

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV MEKAR JAYA MAKMUR

Suwandi^{(1)*}, Muhammad Arif Kurniawan⁽¹⁾, Afitra Kuntum Rahma Ari
Prawira⁽¹⁾, RiyadiniRiyan Utami⁽¹⁾, Tedi Gunawan⁽²⁾

⁽¹⁾Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, Indonesia

⁽²⁾Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Indonesia

*email korespondensi: suwandi@darmajaya.ac.id

Diterima (Tgl Bulan Tahun), Direvisi (Tgl Bulan Tahun) (Times New Roman, 10pt)

Abstrak. CV. Mekar Jaya Makmur Lampung adalah perusahaan yang bergerak dibidang pendistribusian produk khususnya produk Unilever. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan transaksional dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV. Mekar Jaya Makmur Lampung. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kepustakaan dan metode lapangan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Mekar Jaya Makmur Lampung, yang berjumlah 68 karyawan dan seluruh populasi dijadikan sampel. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling, dan pengujian analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis secara parsial menghasilkan Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV. Mekar Jaya Makmur Lampung. Pengujian hipotesis secara simultan menghasilkan Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV. Mekar Jaya Makmur Lampung.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transaksional, Komunikasi, Kepuasan Kerja

Abstract. CV. Mekar Jaya Makmur Lampung is a company engaged in the distribution of products, especially Unilever products. The purpose of this study was to determine the effect of transactional leadership style and communication style on job satisfaction of employees in CV. Mekar Jaya Makmur Lampung. This type of study used associative quantitative research. The data collection method used the library method and the field research method. The population in this study was all employees of CV. Mekar Jaya Makmur Lampung with 68 employees and the entire population as samples. The sampling method in this study used nonprobability sampling techniques. Moreover, the data analysis test used multiple linear regression analysis. The result of this study showed that Transactional Leadership Style and Communication had an effect on Job Satisfaction of employees in CV. Mekar Jaya Makmur Lampung partially. Furthermore, transactional Leadership Style and Communication had an effect on Job Satisfaction of employees in CV. Mekar Jaya Makmur Lampung simultaneously.

Keywords: Transactional Leadership Style, Communication, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting, bahkan tidak

dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan (Salindeho et al., 2021) karena sumber daya manusia atau yang sering disebut tenaga kerja dalam

perusahaan memiliki peranan untuk menggerakkan sumber daya lainnya dalam mewujudkan keunggulan bersaing(Sihite, 2018) dalam sebuah perusahaan. Masalah Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan hasil kerja terbaik, karena selain menangani keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan (Agow et al., 2020; Erdalina, 2019) untuk mendapatkan hasil kerja terbaik. Tekanan kompetitif dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah(Wangke, 2021).

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut untuk diperhatikan untuk mencapai keunggulan kompetitif di era globalisasi(Labola, 2019), sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal perusahaan, karyawan dalam perusahaanlah pada akhirnya yang menjalankan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam

melaksanakan tugasnya keberhasilan perusahaan tidak tercapai. Kontribusi karyawan pada suatu perusahaan yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan (Setiobudi, 2017).

Kepuasan kerja karyawan bermanfaat bagi peningkatan moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat(Marliani, 2016), karena kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya(Bahri & Nisa, 2017). sikap ini dapat dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja(Alfauzi et al., 2021). Sikap ketidakpuasan kerja pada pekerja dapat berakibat pada pegawai meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan/organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya(Hermawan, 2016).

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tentunya sangat menginginkan tingkat kepuasan kerja yang maksimal. Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang maksimal dalam setiap pelaksanaan tugas, akan selalu menghadapi faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Di dalam

suatu perusahaan, salah satu faktor penentu dalam kepuasan kerja karyawan adalah *turnover* (Soegandhi et al., 2013), Tingkat *turnover* yang tinggi akan berakibat pada organisasi atau perusahaan tersebut, seperti Biaya penarikan karyawan, hal ini menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggajian dan biaya latihan. hal ini menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.

CV Mekar Jaya Makmur adalah perusahaan yang bergerak dibidang pendistribusian produk khususnya produk Unilever yang beralamatkan di desa Batanghari Ogan Kecamatan Tegineneng Kabupaten Pesawaran, Lampung. Karyawan CV Mekar Jaya Makmur karyawan bekerja dari hari senin sampai hari sabtu dan setiap hari libur nasional karyawan diliburkan. Berikut data *turnover* CV Mekar Jaya Makmur dari tahun 2017, 2018, dan 2019.

