

## PENGARUH JOB SATISFACTION DAN TRANSGLOBAL LEADERSHIP TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE PADA PERUSAHAAN PT. JAYA SAKTI MANDIRI UNGGUL

Yogi R Baskara<sup>1</sup>, Bryan Chardine Jovane<sup>2</sup>, Sarfilianty Anggiani<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen<sup>1</sup>, Program Studi Manajemen<sup>2</sup>, Program Studi Manajemen<sup>3</sup>

[Yogibaskara98@gmail.com](mailto:Yogibaskara98@gmail.com)<sup>1</sup>, [chardinej16@gmail.com](mailto:chardinej16@gmail.com)<sup>2</sup>, [sarfilianty@trisakti.ac.id](mailto:sarfilianty@trisakti.ac.id)<sup>3</sup>

### ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Job Satisfaction and Transglobal Leadership on Employee Performance at the company PT Jaya Sakti Mandiri Unggul. This research was conducted hypothesis testing and data collection by non-probability sampling. This research was conducted quantitatively by distributing questionnaires which resulted in 40 respondents with purposive sampling method. The data processing techniques used include validity tests, reliability tests, descriptive statistics using SPSS 25 software: (1) There is an influence from Job satisfaction on Employee Performance, (2) There is an influence from Transglobal Leadership on Employee Performance. From the results of the research that has been done, it is hoped that it can add important implications for the company PT Jaya Sakti Mandiri Unggul in improving Employee Performance through the practice of Job Satisfaction and Transglobal Leadership.

Keywords: Job Satisfaction, Transglobal Leadership, Employee Performance, and Human Resource Management.

### ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh *Job Satisfaction* dan *Transglobal Leadership* terhadap *Employee Performance* pada perusahaan PT. Jaya Sakti Mandiri Unggul. Penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis dan pengumpulan data secara *non probability sampling*. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan membagikan kuisioner yang menghasilkan sebanyak 40 responden dengan metode *purposive sampling*. Teknik pengolahan data yang dilakukan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, statistik deskriptif menggunakan software SPSS 25. Hasil dari penelitian ini adalah : (1) Terdapat pengaruh dari *Job satisfaction* terhadap *Employee Performance*, (2) Terdapat pengaruh dari *Transglobal Leadership* terhadap *Employee Performance*. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan ini diharapkan dapat menambah implikasi penting bagi perusahaan PT. Jaya Sakti Mandiri Unggul dalam meningkatkan *Employee Performance* melalui praktik *Job Satisfaction* dan *Transglobal Leadership*.

Kata Kunci: *Job Satisfaction*, *Transglobal Leadership*, *Employee Performance*, dan Manajemen Sumber Daya Manusia

## **1. PENDAHULUAN**

Bidang manajemen sumber daya manusia mengalami kemajuan yang signifikan dalam era industri modern. Para manajer harus memberikan perhatian ekstra kepada SDM seiring dengan pertumbuhan dan perkembangan organisasi mereka untuk memastikan para pekerja dapat berkembang dan berkinerja sebaik-baiknya (Kurniawan & Nurlita, 2021). Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator yang terpenting dalam menentukan kemajuan sebuah perusahaan, dimana dengan meningkatnya kinerja karyawan maka perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan eksistensinya dalam mendukung kemajuan perusahaan (Hanum et al., 2021).

Employee performance dikatakan memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan (Dewi et al., 2021). Employee performance ialah hasil kerja karyawan atau pegawai dengan wewenang dan tanggung jawab yang didelegasikan kepada mereka dalam situasi di mana suatu tugas dapat diselesaikan sesuai jadwal dan dalam batasan yang sudah ditentukan (Supriyatna, 2021). Dengan demikian, perusahaan harus senantiasa meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan didasarkan pada pencapaian sebuah karyawan seperti yang diukur dengan kriteria tertentu yang ditetapkan oleh organisasi. Employee performance dianggap sebagai elemen penting dalam menentukan keberhasilan organisasi atau bisnis (Dewi et al., 2021).

