



## Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Starbucks Kota Bandung

Mohamad Fikri Dimas Dwiputra<sup>\*1</sup>, Putri Sundari Suaranti<sup>2</sup>, Satria Nur Hakim<sup>3</sup>, Sri Mulyeni<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Nasional Pasim Bandung, Indonesia

E-mail: [mohamadafikri22@gmail.com](mailto:mohamadafikri22@gmail.com)<sup>1</sup>, [putrisundari009@gmail.com](mailto:putrisundari009@gmail.com)<sup>2</sup>, [satrianurhakin017@gmail.com](mailto:satrianurhakin017@gmail.com)<sup>3</sup>, [srimulyeni88@gmail.com](mailto:srimulyeni88@gmail.com)<sup>4</sup>

### Article Info

#### Article history:

Received June 17, 2025

Revised June 28, 2025

Accepted July 01, 2025

#### Keywords:

Transformational Leadership, Job Satisfaction, Simple Linear Regression, Starbucks, Human Resources

### ABSTRACT

*This research critically explores the relationship between transformational leadership style and employee job satisfaction within the operational setting of Starbucks in Bandung City. Utilizing a quantitative methodology with a causal-associative framework, the study applied simple linear regression as its principal analytical tool. From a population of 100 employees, a total of 80 participants were selected using simple random sampling with a 5% margin of error. Data were gathered through a structured, closed-ended questionnaire based on a five-point Likert scale, with the instrument meeting established standards for both validity and reliability. The statistical analysis confirmed a significant and positive association between transformational leadership and job satisfaction, reflected in a significance level of  $p < 0.001$  and a coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.512. These results highlight that leadership grounded in inspiration, motivation, and empowerment plays a pivotal role in fostering sustainable and meaningful job satisfaction. Consequently, the study emphasizes the strategic necessity of integrating transformational leadership competency development into human resource management strategies within service-oriented organizations.*

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



### Article Info

#### Article history:

Received June 17, 2025

Revised June 28, 2025

Accepted July 01, 2025

#### Keywords:

Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Regresi Linier Sederhana, Starbucks, Sumber Daya Manusia

### ABSTRAK

Studi ini secara khusus menginvestigasi keterkaitan antara gaya kepemimpinan transformasional dan tingkat kepuasan kerja karyawan dalam konteks organisasi jasa multinasional, yaitu Starbucks Cabang Kota Bandung. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan rancangan kausal-asosiatif, menggunakan regresi linier sederhana sebagai metode analisis utama. Dari total populasi 100 karyawan, sebanyak 80 individu dipilih secara acak melalui prosedur *simple random sampling* dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5%. Instrumen pengumpulan data berbentuk kuesioner tertutup berbasis skala Likert lima tingkat, yang telah diverifikasi kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Hasil pengolahan data menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja, dengan tingkat signifikansi  $p < 0,001$  dan nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,512. Temuan ini menegaskan bahwa pendekatan kepemimpinan yang bersifat inspiratif, berorientasi motivasi, serta mendorong pemberdayaan memiliki peran strategis dalam menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan dan



konstruktif. Oleh karena itu, hasil studi ini menggarisbawahi pentingnya penguatan kompetensi kepemimpinan berbasis nilai-nilai transformasional dalam formulasi kebijakan pengelolaan sumber daya manusia pada sektor jasa.

*This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.*



---

**Corresponding Author:**

Mohamad Fikri Dimas Dwiputra  
Universitas Nasional Pasim Bandung  
E-mail: [mohamadafikri22@gmail.com](mailto:mohamadafikri22@gmail.com)

