

## PENGARUH KEPEMIMPINAN, TRANSFORMASIONAL, KEADILAN PROSEDURAL DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN DI PT SRIANA PUTRI

Difa Wahyu Fahreji<sup>1</sup>, Fahmi Rifaldi<sup>2</sup>  
[difawahyu57@gmail.com](mailto:difawahyu57@gmail.com)<sup>1</sup>, [fahmirivaldi95@gmail.com](mailto:fahmirivaldi95@gmail.com)<sup>2</sup>  
Universitas Swadaya Gunung Jati

### ABSTRAK

Keadilan prosedural organisasi memainkan peran penting dalam kepemimpinan transformasional, termasuk kepemimpinan revolusioner. Organisasi harus selalu mengambil keputusan bersama dan bertindak adil dan bijaksana ketika membuat penilaian mengenai kebijakan salah satunya dalam kompensasi finansial. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, transformasional, prosedural dan kompensasi finansial terhadap keterkaitan karyawan di Pt Sriana Putri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan jenis metode kuantitatif. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa adanya pengaruh yang saling keterkaitan dari aspek kepemimpinan, transformasional, keadilan, prosedur juga kompensasi yang diberikan terhadap keterkaitan karyawan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Organisas, Keadilan, Keterkaitan Karyawan.

### ABSTRACT

*Organizational procedural justice plays an important role in transformational leadership, including revolutionary leadership. Organizations must always make decisions together and act fairly and wisely when making judgments regarding policies, one of which is financial compensation. The purpose of this research is to determine the influence of leadership, transformational, procedural and financial compensation on employee engagement at Pt Sriana Putri. The method used in this research is a quantitative method. From the research results, it was found that there is an interconnected influence from aspects of leadership, transformational, justice, procedures and compensation given to employee relationships.*

**Keywords:** Organizational Leadership, Justice, Employee Engagement

### PENDAHULUAN

Saat ini semua perusahaan atau organisasi harus menjadi lebih kompetitif dalam periode globalisasi untuk menghadapi berbagai permasalahan. Sepanjang jalannya operasinya. Hambatan yang berasal dari luar organisasi, misalnya persaingan dengan pelaku usaha lain, disebut hambatan internal yang berasal dari human resource (SDM) dimiliki oleh perusahaan. Manusia selalu terlibat aktif dan bertanggung jawab atas seluruh operasional organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola human resource secara efektif salah satunya ialah karyawan (Husnu, 2021).

Dalam hal ini aspek human resource menjadi sangat lah penting, Karena permintaan global akan pekerja berkualifikasi tinggi, manusia ialah salah satu sumber daya terpenting dan dibutuhkan di banyak industri. Keinginan ini tidak dapat ditunda atau ditawar lagi. dalam perusahaan Sumber. Penting untuk mengelola dan menggunakan sumber daya manusia secara efektif. Tujuan pengembangan organisasi dan individu yang relevan dengan ruang lingkup pekerjaan dimaksudkan untuk dicapai melalui pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia. Sumber daya yang sangat berharga adalah keberadaan manusia (kekayaan). Tingkat keberhasilan dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh keberadaan human resource yang berperan dalam hal tersebut (Tasnin, 2020).

Selain itu, keadilan organisasi memainkan peran penting dalam kepemimpinan paradigmatik, termasuk kepemimpinan revolusioner. Pemimpin harus selalu mengambil keputusan bersama, bertindak secara bijaksana dan adil, menerapkan kebijakan kepemimpinan transformasional, memberikan platform kepada anggota staf untuk menyuarakan pemikiran mereka, dan menunjukkan kesetaraan sudut pandang setiap karyawan (Sahaer, 2021). Tidak hanya itu kompensasi terhadap karyawan juga menjadi peran penting pada keterkaitan karyawan terhadap organisasi tersebut salah satunya pada Pt Sriana Putri.

Hal ini, dalam hal remunerasi finansial, juga mempengaruhi semangat kerja pekerja. Remunerasi finansial mengacu pada pendapatan yang diterima karyawan dalam bentuk uang tunai atau jasa yang disediakan Menurut Boone dan Kurtz, kompensasi finansial terdiri dari gaji dan tunjangan dan merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk uang. Menurut Linz dkk. (2006), semangat kerja staf juga keterkaitan karyawan meningkat secara signifikan melalui kompensasi uang. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh aspek kepemimpinan, transformasional, keadilan prosedur, juga dalam kompensasi terhadap keterkaitan karyawan.

## **KAJIAN TEORI**

Dalam bisnis atau institusi, kepemimpinan organisasi ialah mengontrol bagaimana pilihan dibuat, inspirasi tim, dan tujuan tercapai. Hal ini penting dalam menentukan budaya organisasi, keluaran, dan kinerja umum. Untuk mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin dalam suatu organisasi harus mempengaruhi dan memberikan contoh kepada orang lain di bawahnya. Proses ini dikenal sebagai kepemimpinan. Seseorang tidak dapat menilai seorang pemimpin yang baik dari berapa banyak orang yang mengikutinya atau berapa lama mereka memimpin (Lestari, 2024).