Komitmen karyawan merupakan salah satu variabel yang dapat memengaruhi keberhasilan pekerja di suatu perusahaan. Suatu organisasi memerlukan pelatihan yang menunjukkan rasa belas kasih dan menonjolkan nilai karyawannya karena menghargai komitmen tenaga kerjanya (Ocen et al., 2017). Rahasia perusahaan yang efektif adalah dedikasi karyawan. Karyawan yang berkomitmen pada pekerjaan mereka memiliki tingkat tanggung jawab, komitmen, dan perhatian yang tinggi pada detail. Kinerja organisasi dan tugas ditingkatkan oleh dedikasi ini. Akibatnya, manajemen di semua tingkatan harus berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi (Joko et al., 2019).

Perasaan senang karena diciptakan dari nilai-nilai dan menilai kualitasnya disebut kepuasan kerja, orang yang memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, akan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, sedangkan orang yang memiliki perasaan negatif mengenai pekerjaan mereka, punya sedikit kepuasan di tempat kerja (Alromaihi et al., 2017). Job Satisfaction merupakan aspek penting bagi karyawan atau tenaga kerja maupun perusahaan. Kinerja karyawan mengacu pada hasil yang dicapai seseorang ketika melakukan aktivitas yang ditugaskan untuk memenuhi tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Nabawi, 2019). Karyawan yang memiliki rasa kepuasan kerja juga akan produktif dan mampu meningkatkan kemampuan kerjanya dalam perusahaan (Yuliandi & Tahir, 2019). Dengan demikian, salah satu variabel utama yang memengaruhi kinerja karyawan ialah kepuasan kerja.

Kepemimpinan transglobal juga berpotensi memengaruhi kinerja staf. Pendekatan kepemimpinan yang memengaruhi negara dan budaya lain dikenal sebagai kepemimpinan transglobal (Pujiono et al., 2020). Gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan secara luas dan sangat

membantu dalam kemajuan sumber daya manusia. Kepemimpinan transglobal menghasilkan kehidupan yang lebih menarik, bermakna, sejahtera, dan bermartabat. Transglobal leadership adalah seorang visioner yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup semua bangsa di seluruh dunia. Dalam banyak kesempatan, para pemimpin transglobal kontroversial tetapi kepemimpinan mereka telah mengubah banyak orang. Seorang pemimpin harus memandang dirinya sebagai warga dunia yang berpikiran terbuka. Perdagangan transnasional dan integrasi teknologi memerlukan kepemimpinan transglobal. Untuk memperoleh keunggulan kompetitif, calon manajer perlu mengetahui cara mengelola manufaktur, pemasaran, dan penjualan di seluruh dunia.

PT. Jaya Sakti Mandiri Unggul atau biasa disebut dengan JSMU Security, merupakan perusahaan yang bergerak dalam penyediaan jasa keamanan di Indonesia. JSMU Security menawarkan berbagai layanan dan visioner untuk menawarkan berbagai layanan dan visioner untuk memenuhi globalisasi melalui ukuran kerentanan, penghalang, dan beberapa tingkat perlindungan untuk menjaga aktivitas bisnis apa pun dengan cara yang aman dan teratur. Tujuan dari JSMU Security adalah kepuasan pelanggan dengan melakukan pendekatan perusahaan untuk terus mempertahankan dan secara konsisten mencapai komitmen menjadi mitra bisnis yang profesional dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan klien serta memberikan layanan yang berkelanjutan. Dalam memenuhi tujuan tersebut sangat penting bagi perusahaan untuk memastikan pelayanan yang diterima dari karyawan mereka dapat memuaskan pelanggan. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan dalam perusahaan akan mempengaruhi bagaimana tingkat kepuasan pelanggan. Sehingga perlu bagi JSMU Security guna memastikan elemen yang dapat memengaruhi dan meningkatkan kinerja pekerja guna mencapai tujuan-tujuan tersebut.

Berdasar informasi latar belakang yang diberikan, penulis akan melakukan riset "Pengaruh Employee Commitment, Job Satisfaction, dan Transglobal Leadership terhadap Employee Performance pada karyawan PT Jaya Sakti Mandiri Unggul". Peneliti menyusun rumusan-rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Job Satisfaction Terhadap Employee Performance?
2. Bagaimana pengaruh Transglobal Leadership Terhadap Employee Performance?

