

# Hubungan Gaya Kepemimpinan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Socfindo Aek Pamingke Divisi V

## *The Correlational of Transactional Leadership Style and Job Satisfaction of PT. Socfindo Aek Pamingke Division V*

Rahma Afwina\* & Muhammad Al Fiqri

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima: 19 Juli 2024; Direview: 28 Juli 2024; Disetujui: 08 Agustus 2024

\*Corresponding Email: rahmaafwina@staff.uma.ac.id

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menguji hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja karyawan PT. Socfindo Aek Pamingke Divisi V. Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi V sebanyak 81 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu berdasarkan ciri-cirinya yaitu karyawan PT. Socfindo Aek Pamingke, usia di bawah 50 tahun, rentang kerja 5 tahun ke atas. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja karyawan PT. Socfindo Aek Pamingke Divisi V". Dengan asumsi semakin efektif gaya kepemimpinan transaksional maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Begitu sebaliknya semakin tidak efektif gaya kepemimpinan transaksional maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Pengumpulan data menggunakan skala Likert, dimana alternatif jawaban terdiri dari empat kategori. Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favourable* adalah Sangat Setuju (SS) dengan nilai 4, Setuju (S) dengan nilai 3, Tidak Setuju (TS) dengan nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai 1. Untuk pernyataan *unfavourable* adalah Sangat Setuju (SS) dengan nilai 1, Setuju (S) dengan nilai 2, Tidak Setuju dengan nilai 3, sangat tidak setuju (STS) dengan nilai 4. Berdasarkan analisis data diperoleh koefisien  $r^{xy} = 0,673$ . Dengan nilai signifikansi  $P < 0,000$ . Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berkontribusi dengan kepuasan kerja sebesar 45,3%. Maka, terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja karyawan. Dari hasil yang diperoleh, dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan Transaksional; Kepuasan Kerja; Karyawan

### Abstract

*The aim of this study is to investigate the correlational between transactional leadership style and job satisfaction of employees PT. Socfindo Aek Pamingke Division V. The approach used to this study is quantitative research. The study participants were 81 of employees at Division V. They were selected making use of purposive sampling that is the sample were taken based on their characteristics, namely employees of PT. Socfindo Aek Pamingke Division V, under 50 years, work range 5 years and above. The hypothesis in this study was a positive correlational between transactional leadership style and job satisfaction of PT. Socfindo Aek Pamingke Division V employees". Assuming that the more effective the transactional leadership style is, the higher the employee's job satisfaction. Conversely, the less effective the transactional leadership style, the lower employee job satisfaction. Data collection uses a Likert scale, where alternative answers consist of four categories. The assessment given to each subject's answer to each favorable statement is Strongly Agree (SS) with a value of 4, Agree (S) with a value of 3, Disagree (TS) with a value of 2, Strongly Disagree (STS) with a value of 1. The unfavorable statements are Strongly Agree (SS) with a value of 1, Agree (S) with a value of 2, Disagree with a value of 3, strongly disagree (STS) with a value of 4. Based on data analysis, the coefficient  $r_{xy} = 0.673$ . With a significance value of  $P < 0.000$ . Shows that the transactional leadership style contributes to job satisfaction of 45.3%. So, there is a positive relationship between transactional leadership style and employee job satisfaction. From the results obtained, it can be stated that the proposed hypothesis is accepted.*

**Keywords:** Transactional Leadership Style; Job Satisfaction; Employee

**How to Cite:** Afwina, R. & Alfiqri, M (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transaksional Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Socfindo Aek Pamingke Divisi V. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 7 (1): 97-104



