

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KOTA WOODCRAF FURNITURE JEPARA

Nike Ayu Srilestari

Universitas Stikubank Semarang

Nikea0047@gmail.com

Kis Indriyaningrum

Universitas Stikubank Semarang

kis.indriyaningrum@edu.unisbank.ac.id

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jenis data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Sampel pada penelitian ini sebesar 100 orang. Teknik pengambilan sampel ialah *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Alat uji pada penelitian ini meliputi uji instrumen terdiri dari validitas dan uji reliabilitas, serta dilakukan uji model, meliputi uji koefisien determinasi (R^2) dan uji F. Selanjutnya dilakukan analisis regresi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan Karyawan, Kepuasan Kerja, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan Karyawan, Kepuasan Kerja, Kinerja karyawan. Mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan harapan organisasi. Bagi organisasi yang memiliki hal tersebut akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai tujuan organisasi, baik oleh pegawai individu maupun kelompok (*Teamwork*).

Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja tinggi untuk mendapatkan hasil yang diinginkan oleh perusahaan tersebut. Hal ini disebabkan karena karyawan merupakan salah satu aset penting yang dibutuhkan oleh organisasi untuk melakukan proses produksi. Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepemimpinan transformasional, peran seorang pemimpin dibutuhkan untuk menanganinya.

Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu (Akbar, 2018). Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Perusahaan harus melihat bagaimana manajemen puncak (*top management*), manajemen menengah (*midde management*) dan manajemen bawah (*lower management*) yang saling berkoordinasi dan bekerja sama.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya yaitu pemberdayaan karyawan merupakan dorongan individu dalam mengembangkan tanggung jawab pribadi untuk melaksanakan pekerjaan mereka yang dikaitkan pada pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan pengelolaan perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pemberdayaan SDM tersebut, di mana manajer perusahaan harus benar-benar memperhatikan sikap, perilaku, keinginan dan kebutuhan dari karyawan sehingga karyawan tersebut dapat didorong untuk meningkatkan kinerjanya dan pemberdayaan karyawan diharapkan dapat meningkatkan moral dan mutu yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri (Locke, 2018).

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Setiap karyawan memiliki kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap pekerjaan tersebut (Robbin, 2017)

PT. Kota Woodcraf Furniture Jepara mempunyai karyawan yang berperan dalam proses produksi untuk hasil produknya supaya dapat bersaing di industri pasar dalam negeri maupun luar negeri. Namun berdasarkan data yang ada didalam perusahaan, diketahui bahwa target produksi yang ditetapkan perusahaan tidak pernah tercapai sepanjang tahun 2019 sampai dengan tahun 2021, hal ini dapat berdampak pada tidak maksimalnya output produk yang dihasilkan.

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpin transformasional adalah pemimpin yang mengatasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya. Mereka menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya, mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru, serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama (Simbolon, 2021). Kepemimpinan transformasional itu merupakan proses di mana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut. Gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat dan atau bagi seluruh organisasi untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi. (Murdiyanto & Indriyaningrum, 2021)

B. Pemberdayaan Karyawan

Pemberdayaan karyawan adalah proses meningkatkan keyakinan seorang karyawan melalui kesesuaian tujuan, peningkatan kompetensi, pemberian wewenang dan kekuasaan, serta kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan saat melaksanakan pekerjaannya. (Thomas & Velthouse, 2017) Pemberdayaan karyawan

adalah sebagai cara untuk mendorong komitmen individu untuk organisasi karena meningkatkan kesesuaian antara peran kerja dan kepercayaan diri dalam kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan mendorong karyawan untuk melakukan upaya lebih atas nama organisasi dan lebih berpartisipasi dalam pengambilan keputusan (Putri & Ardana, 2016). menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan pendekatan yang demokratis dimana pimpinan mendorong karyawan untuk ikut memutuskan dalam pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerjaan. Memberdayakan karyawan dalam perusahaan berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat menunjukkan potensi dan keterampilan yang dimilikinya (Subagio, 2015)