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian yaitu :

1. Untuk menganalisis adakah pengaruh Job Satisfaction, Transglobal Leadership Terhadap Employee Performance.
2. Untuk menganalisis adakah pengaruh Job Satisfaction terhadap Employee Performance.
3. Untuk menganalisis adakah pengaruh Transglobal terhadap Employee Performance.

## **2. KAJIAN LITERATUR**

### **2.1 Job Satisfaction**

*Job satisfaction* merupakan emosi positif dan negatif sebagai evaluasi terhadap hasil kerja seorang karyawan (Radita, Augustin, et al., 2021). Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang membandingkan kompensasi yang diterima karyawan dengan apa yang seharusnya mereka terima dikenal kepuasan kerja (Robbins & Judge 2021). Job satisfaction adalah ketika

pekerja senang dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung berbicara positif tentang perusahaannya, mereka akan cenderung mendukung dan membantu rekan kerja yang sejalan dengan tujuan perusahaan (Vizano et al., 2021).

## 2.2 *Transglobal Leadership*

Pujiono et al., (2020) megatakan *transglobal leadership* merupakan gambaran seorang pemimpin yang bertugas sebagai visioner dengan tujuan meningkatkan kualitas hidup bangsa di seluruh dunia. Kepemimpinan transglobal yakni kepemimpinan yang bersifat universal, melampaui batasan nasional dan budaya, dan memiliki kekuatan untuk mengubah peradaban manusia secara signifikan dengan menumbuhkan rasa kemanusiaan yang lebih besar (Nasution & Setiawan, 2021). *Transglobal leadership* adalah gaya kepemimpinan yang menghasilkan pengaruh melewati batas-batas budaya dan bangsa, yang bersifat universal dan mampu memberikan kontribusi yang besar bagi jiwa dan peradaban manusia (Hermawati & Mas, 2017).

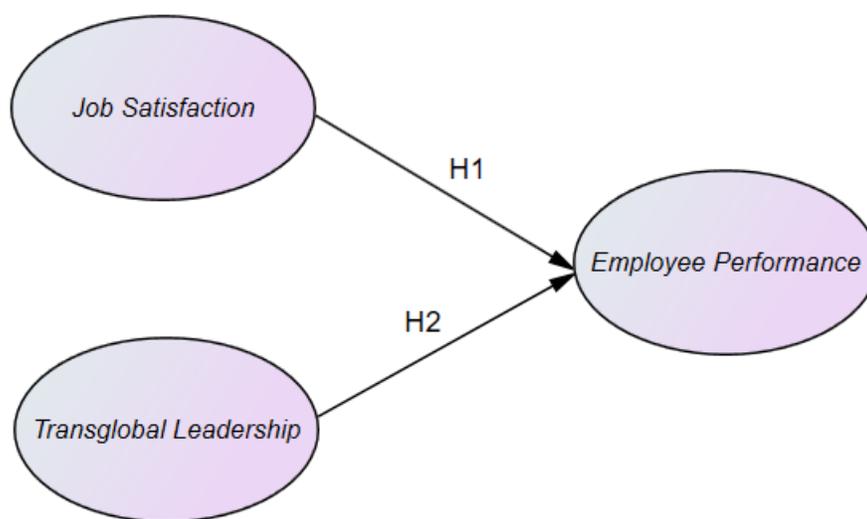
## 2.3 *Employee Performance*

*Employee performance* adalah kepuasan terbesar yang mungkin dari kebutuhan individu mereka, sedangkan peningkatan daya tarik, retensi, motivasi dan kinerja karyawan adalah nilai yang dijanjikan kepada pemberi kerja (Rahman & Taniya, 2017). *Employee performance* adalah hasil kerja yang ditentukan oleh tingkat kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab perusahaan (Chaerunissa & Pancasasti, 2021). *Employee performance* adalah kapasitas untuk melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pencapaian hasil oleh seorang individu sesuai dengan kriteria yang ditetapkan untuk suatu pekerjaan, atau catatan prestasi yang muncul dari suatu fungsi pekerjaan selama periode waktu tertentu (Wirawan et al., 2019).