## PENDAHULUAN

Mengelola sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen dalam organisasi, termasuk karyawan, pimpinan, dan sistem itu sendiri. Perpaduan ketiga elemen tersebut diharapkan dapat mewujudkan kepuasan kerja yang baik bagi karyawan, sehingga mereka akan melaksanakan tugas organisasi dengan baik pula. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan peningkatan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi dalam organisasi tidak bisa dilepaskan dari peran seorang pemimpin, karena pemimpin adalah sosok yang mengatur, merencanakan, dan mengorganisasikan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam menciptakan kondisi kerja yang memuaskan, selain harus mampu mendengarkan kebutuhan dan aspirasi karyawan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pertumbuhan dan perkembangan, mampu mengatasi konflik yang mungkin timbul dalam organisasi, memastikan komunikasi yang efektif, dan mempromosikan kerjasama tim yang baik, pemimpin perlu memperhatikan faktor-faktor seperti keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, kesempatan untuk pengembangan karier, serta penghargaan dan pengakuan atas kontribusi karyawan. Dengan memberikan perhatian pada faktor-faktor ini, pemimpin dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain peran pemimpin, sistem dan kebijakan organisasi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sistem yang transparan dan adil dalam hal penilaian kinerja, promosi, dan kompensasi akan memberikan rasa keadilan bagi karyawan. Kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja, pelatihan dan pengembangan, serta kesejahteraan karyawan juga akan berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dari mereka bekerja. Menurut (Fortuna, 2016) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Menurut Luthans (2011), bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), pemimpin, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Karyawan yang tidak puas saat bekerja akan menunjukkan beberapa tanggapan seperti penurunan produktivitas kerja dan semangat kerja, mangkir, *turnover*, serta berdampak kepada kesehatan (Agustini, 2019). Lebih lanjut, Robbins (dalam Aruan & Fakhri, 2015) juga menyatakan bahwa ada empat cara karyawan mengungkapkan ketidakpuasannya yaitu sebagai berikut: Keluar (*exit*), yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain. Menyuarakan (*voice*), yaitu secara aktif memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi. Mengabaikan (*Neglect*), yaitu secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, seperti sering absen, terlambat bekerja, kurangnya usaha, dan sering membuat kesalahan. Kesetiaan (*Loyalty*), yaitu secara optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan kecaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen untuk melakukan hal yang benar.

Kepemimpinan merupakan komponen kunci utama organisasi. Kepemimpinan harus terdapat unsur kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, unsur bawahan sebagai orang yang dipengaruhi dan sekaligus diminta pertimbangannya dan unsur situasi tertentu sehingga mencapai tujuan bersama yang diharapkan (Siswanti, 2015). Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan peran seorang pemimpin untuk mengatur dan mempengaruhi karyawan mencapai tujuan organisasi. Diperlukan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk meningkatkan kepuasan kerja dan salah satu gaya kepemimpinan itu ialah, gaya kepemimpinan transaksional.



Kepemimpinan transaksional terjadi ketika hubungan antara pemimpin dan pengikut didasarkan pada semacam pertukaran atau “transaksi”, seperti pertukaran uang atau pujian atas pekerjaan, atau pertukaran perilaku pertimbangan pemimpin dengan loyalitas dan komitmen karyawan (Riggio, 2018). Selanjutnya, gaya kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional berfokus pada menjelaskan peran serta dan persyaratan bagi karyawan dan memberikan sebuah reward baik positif maupun negatif yang terdapat dari hasil kerja karyawan (Adamy, 2016; Budiwibowo, 2014)

Terdapat ciri-ciri gaya kepemimpinan transaksional antara lain: (1) Pemimpin menentukan tujuan yang akan dicapai oleh organisasi atau perusahaan dan menginformasikannya kepada para karyawan, (2) Pimpinan mengawasi para karyawan dalam menjalankan pekerjaan atau tugas-tugasnya, untuk meraih tujuan tersebut, (3) Pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi atau berhasil mencapai kinerja sesuai yang ditetapkan organisasi, (3) Pemimpin memberikan sanksi atau hukuman kepada karyawan yang tidak dapat mencapai kinerja sesuai yang telah ditetapkan organisasi (Burhanuddin & Kurniawan, 2020).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti di PT. Socfindo Aek Pamingke Divisi V, diketahui bahwa terdapat atasan yang tidak mengerti kondisi yang dialami karyawannya ini terlihat dari karyawan tersebut telah memberikan alasan yang cukup masuk akal seperti sakit dan belum bisa melakukan pekerjaan tersebut malah terjadi selisih pendapat atau adu argumen dan tetap melakukan pekerjaan seperti biasanya, lalu karyawan mendapat teguran dari atasan atau peringatan sehingga karyawan kurang nyaman dan malu karena di saksikan oleh karyawan lainnya karena telah melakukan sedikit kesalahan.