---

**Pendahuluan**

Dalam ekosistem organisasi modern, pengelolaan sumber daya manusia merupakan elemen strategis yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Di tengah meningkatnya kompleksitas dunia kerja, khususnya di sektor jasa yang menuntut interaksi manusiawi yang intens dan berkelanjutan, kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu indikator penting yang mencerminkan kualitas pengelolaan organisasi secara menyeluruh. Kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada performa individual, tetapi juga berkorelasi erat dengan loyalitas, motivasi, serta efisiensi operasional organisasi (Robbins & Coulter, M., 2021). Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan memiliki peran sentral dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung kenyamanan psikologis, pemberdayaan profesional, dan keterikatan emosional terhadap perusahaan (Riggio, 1990; Tondok & Andarika, 2004). Kepemimpinan transformasional, yang ditandai oleh kemampuan untuk menginspirasi, memberikan perhatian individual, serta menstimulasi inovasi, telah banyak dibahas sebagai pendekatan yang efektif dalam meningkatkan kualitas hubungan kerja dan kesejahteraan karyawan (Djuraidi & Laily, 2020; Widyatmika & Riana, 2020). Fenomena ini semakin relevan untuk diteliti dalam konteks organisasi Indonesia, di mana praktik manajerial kerap menghadapi tantangan dalam menjembatani ekspektasi karyawan yang dinamis dengan sistem kepemimpinan yang adaptif dan berorientasi jangka panjang (Kurniati & Rojuaniah, 2023).

Starbucks, sebagai perusahaan multinasional di sektor makanan dan minuman, menjadi representasi menarik untuk mengkaji hubungan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja dalam konteks riil dunia kerja. Di Indonesia, Starbucks telah mengoperasikan lebih dari 500 gerai yang tersebar di berbagai kota besar, termasuk di wilayah Bandung yang dikenal sebagai salah satu pasar urban strategis. Berdasarkan pengamatan lapangan dan data terbuka dari media karier daring seperti Glassdoor dan JobStreet, Starbucks Cabang Kota Bandung melibatkan puluhan hingga ratusan karyawan dari latar belakang sosial dan budaya yang beragam, dengan sistem kerja berbasis shift dan struktur organisasi yang relatif datar. Di balik citra positif perusahaan yang menjunjung nilai inklusivitas dan profesionalisme, terdapat tantangan nyata yang dirasakan karyawan pada level operasional, seperti keterbatasan ruang untuk pengembangan diri, komunikasi vertikal yang belum optimal, serta ketimpangan dalam pemberian umpan balik manajerial. Ketimpangan tersebut mengindikasikan potensi kesenjangan antara nilai-nilai kepemimpinan transformasional yang dijadikan prinsip korporasi dengan praktik kepemimpinan yang aktual di lapangan (Hassanah, 2023). Dalam konteks ini, penting untuk mengkaji sejauh mana penerapan kepemimpinan transformasional



benar-benar dirasakan manfaatnya oleh karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja mereka secara konkret di lingkungan kerja yang dinamis seperti Starbucks Cabang Kota Bandung.

Walaupun sejumlah penelitian sebelumnya telah mengonfirmasi adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja lintas sektor (Senjaya & Anindita, 2020; Wahyuniardi & Nababan, 2018), mayoritas studi tersebut masih berada pada ranah institusi domestik dengan struktur hierarkis yang cenderung stabil dan homogen. Kajian yang secara spesifik mengangkat dinamika organisasi ritel global, seperti Starbucks, yang beroperasi dalam ekosistem kerja fleksibel dan menghadapi ekspektasi layanan pelanggan yang tinggi, masih relatif jarang dijumpai dalam literatur ilmiah. Konteks kerja yang intensif secara operasional, ditambah kompleksitas budaya perusahaan multinasional, menuntut pendekatan kepemimpinan yang adaptif namun tetap mampu membangun loyalitas karyawan. Namun, keterkaitan antara penerapan dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional dengan persepsi dan kepuasan kerja dalam kerangka layanan jasa berskala internasional belum banyak diuji secara empiris (Santoso et al., 2022). Oleh karena itu, studi ini berupaya memberikan kontribusi kontekstual dengan menghadirkan bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kualitas pengalaman kerja karyawan di lingkungan organisasi layanan global yang dinamis.

