

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Keadilan Distributif Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang

Ahmad Rizky Putra^{1*}, Rini Sarianti¹, Okki Trinanda¹

¹Universitas Negeri Padang, Jl. Prof. Dr. Hamka, Air Tawar, Padang

*Corresponding author, e-mail: ahmadrizkyputra29@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan keadilan distributif pada karyawan Rocky Plaza Hotel Padang. Penelitian ini dilaksanakan di Rocky Plaza Hotel Padang dan yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Rocky Plaza Hotel Padang yang berjumlah 117 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah teknik cluster proportional random sampling dengan jumlah sampel adalah 91 orang karyawan. Pengujian data dilakukan dengan metode analisis regresi berganda dan diolah menggunakan program SPSS versi 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Rocky Plaza Hotel Padang, dan keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Rocky Plaza Hotel Padang.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Distributif

How to Cite: Putra, A. R., Sarianti, R. & Trinanda, O. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Keadilan Distributif Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang. *Jurnal Praktik Bisnis*, 08 (01): pp. 125-134,

Pendahuluan

Perusahaan merupakan suatu tempat dimana orang-orang yang berada didalamnya berkumpul dan bekerja sama serta melakukan berbagai kegiatan secara sistematis, terencana, dan terkendali agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan beberapa faktor produksi yang terdiri dari modal, sumber daya alam, sumber daya manusia, dan keahlian. Di antara keempat faktor tersebut, faktor sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka perusahaan tersebut tidak akan bisa mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam sebuah perusahaan adalah karyawan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. SDM juga sebagai faktor sentral suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus manusia. Oleh karena itu, manusia juga merupakan faktor strategis pada semua kegiatan institusi atau organisasi. Menurut Heru dan Cholil (2010), menyatakan bahwa organisasi ada karena adanya tujuan tertentu dan pencapaian tujuan organisasi diukur dari outcome seperti produktifitas, efektifitas, profitabilitas, kinerja, dan kepuasan kerja pada karyawan. Focus dalam penelitian ini adalah tentang outcome organisasi yang berupa tentang kepuasan kerja.

Davis and Newstrom dalam Suwatno (2011:263) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, begitu juga sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan. Sedangkan menurut Robbins (2003) dalam Yustiani (2005) mengatakan bahwa kepuasan sebagai sikap umum individu dalam pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang pekerja yakini seharusnya didapatkan atau diterima. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam perusahaan..

Menurut Robbins dalam Kadek (2013) mengemukakan bahwa factor-faktor yang mengukur kepuasan kerja adalah sifat pekerjaan, pengawasan, bayaran saat ini, peluang promosi dan rekan-rekan kerja. Sementara Sanjaya (2012) menambahkan bahwa kompensasi, penempatan, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

Dari dua bentuk perilaku kepemimpinan yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional lebih memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja dikarenakan kepemimpinan transformasional merupakan pimpinan yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan mampu membawa dampak mendalam dan luar pada para pengikut (Podsakoff, 2000:526). Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan akan merasakan dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (Retnaningsih, 2007).

Konsep kepemimpinan diuraikan oleh Bass dan Avolio (1999) mengemukakan bahwa dimana gaya kepemimpinan transformasional meliputi *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, *individualized consideration*. Kepemimpinan transformasional akan membuat para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada awalnya diharapkan dari mereka.

Masrukhin (2014) dalam Luthfi (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja sering terkait dengan keadilan organisasi (*organizational justice*). Keadilan organisasi terdiri dari tiga bagian yaitu keadilan *procedural* yang mengacu pada proses yang digunakan dalam membuat keputusan, keadilan *distributif* yang mengacu pada imbalan yang dialokasikan diantara karyawan dan keadilan *prosedural* yang mengacu hubungan antar pribadi dalam penentuan keluaran organisasi. Menurut Adams (1965) dalam Ramamoorthy dan Flood (2004) yang didukung oleh beberapa studi mengenai keadilan *distributif*, seseorang yang berpersepsi bahwa mereka diperlakukan tidak adil maka akan menunjukkan perilaku yang *negative* terhadap organisasi dalam bentuk komitmen yang rendah dan keinginan untuk keluar dari organisasi.

