

Beban Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Implikasinya Pada Kepuasan Kerja Karyawan

R. Dewi Sulastriningsih¹, Yunika Komalasari², Rina Dwi Handayani³

¹Universitas BSI, r.dewi.rwl@bsi.ac.id

²Universitas BSI, yunika.yui@bsi.ac.id

³AKPAR BSI Bandung, rina.rdh@bsi.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis tentang bagaimana pengaruh beban kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan melakukan studi kasus di PT. Asia Penta Garment. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitis dengan pendekatan kuantitatif. Hasil yang didapat dari penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap Kepuasan kerja. Variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh lebih kuat dan cenderung positif terhadap Kepuasan kerja daripada variabel beban kerja. Hal ini membuktikan bahwa, karyawan di PT. Penta Asia Garment merasa puas dalam bekerja karena ditunjang dengan kepemimpinan seorang pemimpin yang mampu menyampaikan visi dan misi perusahaan, dapat menjadi panutan dalam bekerja, dapat dipercaya, pimpinan mampu menyelesaikan persoalan, mampu bekerja dengan cepat, mampu memotivasi karyawannya, dapat menjadi contoh, kreatif, mampu mengambil keputusan, mampu menyelesaikan masalah, mau mendengarkan keluhan bawahannya, memperlakukan bawahannya dengan baik, memberikan pelatihan dan mampu memberikan saran. Sedangkan untuk hasil pengujian pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap Kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa jumlah beban kerja yang diberikan kepada karyawan tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan kerja.

ABSTRACT

This study analyzes about how the influence of workload and leadership transformasional on employee job satisfaction, by conducting case studies at PT. Asia Penta Garment. Research method in this research is analytical descriptive method with quantitative approach. The results obtained from this study there is a significant influence between workload and transformational leadership on Job Satisfaction. Transformational leadership variables have stronger and positive influence on job satisfaction than workload variable. This proves that, employees at PT. Penta Asia Garment feel satisfied in working because it is supported by leadership of a leader who able to convey vision and mission of company, can be role model in work, trustworthy, leader able to solve problem, able to work quickly, able to motivate its employees, can be example, creative, able to make decisions, be able to solve problems, listen to complaints of subordinates, treat subordinates well, provide training and able to provide advice. While for the test results the influence of workload on job satisfaction proves that there is no significant influence between workload on job satisfaction. This means that the amount of workload given to employees does not affect the work satisfaction of its employees.

Keywords: Workload, Transformational leadership, Job satisfaction.

Naskah diterima: 24 Februari 2018, direvisi: 10 April 2018, dipublikasi : 15 September 2018

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi, SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Sumarsono, 2003).

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Marihot, 2002).

Perusahaan dapat menghasilkan barang dan jasa ditunjang oleh sumber daya manusia yang melakukan kegiatan proses produksi. PT. Asia Penta Garment merupakan salah satu perusahaan yang berdiri sejak tahun 2004 dan bergerak dalam bidang manufaktur khususnya industri pakaian jadi atau *garment* yang menggunakan jasa sumber daya manusia untuk dapat menghasilkan produksi barang jadi. Hal ini terlihat bahwa sdm merupakan faktor penting untuk menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Sdm harus dipelihara dan dikelola dengan baik, salah satu caranya adalah dengan memberikan kepuasan kerja bagi sdmnya sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Widodo (2015) adalah beban kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompensasi.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya (Handoko, 2002).

Penulis melakukan prasurvey untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan di PT. Asia Penta Garment dengan jumlah responden acak sebanyak 30 responden dengan menghasilkan kepuasan kerja 16 orang merasa puas, 9 orang merasa kurang puas dan 6 orang merasa tidak puas, terlihat bahwa sekitar 30% karyawan mengaku kurang puas bekerja di

PT. Asia Penta Garment dan 20% mengaku tidak puas.