### Kerangka Konseptual

Penelitian ini untuk menjelaskan secara ilmiah hubungan *Job satisfaction* termasuk hal yang harus di perhatikan oleh perusahaan karena *job satisfaction* adalah perasaan pekerja yang bahagia biasanya memiliki hal-hal positif untuk dikatakan tentang perusahaan mereka, mereka akan cenderung mendukung dan membantu rekan kerja yang sejalan dengan tujuan perusahaan (Vizano et al., 2021). Berikutnya di butuhkan wawasan yang luas dari seorang pemimpin maka dari itu *transglobal leadership* dibutuhkan karena dampaknya melampaui batasan nasional dan budaya, bersifat global, dan memiliki kekuatan untuk secara mendalam mengangkat semangat manusia dan

mengangkat masyarakat (Nasution & Setiawan, 2021). Akan tetapi perusahaan juga harus mengutamakan efektivitas dari para karyawannya, oleh sebab itu *employee performance* sangat di perhitungkan oleh perusahaan karena *employee performance* merupakan catatan prestasi yang berasal dari fungsi pekerjaan dari waktu ke waktu, atau kapasitas untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau pencapaian hasil oleh seseorang sesuai standar yang ditetapkan untuk suatu pekerjaan (Wirawan *et al.*, 2019). Dengan demikian kerangka konseptual yang dirumuskan adalah:



## Hipotesis

Pada penelitian yang dilakukan (Radita, Ainul Amri, et al., 2021) pada pekerja di sektor manufaktur, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja. Penelitian terdahulu oleh (Sembiring et al., 2021), hasil pemeriksaan terhadap karyawan BPKA Deli Serdang menunjukkan adanya dampak signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu oleh (Vizano et al., 2021) hasil pemeriksaan terhadap guru di wilayah Kota Serang menunjukkan kebahagiaan kerja memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesa dapat diuraikan sebagai berikut:

**H1 : *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Employee Performance*.**

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Pujiono et al., 2020) menyatakan analisis terhadap pegawai PPATK Indonesia menunjukkan kepemimpinan transglobal berdampak signifikan pada kinerja pegawai. Penelitian (Hermawati et al., 2019) menyatakan analisis terhadap pegawai Malang Raya menunjukkan kepemimpinan transglobal berdampak signifikan pada kinerja pegawai. Pada Penelitian ini (Insan et al., 2021) melakukan riset terhadap pegawai pemerintah daerah Makasar, kepemimpinan transglobal berdampak signifikan pada kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesa dapat diuraikan sebagai berikut:

## **H2 : Transglobal Leadership berpengaruh terhadap Employee Performance.**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Uji validitas adalah Teknik untuk menentukan apakah suatu kuesioner sah atau tidak adalah pengujian validitas. Jika pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan apa pun yang akan diukur oleh kuesioner, maka kuesioner tersebut dianggap sah (Ghozali, 2018). Tujuan pengujian validitas untuk mengevaluasi validitas setiap item pertanyaan kuesioner. Jika data yang dikumpulkan cocok dengan data sebenarnya, maka temuan riset tersebut sah. Kemampuan untuk mengukur apa yang harus diukur mencirikan instrumen yang valid.

Bila nilai signifikan  $> 0,05$ , keputusan dianggap valid. Dengan tingkat kesalahan 5%, pengujian validasi dilakukan dengan SPSS Versi 25 untuk menentukan hubungan antara setiap item dan skor keseluruhan:

1. Item pernyataan tidak valid jika  $p\text{-value} > 0,05$ .
2. Item pernyataan sah jika  $p\text{-value} < 0,05$ .

**Tabel 2.1**

### **Uji validitas variabel *Job Satisfaction***

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Koefisien Korelasi</b>	<b><i>p-value</i></b>	<b>Keputusan</b>
1.	Gaji karyawan dari perusahaan cukup dalam hal gaji dan upah.	0,751	0,000	<i>Valid</i>
2.	Bonus yang diberikan pimpinan membuat karyawan senang	0,810	0,000	<i>Valid</i>
3.	Kondisi lingkungan kerja membuat karyawan nyaman bekerja	0,620	0,000	<i>Valid</i>
4.	Kesempatan untuk mengambil keputusan pun diberikan oleh pimpinan	0,471	0,002	<i>Valid</i>
5.	Supervisor memberikan arahan kerja bagi para karyawannya	0,725	0,000	<i>Valid</i>
6.	Daripada memaksakan keinginan pada bawahan, atasan terbuka untuk mendengar keluhan	0,721	0,000	<i>Valid</i>
7.	Rekan kerja saling mendukung dalam bekerja	0,466	0,002	<i>Valid</i>