## **Kajian Pustaka**

Dalam disiplin manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja dipahami sebagai indikator kunci yang merefleksikan efektivitas organisasi dalam membina hubungan kerja yang sehat dan produktif. Secara psikologis, konstruksi ini menggambarkan sejauh mana individu merasakan kepuasan emosional maupun kognitif terhadap berbagai aspek pekerjaannya, termasuk peran, lingkungan, dan sistem yang melingkupinya. Berdasarkan kerangka evaluatif yang dikemukakan oleh (Robbins & Judge, 2008), kepuasan kerja merupakan representasi dari sikap keseluruhan seseorang terhadap pekerjaannya, yang terbentuk dari interpretasi atas pengalaman kerja yang menyenangkan maupun sebaliknya. Lebih jauh, (Djuraidi & Laily, 2020) mengaitkan kepuasan ini dengan dimensi afektif yang dipicu oleh persepsi karyawan atas tanggung jawab, relasi sosial di tempat kerja, serta struktur imbal jasa yang diterima. Dalam pandangan (Mangkunegara, 2011), kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada kondisi psikologis individual, tetapi juga berkontribusi dalam pembentukan loyalitas, peningkatan produktivitas, dan retensi tenaga kerja. Dimensi-dimensi seperti kepuasan terhadap tugas, pengembangan karier, supervisi, serta hubungan interpersonal kerap dijadikan parameter dalam pengukuran empiris untuk memahami kesejahteraan kerja secara menyeluruh, khususnya dalam konteks organisasi jasa yang menuntut keberlanjutan performa dan stabilitas sumber daya manusia.

Di sisi lain, kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan kontemporer yang secara teoritis dikembangkan oleh Bass dan Avolio, yang menekankan pada peran pemimpin sebagai agen perubahan yang mampu mendorong perkembangan personal maupun organisasi secara simultan. Konsep ini berpijak pada asumsi bahwa pemimpin yang efektif bukan hanya mengarahkan, tetapi juga membentuk visi kolektif, menginspirasi perubahan, serta memberdayakan bawahan melalui pendekatan yang bersifat humanistik. (Kurniati & Rojuaniah, 2023) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki karakteristik utama yang membedakannya dari gaya kepemimpinan konvensional, yaitu kemampuannya dalam menumbuhkan komitmen jangka panjang, memotivasi melalui visi yang kuat, serta membangun hubungan interpersonal yang penuh empati. Lebih lanjut, gaya kepemimpinan ini dibagi ke dalam empat dimensi utama. Dimensi pengaruh ideal (idealized influence) merujuk pada kemampuan pemimpin menjadi panutan yang berintegritas dan visioner, sementara motivasi inspirasional (inspirational motivation) menunjukkan



kapasitas untuk membangkitkan semangat kerja melalui tujuan yang bermakna. Selanjutnya, stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) mencerminkan upaya pemimpin dalam mendorong kreativitas dan pemikiran kritis bawahannya, dan pertimbangan individual (*individualized consideration*) menggambarkan sensitivitas pemimpin dalam memahami kebutuhan, potensi, serta aspirasi unik tiap individu dalam timnya. Keempat elemen ini membentuk kerangka dinamis yang mampu menjawab tantangan organisasi modern, terutama di sektor jasa yang sarat dengan kebutuhan fleksibilitas, pelayanan prima, dan keberagaman tenaga kerja (Widyatmika & Riana, 2020).

Literatur terdahulu menunjukkan bahwa keterkaitan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja merupakan dimensi penting dalam kajian perilaku organisasi yang terus berkembang, terutama dalam konteks kerja yang kompleks dan berorientasi layanan. Secara konseptual, gaya kepemimpinan transformasional berperan dalam membentuk persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja yang mendukung, dengan menekankan pengembangan potensi individu, peningkatan rasa tanggung jawab kolektif, serta pemberian arahan yang bermakna secara emosional. Dalam kerangka ini, (Djuraidi & Laily, 2020) menekankan bahwa perhatian personal dan dukungan psikologis dari atasan dapat memperkuat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan, yang berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja secara menyeluruh. Hal serupa ditegaskan oleh (Hassanah, 2023) serta (Senjaya & Anindita, 2020), yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional efektif dalam menciptakan dinamika kerja yang sehat, menurunkan tekanan psikologis, serta meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, khususnya di sektor jasa. Hubungan ini terbangun melalui persepsi terhadap keadilan, dukungan, serta visi yang jelas, yang secara tidak langsung memediasi pengalaman kerja karyawan. Oleh karena itu, analisis terhadap hubungan ini menjadi relevan dalam memahami dampak kepemimpinan inspiratif terhadap kualitas kerja karyawan di perusahaan ritel multinasional seperti Starbucks.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini disusun dengan pendekatan kuantitatif bertipe asosiatif kausal guna menelaah hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan tingkat kepuasan kerja karyawan. Unit analisis mencakup seluruh populasi karyawan aktif di Starbucks Cabang Kota Bandung yang berjumlah 100 orang, dari mana sebanyak 80 responden dipilih secara acak melalui teknik *simple random sampling*, dengan mempertimbangkan margin of error sebesar lima persen dalam perhitungan ukuran sampel menggunakan prinsip statistik Slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup berbasis skala Likert lima poin, dengan konstruk pertanyaan yang dikembangkan dari model empat dimensi kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio, serta indikator kepuasan kerja yang dirumuskan berdasarkan kerangka konseptual Robbins dan Judge. Analisis data dilakukan dalam dua tahap, yakni deskriptif untuk mengidentifikasi karakteristik responden dan distribusi skor variabel, serta regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Seluruh proses pengolahan dan interpretasi data mengikuti kaidah analisis kuantitatif sebagaimana dirumuskan oleh (Ghozali, 2018) dan (Sugiyono, 2019), yang menekankan pentingnya validitas statistik dalam mengukur hubungan antarvariabel secara objektif dan terukur.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Uji Validitas Instrumen**

Untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam instrumen mampu merepresentasikan konstruk teoretis secara empiris dan akurat, dilakukan pengujian validitas sebagai tahap awal dalam analisis instrumen. Evaluasi validitas konstruk ini dilakukan melalui teknik korelasi Pearson Product Moment, yang mengukur kekuatan hubungan antara



skor masing-masing item dengan total skor variabel. Sebuah item dinyatakan valid apabila nilai korelasi yang dihasilkan ( $r$  hitung) melampaui batas minimal korelasi yang ditentukan secara statistik ( $r$  tabel). Dengan melibatkan 80 responden, derajat kebebasan ( $df$ ) yang diperoleh adalah 78, dan berdasarkan taraf signifikansi 5% untuk uji dua arah, nilai  $r$  tabel yang dijadikan acuan adalah 0,220. Hasil dari analisis ini menjadi dasar untuk menilai sejauh mana setiap indikator layak digunakan dalam mengukur variabel yang diteliti, sehingga dapat memperkuat validitas internal dalam keseluruhan desain penelitian kuantitatif.

Penelitian ini mengembangkan masing-masing 8 item pernyataan untuk variabel kepemimpinan transformasional ( $X$ ) dan kepuasan kerja ( $Y$ ). Item-item tersebut dirumuskan berdasarkan dimensi teoritis dari (Bass & Avolio, 1994) untuk  $X$ , dan (Robbins & Judge, 2019) untuk  $Y$ . Adapun hasil pengujian validitasnya ditampilkan dalam tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X$ )**

Item	$r$ hitung	$r$ tabel (0,220)	Keterangan
X1	0,652	0,220	Valid
X2	0,693	0,220	Valid
X3	0,732	0,220	Valid
X4	0,709	0,220	Valid
X5	0,618	0,220	Valid
X6	0,681	0,220	Valid
X7	0,597	0,220	Valid
X8	0,640	0,220	Valid

(Sumber: Olah data primer, 2025)

Hasil uji validitas pada Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai korelasi di atas  $r$  tabel, menandakan bahwa semua item mampu mengukur konstruk yang dituju secara valid. Nilai  $r$  hitung berkisar antara 0,597 hingga 0,732, yang mencerminkan kekuatan hubungan yang cukup kuat hingga sangat kuat antara setiap item terhadap total skor variabel. Ini mengindikasikan bahwa seluruh pernyataan yang disusun berhasil mencerminkan aspek-aspek utama dari kepemimpinan transformasional, seperti pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual.

Selanjutnya, pengujian dilakukan terhadap 8 item pernyataan dalam variabel kepuasan kerja ( $Y$ ). Hasilnya ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ )**

Item	$r$ hitung	$r$ tabel (0,220)	Keterangan
Y1	0,534	0,220	Valid
Y2	0,622	0,220	Valid
Y3	0,598	0,220	Valid
Y4	0,647	0,220	Valid



Y5	0,506	0,220	Valid
Y6	0,433	0,220	Valid
Y7	0,374	0,220	Valid
Y8	0,448	0,220	Valid

(Sumber: Olah data primer, 2025)

Nilai *r* hitung pada seluruh item dalam variabel kepuasan kerja juga melebihi nilai *r* tabel, sehingga seluruh indikator dapat dinyatakan valid. Beberapa item seperti Y6, Y7, dan Y8 memiliki nilai korelasi yang tergolong moderat (antara 0,374 hingga 0,448), namun tetap memenuhi ambang batas yang dipersyaratkan. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun kekuatan hubungan antara item-item tersebut dengan skor total sedikit lebih rendah dibandingkan dengan item lainnya, secara keseluruhan masih dapat digunakan secara layak untuk menggambarkan persepsi kepuasan kerja karyawan.