Hal lainnya adalah karyawan yang merasa tidak dihargai ketika bekerja karena perubahan peraturan yang tidak sesuai dengan yang dirasakan oleh karyawan, ini disebabkan adanya kesenjangan dengan adanya paksaan saat kerja dengan memaksa mereka untuk bekerja lebih untuk mencapai target perusahaan, lalu gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan. Pemberian insentif seperti hari libur tapi karyawan tetap bekerja tidak sesuai dengan harapan karyawan. Lalu atasan yang ketika marah langsung di tempat umum sehingga karyawan merasa tidak nyaman. Atasan yang selalu mencari kesalahan karyawan dan karyawan yang merasa bosan.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang didapatkan dari pengumpulan data-data berwujud angka dan kemudian dianalisis menggunakan perhitungan statistik tertentu untuk menjawab hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2017), Pendekatan korelasi digunakan karena peneliti ingin mengetahui hubungan atau korelasi antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja karyawan.

Pada penelitian ini adalah karyawan PT. Socfindo Aek Pamingke Divisi V dengan jumlah populasi 104 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling*, yaitu sample dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Menurut Rachman dkk, (2024) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, berdasarkan data karyawan yang sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan adalah sebanyak 81 orang. Sehingga dengan demikian sampel tersebut sebanyak 81 orang dengan kriteria: Karyawan PT. Socfindo Aek Pamingke; usia di bawah 50 tahun; masa kerja di atas 5 tahun.

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala gaya kepemimpinan transaksional dan skala kepuasan kerja karyawan. Model skala yang digunakan adalah skala likert dengan empat pilihan jawaban, yaitu sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai dan sangat tidak sesuai.

Untuk analisis data menggunakan uji asumsi dan uji hipotesis, namun sebelum melakukan uji asumsi terlebih dahulu skala di uji reliabilitas, Untuk uji reliabilitas menggunakan *alpha cronbach*. Lalu uji asumsi akan dilakukan uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov Test* dan uji linearitas dengan menggunakan uji anova dengan bantuan aplikasi SPSS versi 23 for Windows. Untuk uji hipotesis menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan aplikasi SPSS versi 23 for Windows.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi Product Moment dari Karl Pearson dengan bantuan SPSS. Bila koefisien korelasinya lebih dari 0,220 maka aitem tersebut dinyatakan valid dan jika nilai koefisiennya kurang dari 0,220 maka aitem tersebut dinyatakan tidak valid (gugur). Untuk melihat validitas pada skala gaya kepemimpinan transaksional dengan cara melihat R-hitung > R-tabel dikatakan valid, jika R-hitung < R-tabel maka dikatakan tidak valid.

Berdasarkan uji coba, validitas pada skala gaya kepemimpinan transaksional dengan jumlah aitem yang telah diuji sebanyak 26 aitem, terdapat 5 aitem yang gugur atau skor validitas R-hitung < 0,220. Sehingga terdapat 21 aitem yang valid karena skor validitas R-hitung > 0,220. Sedangkan pada uji coba, validitas skala gaya kepemimpinan transaksional dengan jumlah aitem yang telah diuji sebanyak 26 aitem, terdapat 4 aitem yang gugur atau skor validitas R-hitung < 0,220. Sehingga terdapat 22 aitem yang valid karena skor validitas R-hitung > 0,220.

### 1. UJI RELIABILITAS

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS dengan teknik *Cronbach's Alpha* > 0.6. Semakin mendekati angka 1, maka tingkat reliabilitasnya semakin tinggi, berikut ini hasil uji reliabilitas pada penelitian ini:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transaksional	0,804	RELIABEL
Kepuasan Kerja	0,804	RELIABEL

Berdasarkan tabel 4.3. diatas nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel gaya kepemimpinan transaksional bernilai 0,804 > 0.6 maka variabel tersebut dinyatakan reliabel dan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kepuasan Kerja bernilai 0.804 > 0.6 maka variabel tersebut dikatakan reliabel.

### 2. UJI ASUMSI

#### a. Uji Normalitas Sebaran.

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah sebaran data penelitian dinyatakan normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov, melalui uji normalitas diketahui data penelitian alat ukur gaya kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja berdistribusi normal.