8.	Perusahaan membuat pekerjaan para karyawan lebih menantang	0,711	0,000	<i>Valid</i>
9.	Kenaikan jabatan memberi karyawan hak untuk meningkatkan tanggung jawab.	0,620	0,000	<i>Valid</i>
10.	Perusahaan menawarkan pilihan dan peluang untuk naik jabatan kepada pekerja	0,727	0,000	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25

**Tabel 2.2**

**Uji validitas variabel *Transglobal Leadership***

No	Pernyataan	<i>Koefisien Korelasi</i>	<i>p-value</i>	Keputusan
1.	Pimpinan memiliki kemampuan mengelola karyawan secara efektif	0,731	0,000	<i>Valid</i>
2.	Pemimpin selalu membuat keputusan terbaik.	0,775	0,000	<i>Valid</i>
3.	Mereka yang mampu mengidentifikasi emosi mereka sendiri dianggap sebagai pemimpin	0,745	0,000	<i>Valid</i>
4.	Pimpinan memiliki pemahaman yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	0,813	0,000	<i>Valid</i>
5.	Pimpinan selalu melakukan monitoring terhadap orientasi kerja karyawan	0,791	0,000	<i>Valid</i>
6.	Pimpinan mampu untuk memperhitungkan resiko.	0,855	0,000	<i>Valid</i>
7.	Karyawan memiliki rasa hormat kepada pimpinan perusahaan	0,454	0,003	<i>Valid</i>
8.	Karyawan dan manajer selalu bekerja sama untuk menilai hasil dari suatu proyek, kegiatan, atau program	0,673	0,000	<i>Valid</i>
9.	Pimpinan selalu memiliki strategi dalam menyelesaikan permasalahan perusahaan	0,859	0,000	<i>Valid</i>
10.	Semua pemangku kepentingan dan organisasi dipahami oleh para pemimpin	0,789	0,000	<i>Valid</i>

11.	Pimpinan memiliki pemahaman tentang deskripsi pekerjaannya	0,692	0,000	<i>Valid</i>
12.	Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan perusahaan yang lain	0,590	0,000	<i>Valid</i>
13.	Pimpinan selalu bertanggung jawab dalam kegiatan suatu program/kegiatan/ proyek	0,638	0,000	<i>Valid</i>
14.	Pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk karyawan menyapaian ide dan usulan	0,670	0,000	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25

Tabel 2.3

Uji validitas variabel *Employee Performance*

No	Pernyataan	Koefisien Korelasi	<i>p-value</i>	Keputusan
1.	Tugas dilakukan dengan penuh perhatian dan benar	0,705	0,000	<i>Valid</i>
2.	Alat dan bahan memenuhi persyaratan dan norma	0,723	0,000	<i>Valid</i>
3.	Pemeriksaan kualitas dilakukan sebelum pengiriman barang atau jasa	0,742	0,000	<i>Valid</i>
4.	Produk atau layanan memenuhi harapan pelanggan	0,742	0,000	<i>Valid</i>
5.	Unit output memenuhi harapan organisasi	0,683	0,000	<i>Valid</i>
6.	Unit keluaran yang termasuk dalam lingkup tugas saya sesuai dengan bakat dan kompetensi saya	0,772	0,000	<i>Valid</i>
7.	Tugas kuantitas selalu terpenuhi	0,822	0,000	<i>Valid</i>
8.	Tugas biasanya selesai sesuai jadwal	0,822	0,000	<i>Valid</i>
9.	Tugas dilakukan dalam waktu yang wajar	0,723	0,000	<i>Valid</i>
10.	Pengiriman barang atau jasa dilakukan tepat waktu	0,822	0,000	<i>Valid</i>
11.	Pekerja mencapai tujuan organisasi terkait waktu	0,723	0,000	<i>Valid</i>

## Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25

Keandalan kuesioner dapat diukur sebagai indikator variabel atau konstruk. Ketika responden secara konsisten atau terus-menerus menjawab pertanyaan yang sama pada kuesioner, kuesioner tersebut dianggap dapat diandalkan. Ketika kuesioner digunakan berulang kali, pengujian keandalan dilakukan untuk menilai seberapa konsisten hasil pengukuran tersebut (Ghozali, 2018).