Ketidakpuasaan karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan tidak maksimalnya hasil produksi yang diharapkan perusahaan. Data hasil produksi PT. Asia Penta Garment cenderung tidak stabil bahkan diakhir tahun tingkat produksi cenderung menurun. Penurunan produksi dapat disebabkan oleh beban kerja yang tidak sebanding dengan jumlah karyawan yang ada sehingga sering kali *deadline* pekerjaan tidak bisa dipenuhi tepat waktu. Selain itu faktor yang mungkin menyebabkan terjadinya penurunan produktifitas dipengaruhi oleh kepuasan kerja dari karyawannya.

Melihat permasalahan ini penulis tertarik untuk mengetahui lebih jauh bagaimana kepuasan kerja karyawan ditinjau dari factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, pada penelitian ini penulis hanya meneliti 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu factor beban kerja dan factor kepemimpinan.

Menurut Heizer dan Render (2004) beban kerja adalah jumlah waktu yang diperlukan rata-rata tenaga kerja, untuk mengerjakan aktivitas kerja khusus dalam kondisi kerja yang normal, atau dengan kata lain standar tenaga kerja dapat digunakan untuk menetapkan jumlah personil, agar mampu menghasilkan produksi yang diharapkan perusahaan. Lebih jauh dikatakan, bahwa untuk menentukan standar tenaga kerja dapat dilakukan dalam empat cara, yakni berdasarkan pengalaman masa lalu, pengkajian waktu, standar waktu sebelum penentuan, dan pengambilan contoh kerja.

Kepemimpinan mengandung arti kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok (Tead dkk dalam Kartono, 2008).

Kepemimpinan dilakukan oleh Pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan (Hasibuan, 2011).

Untuk kepemimpinan di PT. Asia Penta Garment dipimpin warga Negara asing yang

berasal dari India hal ini yang membuat peneliti tertarik untuk melihat pengaruh kepemimpinannya itu memiliki dampak positif atau negatif untuk kepuasan kerja karyawan. Selain itu penulis meneliti bagaimana pengaruh beban kerja karyawan di PT. Asia penta Garment terhadap kepuasan kerja karyawannya.

KAJIAN LITERATUR

Munandar (2008) mengemukakan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Definisi lain dikemukakan oleh Handoko (2002) bahwa beban kerja adalah standar pekerjaan dapat diperoleh dari hasil pengukuran kerja atau penetapan tujuan partisipatif.

Munandar (2008), mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :

1. Tuntutan Fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan , selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

2. Tuntutan tugas

Kerja shif/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua katagori yaitu :

1. Beban kerja terlalu banyak/sedikit Kuantitatif yang timbul akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
2. Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit Kualitatif yaitu jika orang merasa tidak

mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja.

Dimensi dan Indikator beban kerja menurut Ambar (2006) yaitu:

1. Aspek beban kerja fisik
 - a. Tingkat Kemampuan daya tahan tubuh dalam melaksanakan pekerjaan
 - b. Tingkat Kelelahan fisik yang dirasakan saat melaksanakan pekerjaan
2. Aspek beban kerja mental
 - a. Tingkat kejenuhan yang dirasakan saat melaksanakan pekerjaan
 - b. Tingkat tekanan mental yang dirasakan saat melaksanakan pekerjaan
3. Aspek penggunaan waktu
 - a. Tingkat Lamanya waktu kerja dalam rutinitas sehari hari karyawan
 - b. Kewajiban kerja pada hari libur

Kepemimpinan adalah proses atau kegiatan untuk mempengaruhi aktifitas seseorang atau kelompok orang dalam upaya mencapai suatu sasaran yang telah ditetapkan definisi ini dikemukakan oleh Fuad (2000:72) sedangkan menurut Robbins, judge (2002:163) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Bentuk pengaruh tersebut dapat secara formal seperti tingkat manajerial pada suatu organisasi.

Kepemimpinan memiliki gaya kepemimpinan yaitu pola menyeluruh dari tindakan seseorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang hal ini dikemukakan oleh zainal dkk (2014). Selain itu Herujito (2006) mengartikan gaya kepemimpinan adalah Gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktikkan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi.