Berdasarkan penelitian mengenai kepuasan kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti, misalnya penelitian Kadek (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena tipe kepemimpinan ini mampu memotivasi karyawannya. Sedangkan Wilda (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk meneliti tentang sejauh mana kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Rocky Plaza Hotel Padang.

Selain itu, Wayan (2015) dalam penerapan keadilan *distributif* menunjukkan bahwa berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sementara Dwi (2008) juga menyatakan bahwa keadilan *distributif* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, dalam penelitian ini tertarik untuk meneliti tentang sejauh mana keadilan *distributif* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Rocky Plaza Hotel Padang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1) Sejauh mana kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Rocky Plaza Hotel Padang? 2) Sejauh mana keadilan distributif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Rocky Plaza Hotel Padang?

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan dan pikiran karyawan tentang pekerjaan dan tempat kerja mereka. Menurut Robbins & Judge (2008:40) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Selanjutnya Hasibuan (2009:202) menjelaskan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan ungkapan rasa menyenangkan atau tidak menyenangkan yang timbul dari diri karyawan dalam memandang pekerjaan. Bagi individu, kepuasan kerja merupakan salah satu harapan pribadi. Bagi organisasi, kepuasan kerja berkaitan dengan produktifitas (Heru, 2010:29). Sedangkan menurut Luthans (2006 : 243) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Dari beberapa definisi ahli diatas, dapat penulis ambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan menyenangkan atau emosi positif terhadap perusahaan,pekerjaan,rekan-rekan mereka, dan objek lain yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya kemudian tingkat kepuasan didasarkan pada pentingnya diletakkan di atas ini imbalan dan manfaat..

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, Menurut Robbins (2003:181) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: 1. Kerja yang secara mental menantang, 2. Imbalan atau ganjaran yang layak/pantas, 3. Kondisi kerja yang mendukung, 4. Rekan kerja yang mendukung.

Indikator Kepuasan Kerja

Luthan (2006: 243) mengatakan ada beberapa indikator kepuasan kerja antara lain : 1) Pekerjaan itu sendiri, dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar,dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. 2) Pembayaran / Gaji, upah dan gaji merupakan hal yang signifikan,namun merupakan faktor yang kompleks dan multimensi dalam kepuasan kerja. 3) Kesempatan promosi, kesempatan promosi mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja , karena adanya perbedaan balas jasa atau imbalan yang diberikan. 4) Pengawasan, kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. 5) Rekan kerja, rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Yukl dalam Evelyn et al (2015) kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai perilaku kepemimpinan yang mengubah norma-norma dan nilai-nilai dari karyawan, dimana pemimpin memotivasi para pekerja untuk melakukan pekerjaan melampaui harapan. Sedangkan Luthan and Jonathan (2014:228) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah agen visioner dengan pertimbangan misi yang mampu memotivasi pengikut mereka untuk menerima tujuan-tujuan baru dan cara-cara baru dalam melakukan sesuatu. Selain itu, menurut Bass dalam Yukl (2005:304) mengatakan bahwa dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan dari mereka..

Dari beberapa penjelasan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu jenis kepemimpinan yang memberi proses dimana pemimpin dan

bawahan mengembangkan satu sama lain tingkat moralitas dan motivasi yang tinggi sehingga membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikutnya.

Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass dan Avolio (1990) indikator kepemimpinan transformasional antara lain: 1) Individual consideration (perhatian individual), pemimpin mengembangkan para pengikut dengan menciptakan lingkungan dan iklim organisasi yang mendukung. Perhatian individual adalah tinggi rendahnya pemimpin mengurus setiap kebutuhan para pengikut, bertindak sebagai seorang mentor bagi pengikut ; mendengarkan keinginan dan kebutuhan mereka. Pemimpin memberikan empati dan mendukung para pengikut ; membuka canal komunikasi terbuka dan memberikan tantangan kepada mereka. Para pengikut mempunyai suatu keinginan dan aspirasi untuk pengembangan diri dan mempunyai motivasi intrinsik untuk melaksanakan tugas mereka. 2) Intellectual stimulation (stimulasi intelektual), pemimpin menstimulasi para pengikut agar kreatif dan inovatif. Pemimpin mendorong para pengikutnya untuk memakai imajinasi mereka dan untuk menantang cara melakukan sesuatu yang dapat diterima oleh sistem sosial. 3) Inspirational Motivation (motivasi inspirasional), pemimpin menciptakan gambaran yang jelas mengenai keadaan masa yang akan datang (visi) yang secara optimis dapat dicapai dan mendorong para pengikut untuk meningkatkan harapan dan mengikatkan diri kepada visi tersebut. 4) Idealized influence (pengaruh teridealisasi), pemimpin bertindak sebagai panutan (role model). Ia menunjukkan keteguhan hati, kemantapan dalam mencapai tujuan, mengambil tanggung jawab yang sepenuhnya untuk tindakannya dan menunjukkan percaya diri tinggi terhadap visi. Pemimpin siap untuk mengorbankan diri, memberikan penghargaan atas prestasi dan kehormatan kepada para pengikut.

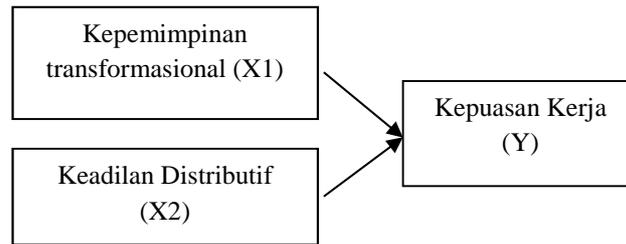
Keadilan Distributif

Keadilan distributif yaitu mengacu pada imbalan yang dialokasikan diantara karyawan, keadilan interaksional yang mengacu hubungan antar pribadi dalam penentuan keluaran organisasi (Greenberg dan Baron dalam Lutfhi, 2016:151). Keadilan distributif yang didefinisikan oleh (Homans dalam Dwi, 2008:101) adalah tentang bagaimana seseorang membandingkan antara masukan (input) dengan hasil (outcome). Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (2003) keadilan distributif adalah persepsi seseorang mengenai keadilan atas pendistribusian sumber-sumber diantara para karyawan. Dengan kata lain, persepsi keadilan atas bagaimana imbalan didistribusikan diantara para karyawan.

Indikator Keadilan Distributif

Menurut Niehoff & Moorman (1993:537) indikator keadilan distributif adalah: 1) Jadwal kerja, jadwal kerja merupakan waktu bekerja karyawan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan tertulis dalam aturan perusahaan. Jadwal kerja meliputi berapa lama karyawan bekerja, waktu mulai dan selesai dalam pekerjaan dan waktu untuk istirahat. 2) Beban Kerja, beban kerja merupakan bobot pekerjaan yang dibebankan pada karyawan. Karyawan dapat menilai sendiri beban pekerjaannya yang dihadapi saat ini berat atau ringan. 3) Penghargaan yang didapatkan, pemberian prestasi pada karyawan penting dalam sebuah perusahaan, karena dapat meningkatkan karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Pemberian penghargaan pada karyawan harus sesuai dengan prestasi yang karyawan capai. 4) Tanggung jawab pekerjaan, setiap karyawan mempunyai tanggung jawab pekerjaan masing-masing, tanggung jawab pekerjaan hendaknya diberikan sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan dalam bekerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Metode

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rocky Plaza Hotel Padang yang berjumlah 117 orang. Teknik pengambilan sampel Cluster proportional sampling yaitu jumlah sampel diambil pada setiap kelas atau kelompok secara acak pada sesuai dengan proporsinya, sehingga dapat diperoleh sampel untuk masing-masing unit kerja. Besarnya jumlah sampel penelitian berdasarkan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5% menurut Umar (2011:78). Maka jumlah sampel yaitu sebanyak 91 orang karyawan.