Dengan kriteria apabila taraf kesalahan > 0,05 sebaran data dikatakan normal dan apabila taraf kesalahan < 0,05 sebaran data dinyatakan tidak normal. Rangkuman hasil uji normalitas dipaparkan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Sebaran

Variabel	Mean	SD	K-S	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transaksional	57,46	6,307	0,096	0,065	Normal
Kepuasan Kerja	57,26	5,770	0,095	0,067	Normal

Kriteria: Jika P (sig) > 0,05 maka dinyatakan berdistribusi normal

#### KETERANGAN:

Mean : Nilai rata-rata

K-S : Koefisiensi Kolmogorov-Smirnov



<http://mahesainstitute.web.id/ojs2/index.php/jehss>



[mahesainstitut@gmail.com](mailto:mahesainstitut@gmail.com)

100



SD : Simpangan Baku (Standar Deviasi)  
P(sig) : Signifikan

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas dapat diketahui nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan transaksional sebesar  $0,065 > 0,05$  dan variabel kepuasan kerja sebesar  $0,067 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data dari hasil penelitian berdistribusi normal.

### b. Uji Linieritas

Pada uji linearitas bertujuan untuk membuktikan apakah variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linier. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transaksional berhubungan dengan kepuasan kerja. Artinya, apakah meningkat atau menurunnya kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji linearitas dengan kriteria: jika  $P_{Deviation From Linearity} > 0,05$ . Maka dinyatakan linier. Hasil dari uji linearitas pada variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikansi (p) 0,725 sehingga bisa disimpulkan bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja dinyatakan linear. Hubungan kedua variabel yang linear dapat dilihat pada table dibawah ini:

**Tabel 3. Hasil Uji Linearitas**

korelasional	$R^{xy}$	F	P (sig)	Keterangan
X-Y	0,673	0,796	0,725	Linier

Kriteria : jika  $P_{Deviation From Linearity} > 0,05$  maka dinyatakan linier

Keterangan :

$r^{xy}$  : Koefisiensi korelasi antara variabel bebas x (Gaya Kepemimpinan Transaksional) dengan variabel terikat Y (Kepuasan Kerja)

F : Koefisien Linieritas

P : Signifikasi

Berdasarkan hasil uji linearitas diatas dapat diketahui nilai signifikansi *deviation from linearity* variabel gaya kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja sebesar  $0,725 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja memiliki hubungan linier.

### 3. UJI HIPOTESIS

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis korelasi diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja. Dapat dilihat bahwa  $r^{xy} = 0,673$ . Dengan nilai signifikansi  $P < 0,000$ . Artinya hipotesis semakin efektif gaya kepemimpinan transaksional maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja dinyatakan diterima. Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel x dengan variabel y adalah sebesar  $r^2 = 0,453$ . Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja sebesar 45,3%. Berdasarkan nilai koefisien determinan dapat diketahui bahwa pengaruh gaya transaksional terhadap kepuasan kerja sebesar 45,3% dan 54,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Rangkuman hasil analisis hipotesis korelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. Tabel Hasil Analisis Uji Hipotesis**

Statistik	Koef. $r^{xy}$	P	Koef. Det. ( $r^2$ )	BE%	KET
X-Y	0,673	0,000	0,453	45,3%	Kuat

Kriteria : jika  $P(\text{sig}) < 0,05$  maka dinyatakan ada hubungan

**KETERANGAN:**

X : Gaya Kepemimpinan Transaksional

Y : Kepuasan Kerja



- $r^{xy}$  : Koefisiensi hubungan antara x dengan y  
 P : Peluang terjadinya kesalahan  
 BE% : Bobot sumbangan efektif X terhadap Y dalam persen  
 Ket. : Signifikasi

#### 4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

Besarnya mean hipotetik (Mean teoritik) dan *standart deviasi* ( $\sigma$ ) dihitung dengan mendasarkan pada jumlah aitem yang valid, skor maksimal serta skor minimal pada masing-masing alternatif jawaban. Guna memudahkan dalam interpretasi data kemudian dilakukan kategorisasi. Kategorisasi dilakukan dengan menggunakan model distribusi normal (Azwar, 2015).