Kepemimpinan Transformasional Bass (Stone dkk, 2004) mengatakan sebagai berikut: *“Transformational leaders transform the personal values of followers to support the vision and goals of the organization by fostering an environment where relationships*

can be formed and by establishing a climate of trust in which visions can be shared" ("Pemimpin transformasional mengubah nilai-nilai pribadi pengikut untuk mendukung visi dan tujuan organisasi dengan mengembangkan suatu lingkungan di mana hubungan dapat dibentuk dan dengan membangun iklim kepercayaan yang visi dapat dibagi").

Karakteristik kepemimpinan transformasional menurut Stone dkk (2004) adalah sebagai berikut:

1. *Idealized influence (or charismatic influence)*
 - a. Memiliki Visi yang jelas.
 - b. Dapat menjadi Panutan.
 - c. Dihormati dan di percayai.
2. *Inspirational motivation*
 - a. Fokus kepada tujuan organisasi.
 - b. Mampu memotivasi.
3. *Intellectual stimulation*
 - a. Mendorong lebih kreatif dalam bekerja.
 - b. Mendorong lebih rasional dalam mengambil keputusan.
 - c. Mendorong lebih cermat dalam menyelesaikan masalah.
4. *Individualized consideration*
 - a. Memperhatikan kebutuhan bawahan.
 - b. Memberikan pelatihan dan saran kepada bawahan.

Luthans (2006) berpendapat kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Sedangkan Kreitner dan Kinicki (2005) berpendapat kepuasan kerja adalah respons emosional terhadap pekerjaan seseorang.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins (2002:36) adalah :

1. Kerja yang menantang secara mental. Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan *feedback* tentang seberapa baik pekerjaannya
2. Penghargaan yang sesuai. Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan

individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.

3. Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan.
4. Kolega yang suportif. Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Oleh karena itu, perlu diterapkan rasa saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka, dan keakraban antar karyawan.

Dimensi Dan Indikator Kepuasan kerja

Adapun dimensi-dimensi dan Indikator-indikator dari kepuasan kerja menurut Robbins (2002:36) yaitu:

1. Kerja yang menantang secara mental.
2. Penghargaan yang sesuai.
3. Kondisi kerja yang mendukung.
4. Kolega yang suportif.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah Metode kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang dapat digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2009).

Pendekatan yang digunakan adalah analisis deskriptif. yang merupakan metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang (Nazir, 2005).

Penelitian deskriptif dimaksudkan untuk pengukuran yang cermat terhadap fenomena

sosial tertentu. Penelitian mengembangkan konsep dan menghimpun fakta, tetapi tidak keadaan umum PT. Asia Penta Garment beberapa karakteristik responden, serta gambaran mengenai tanggapan responden untuk tiap variabel yang diteliti.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel adalah Beban Kerja, Kepemimpinan transformasional dan Kepuasan kerja. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah beban kerja dan Kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Asia Penta Garment. Untuk metode yang digunakan peneliti menggunakan metode survey.

Populasi dalam penelitian ini yaitu sebagian dari karyawan yang berada di PT. Asia Penta Garment yang berlokasi di Jl. Mekar Mulya No. 11 (Soekarno Hatta) Bandung. Jumlah sample yang dijadikan instrumen penelitian sebesar 84 orang dari total populasi 500 karyawan dengan menggunakan rumus *slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + \frac{Ne^2}{500}}$$

$$= \frac{500}{1 + 500(0.1)^2}$$

$$= \frac{500}{6} = 83.33 = 84$$

(dibulatkan menjadi 84)

Dimana :

n adalah jumlah sampel

N adalah populasi

e adalah margin of error

peneliti menggunakan margin of error 0,1

Dari data diatas terlihat sampling yang ideal untuk diambil lebih dari 84 maka peneliti mengambil jumlah sampel sebanyak 85.