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Adapun indikator dalam penelitian ini diukur menurut Luthan (2006) adalah 1) Pekerjaan Itu Sendiri, 2) Pembayaran / Gaji, 3) Kesempatan Promosi, 4) Pengawasan, Dan 5) Rekan Kerja.

Kepemimpinan transformasional adalah suatu jenis kepemimpinan yang memberi proses dimana pemimpin dan bawahan mengembangkan satu sama lain tingkat moralitas dan motivasi yang tinggi sehingga membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikutnya. Adapun indikator dalam penelitian ini diukur menurut Bass dan Avolio yaitu 1) Individual consideration (perhatian individu), 2) Intellectual stimulation (simulasi intelektual), 3) Inspirational motivation (motivasi inspirasional), dan 4) Idealized influence (pengaruh teridealisisasi).

Keadilan distributif adalah persepsi seseorang mengenai keadilan atas pendistribusian sumber-sumber diantara para karyawan. Atau dengan kata lain yaitu persepsi keadilan atas bagaimana imbalan didistribusikan diantara para karyawan. Adapun indikator dalam penelitian ini diukur menurut Niehoff dan Moorman (1993) yaitu 1) jadwal kerja, 2) beban kerja, 3) penghargaan yang didapatkan, dan 4) tanggung jawab pekerjaan.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk membuktikan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan analisis data untuk pengujian hipotesis pertama maka diketahui bahwa nilai Sig.0,000<0,05 yang berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Rocky Plaza Padang. Dengan demikian H1 terdukung.

Uji hipotesis kedua dilakukan untuk membuktikan pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan analisis data untuk pengujian hipotesis kedua maka diketahui bahwa nilai Sig.0,000<0,05 yang berarti keadilan distributif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Rocky Plaza Hotel Padang. Dengan demikian H2 terdukung.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Kepemimpinan Transformasional	Keadilan Distributif	Kepuasan Kerja
N		91	91	91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	55,48	37,04	56,23
	Std. Deviation	3,582	2,352	4,522
Most Extreme Differences	Absolute	,075	,134	,129
	Positive	,075	,134	,129
	Negative	-.072	-.131	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		,712	1,277	1,227
Asymp. Sig. (2-tailed)		,691	,077	,098

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel diatas, diketahui bahwa untuk variabel yang diukur, yaitu kepemimpinan transformasional (X1) diperoleh asym sig sebesar 0,691, keadilan distributif (X2) sebesar 0,077 dan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,098. Apabila dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$ maka semua nilai asym sig variabel penelitian $> 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan.

Uji Multikolinearitas

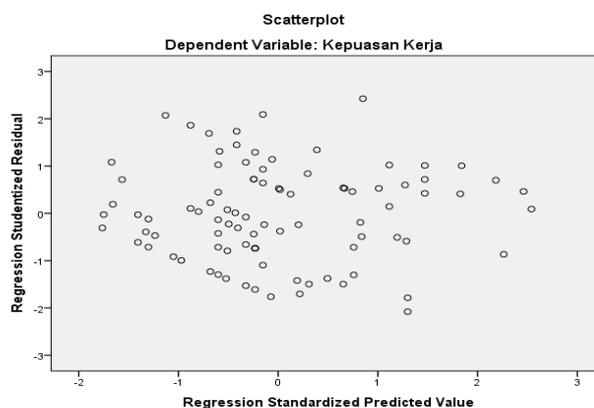
Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	.886	1.129
Keadilan Distributif (X ₂)	.886	1.129

Sumber: Data diolah

Dari tabel diatas dapat diperoleh informasi bahwa kedua variabel independen memiliki angka VIF 1.129 yang memenuhi kriteria VIF < 10 . Maka pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinier.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Dari gambar diatas dapat dideteksi bahwa grafik menunjukkan pola acak serta tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadinya heterokedastisitas.

Heterokedastisitas merupakan suatu asumsi dimana variabel pengganggu memiliki varian yang berbeda. Dengan demikian, berdasarkan hasil pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada model dalam penelitian ini.

Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		T	Sig.
	B			
(Constant)	2,355		0,336	0,738
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,272		2,499	0,014
Keadilan Distributif (X2)	1,048		6,331	0,000

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Sig. $0,000 < 0,05$ yang berarti Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Rocky Plaza Hotel Padang serta Keadilan Distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang.

Pengaruh keterlibatan kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan

Rocky Plaza Hotel Padang Berdasarkan analisis yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja, maka didapatkan hasil analisis variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Rocky Plaza Hotel Padang. Hal ini dapat dilihat melalui uji t pada Tabel 14. Nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H1 terdukung, yaitu Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat diartikan, apabila Kepemimpinan Transformasional baik, maka Kepuasan Kerja pada karyawan Rocky Plaza Hotel Padang akan ikut baik.

Hasil analisis distribusi frekuensi untuk variabel Kepemimpinan Transformasional yang dilihat pada tabel 13 dikategorikan tinggi. Hal ini dapat dilihat dari capaian responden sebesar 85,84%. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional pada karyawan Rocky Plaza Hotel Padang sangat menentukan, karena semakin baik Kepemimpinan Transformasional maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja pada karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan pendapat para ahli yaitu Robbins & Judge (2008) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh apa yang dipikirkan karyawan dan apa yang dirasakan karyawan terhadap organisasi. Kepemimpinan Transformasional mencerminkan sikap positif terhadap pekerjaan, maka dapat disimpulkan bahwa pimpinan yang memiliki perilaku Kepemimpinan Transformasional yang tinggi akan menimbulkan Kepuasan Kerja yang lebih tinggi ketimbang yang tidak kepada karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wilda (2017) dengan judul "Pengaruh Work Conflict, Kepemimpinan Transformasional dan Kompleksitas Tugas Terhadap Job Satisfaction (Kepuasan Kerja)". penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja. Selain itu, ada juga penelitian yang dilakukan oleh Kadek (2013) dengan judul "Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi pada PT. KPM". Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja pada PT. KPM. Selanjutnya ada juga penelitian yang dilakukan oleh Heru dan Cholil (2009) dengan judul "Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja berdasarkan motivasi kerja pada karyawan administratif di universitas sebelas maret surakarta". Berdasarkan penelitian ini bahwa Kepemimpinan Transformasional

berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, karena semakin tinggi perilaku Kepemimpinan Transformasional dalam bekerja maka semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja pada karyawan.

Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Cabang Utama Padang.

Berdasarkan analisis yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kepuasan Kerja, maka didapatkan hasil analisis variable Keadilan Distributif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Rocky Plaza Hotel Padang. Hal ini dapat dilihat melalui uji t pada Tabel 17. Nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H2 terdukung yaitu Keadilan Distributif berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat diartikan, apabila Keadilan Distributif baik, maka Kepuasan Kerja pada karyawan Rocky Plaza Hotel Padang akan ikut baik.

Hasil analisis distribusi frekuensi untuk variabel Keadilan Distributif yang dilihat pada tabel 14 dikategorikan tinggi. Hal ini dapat dilihat dari capaian responden sebesar 81,94%. Hal ini berarti semakin tinggi Keadilan Distributif karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja, maka semakin tinggi juga tingkat Kepuasan Kerja karyawan tersebut.

