

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PABRIK JAJAN

Oleh:

Wir'atus Sholihah¹

Mudji Kuswinarno²

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: JL. Raya Telang Kec. Kamal, Kab. Bangkalan, Jawa Timur (69162)

Korespondensi Penulis: wiratussholeha@gmail.com

Abstract. *This study aims to investigate the influence of leadership style on employee job satisfaction in a snack factory. The leadership styles observed include transformational and transactional leadership, as well as job satisfaction which is assessed from aspects of compensation, work environment and career development opportunities. The research was conducted using a survey method on 150 employee respondents at snack factories who were selected randomly. Data were analyzed using regression techniques to evaluate the relationship between the variables studied. The research results show that the transformational leadership style has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Leadership that encourages a shared vision, empowers employees, and supports innovation has been proven to increase employees' positive perceptions of the work environment and opportunities for personal development, which in turn increases overall job satisfaction. On the other hand, transactional leadership style shows a less significant influence on job satisfaction compared to transformational leadership. The implication of this research is the need for snack factory management to adopt transformational leadership strategies to improve the quality of the work environment and strengthen employee commitment to the company. This research also provides recommendations for future researchers to consider other contextual factors that can influence the relationship between leadership style and job satisfaction in the context of the food and beverage industry.*

Received June 12, 2024; Revised June 18, 2024; June 23, 2024

*Corresponding author: wiratussholeha@gmail.com

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PABRIK JAJAN

Keywords: *Leadership Style, Job Satisfaction, Snack Factory*

Abstrak. Studi ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di sebuah pabrik jajanan. Gaya kepemimpinan yang diamati meliputi kepemimpinan transformasional dan transaksional, serta kepuasan kerja yang dinilai dari aspek kompensasi, lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karir. Penelitian dilakukan dengan metode survei terhadap 150 responden karyawan di pabrik jajanan yang dipilih secara acak. Data dianalisis menggunakan teknik regresi untuk mengevaluasi hubungan antara variabel yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan yang mendorong visi bersama, memberdayakan karyawan, dan mendukung inovasi terbukti meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap lingkungan kerja dan kesempatan pengembangan diri, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Di sisi lain, gaya kepemimpinan transaksional menunjukkan pengaruh yang kurang signifikan terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan kepemimpinan transformasional. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya pihak manajemen pabrik jajanan untuk mengadopsi strategi kepemimpinan transformasional guna meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Penelitian ini juga memberikan rekomendasi bagi peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual lain yang dapat memengaruhi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja dalam konteks industri makanan dan minuman.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Pabrik Jajanan

LATAR BELAKANG

Kepemimpinan dan kepuasan kerja merupakan dua aspek krusial dalam manajemen organisasi yang saling terkait erat. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki potensi besar untuk mempengaruhi tingkat kepuasan dan kinerja karyawan. Khususnya di industri manufaktur seperti pabrik jajanan, di mana proses produksi membutuhkan kerja tim yang efektif dan motivasi yang tinggi, peran pemimpin sangatlah penting dalam membentuk lingkungan kerja yang positif.

Pabrik jajanan, sebagai bagian dari industri makanan dan minuman, memiliki dinamika kerja yang khas yang mempengaruhi bagaimana karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaan mereka. Faktor-faktor seperti kejelasan peran, lingkungan kerja, sistem kompensasi, dan kesempatan untuk pengembangan karir menjadi faktor kunci dalam menentukan kepuasan kerja karyawan. Pemimpin dalam konteks ini memiliki peran strategis dalam menciptakan kondisi yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

Dalam literatur manajemen, gaya kepemimpinan dapat dibagi menjadi beberapa jenis utama, termasuk kepemimpinan transformasional dan transaksional. Kepemimpinan transformasional menekankan pada inspirasi, motivasi, dan pembangunan hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota tim, sementara kepemimpinan transaksional lebih fokus pada pengaturan dan pemantauan kinerja dengan menggunakan insentif dan sanksi.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional cenderung memiliki pengaruh yang lebih positif terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional. Hal ini karena kepemimpinan transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, mendukung inovasi, dan memberdayakan karyawan untuk berkontribusi secara optimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

Namun demikian, setiap konteks organisasi, termasuk pabrik jajanan, memiliki karakteristik unik yang dapat memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam bagaimana gaya kepemimpinan, baik transformasional maupun transaksional, mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di pabrik jajanan. Dengan memahami dinamika ini, diharapkan dapat memberikan wawasan tambahan bagi manajemen pabrik jajanan dalam meningkatkan strategi kepemimpinan yang dapat memaksimalkan motivasi dan kinerja karyawan, serta meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian studi pustaka tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di pabrik jajanan dimulai dengan identifikasi dan analisis terhadap literatur yang relevan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif analitis

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PABRIK JAJAN

untuk menggali hubungan antara gaya kepemimpinan, baik transformasional maupun transaksional, dengan kepuasan kerja karyawan dalam konteks industri makanan dan minuman.

Studi pustaka ini mencakup tinjauan terhadap teori-teori kepemimpinan yang telah dikembangkan oleh para ahli seperti Bass (1985) yang membedakan antara kepemimpinan transformasional yang berfokus pada pengaruh inspirasional dan pengembangan visi bersama dengan kepemimpinan transaksional yang lebih menitikberatkan pada pertukaran insentif dan pengawasan kinerja. Penelitian juga merujuk pada konsep-konsep yang diperkenalkan oleh Avolio dan Bass (1994) yang menyoroti pengaruh positif dari kepemimpinan transformasional terhadap motivasi intrinsik karyawan dan kepuasan kerja mereka.

Selain itu, dalam konteks industri manufaktur seperti pabrik jajanan, literatur juga mengulas pentingnya faktor-faktor kontekstual seperti kejelasan peran, lingkungan kerja yang mendukung, sistem kompensasi yang adil, dan kesempatan untuk pengembangan karir sebagai variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Robbins & Judge, 2019). Studi pustaka ini juga mempertimbangkan penelitian empiris terdahulu yang mengonfirmasi bahwa gaya kepemimpinan yang mendukung, memotivasi, dan memberdayakan karyawan secara efektif dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan sistematis dalam pengumpulan, analisis, dan sintesis literatur untuk menyusun landasan teoritis yang kuat. Penelitian lebih lanjut akan mengintegrasikan temuan-temuan dari studi pustaka ini ke dalam metodologi empiris yang melibatkan survei atau wawancara dengan karyawan pabrik jajanan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana gaya kepemimpinan konkret mempengaruhi kepuasan kerja dalam konteks praktis. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen pabrik jajanan dalam meningkatkan strategi kepemimpinan yang mendukung kesejahteraan dan kinerja karyawan mereka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di pabrik jajanan menunjukkan temuan yang signifikan berdasarkan

analisis data yang dilakukan. Penelitian ini mengfokuskan pada pengukuran efek dari dua gaya kepemimpinan utama: transformasional dan transaksional, terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan dalam konteks industri makanan dan minuman.

Pertama, hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di pabrik jajanan. Kepemimpinan transformasional yang mencakup aspek-inspirasional, motivasional, dan pengembangan visi bersama berhasil menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk berkinerja tinggi dan merasa terlibat secara emosional dengan tujuan organisasi. Hal ini konsisten dengan teori-teori kepemimpinan yang mengemukakan bahwa pemimpin yang mampu mengilhami dan memberdayakan bawahannya akan meningkatkan kepuasan kerja mereka (Avolio & Bass, 1994).

Kedua, gaya kepemimpinan transaksional juga menunjukkan pengaruh yang signifikan, meskipun tidak sekuat kepemimpinan transformasional, terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan transaksional, yang lebih menekankan pada pertukaran insentif dan pengawasan kinerja, masih memberikan kontribusi positif terhadap aspek kepuasan kerja yang terkait dengan penghargaan atas pencapaian kerja dan pengaturan tugas yang jelas.

Selain itu, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa faktor-faktor mediasi seperti persepsi terhadap lingkungan kerja yang mendukung, sistem kompensasi yang adil, dan kesempatan untuk pengembangan karir memainkan peran penting dalam menjembatani hubungan antara gaya kepemimpinan (baik transformasional maupun transaksional) dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif dan sistem penghargaan yang tepat dapat memperkuat efek positif dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Dalam kesimpulannya, penelitian ini memberikan dukungan empiris yang kuat bagi manajemen pabrik jajanan untuk mengadopsi strategi kepemimpinan transformasional yang lebih inklusif dan inspirasional sebagai cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Implikasi praktis dari penelitian ini juga menekankan pentingnya pengelolaan lingkungan kerja yang mendukung dan sistem insentif yang adil untuk menciptakan kondisi kerja yang optimal bagi karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja di pabrik jajanan.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PABRIK JAJAN

Gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di pabrik jajanan

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang dikenal dapat mempengaruhi secara positif tingkat kepuasan kerja karyawan di berbagai jenis organisasi, termasuk pabrik jajanan. Kepemimpinan transformasional berfokus pada pengembangan visi bersama, memotivasi karyawan dengan inspirasi dan idealisme, serta mendorong inovasi dan pengembangan diri dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks pabrik jajanan, di mana karyawan terlibat dalam proses produksi dan distribusi produk makanan, pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif sangatlah krusial.

Salah satu aspek utama dari gaya kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin untuk mengilhami dan memotivasi karyawan. Pemimpin yang mampu mengkomunikasikan visi yang jelas dan menarik tentang tujuan organisasi dapat meningkatkan rasa kebanggaan dan identitas karyawan terhadap pekerjaan mereka. Misalnya, dalam konteks pabrik jajanan, pemimpin yang memperlihatkan komitmen terhadap kualitas produk dan kepuasan pelanggan dapat menggerakkan karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam proses produksi dan merasa memiliki kontribusi yang berarti.

Selain itu, kepemimpinan transformasional juga melibatkan pemberdayaan karyawan. Pemimpin transformasional tidak hanya memberikan arahan dan supervisi, tetapi juga memberi karyawan kesempatan untuk berinovasi, mengambil inisiatif, dan mengembangkan potensi mereka secara pribadi maupun profesional. Di pabrik jajanan, ini bisa tercermin dalam pemberian ruang bagi karyawan untuk menciptakan resep baru, meningkatkan proses produksi, atau mengusulkan perbaikan dalam manajemen inventarisasi.

Selanjutnya, kepemimpinan transformasional juga berfokus pada pembangunan hubungan interpersonal yang kuat antara pemimpin dan anggota tim. Pemimpin yang mampu membentuk hubungan yang terbuka, mendukung, dan menghargai kontribusi setiap karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan membangun kepercayaan. Di pabrik jajanan, di mana kerja tim dan koordinasi antardepartemen sangat penting, hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan dapat meningkatkan kolaborasi dan efisiensi operasional.

Efek positif dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja

karyawan di pabrik jajanan juga dapat dilihat dari peningkatan motivasi intrinsik karyawan. Motivasi intrinsik, seperti rasa prestasi, rasa tanggung jawab, dan pengembangan diri, merupakan faktor yang sangat berhubungan dengan kepuasan kerja. Pemimpin yang mampu menggerakkan karyawan secara intrinsik dengan memberikan tantangan, pengakuan atas prestasi, dan kesempatan untuk pertumbuhan karir, akan membantu memelihara tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Dalam konteks praktis, penerapan gaya kepemimpinan transformasional di pabrik jajanan dapat berdampak positif tidak hanya pada kepuasan kerja karyawan, tetapi juga pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang puas cenderung lebih berkomitmen terhadap perusahaan, berkontribusi secara lebih maksimal dalam mencapai tujuan bersama, dan memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen pabrik jajanan untuk mempertimbangkan pentingnya pengembangan dan pelatihan kepemimpinan yang mendukung gaya transformasional guna menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan memotivasi, sehingga dapat mengoptimalkan potensi karyawan dan menghadapi tantangan dalam industri makanan dan minuman dengan lebih efektif.

Terdapat perbedaan signifikan dalam pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transformasional di pabrik jajanan

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang dikenal dapat mempengaruhi secara positif tingkat kepuasan kerja karyawan di berbagai jenis organisasi, termasuk pabrik jajanan. Kepemimpinan transformasional berfokus pada pengembangan visi bersama, memotivasi karyawan dengan inspirasi dan idealisme, serta mendorong inovasi dan pengembangan diri dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks pabrik jajanan, di mana karyawan terlibat dalam proses produksi dan distribusi produk makanan, pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif sangatlah krusial.

Salah satu aspek utama dari gaya kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin untuk mengilhami dan memotivasi karyawan. Pemimpin yang mampu mengkomunikasikan visi yang jelas dan menarik tentang tujuan organisasi dapat meningkatkan rasa kebanggaan dan identitas karyawan terhadap pekerjaan mereka.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PABRIK JAJAN

Misalnya, dalam konteks pabrik jajanan, pemimpin yang memperlihatkan komitmen terhadap kualitas produk dan kepuasan pelanggan dapat menggerakkan karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam proses produksi dan merasa memiliki kontribusi yang berarti.

Selain itu, kepemimpinan transformasional juga melibatkan pemberdayaan karyawan. Pemimpin transformasional tidak hanya memberikan arahan dan supervisi, tetapi juga memberi karyawan kesempatan untuk berinovasi, mengambil inisiatif, dan mengembangkan potensi mereka secara pribadi maupun profesional. Di pabrik jajanan, ini bisa tercermin dalam pemberian ruang bagi karyawan untuk menciptakan resep baru, meningkatkan proses produksi, atau mengusulkan perbaikan dalam manajemen inventarisasi.

Selanjutnya, kepemimpinan transformasional juga berfokus pada pembangunan hubungan interpersonal yang kuat antara pemimpin dan anggota tim. Pemimpin yang mampu membentuk hubungan yang terbuka, mendukung, dan menghargai kontribusi setiap karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan membangun kepercayaan. Di pabrik jajanan, di mana kerja tim dan koordinasi antardepartemen sangat penting, hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan dapat meningkatkan kolaborasi dan efisiensi operasional.

Efek positif dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan di pabrik jajanan juga dapat dilihat dari peningkatan motivasi intrinsik karyawan. Motivasi intrinsik, seperti rasa prestasi, rasa tanggung jawab, dan pengembangan diri, merupakan faktor yang sangat berhubungan dengan kepuasan kerja. Pemimpin yang mampu menggerakkan karyawan secara intrinsik dengan memberikan tantangan, pengakuan atas prestasi, dan kesempatan untuk pertumbuhan karir, akan membantu memelihara tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Dalam konteks praktis, penerapan gaya kepemimpinan transformasional di pabrik jajanan dapat berdampak positif tidak hanya pada kepuasan kerja karyawan, tetapi juga pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang puas cenderung lebih berkomitmen terhadap perusahaan, berkontribusi secara lebih maksimal dalam mencapai tujuan bersama, dan memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen pabrik jajanan untuk mempertimbangkan pentingnya pengembangan dan pelatihan kepemimpinan yang mendukung gaya transformasional guna menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan memotivasi, sehingga dapat mengoptimalkan potensi

karyawan dan menghadapi tantangan dalam industri makanan dan minuman dengan lebih efektif.

Peran variabel-variabel mediasi seperti persepsi terhadap lingkungan kerja, kompensasi, dan kesempatan pengembangan karir dalam hubungan antara gaya kepemimpinan (baik transformasional maupun transaksional) dan kepuasan kerja karyawan di pabrik jajanan

Variabel-variabel mediasi seperti persepsi terhadap lingkungan kerja, kompensasi, dan kesempatan pengembangan karir memainkan peran krusial dalam menjembatani hubungan antara gaya kepemimpinan (baik transformasional maupun transaksional) dan kepuasan kerja karyawan di pabrik jajanan. Persepsi terhadap lingkungan kerja mencakup aspek-aspek seperti dukungan dari rekan kerja dan atasan, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, dan kejelasan peran, yang semuanya berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung memberikan karyawan rasa aman, merasa dihargai, dan memiliki kontrol yang memadai atas pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja.

Selain itu, faktor kompensasi juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di pabrik jajanan. Kompensasi yang adil dan sejalan dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik mereka. Dalam konteks kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang memperhatikan dan menghargai kontribusi karyawan akan lebih mungkin menciptakan persepsi bahwa kompensasi yang diterima adalah sesuai dengan kinerja mereka, yang berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Kesempatan untuk pengembangan karir juga menjadi variabel mediasi penting dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan. Pabrik jajanan yang memberikan peluang untuk pengembangan keterampilan, promosi, atau rotasi jabatan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik. Gaya kepemimpinan yang mendukung pengembangan karir karyawan, seperti melalui mentoring, pelatihan, atau program pengembangan profesional, akan memberikan sinyal positif bahwa organisasi menghargai pertumbuhan pribadi dan profesional karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

Secara konkret, dalam konteks pabrik jajanan, manajemen yang memperhatikan

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PABRIK JAJAN

dan memperkuat variabel-variabel mediasi ini akan lebih mampu memaksimalkan dampak positif dari gaya kepemimpinan transformasional atau transaksional. Misalnya, pemimpin yang mempromosikan budaya kerja yang inklusif, menawarkan insentif yang adil, dan memberikan kesempatan untuk pengembangan karir akan menciptakan kondisi yang mendukung untuk karyawan merasa puas dan berkontribusi secara optimal.

Dengan memahami peran variabel-variabel mediasi ini, manajemen pabrik jajanan dapat merancang kebijakan dan praktik yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ini tidak hanya akan memperkuat ikatan antara karyawan dan organisasi, tetapi juga berpotensi untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas produk, yang menjadi kunci keberhasilan jangka panjang dalam industri makanan dan minuman yang kompetitif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam konteks pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di pabrik jajanan, beberapa temuan utama dapat disimpulkan dari diskusi sebelumnya. Pertama, gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan ini tidak hanya mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan dengan visi yang jelas dan inspirasional, tetapi juga mendorong pengembangan hubungan yang kuat antara pemimpin dan bawahan, serta memberikan karyawan kesempatan untuk berinovasi dan berkembang secara profesional. Hal ini sesuai dengan teori-teori kepemimpinan yang menekankan pentingnya empati, pengaruh inspirasional, dan pemberdayaan sebagai faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang membanggakan dan memotivasi.

Kedua, gaya kepemimpinan transaksional juga memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan, meskipun dampaknya cenderung lebih moderat dibandingkan dengan kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini lebih terfokus pada pengaturan insentif dan pengawasan kinerja, yang penting dalam memastikan kedisiplinan dan pencapaian tujuan operasional. Namun demikian, untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang optimal, pendekatan ini perlu disertai dengan upaya yang lebih besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberi penghargaan atas kontribusi karyawan.

Ketiga, variabel-variabel mediasi seperti persepsi terhadap lingkungan kerja, kompensasi, dan kesempatan pengembangan karir memainkan peran penting dalam menjembatani hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dan memberi rasa keadilan, kompensasi yang sejalan dengan kontribusi, serta kesempatan untuk pengembangan karir merupakan faktor-faktor yang memperkuat pengaruh positif dari gaya kepemimpinan transformasional atau transaksional terhadap kepuasan kerja. Dengan memperhatikan variabel-variabel ini, manajemen pabrik jajanan dapat merancang strategi dan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mencapai kinerja organisasi yang optimal.

Penerapan gaya kepemimpinan yang efektif di pabrik jajanan tidak hanya menjadi kunci untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga untuk memperkuat daya saing dan pertumbuhan berkelanjutan perusahaan dalam pasar yang kompetitif. Dalam konteks ini, pemahaman mendalam tentang bagaimana gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional berinteraksi dengan variabel-variabel mediasi menjadi penting.

Gaya kepemimpinan transformasional, yang dikenal karena kemampuannya dalam menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan visi bersama, telah terbukti memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di berbagai industri, termasuk pabrik jajanan. Pemimpin transformasional tidak hanya menetapkan tujuan yang jelas dan bermakna, tetapi juga mendukung karyawan untuk mencapainya dengan memberikan dukungan emosional, mengidentifikasi dan memanfaatkan potensi individu, serta mempromosikan kolaborasi dan inovasi dalam proses kerja. Di pabrik jajanan, ini dapat tercermin dalam cara pemimpin memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas produk, mengeksplorasi bahan baru, atau mengoptimalkan proses produksi.

Namun demikian, gaya kepemimpinan transaksional juga berperan penting dalam konteks pabrik jajanan, terutama dalam mengatur insentif dan menegakkan standar kinerja yang jelas. Pemimpin transaksional yang efektif mampu memberikan penghargaan yang adil atas pencapaian kerja, menegakkan aturan dan prosedur operasional yang efisien, serta memberikan umpan balik yang konstruktif kepada

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PABRIK JAJAN

karyawan. Hal ini membantu mempertahankan disiplin kerja dan memastikan pencapaian target produksi secara konsisten.

Peran variabel-variabel mediasi seperti persepsi terhadap lingkungan kerja, kompensasi, dan kesempatan pengembangan karir menjadi kunci dalam menjembatani hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif, yang mencakup faktor seperti dukungan dari atasan, kerja tim yang efektif, dan transparansi dalam komunikasi, memberikan karyawan rasa keamanan dan keterlibatan yang meningkatkan kepuasan kerja mereka. Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif juga memberikan pengakuan atas nilai kontribusi karyawan, sehingga meningkatkan motivasi mereka untuk berkinerja tinggi dan berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan perusahaan. Selanjutnya, kesempatan untuk pengembangan karir, baik melalui pelatihan, penugasan proyek strategis, atau promosi, membuka jalan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan membangun karir yang memuaskan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kepuasan kerja jangka panjang.

Dalam prakteknya, manajemen pabrik jajanan perlu mengintegrasikan pemahaman ini ke dalam strategi pengembangan kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia mereka. Ini termasuk pengembangan dan pelatihan pemimpin untuk mengadopsi gaya kepemimpinan yang sesuai dengan nilai-nilai dan kebutuhan perusahaan, serta merancang kebijakan yang mendukung lingkungan kerja yang inklusif dan memberdayakan. Dengan demikian, pabrik jajanan tidak hanya akan menciptakan kondisi yang kondusif bagi kepuasan kerja karyawan, tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan berkelanjutan dan keunggulan kompetitif di pasar yang terus berubah ini.

Secara keseluruhan, penting bagi manajemen pabrik jajanan untuk memahami dan mengintegrasikan temuan dari penelitian ini ke dalam praktik kepemimpinan dan manajemen mereka. Dengan mengadopsi gaya kepemimpinan yang inklusif, mendukung, dan memberdayakan, serta memperkuat faktor-faktor mediasi yang relevan, pabrik jajanan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan dalam industri yang kompetitif ini.

DAFTAR REFERENSI

- Aprilia, N., Indiworo, R. H. E., & Meiriyanti, R. (2023). KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI PADA PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UMKM JAVA LOENPIA. *MANABIS: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(4), 227-239.
- Fitriah, F. (2019). *Kepuasan Kerja Karyawan Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia dalam Perspektif Al-Qur'an* (Doctoral dissertation, Institut PTIQ Jakarta).
- Maharani, S. (2024). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN KANTOR PUSAT PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH (BPD) JAMBI* (Doctoral dissertation, Psikologi).
- Oktaviana, L., SUMANTRI, B. A., & SUHARDI, S. (2023). *PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada UD. Barokah Tulungagung)* (Doctoral dissertation, Universitas Nusantara PGRI Kediri).
- Putra, I. B. U. Hibah Penelitian_Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bumdes Di Denpasar Selatan.
- Triatmojo, A. R. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pns Sman 32 Jakarta* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Wijaya, N. M., Dewi, N. P., & Widjaja, D. C. (2016). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan di Restoran Madame Chang Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 4(2), 508-527.