C. Kepuasan Kerja

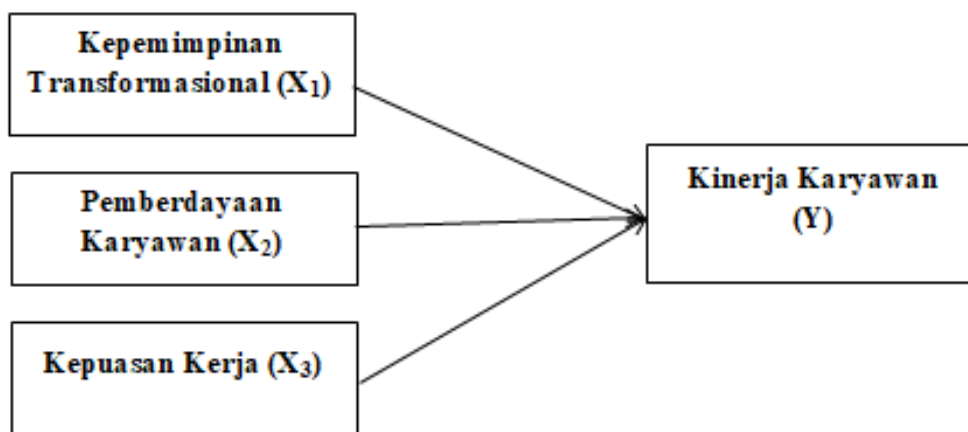
Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima Robbins, (2016). Kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Bagi organisasi kepuasan kerja berkaitan dengan produktivitas dan bagi masyarakat kepuasan kerja berkaitan dengan pemuasan kebutuhan (Meiliana, liyanti, Gunawan, Rostina, & Nazmi, 2019)

D. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu, Kotler Armstrong (2016). Menurut Suparyadi (2016), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas terbaik yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam pertanggung jawaban penyelesaian tugas yang diberikan kepadanya.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode angket atau kuesioner, dengan mengukur pengaruh kepemimpinan transformasional, pemberdayaan karyawan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.



Populasi dari penelitian adalah seluruh karyawan PT. Kota Woodcraf Furniture Jepara. Jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini sebanyak 100 orang seluruh karyawan PT. Kota Woodcraf Furniture Jepara. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh* Kuesioner mulai disebarakan pada bulan Agustus 2022.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Jumlah karyawan di PT. Kota Woodcraf Furniture Jepara yang dijadikan sebagai responden berjumlah 100 orang. Dan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 68 orang dengan persentase 68%. Sedangkan jumlah respnden perempuan dengan jumlah 32 orang dengan persentase 32%.

Karyawan di PT. Kota Woodcraf Furniture Jepara sebagian besar didominasi oleh responden yang berumur 26 – 27 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas PT. Kota Woodcraf Furniture Jepara merupakan karyawan dengan usia produktif dan berpengalaman yang memiliki kondisi fisik yang masih kuat dalam bekerja, sehingga diharapkan dapat mencapai target yang ditentukan.

Mayoritas karyawan di PT. Kota Woodcraf Furniture Jepara berpendidikan SLTA. Karyawan yang berpendidikan SMA dan D3 memiliki tugas untuk membuat atau merangkai barang mebel seperti meja, kursi dan lemari, sedangkan karyawan yang berpendidikan S1 memiliki tugas mengkoordinir tim penjualan, agar dapat meningkatkan target tingkat penjualan yang ditentukan perusahaan.