Tabel 1. Populasi dan sampel penelitian

No	Bagian	Jumlah karyawan (Populasi)	Sampel Penelitian
1	Gudang	27	3
2	Cutting	40	5
3	Sewing	355	68
4	QC	48	6
5	Packing	30	3
Jumlah		500	85

Adapun operasional variabel yang diteliti dalam penelitian terdapat pada tabel dibawah ini:

1. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Ambar (2006).

Indikator beban kerja terdiri dari : 1)

Tingkat Kemampuan daya tahan tubuh (bekerja dengan beban yang berat, berdiri dalam jangka waktu yang lama, gemetar di anggota badan), 2) Tingkat Kelelahan fisik (bekerja dalam waktu yang lama tanpa istirahat, susah berkonsentrasi, mengantuk), tingkat kejenuhan (kejenuhan dalam bekerja, melakukan pekerjaan yang sama terus-menerus), 3) Tingkat tekanan mental (Terbebani dalam menyelesaikan pekerjaan, Beresiko tinggi, Memerlukan konsentrasi tinggi), 4) Tingkat Lama waktu kerja (dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu), 5) kewajiban kerja pada hari libur (bekerja lembur, bekerja di hari libur).

2. Pemimpin transformasional mengubah nilai-nilai pribadi pengikut untuk mendukung visi dan tujuan organisasi (Stone dkk, 2004).

Indikator kepemimpinan transformasional terdiri dari : 1) memiliki visi yang jelas (menyampaikan visi), 2) dapat menjadi panutan (panutan dalam bekerja), 3) dapat dipercaya dan dihormati (menghormati kepemimpinan, percaya kepada pemimpin), 4) fokus kepada tujuan organisasi (mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien, mendorong karyawan bekerja lebih efisien), 5) mampu memotivasi (mampu memotivasi, dapat dijadikan contoh), 6) kreatif dalam bekerja (mendorong lebih kreatif); 7) rasional (mendorong lebih rasional); 8) cermat (mendorong lebih cermat); 9) perhatian (mau mendengarkan keluhan, memperlakukan dengan baik); 10) pelatihan dan saran (suka memberikan pelatihan, suka memberikan saran).

3. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang Luthans (2006:243). Indikator kepemimpinan transformasional terdiri dari : 1) menarik dan menyenangkan (pekerjaan menarik dan menyenangkan), 2) sesuai pedidikan

dan keahlian (pekerjaan sesuai dengan pendidikan dan keahlian), 3) tidak membosankan (pekerjaan tidak membosankan), 4. selalu belajar (harus selalu meningkatkan kemampuan), 4) kompensasi yang sesuai dengan kerja (gaji yang diberikan sesuai harapan, gaji yang diberikan sesuai kontribusi, tunjangan diluar gaji yang sesuai, gaji selalu tepat waktu), 4) Fasilitas kantor (memberikan fasilitas yang cukup, merasa aman dan nyaman dalam bekerja), 5) Hubungan dengan rekan kerja (Hubungak kerja yang berjalan baik, selalu saling membantu, dapat bekerja sama, bertanggung jawab dengan pekerjaan.

PEMBAHASAN

Beban kerja di PT. Asia Penta Garment terlihat sangat tinggi hal ini terbukti dari data-data indikator variabel beban kerja yang cenderung negatif misalnya untuk indikator berdiri dalam jangka waktu yang lama cenderung negatif sebesar 52,94%, indikator mengangkat beban yang berat cenderung negatif sebesar 56,46%, indikator mengantuk dalam bekerja sebesar 52,94%, indikator jenuh dalam bekerja sebesar 59,94%, indikator melakukan pekerjaan yang sama sebsesar 65,88% indikator terbebani dalam bekerja sebesar 50,6%, indikator pekerjaan beresiko tinggi sebsesar 70,59%, indikator pekerjaan membutuhkan konsentrasi tinggi sebesar 72,94%, indikator bekerja lebur sebesar 51,76%. Sedangkan untuk indikator yang cenderung positif data-datanya seperti berikut indikator gemeteran saat bekerja indikator negatifnya sebesar 35,12%, bekerja tanpa istirahat indikator negatifnya sebesar 47,04%, susah berkonsentrasi indikator negatifnya sebesar 35,29% menyelesaikan pekerjaan tepat waktu indikator negatifnya sebesar 36,47% dan bekerja pada hari libur indikator negatifnya sebesar 49,42%. Dari data-data tersebut maka rata-rata karyawan yang mengatakan beban kerja di PT. Asia Penta Garment cenderung negatif sebesar 52,67% dan cenderung positif sebesar 47,33%.