Pengujian keandalan dilakukan untuk memastikan kuesioner dapat dipercaya, yang berarti jika digunakan lagi, kuesioner akan menghasilkan temuan yang konsisten. (Sekaran & Bougie, 2017) kriteria berikut berfungsi sebagai dasar untuk keputusan tentang pengujian keandalan:

1. *Cronbach's alpha* dapat diterima jika nilainya  $\geq 0,60$ .
2. *Cronbach's Alpha* tidak dapat diterima jika nilainya  $< 0,60$ .

Tingkat keandalan setiap variabel kuesioner ditunjukkan oleh peringkat Cronbach's Alpha-nya.

**Tabel 2.4**

### Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Keputusan
1	<i>Employee Commitment</i>	9	0,872	<i>Reliable</i>
2	<i>Job Satisfaction</i>	10	0,913	<i>Reliable</i>
3	<i>Transglobal Leadership</i>	14	0,881	<i>Reliable</i>
4	<i>Employee Performance</i>	11	0,880	<i>Reliable</i>

**Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25**

## Karakteristik Responden

Melalui riset lapangan langsung, digunakan 40 responden dalam riset ini. Kuesioner diberikan kepada karyawan PT. Jaya Sakti Mandiri Unggul secara individual. Responden dalam riset ini diklasifikasikan menurut atribut demografis yang berbeda berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan jenjang pendidikan terakhir. Berikut analisis deskriptif responden dalam tabel di bawah ini untuk memperoleh data tentang karakteristik responden yang menjadi objek riset.

**Tabel 3.1**

### Statistik Karakteristik Responden

Karakteristik Demografi	Frekuensi	Persentase (%)
<i>Jenis Kelamin</i>		
Laki – Laki	22	55%
Perempuan	18	45%
<b>Total Usia</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>
18 - 25 Tahun	10	25 %
26 - 35 Tahun	18	45 %
36 – 45 Tahun	9	22,5 %
> 45 Tahun	3	7,5 %
<b>Total Pendidikan Terakhir</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>
SMA	9	22,5 %
Diploma 3	6	15 %
Diploma 4 / S1	9	57,5 %
S2	2	5%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0%</b>

**Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25**

Serta pengujian berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa responden, yang berjumlah 25 responden dan 62,5% dari sampel, telah bekerja selama 1-5 tahun. Karna karyawan PT. Jaya Sakti Mandiri Unggul adalah karyawan kontrak karena menurut UU Cipta Kerja aturan jangka waktu dan perpanjangan PKWT maksimal 5 tahun.

## Statistik Deskriptif

**Tabel 4.1**

**Statistik Deskriptif *Job Satisfaction***

No	Pernyataan	Mean
1	Gaji karyawan dari perusahaan cukup memadai dalam hal gaji dan upah.	3,55
2	Bonus yang diberikan pimpinan memenuhi kebutuhan karyawan	3,2
3	Kondisi lingkungan kerja membuat karyawan nyaman bekerja	3,75
4	Pimpinan memberi kesempatan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan	3,62
5	Supervisor memberikan arahan kerja bagi para karyawannya	3,72
6	Pimpinan tidak memaksakan keinginannya dan terbuka untuk mendengar keluhan.	3,7
7	Rekan kerja saling mendukung saat bekerja.	4,00
8	Perusahaan membuat pekerjaan para karyawan lebih menantang	3,67
9	Kenaikan jabatan memberi karyawan tanggung jawab yang lebih besar.	3,87
10	Perusahaan menawarkan pilihan dan kesempatan bagi karyawan untuk maju	3,62
<b>Rata-rata <i>Job Satisfaction</i></b>		<b>3,67</b>