Penelitian ini sesuai dengan pendapat para ahli yaitu Greenberg dan Baron (2003) yang menyatakan bahwa keadilan distributif adalah persepsi seseorang mengenai keadilan atas pendistribusian sumber-sumber diantara para karyawan. Dengan kata lain, persepsi keadilan atas bagaimana imbalan didistribusikan diantara para karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan jurnal penelitian dari Dwi (2008) yang menyatakan bahwa dalam beberapa studi sebelumnya ditemukan hasil bahwa pendistribusian imbalan dalam organisasi yang mencakup pembayaran, promosi, status, evaluasi kinerja, masa kerja, memiliki pengaruh signifikan pada beberapa keluaran (outcome) seperti kepuasan kerja, kualitas kerja, dan efektivitas organisasi. Dalam prakteknya, karyawan yang diperlakukan tidak adil akan menunjukkan perilaku yang negatif terhadap organisasi dalam bentuk kepuasan yang rendah dan keinginan untuk keluar dari organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Wayan (2016) dengan judul "Pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural dan interaksional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada paramedis di rumah sakit Tk II UDAYANA DENPASAR", hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keadilan Distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Selain itu, ada juga penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2017) dengan judul "Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. POS INDONESIA SURAKARTA" hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keadilan Distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan terhadap penelitian yang dilakukan melalui analisis regresi berganda antara variabel-variabel independen (kepemimpinan transformasional dan keadilan distributif) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) pada karyawan Rocky Plaza Hotel Padang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut: 1) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Rocky Plaza Hotel Padang. Hal ini menunjukkan semakin baik Kepemimpinan Transformasional maka semakin baik pula tingkat Kepuasan Kerja pada karyawan Rocky Plaza Hotel Padang. 2) Keadilan Distributif berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Rocky Plaza Hotel Padang. Hal ini menunjukkan semakin baik Keadilan Distributif karyawan maka semakin baik pula tingkat Kepuasan Kerja pada karyawan Rocky Plaza Hotel Padang.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran kepada pimpinan dan karyawan Rocky Plaza Hotel Padang sebagai berikut: 1) Penelitian ini menunjukkan bahwa untuk jawaban responden tentang kepuasan kerja karyawan memperlihatkan bahwa gaji memiliki nilai terendah, hasil ini secara jelas memperlihatkan bahwa seharusnya perusahaan mempertimbangkan kembali besaran gaji yang diterima karyawan dengan melihat hasil usaha karyawan dan tanggung jawab yang dikerjakan serta besaran tunjangan-tunjangan yang diberikan untuk meningkatkan kepuasan karyawan. 2) Penelitian ini juga memperlihatkan rendahnya Individual consideration pada Kepemimpinan Transformasional agar pihak perusahaan lebih aktif dalam memberikan arahan atau inspirasi dan memuji atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Tindakan ini ditunjukkan agar karyawan merasa bangga terhadap pimpinan dan dalam jangka panjang akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. 3) 3. Serta untuk meningkatkan Keadilan Distributif, diharapkan kepada pihak perusahaan untuk mempertimbangkan kembali penghargaan dan imbalan yang diterima oleh karyawan atas tanggung jawab yang mereka pikul serta usaha yang telah mereka lakukan dengan baik.

Daftar Pustaka

- Dwi, Penny Hasmarini. 2008. Pengaruh Keadilan Procedural Dan Distributif Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif. *Junal Bisnis Strategi*, Vol 17 No 1
- Hasibuan, Melayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heru, Purnomo dan Muhammad, Cholil. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administratif Di Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol 4
- Kadek, Shinta Dewi. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Pada PT. KPM. *Jurnal manajemen, strategi bisnis, dan kewirausahaan*, vol 7 no 2
- Luthans, Fred dan P. Doh, Jonathan. 2014. *Manajemen Internasional: Budaya, Strategi, dan Perilaku*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthfi, Irawan dan Ketut, Sudarma. 2016. Pengaruh Distributif dan Keadilan Prosedural Pada Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja. *Management Analysis Journal* 5 (2) (2016)
- Sashkin, Marshall dan G. Sashkin, Molly. 2011. *Prinsip-Prinsip Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Suwatno dan Donni, Juni. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: CVAlfabeta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Buku 1, Cet. 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanjaya, I.B dan Suryantini, Ni Pt Santi. 2012. Analisis Beberapa Variable Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Di Badan Pegawai Rumah Sakit Umum Tabanan. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, Vol 8(2)
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta.
- Wayan, Wira dan Agoes, Ganesha. Pengaruh Keadilan Distributive, Procedural Dan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Paramedis Di Rumah Sakit Tk II Udayana Denpasar.

Wilda, Farah. 2017. Pengaruh Work Family Conflict, Kepemimpinan Transformasional Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol 10(1)

Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Indeks