Tabel 1. Data Turnover Karyawan CV. Mekar Jaya Makmur Tahun 2017 sd 2019

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2017	73	2	3	72
2018	72	0	4	68
2019	68	0	0	68

Tingkat turnover karyawan CV Mekar Jaya Makmur Desa Batanghari Ogan yang mengalami tingkat fluktuasi paling tinggi terjadi pada tahun 2018 yang karyawan keluar sebanyak 4 orang. Berdasarkan data tersebut, dapat digambarkan bahwa sejak tahun 2017 sampai tahun 2019, tingkat *turnover* pada CV Mekar Jaya Makmur tidak terlalu tinggi. Selama satu tahun terakhir, *turnover* tertinggi terjadi pada tahun 2018, dimana 4 orang karyawan keluar dari perusahaan dengan berbagai alasan,

sedangkan pada tahun 2019 tidak ada karyawan yang masuk maupun keluar.

gaya kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang membantu organisasi mencapai sasaran sekarang dengan lebih efisien, seperti dengan menghubungkan kepuasan kerja pada penilaian *reward* dan memastikan bahwa pekerja mempunyai sumber daya yang diperlukan untuk menekankan pemberian penghargaan kepada bawahan dan pengontrolan pekerjaan bawahannya dan

mengarahkan mereka pada tujuan yang telah ditetapkan demi memperjelas peran serta tuntutan tugas. Para pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional bekerja dengan cara memperhatikan kerja karyawan untuk menemukan kesalahan dan penyimpangan. Jenis kepemimpinan ini sangat efektif dalam situasi krisis dan darurat.

Yang terjadi pada CV. Mekar Jaya Makmur adalah pemimpin memberikan imbalan kepada setiap karyawan yang memiliki prestasi yang baik, reward yang akan diberikan pada karyawan seperti produk unilever secara gratis, kenaikan gaji 5%-10% sehingga karyawan akan merasa semangat dalam melakukan pekerjaannya, dan hal tersebut menyebabkan timbulnya kepuasan kerja. hukuman juga belaku kepada karyawan yang telah melakukan kesalahan seperti kesalahan dalam penyajian data dan membuat perusahaan mengalami kerugian, karena tidak dapat melakukan proses kerja yang baik(Nababan & Siagian, 2020). hukuman tersebut dapat berupa peringatan, serta teguran pemotongan gaji dan biaya operasional(Hodsay, 2017), bahkan sanksi pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja(Muslim, 2020).

Selain kepemimpinan transaksional yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, adapula factor lain yaitu komunikasi. Komunikasi merupakan proses pemindahan informasi atau pesan dan pemahaman dari seseorang kepada orang yang lainnya dan melalui komunikasi kelompok proses kerjasama diantara anggota kelompok dapat terwujud(Santoso et al., 2018). Komunikasi yang terjalin pada CV Mekar Jaya Makmur juga diduga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja menjadi lebih menyenangkan sehingga diduga dapat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja. Bentuk komunikasi yang terjalin antar karyawan dalam perusahaan dapat dikatakan baik. Permasalahan dan beda pendapat yang muncul saat proses pengerjaan tugas-tugas segera diselesaikan dengan baik karena karyawan merasa tidak sungkan untuk berpendapat dan menegur karyawan lainnya yang melakukan kesalahan. Terlebih lagi hubungan kekeluargaan yang terjalin melalui arisan karyawan menjadi pemicu semakin erat hubungan kekeluargaan antar karyawan.

Dari uraian di atas disimpulkan bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan

Transaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Mekar Jaya Makmur; Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Mekar Jaya Makmur; dan apakah gaya kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Mekar Jaya Makmur.

ini adalah seluruh karyawan CV Mekar Jaya Makmur yang berjumlah 68 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* yaitu sampel jenuh sehingga semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda, sednagkan uji hipotesis menggunakan uji T dan uji F.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Berganda

Hasil dari penghitungan statistik regresi linier Berganda adalah sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

No	Model	B	Std.Error
1	Kepuasan Kerja (constant)	13.048	2.299
2	Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	0.285	0.103
3	Komunikasi (X2)	0.438	0.120

Persamaan regresi linier bergandanya adalah $Y = 13.048 + 0.285X1 + 0.438X2$. Persamaan tersebut maka dapat Constanta sebesar 13,048, hal ini menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan transaksional dan komunikasi tidak ada dalam perusahaan maka kepuasan kerja bernilai sebesar 13,048. Selain itu, koefisien regresi X1 sebesar 0,285, menyatakan bahwa setiap gaya kepemimpinan transaksional meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat 0,285 atau sebesar 2,85%. Dan

yang terakhir, koefisien regresi X2 sebesar 0,438 menyatakan bahwa jika komunikasi meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat 0,438 atau sebesar 4,38%.