### Uji Reliabilitas Instrumen

Setelah seluruh item dinyatakan valid, tahap berikutnya adalah menguji reliabilitas instrumen untuk memastikan bahwa setiap konstruk memiliki konsistensi internal yang memadai. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach’s Alpha, yang mengukur sejauh mana item-item dalam satu variabel memiliki keterkaitan atau konsistensi satu sama lain. Suatu instrumen dikategorikan reliabel jika nilai Cronbach’s Alpha  $\geq 0,700$  (Hair et al., 2014), yang mencerminkan bahwa instrumen tersebut dapat digunakan secara konsisten dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

Dalam penelitian ini, masing-masing variabel terdiri atas 8 item pernyataan yang disusun dalam skala Likert 5 poin, dengan rentang skor minimal 8 dan maksimal 40 per variabel. Hasil pengujian reliabilitas ditampilkan dalam tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Jumlah Item	Cronbach’s Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X)	8	0,781	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	8	0,734	Reliabel

(Sumber: Olah data primer, 2025)

Berdasarkan hasil di atas, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki nilai reliabilitas yang berada di atas ambang batas 0,700. Nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,781 untuk variabel X dan 0,734 untuk variabel Y mengindikasikan bahwa seluruh item memiliki konsistensi internal yang baik. Ini berarti bahwa setiap pernyataan yang dikembangkan mampu mengukur aspek-aspek dalam konstruk yang sama secara stabil dan konsisten, sehingga instrumen dapat diandalkan dalam pengambilan data pada konteks organisasi jasa.

### Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Selanjutnya, untuk memberikan gambaran umum mengenai persepsi responden terhadap masing-masing variabel, dilakukan analisis statistik deskriptif yang meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan simpangan baku (standard deviation). Hasil ini membantu menunjukkan kecenderungan dan keragaman persepsi karyawan terhadap kepemimpinan dan kepuasan kerja di lingkungan Starbucks.

**Tabel 4. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	SD
Kepemimpinan Transformasional (X)	80	25	40	33,86	3,265
Kepuasan Kerja (Y)	80	24	40	32,78	3,479

(Sumber: Olah data primer, 2025)

Nilai mean untuk variabel kepemimpinan transformasional sebesar 33,86 dari skala maksimal 40 menunjukkan bahwa secara umum responden menilai kepemimpinan atasan mereka sebagai transformasional dalam tingkat yang relatif tinggi. Demikian pula, nilai rata-rata untuk kepuasan kerja sebesar 32,78 mencerminkan bahwa karyawan secara umum merasa puas terhadap kondisi kerja mereka di Starbucks. Kedua nilai ini berada pada kisaran yang tinggi dalam rentang skala Likert 1–5, yang berarti bahwa mayoritas responden cenderung memberikan jawaban “setuju” hingga “sangat setuju” terhadap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner.

Sementara itu, simpangan baku (SD) untuk kedua variabel berada dalam kisaran 3,2–3,4, menunjukkan bahwa distribusi data cukup homogen, dengan penyebaran jawaban yang tidak terlalu menyimpang dari nilai rata-rata. Homogenitas ini memperkuat validitas data karena menunjukkan bahwa tidak terdapat banyak ekstremitas dalam persepsi responden. Dalam konteks organisasi jasa seperti Starbucks, hal ini menunjukkan tingkat konsistensi pengalaman kerja dan persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan dan kondisi kerja yang mereka alami sehari-hari.

Secara keseluruhan, hasil uji reliabilitas dan deskriptif statistik mendukung bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria psikometrik dasar dalam metodologi kuantitatif. Validitas isi, konsistensi internal, dan kecenderungan persepsi yang ditunjukkan oleh data mencerminkan bahwa instrumen dapat digunakan secara akurat untuk menjelaskan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja dalam organisasi jasa modern.