Karyawan di PT. Kota Woodcraf Furniture Jepara didominasi oleh karyawan yang bekerja dengan masa kerja 4 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang berpengalaman lama di industri mebel sehingga akan lebih mudah tercapai karena pekerjaan pada PT. Kota Woodcraf Furniture Jepara lebih banyak dikerjakan oleh karyawan yang sudah terbiasa dan dapat konsisten terhadap target perusahaan

Uji Model

1. Uji Model Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 1. Uji Model Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel Independen	Variabel Dependen	Adjusted R Square
Kepemimpinan Transformasional (X1)	Kinerja Kayawan (Y)	0,954
Pemberdayaan Karyawan (X2)		
Kepuasan Kerja (X3)		

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,954 yang berarti bahwa kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional, pemberdayaan karyawan, dan kepuasan kerja sebesar 95,4%, sedangkan sisanya sebesar 4,6% dijelaskan oleh faktor lain diluar model yang tidak diteliti pada penelitian ini.

2. Uji Model F

Tabel 2. Uji Model F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3404.292	3	1134.764	687.092	.000 ^b
Residual	158.548	96	1.652		
Total	3562.840	99			

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Nilai F_{hitung} sebesar 687.092 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Karena probabilitas signifikansinya kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional, pemberdayaan karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Secara statistik (Uji F) model sudah dianggap baik karena mampu menghasilkan estimasi yang sesuai dengan nilai aktualnya.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda

No	Variabel Penelitian	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Signifikan
		B	Std. Error	Beta		
1	Kepemimpinan Transformasional	.650	.069	.504	9.380	.000
2	Pemberdayaan Karyawan	.175	.034	.196	5.103	.000
3	Kepuasan Kerja	.331	.055	.324	6.045	.000

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Hasil persamaan regresi tersebut di atas dapat diartikan sebagai berikut:

$$Y = 0,504 X1 + 0,196 X2 + 0,324 X3$$

Persamaan regresi tersebut bermakna bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai arah yang positif yang artinya apabila kepemimpinan transformasional dilakukan dengan baik, maka kinerja karyawan meningkat. Pemberdayaan karyawan mempunyai arah yang positif yang artinya apabila pemberdayaan karyawan dilakukan dengan baik, maka kinerja karyawan meningkat. Kepuasan kerja mempunyai arah yang positif yang artinya semakin baik kepuasan yang diterima oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memberikan pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan.

E. Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis pada tabel 3 menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan ($\text{sig} < 0.05$) terhadap kinerja karyawan. Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan ($\text{sig} < 0.05$) terhadap kinerja karyawan. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan ($\text{sig} < 0.05$) terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

1. Penerapan kepemimpinan transformasional yang dilakukan di PT. Kota Woodcraf Furniture Jepara yaitu adanya pola kepemimpinan yang memberi motivasi. Motivasi yang diberikan oleh PT. Kota Woodcraf Furniture Jepara diantara lain : upah, reward, dan bonus yang akan membuat karyawan termotivasi untuk melakukan tugas dan tanggung jawab secara maksimal dan selalu berkontribusi terhadap pencapaian keberhasilan pekerjaannya. Hal lain yang dilakukan oleh Kepemimpinan Transformasional pada PT. Kota Woodcraf Furniture Jepara adanya kemauan dari pemimpin dalam memberi petunjuk kerja pada karyawan. Dengan adanya petunjuk kerja, dapat meminimalisir kesalahan dan mampu mencapai target dalam