Uji T

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan dari pengujian data kuesioner jawaban responden yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat diperoleh hasil Nilai t_{hitung} sebesar 2,767 sedangkan nilai t_{tabel} dengan $t(0,05/2; 68-2-1 = (0,025;65))$ adalah 1,997 jadi $t_{hitung}(2,767) > t_{tabel}(1,997)$ dan nilai $sig(0,007) < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada CV. Mekar Jaya Makmur Lampung.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dinyatakan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima yang berarti bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja Cv. Mekar jaya Makmur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transaksional maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan sebaliknya semakin buruk penerapan gaya kepemimpinan transaksional maka akan semakin rendah tingkat kepuasan kerja.

Pengaruh Komunikasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Nilai t_{hitung} sebesar 3,368 sedangkan nilai t_{tabel} dengan $t(0,05/2; 68-2-1 = (0,025;65))$ adalah 1,997 jadi $t_{hitung}(3,368) >$

$t_{tabel}(1,997)$ dan nilai $sig(0,001) < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada CV. Mekar Jaya Makmur Lampung.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dinyatakan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima yang berarti bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Cv. Mekar jaya Makmur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi antar karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan sebaliknya semakin buruk penerapan gaya kepemimpinan transaksional maka akan semakin rendah tingkat kepuasan kerja.

Uji F

Berdasarkan dari pengujian data kuesioner jawaban responden yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat diperoleh nilai untuk F_{hitung} sebesar 90,566 sedangkan F_{tabel} dengan $n-k = 68-2 = 66$ sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,13. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai $F_{tabel}(90,566 > 3,136)$. Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dan

Komunikasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) CV. Mekar Jaya Makmur Lampung.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dinyatakan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima yang berarti bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Cv. Mekar jaya Makmur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transaksional dan komunikasi yang terjalin maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan sebaliknya semakin buruk penerapan gaya kepemimpinan transaksional maka akan semakin rendah tingkat kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y); terdapat pengaruh Komunikasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y); dan yang terakhir terdapat Pengaruh Gaya kepemimpinan transaksional (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) CV. Mekar Jaya Makmur Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Agow, F. M., Adolfina, & Dotulong, L. O. . (2020). Pengaruh kualitas kehidupan kerja, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 116–125. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/27352/26912>
- Alfauzi, L., Damayanti, F., & Nurpratama, M. (2021). PENGARUH PRESTASI KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN KABUPATEN INDRAMAYU. *Jurnal Investasi*, 7(3), 1–10.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Erdalina, W. (2019). ANALISIS DAMPAK KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK PEMBANGUNAN DAERAH PARIAMAN. *Ensiklopedia of Journal ANALISIS*, 1(4), 235–239.
- Hermawan, G. (2016). Hubungan Iklim Organisasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan. *Psikoborneo*, 4(2), 277–284. <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1674>
- Hodsay, Z. (2017). Analisis penerapan peringatan dan punishment keuangan terhadap kinerja guru di sekolah islam terpadu (sit) bina ilmi yayasan ash-shaff palembang. *Jurnal Dosen Universitas PGRI Palembang*, 1395–1408.
- Labola, Y. A. (2019). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia

- Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), 28–35. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2760>
- Marliani, S. (2016). MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karawang). *Jurnal Buana Akuntansi*, 1(1), 47–75. <https://doi.org/10.36805/akuntansi.v1i1.43>
- Muslim, M. (2020). PHK pada Masa Pandemi Covid-19. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 357–370. <https://www.worldometers.info/coronavirus>
- Nababan, E., & Siagian, M. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanwa Engineering Batam. *Jurnal Ilmiah Core It*, 8(1), 157–166.
- Salindeho, A. R., Trang, I., & Dotulong, L. (2021). ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, PELATIHAN KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT HASJRAT ABADI KOTAMOBAGU. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3), 23–31.
- Santoso, M. B., Rachim, H. A., & Syauqina, D. A. (2018). Komunikasi Kelompok Sebagai Faktor Pendorong Terbentuknya Kerjasama Dalam Menyelesaikan Pekerjaan K3L Di Lingkungan Universitas Padjadjaran. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(2), 198. <https://doi.org/10.24198/jppm.v5i2.18371>
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170–182. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1768>
- Sihite, M. (2018). PERAN KOMPETENSI DALAM MEWUJUDKAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG BERDAYA SAING TINGGI DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0: SUATU TINJAUAN KONSEPTUAL. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 145–159.
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal AGORA*, 1(1).
- Wangke, C. B. (2021). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan PT. Javas Pelita Indonesia. *Jmba-Jurnal Manajeme Dan Bisnis*, 7(1), 20–23.