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25

**Tabel 4.2****Statistik Deskriptif *Transglobal Leadership***

No	Pernyataan	Mean
1	Pimpinan memiliki kemampuan mengelola karyawan secara efektif	<b>3,82</b>
2	Pimpinan selalu tepat dalam pengambilan keputusan	<b>3,62</b>
3	Pemimpin ialah seseorang yang mampu mengidentifikasi perasaannya sendiri	<b>3,67</b>
4	Pimpinan memiliki pemahaman yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	<b>3,67</b>
5	Pimpinan selalu melakukan monitoring terhadap orientasi kerja karyawan	<b>3,77</b>
6	Pimpinan mampu untuk memperhitungkan resiko.	<b>3,95</b>
7	Karyawan memiliki rasa hormat kepada pimpinan perusahaan	<b>4,07</b>
8	Karyawan dan manajer selalu bekerja sama untuk menilai hasil dari suatu proyek, aktivitas, atau program.	<b>3,7</b>
9	Para eksekutif selalu memiliki rencana untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja.	<b>3,92</b>
10	Semua pemangku kepentingan dan organisasi dipahami oleh para pemimpin.	<b>3,8</b>
11	Pimpinan memiliki pemahaman tentang deskripsi pekerjaannya	<b>4,07</b>
12	Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan perusahaan yang lain	<b>4,2</b>
13	Pimpinan selalu bertanggung jawab dalam kegiatan suatu program/ kegiatan/ proyek	<b>4,05</b>
14	Pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk karyawan menyapaian ide dan usulan	<b>4,05</b>
<b>Rata-rata <i>Transglobal Leadership</i></b>		<b>3,9</b>

**Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25****Tabel 4.3****Statistik Deskriptif *Employee Performance***

No	Pernyataan	Mean
1	Tugas dilakukan dengan penuh perhatian dan benar	4,02
2	Peralatan dan bahan memenuhi persyaratan dan norma yang telah ditentukan sebelumnya.	4,05
3	Sebelum pengiriman produk atau layanan, pemeriksaan kualitas dilakukan.	4,07
4	Barang dan layanan memenuhi harapan klien.	4,07
5	Unit output memenuhi persyaratan organisasi.	4,05
6	Unit output yang berada dalam lingkup tugas saya selaras dengan kompetensi dan bakat saya	3,92
7	Tugas kuantitas selalu terpenuhi	3,67
8	Tugas biasanya selesai tepat waktu.	3,67
9	Semua tugas diselesaikan dalam jangka waktu yang wajar.	4,05
10	Produk dan layanan dikirimkan sesuai jadwal.	3,67
11	Karyawan memenuhi tujuan perusahaan yang ditentukan tenggat waktu	4,05
<b>Rata-rata <i>Employee Performance</i></b>		<b>3,93</b>

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25

Tabel 4.4

### Hasil Pengujian Hipotesis *Job Satisfaction*

Hipotesis	$\beta$	Sig	Keputusan
<b>H2:</b> Ada dampak <i>job satisfaction</i> pada <i>employee performance</i>	0,786	0,000	H <sub>a2</sub> Didukung

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25

Dampak kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan dikaji pada hipotesis kedua:

H02: Tidak ada pengaruh kepuasan kerja pada kinerja karyawan

Ha2: Terdapat dampak kepuasan kerja pada kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai sig 0,000 dengan nilai  $\beta$  sebesar 0,786 menghasilkan nilai signifikan saat menguji dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Disimpulkan kepuasan kerja berdampak menguntungkan terhadap kinerja pekerja. Maka dengan meningkatnya *job satisfaction* pada karyawan akan meningkatkan *employee performance* karyawan PT. Jaya Sakti Mandiri Unggul.

**Tabel 4.5**

**Hasil Pengujian Hipotesis *Transglobal Leadership***

Hipotesis	$\beta$	Sig	Keputusan
<b>H3:</b> Terdapat pengaruh <i>transglobal leadership</i> terhadap <i>employee performance</i>	0,940	0,000	H <sub>a3</sub> Didukung

**Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25**

Berikut cara hipotesis ketiga menguji dampak kepemimpinan transglobal terhadap kinerja pekerja:

H<sub>03</sub>: Tidak ada dampak *transglobal leadership* pada *employee performance*

H<sub>a3</sub>: Terdapat pengaruh *transglobal leadership* pada *employee performance*

Nilai signifikansi pengaruh kepemimpinan transglobal terhadap kinerja karyawan adalah 0,000 dengan nilai  $\beta$  0,940, sebagaimana ditentukan oleh hasil pengujian hipotesis. Hal ini menunjukkan kepemimpinan transglobal memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan. Oleh karenanya, diharapkan peningkatan kepemimpinan transglobal PT. Jaya Sakti Mandiri Unggul akan mendorong kinerja karyawan.