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan di Starbucks Kota Bandung. Model regresi ini digunakan karena penelitian hanya melibatkan satu variabel independen dan satu variabel dependen, dengan tujuan utama menguji hubungan kausal secara langsung. Dalam regresi linier sederhana, koefisien regresi (B) menunjukkan seberapa besar perubahan pada variabel Y diakibatkan oleh setiap perubahan satu satuan pada variabel X, sedangkan nilai *t* dan *p-value* menunjukkan kekuatan serta signifikansi hubungan tersebut.

Hasil olah data ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

Variabel Independen	B	Std. Error	t Hitung	Sig.
Konstanta	18,634	2,882	6,465	0,000
Kepemimpinan Transformasional (X)	0,419	0,060	6,984	0,000

(Sumber: Olah data primer, 2025)



Dari hasil regresi di atas, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,419 dengan nilai  $t$  hitung sebesar 6,984 dan signifikansi 0,000, yang jauh di bawah batas kritis 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel  $X$  terhadap variabel  $Y$  bersifat positif dan signifikan secara statistik. Artinya, semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka alami. Dalam konteks organisasi jasa seperti Starbucks, yang menekankan kualitas hubungan interpersonal dan keterlibatan emosional dalam pelayanan, gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memperhatikan kebutuhan individual menjadi sangat relevan dalam membentuk pengalaman kerja yang memuaskan.

### Interpretasi Koefisien Determinasi

Selanjutnya, untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel kepemimpinan transformasional dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja, digunakan analisis koefisien determinasi ( $R$  Square). Hasilnya disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 6. Koefisien Determinasi (Model Summary)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,715	0,512	0,505

(Sumber: Olah data peneliti, 2025)

Nilai  $R = 0,715$  menunjukkan adanya korelasi positif yang kuat antara variabel kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja. Sementara itu, nilai  $R$  Square sebesar 0,512 menandakan bahwa sebesar 51,2% variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh atasan langsung. Nilai Adjusted  $R$  Square sebesar 0,505 mengonfirmasi kekuatan model ini setelah disesuaikan dengan jumlah variabel bebas yang digunakan. Secara statistik, nilai  $R^2$  di atas 0,50 tergolong kuat, yang berarti bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan prediktif yang baik.

### Pembahasan Temuan Penelitian

Dalam konteks organisasi jasa seperti Starbucks, angka ini sangat bermakna karena mencerminkan bahwa setengah lebih dari faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja berasal dari kualitas hubungan kepemimpinan. Hal ini menguatkan argumen bahwa keberhasilan manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan jasa tidak hanya ditentukan oleh sistem kompensasi atau beban kerja, tetapi juga oleh gaya kepemimpinan yang mendukung keterlibatan emosional, pemberdayaan, dan pengakuan terhadap karyawan. Kepemimpinan transformasional, yang menekankan pada empat dimensi utama menurut (Bass & Avolio, 1994) idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration secara konseptual memang sangat kompatibel dengan karakteristik organisasi jasa yang menuntut interaksi manusiawi dan kepemimpinan yang tidak otoriter.

Temuan penelitian ini sejalan dengan sejumlah studi terdahulu yang mengonfirmasi peran strategis kepemimpinan transformasional dalam membentuk kepuasan kerja dan perilaku kerja yang konstruktif. Kajian oleh (Hassanah, 2023) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang berorientasi pada inspirasi dan pemberdayaan karyawan tidak hanya berkorelasi positif terhadap kepuasan kerja, tetapi juga berperan sebagai determinan utama dalam peningkatan kinerja pegawai. Hal ini diperkuat oleh penelitian (Djuraidi & Laily, 2020), yang menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional dapat berlangsung secara langsung maupun tidak langsung, melalui jalur mediasi seperti kepuasan kerja dalam



memperkuat output kinerja. Sementara itu, studi (Senjaya & Anindita, 2020) memperluas pemahaman ini dengan menempatkan kepemimpinan transformasional sebagai fondasi penting dalam membangun loyalitas dan komitmen organisasi, bahkan dalam sektor industri berat seperti pertambangan yang memiliki karakter operasional yang berbeda. Berdasarkan integrasi temuan tersebut, dapat dipahami bahwa dalam lingkungan jasa yang menuntut respons emosional, kualitas relasional, dan fleksibilitas tinggi seperti Starbucks, penerapan gaya kepemimpinan transformasional justru memperbesar efektivitas gaya kepemimpinan ini dalam meningkatkan kepuasan kerja di lingkungan kerja yang menuntut dinamika relasional tinggi terhadap persepsi dan pengalaman kerja karyawan.