menyelesaikan pekerjaan. Kepemimpinan Transformasional di PT. Kota Woodcraf Furniture Jepara mampu memberikan rasa percaya diri pada karyawan, sehingga karyawan bisa ikut serta dalam pengambilan keputusan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murdiyanto dan Indriyaningrum (2022), Ariyanti dan Rijanti (2021), Yonathan et. al (2020), Purnadi et. al (2018), Sahat simbolon (2021), Nisa Anidita (2022) dan Deny Setiawan (2021) menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pelaksanaan pemberdayaan karyawan pada PT. Kota Woodcraf Furniture Jepara melibatkan karyawan dalam penentuan standar dan ukuran kerja pada perusahaan. Hal ini menandakan pemberdayaan karyawan memberikan kesempatan lebih banyak kepada karyawan untuk mengembangkan kreatifitas dan fleksibilitas atas pekerjaannya sendiri sehingga perusahaan memiliki keunggulan SDM terbaik. Hal lain dari pemberdayaan karyawan pada PT. Kota Woodcraf Furniture Jepara memberikan kesempatan karyawan untuk menyelesaikan perbedaan dalam penentuan tujuan, sehingga karyawan dapat berkontribusi menyelesaikan masalah yang terjadi baik secara eksternal dan internal pada perusahaan. Selain itu pemberdayaan karyawan PT. Kota Woodcraf Furniture Jepara memberikan target kepada karyawan, dengan adanya pemberian target karyawan akan bekerja lebih giat untuk mencapainya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Huda dan Rijanti (2016), Suherman dan Rozak (2019), Fransiska et al (2021), Juliadi et al (2019), Rudi Andika (2020), dan Juliadi Saputra (2019) menunjukan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kepuasan kerja karyawan pada PT. Kota Woodcraf Furniture Jepara pekerjaan karyawan berjalan dengan maksimal. Hal ini menandakan seseorang akan merasa puas jika yang diinginkan sesuai dengan persepsinya karena batas minimum yang diinginkan tercapai. Hal lain dari kepuasan kerja karyawan pada PT. Kota Woodcraf Furniture Jepara, karyawan akan merasa puas dikarenakan mendapatkan pekerjaan atau tugas sesuai dengan kemampuan mereka. Selain itu kepuasan kerja pada PT. Kota Woodcraf Furniture Jepara memberikan bonus yang diberikan pada karyawan yang telah bekerja lebih giat dalam mencapai target perusahaan. Hal ini menandakan karyawan merasa senang karena mendapatkan bonus sesuai dengan masa kerja atau pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyaji dan Rijanti (2022), Anidita et al (2020), Putri et al (2020) dan Jonathan (2020) menunjukan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik pola kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh perusahaan maka akan semakin baik juga kinerja karyawan di PT. Kota Woodcraf Furniture Jepara. Begitu juga pada Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik pemberdayaan karyawan maka kinerja karyawan di PT. Kota Woodcraf Furniture Jepara akan meningkat. Variabel Kepuasan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat di PT. Kota Woodcraf Furniture Jepara.

DAFTAR PUSTAKA

- Thomas dan Velthouse, 2017. "Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya". *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, Vol.3 No. 7.
- Subagio, M. 2015. "PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ITHACA RESOURCES JAKARTA". *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), 72-82.
- Setyaji, C., & Rijanti, T. 2022. 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jaykay Files Indonesia Semarang)'. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 299-308.
- Murdiyanto, A. P., & Indriyaningrum, K. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PERUMDA Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang)". *YUME: Journal of Management*, 4(3), 32-44.
- Meiliana, M., Lianty, L., Gunawan, S., Rostina, C. F., & Nazmi, H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asia Raya Foundry. *Wahana Inovasi: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat UISU*, 8(1).
- Putri, A. V., & Ardana, I. K. (2016). *Pengaruh motivasi dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Suherman, S., & Rozak, H. A. 2019. "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pemberdayaan terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT. Suara Merdeka Press Semarang)". *MADIC*.
- Ariyanti, V. M. D., & Rijanti, T. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dukungan Organisasi, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang". *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(2), 60-70.
- Simbolon, S. 2021. "ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA BINTANG MAS INDONESIA MEDAN". *Jurnal Ilmiah SMART*, 5(2), 347-359
- Huda, H. I., & Rijanti, T. 2016. "PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN LEADER MEMBER EXCHANGE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN SELF EFFICACY SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA RUMAH SAKIT BAITUL HIKMAH KENDAL BAGIAN MEDIS)". *Jurnal Ilmiah Telaah Manajemen*, 13(2).
- Akbar, S. 2018. "Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan". *Jiaganis*, 3(1).
- Locke, dalam Robbins, 2018, Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*
- Robbins, 2017:12, Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*