Kepemimpinan transformasional dari pimpinan perusahaan di PT. Asia Penta Garment sangat bagus hal ini terbukti dari data variabel kepemimpinan

transformasionalnya cenderung positif sebesar 73.17% dengan rincian sebagai berikut mampu menyampaikan visi dam misi perusahaan cenderung positif sebesar 65,88%, dapat menjadi panutan dalam bekerja cenderung positif sebesar 71,77%, menghormati pimpinan cenderung positif sebesar 78,82% , dapat dipercayai cenderung positif sebesar 75,29%, pimpinan mampu menyelesaikan persoalan cenderung positif sebesar 69,41%, mampu bekerja dengan cepat cenderung positif sebesar 92,94%, mampu memotivasi cenderung positif sebesar 78,83%, dapat mencadi contoh cenderung positif sebesar 57,46%, kreatif cenderung positif sebesar 80%, mampu mengapbil keputusan cenderung positif sebesar 61,17%, mampu menyelesaikan masalah cenderung positif sebesar 76,47%, mau mendengarkan keluhan cenderung positif sebesar 70,59%, memperlakukan bawahan dengan baik cenderung positif sebesar 72,94%, memberikan pelatihan cenderung positif sebesar 74,12% dan mampu memberikan saran cenderung positif sebesar 78,82% sedangkan untuk indikator yang cenderung negatif tidak ada sama sekali dan rata-rata indikator yang cenderung negatif terhadap kepemimpinan transformasionalnya sebesar 26,83%.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Pada pengujian ini akan diuji pengaruh dari variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial dengan menggunakan uji T. Nilai tabel diperoleh dari tabel t pada $\alpha = 0.05$ dengan hipotesis awal sebagai berikut:

$H_0: \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap Kepuasan kerja

$H_a: \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan statistik t (uji satu sisi atau parsial) nilai t hitung sebesar -2.181 dan nilai dari T tabel 0.67739 karena nilai T hitung \leq dari T tabel maka terima hipotesis dari H_0 dan tolak hipotesis dari H_a sehingga dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap Kepuasan kerja.

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap Kepuasan kerja. Hal ini mengandung makna bahwa jumlah beban kerja yang diberikan kepada karyawan tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya.

Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan kerja

Pada pengujian ini akan diuji pengaruh dari variabel kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja secara parsial dengan menggunakan uji T. Nilai tabel diperoleh dari tabel t pada $\alpha = 0.05$ dengan hipotesis awal sebagai berikut:

$H_0: \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan kerja

$H_a: \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan statistik t (uji satu sisi atau parsial) nilai t hitung sebesar 6,726 dan nilai dari T tabel 0,67739 karena nilai T hitung > dari T tabel maka tolak hipotesis dari H_0 dan terima hipotesis dari H_a sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap Kepuasan kerja.

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap Kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa karyawan akan merasa puas dalam bekerja jika ditunjang dengan kepemimpinan transformasional yang dirasa nyaman oleh karyawannya yaitu, kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi, dapat mengambil keputusan dengan cepat, memperlakukan bawahan dengan baik dan mau mendengar keluhan bawahannya.

