, I., & Raharyani, A. E. (2020). Tingkat Pengetahuan dan Perilaku Masyarakat Kabupaten Wonosobo tentang COVID-19. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*.
- Purnomo, B. R., Eliyana, A., & Pramesti, E. D. (2020). *The Effect of Leadership Style , Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance with Organizational Commitment as the Intervening Variable*. 11(10), 446–458.
- Putri Nastavia, & Meria Lista. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance Through Job Satisfaction and Organizational Commitment. *IAIC Transactions on Sustainable Digital Innovation (ITSDI)*, 4(1), 8–21. <https://doi.org/10.34306/itsdi.v4i1.565>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior, Seventeenth Edition, Global Edition. *Pearson Education Limited*, 747.
- Sari, F., Sudiarditha, I. K. R., & Susita, D. (2021). The International Journal of Social Sciences World Organizational Culture and Leadership Style on Employee Performance: Its Effect through Job Satisfaction. *The International Journal of Social Sciences World*, 3(2), 98–113.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.5173573>
- Setiawan, R., Petra, U. K., Eliyana, A., Airlangga, U., Suryani, T., Tinggi, S., Ekonomi, I., Christopher, J., & Petra, U. K. (2020). *Creating job satisfaction in a strict organization Creando satisfacci3n laboral en una*

organización estricta.

Sihombing, M. (2020). The Effect of Transformational Leadership, Work Discipline, and Satisfaction on Lecturers' Performance at the Tarbiyah and Teaching Faculty of UIN Antasari Banjarmasin. *Journal of K6 Education and Management*, 3(2), 100–108.
<https://doi.org/10.11594/jk6em.03.02.01>

Suprabowo, T., & Muktar, W. M. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja pada