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kepuasan kerja di perusahaan tersebut mengindikasikan bahwa rata-rata responden merasa puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja ini penting bagi kinerja organisasi karena karyawan yang puas lebih cenderung mempromosikan perusahaan dan mendukung rekan kerja yang sejalan dengan tujuan perusahaan. Hasil mengenai transglobal leadership menunjukkan bahwa sebagian besar responden memandang gaya kepemimpinan yang mereka alami sebagai seorang visioner yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup global. Serta keterbatasannya yaitu Penelitian ini hanya berfokus pada satu jenis industri jasa keamanan, yaitu yang disediakan oleh PT. Jaya Sakti Mandiri Unggul.

Para responden dalam survei ini hanya terdiri dari karyawan PT. Jaya Sakti Mandiri Unggul. Variabel yang dianalisis dalam riset ini meliputi kepuasan kerja, kepemimpinan transglobal, dan kinerja karyawan. Dan penelitian selanjutnya tidak hanya berfokus pada satu bisnis, tetapi juga mengeksplorasi sektor lain, seperti konstruksi. Karena lokasi dari industri konstruksi tersebut membutuhkan jasa keamanan seperti PT. Jaya Sakti Mandiri Unggul.



## Daftar Pustaka

- Ghozali, I. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE DENGAN PROGRAM IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Hermawati, A., & Mas, N. (2017). *Mediation effect of Quality of Worklife, Job Involvement, and Organizational Citizenship Behavior*.
- Hermawati, A., Suhermin, & Puji, R. (2019). The transglobal leadership-based strategy of MSMEs performance optimization of Malang Raya and the implementation of quality of work life. *Research Journal of Textile and Apparel*, 23(1), 38–57. <https://doi.org/10.1108/RJTA-05-2018-0038>
- Insan, A. N., Masmarulan, R., & Yasin, N. A. (2021). Transglobal Leadership as a Driver for Increasing the Employee Performance. *International Journal of Organizational Leadership*, 10, 54–71. <https://doi.org/10.33844/ijol.2021.60517>
- Nasution, U. B., & Setiawan, M. (2021). Influence of Transglobal Leadership on Firm Performance: Innovative Work Environment Mediation and Government Role As .... *PalArch's Journal of Archaeology ...*, 18(2), 96–114.
- Pujiono, B., Setiawan, M., & Wijayanti, R. (2020). *The effect of transglobal leadership and organizational culture on job performance - Inter-employee trust as Moderating Variable*. 16(3), 319–335. <https://doi.org/10.1108/IJPL-11-2019-0071>
- Radita, F. R., Ainul Amri, W. A., Supiana, N., Sasono, I., Pramono, T., Novitasari, D., Chidir, G., & Asnaini, S. W. (2021). Work-Family Conflict among Employees: What is the Role of Religiosity on Job Satisfaction and Performance. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, February, 45–59. <https://doi.org/10.51386/25815946/ijsms-v4i1p105>
- Radita, F. R., Augustin, W., Amri, A., Supiana, N., Sasono, I., & Pramono, T. (2021). *Work-Family Conflict among Employees : What is the Role of Religiosity on Job Satisfaction and Performance*. February, 45–59. <https://doi.org/10.51386/25815946/ijsms-v4i1p105>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian* (6th ed.). Salemba Empat.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah ...*, 4, 131–144. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6775>
- Vizano, N. A., Sutawidjaya, A. H., & Endri, E. (2021). The Effect of Compensation and Career on Turnover Intention: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 8(1), 471–478.
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BISMA: Jurnal Manajemen*, 7(1), 38–44. <https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137>



**UTA**  
J a k a  
UNIVERSITAS 17

# **JOBS** Journal of Business Studies

Journal homepage : <http://journal.uta45jakarta.ac.id/indec.php/jbsuta> E-ISSN : 2443-3837

-

Journal of Business Studies (Jobs) 2023. Vol 9, Ed 2