Tabel 5. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-rata/Mean		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Gaya Kepemimpinan transaksional	6,307	52,5	57,46	Sedang
Kepuasan kerja	5,770	55	57,26	Sedang

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Indriana & Baharuddin, 2015) yang menyatakan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Konsultan Arsitek Surabaya. Penelitian mereka menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang dihasilkan adalah 0,472, atau sebanyak 47,2%, yang berarti kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transaksional. Sedangkan sisanya sebesar 52,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Faktor-faktor lain tersebut bisa mencakup aspek seperti lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, hubungan antar karyawan, peluang pengembangan karier, dan kebijakan perusahaan yang lebih luas. Penelitian ini memperkuat temuan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan, namun juga menunjukkan bahwa ada banyak variabel lain yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Senada dengan penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh (Javed, Jaffari & Rahim, 2014) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja karyawan. Mereka menemukan nilai korelasi sebesar 0,993, yang menunjukkan hubungan yang sangat signifikan antara kedua variabel ini. Hasil penelitian ini menguatkan temuan bahwa gaya kepemimpinan transaksional, yang melibatkan pertukaran antara pemimpin dan karyawan, seperti pemberian penghargaan atas kinerja yang baik, memiliki korelasi positif yang kuat dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin efektif penerapan gaya kepemimpinan transaksional oleh seorang pemimpin, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Penelitian ini memperkuat pandangan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat secara langsung mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, dan pada gilirannya, meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi para pemimpin organisasi untuk memahami dan mengimplementasikan prinsip-prinsip kepemimpinan transaksional untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam manajemen sumber daya manusia.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nazim, 2016) juga menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kepemimpinan transaksional kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di perguruan tinggi. Dalam penelitiannya, Nazim menemukan nilai korelasi sebesar 0,259 dengan nilai rata-rata signifikansi sebesar 0,01. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun korelasi tersebut tidak terlalu kuat, namun tetap signifikan secara statistik. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transaksional, yang melibatkan pemberian imbalan atau insentif atas kinerja yang baik, dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Guru yang merasa dihargai dan diberi



insentif cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas mereka dalam lingkungan kerja. Penelitian ini menekankan pentingnya kepemimpinan transaksional dalam konteks pendidikan tinggi, di mana penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja dapat berperan penting dalam menjaga motivasi dan kepuasan kerja para guru. Namun, di dalam penelitian yang dilakukan oleh Asbari, dkk (2022) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan guru dibandingkan dengan kepemimpinan transformasional.

Merujuk pemaparan Yukl (2013) dan Yukl & Gardner (2020) & gaya kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang melakukan transaksi untuk memotivasi bawahan agar mereka melaksanakan tanggung jawab dengan baik. Para pemimpin transaksional sangat mengandalkan sistem pemberian penghargaan dan hukuman kepada bawahannya. Karakteristik gaya kepemimpinan transaksional menurut Aamodt (2010) & Hutahaean (2021) ada empat karakteristik, yaitu:

1. Imbalan kontingen: Pemimpin memberikan penghargaan langsung sebagai imbalan atas kinerja yang baik.
2. Manajemen berdasarkan pengecualian (aktif): Pemimpin secara aktif memantau bawahan untuk memastikan standar kinerja terpenuhi, serta segera mengoreksi jika ada kesalahan.
3. Manajemen berdasarkan pengecualian (pasif): Pemimpin hanya campur tangan saat standar tidak terpenuhi atau terjadi masalah.
4. Laissez-faire: Pemimpin mengambil pendekatan non-intervensi, membiarkan bawahan bekerja sendiri tanpa banyak bimbingan atau pengawasan.

Gaya kepemimpinan transaksional berfokus pada transaksi yang jelas antara pemimpin dan bawahan, dengan tujuan utama memastikan tugas dan tanggung jawab diselesaikan sesuai dengan harapan organisasi. Kepemimpinan transaksional efektif dalam situasi di mana tugas dan peran bawahan sudah terdefinisi dengan baik dan penghargaan serta hukuman dapat diimplementasikan secara konsisten. Namun, pendekatan ini mungkin kurang berhasil dalam situasi yang membutuhkan inovasi dan kreativitas tinggi, di mana pendekatan kepemimpinan yang lebih transformatif dan inspiratif lebih dibutuhkan.

Dalam gaya kepemimpinan transaksional, banyak hal yang tidak terpenuhi dari hal yang seharusnya dimiliki oleh karyawan. Misalnya, imbalan kontingen berupa peraturan baru sering kali membuat karyawan tidak nyaman karena terjadi perubahan pola kerja, beban kerja, dan pemberian gaji yang tidak sesuai. Pemberian insentif ketika lembur juga sering kali tidak sesuai dengan apa yang disepakati. Selain itu, manajemen berdasar pengecualian (pasif), seperti pemberian peringatan, sering kali membuat karyawan merasa tidak nyaman dan kurang dihargai.