Hipotesis Pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan kerja

Pada pengujian ini akan diuji pengaruh dari variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial dengan menggunakan uji T. Nilai tabel diperoleh dari tabel t pada $\alpha = 0.05$ dengan hipotesis awal sebagai berikut:

$H_0: \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja, kepemimpinan transformasional terhadap Kepuasan kerja

$H_a: \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja, kepemimpinan transformasional terhadap Kepuasan kerja.

Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Asia Penta Garment secara parsial signifikan hanya sebesar 3,2% saja dan memiliki pengaruh yang negatif. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Asia Penta Garment secara parsial cukup signifikan terbukti dari data penelitian sebesar 16,4%.

Besarnya pengaruh antara beban kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap Kepuasan kerja ditunjukkan oleh R square yaitu sebesar 0,387. Hal ini berarti bahwa beban kerja dan kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap Kinerja sebesar 0,387 atau 38,7%, dengan tingkat "Sedang".

Variabel independent mana antara beban kerja, kepemimpinan transformasional yang memiliki pengaruh sangat kuat terhadap Kepuasan kerja, dapat dilihat pada nilai Beta yang terdapat pada kolom Unstandardized Coefficients masing-masing variabel. Nilai Beta variabel Beban kerja adalah -0.244 dan nilai beta variabel kepemimpinan transformasional adalah 0.561. Ini berarti nilai Beta Variabel kepemimpinan transformasional lebih besar dari nilai Beta beban kerja. Artinya variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh lebih kuat terhadap Kepuasan kerja daripada variabel beban kerja.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap Kepuasan kerja. Variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh lebih kuat dan cenderung positif terhadap Kepuasan kerja daripada variabel beban kerja. Hal ini membuktikan bahwa, karyawan di PT. Penta Asia Garment merasa puas dalam bekerja karena ditunjang dengan kepemimpinan seorang pemimpin yang mampu menyampaikan visi dan misi perusahaan, dapat menjadi panutan dalam bekerja, dapat dipercaya, pimpinan mampu menyelesaikan persoalan, mampu bekerja dengan cepat, mampu memotivasi

karyawannya, dapat menjadi contoh, kreatif, mampu mengambil keputusan, mampu menyelesaikan masalah, mau mendengarkan keluhan bawahannya, memperlakukan bawahannya dengan baik, memberikan pelatihan dan mampu memberikan saran.

PENUTUP

Berdasarkan analisis dan pembahasan di bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan: Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Asia Penta Garment secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan memiliki pengaruh yang negatif; Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Asia Penta Garment secara parsial cukup signifikan dan memiliki pengaruh yang positif; Pengaruh antara beban kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap Kepuasan kerja secara simultan cukup signifikan dan mempengaruhi secara positif, hal ini berarti bahwa beban kerja dan kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan berpengaruh positif.

Untuk penelitian selanjutnya dapat dikembangkan dengan meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat diperoleh hasil yang paling akurat untuk mengetahui faktor yang paling signifikan dari kelima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk dapat memelihara dan mengelola karyawan dengan baik dan karyawan dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

REFERENSI

Ambar, T. S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
Fuad, M. (2000). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Handoko, T. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
Herujito, Y. M. (2006). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Grasindo.
Jay dan Render Barry Heizer. (2004). *Manajemen Operasi*. Jakarta : Salemba Empat.
Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan kepemimpinan: apakah pemimpin abnormal itu?*. Bandung: RajaGrafindo Persada.
Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
Marihhot, H. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
Munandar, S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
Nazir, M. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
Robbins, S. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Erlangga: Jakarta.
Robbins, S. P. (2007). *Prilaku Organisasi I.* Jakarta: Salemba Empat .
S.P.Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
Stone, G. R. (2004). K. Transformational Versus Servant Leadership: A Difference in Leader Focus. *The Leadership & Organization evelopment . Journal, Vol. 25 No. 4, 2004.*
Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi Manajerial Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
Zainal, V. R. (2014). *kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Depok: Rajawali Press.