Secara teoritis, hasil ini memberikan kontribusi penting dalam menguatkan kerangka konseptual tentang efektivitas kepemimpinan transformasional di sektor jasa. Penelitian ini menunjukkan bahwa model yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio tidak hanya relevan untuk konteks militer atau pendidikan, sebagaimana banyak diteliti sebelumnya, tetapi juga efektif dalam organisasi bisnis ritel modern yang memiliki struktur kerja dinamis, multikultural, dan menuntut manajemen relasi yang adaptif. Implikasi praktisnya adalah bahwa organisasi jasa, terutama yang berskala multinasional seperti Starbucks, perlu merancang strategi pengembangan kepemimpinan berbasis transformasional dalam program pelatihan manajerial, promosi jabatan, dan evaluasi kinerja pimpinan cabang atau supervisor. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih inspiratif dan partisipatif, perusahaan tidak hanya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga mendorong retensi tenaga kerja, loyalitas organisasi, dan budaya kerja kolaboratif.

Secara keseluruhan, hasil regresi linier sederhana ini memperkuat tesis bahwa gaya kepemimpinan bukan hanya persoalan gaya manajerial, tetapi merupakan determinan struktural dalam pembentukan iklim kerja dan kepuasan psikologis di tempat kerja. Dengan demikian, temuan ini tidak hanya valid secara statistik, tetapi juga bernilai strategis dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di era ekonomi layanan (service economy) yang semakin menekankan pengalaman kerja sebagai keunggulan kompetitif.

## **Kesimpulan**

Hasil analisis regresi linier sederhana mengonfirmasi bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Starbucks Cabang Kota Bandung, dengan tingkat kontribusi sebesar  $R^2 = 0,512$  yang menunjukkan daya prediktif substansial. Gaya kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai inspirasi, pemberdayaan, dan perhatian terhadap individu terbukti mampu menciptakan iklim kerja yang lebih konstruktif dan bermakna dalam konteks organisasi jasa yang kompetitif dan dinamis. Temuan ini menggarisbawahi urgensi implementasi pelatihan kepemimpinan berbasis transformasional sebagai bagian integral dari strategi pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam membangun hubungan kerja yang kolaboratif dan berorientasi pada pertumbuhan. Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat validitas kerangka kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio, serta menunjukkan relevansinya dalam lingkungan kerja multinasional yang menuntut fleksibilitas tinggi dan keterlibatan emosional yang konsisten. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak hanya memiliki nilai operasional dalam meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga merupakan strategi manajerial yang esensial dalam pengelolaan talenta di industri pelayanan modern.

## **Daftar Pustaka**

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. sage.



- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderating. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 1–15. <http://journals.usm.ac.id/index.php/jreb>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson Education Limited.
- Hassanah, F. N. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan organization citizenship behavior serta dampaknya terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 123–134. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.15948>
- Kurniati, N., & Rojuaniah, R. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional, integritas perilaku dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1153–1172. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.591>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Riggio, R. E. (1990). *Introduction to industrial and organizational psychology*. Scott, Foresman and Company.
- Robbins & Coulter, M., S. P. (2021). *Management (15th ed.)*. Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi* (12th ed.). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Santoso, S., Minanda, R., Swastantomo, R., Kusnadi, K., & Syarifah, L. (2022). Hubungan karakteristik pekerjaan, kompensasi, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja operasional. *Sketsa Bisnis*, 9(1), 34–52. <https://doi.org/10.35891/jsb.v9i1.3139>
- Senjaya, V., & Anindita, R. (2020). The role of transformational leadership and organizational culture towards organizational commitment through job satisfaction among mining industry employees. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(4), 767–782. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.04.15>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tondok, M. S., & Andarika, R. (2004). Hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan kepuasan kerja karyawan. *Psyche: Jurnal Psikologi*, 1(1), 35–49.
- Wahyuniardi, R., & Nababan, H. R. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai. *Jurnal Teknik Industri*, 19(2), 45–56. <https://doi.org/10.22219/jtiumm.vol19.no2.118-12638>
- Widyatmika, I. D. G. A. P., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 9(2), 635–637. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i10.p04>