Menurut Robbins & Judge (2012), kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu pekerjaan yang menantang secara mental (*mentally challenging work*), penghargaan yang adil (*equitable rewards*), kondisi kerja yang mendukung (*supportive working conditions*), dan rekan kerja yang mendukung (*supportive colleagues*).

Pekerjaan yang menantang secara mental adalah pekerjaan yang memberikan tantangan dan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Penghargaan yang adil berarti bahwa karyawan merasa kompensasi yang mereka terima sebanding dengan usaha dan kontribusi mereka terhadap organisasi. Kondisi kerja yang mendukung mencakup lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan menyediakan fasilitas yang memadai. Rekan kerja yang mendukung adalah rekan kerja yang memberikan dukungan emosional dan bantuan praktis dalam menyelesaikan tugas sehari-hari.

Dengan demikian, meskipun gaya kepemimpinan transaksional dapat efektif dalam beberapa situasi, penting bagi pemimpin untuk mempertimbangkan faktor-faktor tersebut untuk memastikan kepuasan kerja karyawan tetap tinggi. Pemimpin yang mampu mengintegrasikan pendekatan transaksional dengan elemen-elemen dukungan dan penghargaan yang adil dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan bagi karyawan. Dalam

konteks yang membutuhkan inovasi dan kreativitas tinggi, pendekatan kepemimpinan yang lebih transformatif dan inspiratif mungkin lebih dibutuhkan untuk mencapai hasil yang optimal.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment* diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Socfindo Aek Pamingke Divisi V dengan nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Nilai *Pearson correlation* yang diperoleh antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja sebesar 0,673. Hal tersebut menjelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja memiliki korelasi yang positif dengan koefisien korelasi yang kuat. Nilai koefisien determinan yang didapat yaitu 0,453 atau sebesar 45,3% pengaruh gaya transaksional terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan nilai koefisien determinan dapat diketahui bahwa pengaruh gaya transaksional terhadap kepuasan kerja sebesar 45,3% dan 54,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M., G. (2010). *Industrial/Organizational Psychology* (6th ed.). Wadsworth Cengage Learning.
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unimal Press.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *MODUS*, 27(2), 141–162. <https://doi.org/10.24002/modus.v27i2.553>
- Asbari, M., Purwanto, A., & Novitasari, D. (2022). Kepuasan Kerja Guru Di antara Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional. *Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra)*, 1(1), 7–12.
- Budiwibowo, S. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Karyawan) Di Kota Madiun. *Premiere Educandum*, 4(2), 119–132. <https://doi.org/10.25273/pe.v4i02.312>
- Burhanuddin, B., & Kurniawan, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 7–18. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v11i1.58>
- Fortuna, Y. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pusat pendidikan komputer akuntansi inter nusa dua di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 18(3). <https://doi.org/10.37721/je.v18i3.7>
- Hutahaean, W. S. (2021). *TEORI KEPEMIMPINAN*. Ahlimedia Press.
- Indriana, S. C., & Baharuddin, F. (2015). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transaksional Dengan Kepuasan Kerja di Perusahaan Konsultan Arsitek Surabaya. *Jurnal Psikologi Humanistik* 45, 3(2).
- Javed, H. A., Javari, A. A., & Rahim, M. (2014). Leadership style and employees' job satisfaction A case from the private Banking sector of Pakistan. *Journal of Asian Business Strategy*, 4(3), 41–50.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.). McGraw Hill.
- Nazim, F. (2016). Principals' Transformational and Transactional Leadership Style and Job Satisfaction of College Teachers. *Journal of Education and Practice*, 7(34), 18–22. <https://doi.org/2222-1735> (Paper); 2222-288X (Online)
- Rachman, A., Yochanan, E., Samanlangi, A. I., & Purnomo, H. (2024). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R & D* (1st ed.). CV. Saba Jaya Publisher.
- Riggio, R. E. (2018). *Introduction to industrial/organizational psychology* (7th ed.). Routledge.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education, Inc.
- Siswanti, Y. (2015). *Meraih Kesuksesan Organisasi Dengan Kepemimpinan Manajerial Yang Smart Dengan Pendekatan Riset Empiris*.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson Education, Inc.
- Yukl, G., & Gardner, W., L. (2020). *Leadership In Organizations* (9th ed.). Pearson Education, Inc.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta