

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN KEPUASAN
KERJA BARISTA *STARBUCKS* DISTRIK BEKASI**

SKRIPSI

Oleh :

STEPHEN HALOMOAN HUTAGAOL

201810515102



**PROGRAM STUDI ILMU PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional
Dengan Kepuasan Kerja Barista *Starbucks* Distrik Bekasi

Nama Mahasiswa : Stephen Halomoan Hutagaol

Nomor Pokok Mahasiswa : 201810515102

Program Studi/Fakultas : Psikologi/Psikologi

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 19 April 2022

Bekasi, 29 April 2022

MENYETUJUI,
Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



Ferdy Muzzamil, M.Psi., Psikolog

NIDN : 0301028304



Timorora Sandha Perdana, S.Psi., M.Si

NIDN : 0324048801

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional
Dengan Kepuasan Kerja Barista *Starbucks* Distrik Bekasi

Nama Mahasiswa : Stephen Halomoan Hutagaol

Nomor Pokok Mahasiswa : 201810515102

Program Studi/Fakultas : Psikologi/Psikologi

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 19 April 2022

Bekasi, 29 April 2022

MENGESAHKAN,

Ketua Tim Penguji : Hema Dayita Pohan, M.Psi., Psikolog

NIDN. 0325128603

Penguji I : Timorora Sandha Perdhana, S.Psi., M.Si

NIDN. 0324048801

Penguji II : Ferdy Muzzamil, M.Psi., Psikolog

NIDN. 0301028304

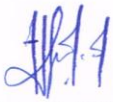
MENGETAHUI,

Ketua Program Studi

Dekan

Psikologi

Fakultas Psikologi


Yulia Fitriani, S.Psi., M.A


Mira Sekar Arumi, M.Psi., Psikolog

NIDN. 0314078503

NIDN. 0317128504

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya buat dengan judul Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Kepuasan Kerja Barista *Starbucks* Distrik Bekasi ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri tidak mengandung materi yang ditulis oleh orang lain kecuali pengutipan sebagai referensi yang sumbernya telah dituliskan secara jelas sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan adanya kecurangan dalam karya ini, saya bersedia menerima sanksi dari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Saya mengizinkan skripsi ini dipinjam dan difoto copy melalui Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Saya memberikan izin kepada Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya untuk menyimpan Skripsi ini dalam bentuk digital dan mempublikasikannya melalui internet selama publikasi tersebut melalui portal Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Bekasi, 20 April 2022

Yang membuat,



Stephen Halomoan Hutagaol

201810515102

ABSTRAK

Revolusi industri 4.0 membawa banyak sekali perubahan yang signifikan dalam bidang industri sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dituntut untuk lebih responsif terhadap perubahan. Oleh karenanya pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efisien sangat diperlukan guna meningkatkan produktivitas dan kualitas seorang karyawan. Salah satu cara dapat dilakukan ialah dengan meningkatkan kepuasan kerja. Seorang yang memiliki kepuasan kerja akan cenderung menunjukkan sikap positif dalam bekerja dan berlaku sebaliknya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak sekali faktor dan salah satunya ialah faktor gaya kepemimpinan.

Penelitian ini dilakukan pada store starbucks yang berada pada Distrik Bekasi yang berjumlah 11 store dengan jumlah sampel 100 orang. Tujuan penelitian ini dilakukan guna mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja pada barista *Starbucks* distrik Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan nilai ($r=0.569$, $p=0.000$) yang memiliki arti semakin kuat gaya kepemimpinan transformasional maka akan diiringi dengan meningkatnya kepuasan kerja pada barista *Starbucks* distrik Bekasi.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The industrial revolution 4.0 brought a lot of significant changes in the industrial sector so that existing Human Resources (HR) were required to be more responsive to change. Therefore, efficient management of Human Resources (HR) is needed to increase the productivity and quality of an employee. One way to do this is to increase job satisfaction. A person who has job satisfaction will tend to show a positive attitude at work and vice versa. Job satisfaction is influenced by many factors and one of them is the leadership style factor.

This research was conducted at a Starbucks store located in the Bekasi District, which amounted to 11 stores with a total sample of 100 people. The purpose of this study was to determine the relationship between transformational leadership style and job satisfaction at Starbucks Bekasi district barista. This study uses quantitative methods, the data analysis technique used is correlational analysis. The results showed that the variables of transformational leadership style and job satisfaction had a significant relationship with the value ($r = 0.569$, $p = 0.000$) which means that the stronger the transformational leadership style, the higher the job satisfaction of Starbucks employees in the Bekasi district.

Keywords: Transformational Leadership Style, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Tuhan Yesus Kristus atas berkat dan karunia-Nya peneliti akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformatif dengan Kepuasan Kerja Barista *Starbucks* Distrik Bekasi" dalam memenuhi tugas mandiri mata kuliah skripsi. Saya sadari masih banyak terdapat kekurangan dalam pembuatan laporan penelitian ini, untuk itu saya mohon kritik dan saran yang membangun guna membuat peneliti menjadi jauh lebih baik lagi dalam menyusun laporan penelitian ke depannya. Harapan saya semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi teman-teman yang ingin meneliti perihal gaya kepemimpinan transformatif dan kepuasan kerja.

Selama masa penelitian maupun penyusunan skripsi ini, begitu banyak pihak yang mendukung serta membantu baik secara moral ataupun materil. Untuk itu pada kesempatan yang sangat berharga ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua dan Saudara-saudara saya, yang selalu senantiasa memberikan dukungan dan doa yang tulus kepada saya sebagai anak dan adiknya.
2. Ibu Mira Sekar Arumi, M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
3. Yulia Fitriani, S.Psi., M.A selaku Ka. Prodi Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
4. Ferdy Muzzamil, M.Psi., Psikolog selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan banyak waktunya untuk membimbing, memperhatikan dan mengarahkan kami dengan kesabaran yang luar biasa, serta selalu mendoakan kami selaku anak-anak bimbingan skripsi beliau hingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini.
5. Hema Dayita Pohan, M.Psi., Psikolog selaku Ketua Penguji yang telah memberikan masukan dan pengarahannya guna penyempurnaan penulisan skripsi ini.
6. Timorora Sandha Perdhana, S.Psi., M.Si selaku Dosen Pembimbing II dan Penguji, yang telah banyak memberikan saran dan masukan terkait penulisan skripsi ini.



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.4.1 Manfaat Teoritis	10
1.4.2 Manfaat Praktis.....	10
BAB II.....	12
LANDASAN TEORI	12
2.1 Uraian Variabel.....	12
2.1.2 Gaya kepemimpinan Transformasional.....	18
2.2 Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja .	21

2.3	Hipotesis Penelitian	23
BAB III		24
METODE PENELITIAN		24
3.1	Tipe Penelitian	24
3.2	Identifikasi Variabel Penelitian	24
3.3	Definisi Operasional	25
3.4	Populasi dan Sampel Penelitian.....	26
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.5.1	Instrumen Penelitian.....	26
3.5.2	Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	29
3.6	Analisis Data.....	31
BAB IV		36
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		36
4.1.	Gambaran Lokasi Penelitian.....	36
4.2.	Pelaksanaan Penelitian.....	36
4.3.	Hasil Penelitian	40
4.3.1	Profil Demografis	40
	Profil Demografis.....	40
4.3.3	Kategorisasi Penelitian	41
4.3.4	Uji Hipotesis	47
4.4.	Pembahasan	47
BAB V		38
KESIMPULAN DAN SARAN.....		38
5.1	Kesimpulan	38
5.2	Saran	38
5.2.1	Saran Praktis	38

5.2.2	Saran Teoritis.....	39
DAFTAR PUSTAKA		40
LAMPIRAN		44



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Pilihan Jawaban Skala	27
Tabel 3. 2 Blue Print Skala Kepuasan Kerja	28
Tabel 3. 3 Blue Print Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	29
Tabel 3. 4 Klasifikasi Skor Daya Diskriminasi Aitem	30
Tabel 3. 5 Klasifikasi Skor Reliabilitas	31
Tabel 3. 6 Klasifikasi Kekuatan Korelasi.....	32
Tabel 4. 1 Blue Print Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba.....	38
Tabel 4. 2 Blue Print Gaya Kepemimpinan Transformasional Setelah Uji Coba	39
Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas	40
Tabel 4. 4 Profil Demografis	40
Tabel 4. 5 Hasil Uji Asumsi	41
Tabel 4. 6 Deskripsi Statistik Variabel Kepuasan Kerja	42
Tabel 4. 7 Kategorisasi Skor Variabel Kepuasan Kerja	43
Tabel 4. 8 Hasil Kategorisasi Skor Variabel Kepuasan Kerja.....	43
Tabel 4. 9 Deskripsi Statistik Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	45
Tabel 4. 10 Kategorisasi Skor Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional	46
Tabel 4. 11 Hasil Kategorisasi Skor Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional	46
Tabel 4. 12 Uji Korelasi	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Bagan Kerangka Berpikir 23



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jawaban Surat Penelitian

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian

Lampiran 3 Kumpulan Aitem Sebelum Tryout

Lampiran 4 Uji Reliabilitas dan Validitas

Lampiran 5 Kuesioner Setelah Tryout

Lampiran 6 Uji Asumsi

Lampiran 7 Hasil Uji Hipotesis

Lampiran 8 Kategorisasi