Dalam sebuah perusahaan, pemimpin memainkan peran penting dalam membimbing dan mempengaruhi bawahannya. Tanpa manajer dan pemimpin, suatu bisnis pasti dapat mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misinya. Mampu mengawasi dan mendengarkan anggota di tingkat mana pun dalam organisasi hanyalah salah satu contoh tindakan kepemimpinan. Selain itu, organisasi mempunyai kapasitas untuk mempertimbangkan dan menggabungkan sudut pandang yang berbeda dari individu lain dengan ide orisinal mereka sendiri (Ramadhan, 2024).

### **Transformasional**

Seorang pemimpin dengan memiliki gaya kepemimpinan transformasional memotivasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingannya sendiri demi keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan akan meningkat dalam organisasi di mana para pemimpin dapat secara efektif menggunakan gaya kepemimpinan transformasional. Dalam hal ini reformator, memberi keteladanan, meningkatkan kinerja bawahan, menyelaraskan lingkungan kerja, memberdayakan bawahan, bertindak berdasarkan sistem nilai, terus meningkatkan kemampuan, dan mampu menangani situasi rumit merupakan indikator kepemimpinan transformasional (Lestari, 2024).

### **Keadilan Prosedural**

Keadilan Prosedural merupakan sebuah keadilan atau metode yang digunakan dalam pemberian penghargaan pada karyawan dikenal dengan istilah keadilan prosedural. Secara leksikal, keadilan merujuk pada kesetaraan atau kesetaraan. Pendapat umum yang berpendapat bahwa keadilan adalah pembelaan hak orang lain. Memberikan hak kepada yang berhak merupakan hakikat keadilan. Pada dasarnya teori keadilan procedural ini harus dipahami dan diterapkan oleh manajemen perusahaan, tingkat kebahagiaan individu

didasarkan pada apakah mereka melihat keadilan (equity) atau ketidakadilan (unequity) dalam situasi tertentu. Gagasan ini menyatakan bahwa seorang individu akan membuat perbandingan antara rasio input-output yang dimilikinya dengan rasio orang lain. Individu akan puas jika perbandingannya dirasa cukup adil. Sebaliknya jika perbandingan tersebut tidak adil dan juga benar-benar merugikan, maka akan menimbulkan ketidakpuasan dan menjadi inspirasi bagi seseorang untuk mengambil tindakan hukum (Lestari, 2024).

### **Kompensasi Finansial Karyawan**

Segala sesuatu yang diperoleh, baik materiil maupun immateriil, dianggap sebagai imbalan. Selain itu, kompensasi mengacu pada manfaat apa pun yang diterima karyawan dari suatu perusahaan sebagai imbalan atas tenaga atau jasa mereka, baik secara langsung atau tidak langsung, dalam bentuk uang tunai atau produk. Imbalan karyawan dari perusahaan, baik moneter maupun non-moneter, disebut sebagai kompensasi. Ada beberapa jenis kompensasi, antara lain gaji, insentif, dan tunjangan. Jenis pendapatan tertentu diterima dalam bentuk uang tunai atau barang sebagai imbalan atas tenaga kerja yang disumbangkan karyawan ke dalam bisnis (Balerina, 2024).

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan model kuantitatif. Aspek variabel penelitian ini ialah kuantitatif diuraikan dua variabel, yaitu variabel terikat. yaitu variabel penelitian yang dinilai mempengaruhi besar kecilnya pengaruh atau dampak faktor lain, dan variabel bebas yang variasinya mempengaruhi variabel lain. dapat ditunjukkan dengan simbol (X) dan (Y). aspek individu juga human resource merupakan variabel intervening yaitu salah satu jenis variabel bebas (Sugiyono, 2019). Variabel ini untuk pengaruh terhadap kepemimpinan, transformasional, keadilan, prosedur, dan kompensasi. Dimana faktor independen dalam penelitian ini ialah karyawan.

Pengumpulannya dilakukan dengan observasi, wawancara, studi literatur untuk mengetahui aspek yang berhubungan dengan human resource juga kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu serangkaian pemeriksaan fenomena secara metodis melalui pengumpulan data, yang kemudian dinilai dengan menggunakan alat statistik matematis atau komputasi. Teknik statistik banyak digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data kuantitatif melalui penelitian investigatif salah satunya menggunakan analisis bivariat dan univariat. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data juga observasi wawancara. Dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif (Sugiyono, 2019)

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh karakteristik responden yang terdiri dari laki-laki sebanyak 42 pegawai atau 48,1% dari jumlah seluruh responden dan Perempuan sebanyak 10 pegawai atau 80,8% dari jumlah seluruh responden. Berdasarkan usia, mayoritas responden berusia < 25 tahun, sedangkan berdasarkan tingkat pendidikan mayoritas responden memiliki tingkat Pendidikan SMA/SMK, serta memiliki masa kerja ,< 1 tahun dan 1-5 tahun.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Uraian	Jumlah	Persen (%)
Jenis kelamin	Laki-Laki	42	48.1

	Perempuan	10	80.8
Usia	< 25 tahun	37	71.2
	> 25 tahun	12	23.1
Pendidikan	SMA/SMK	30	57.7
	<i>Diploma</i> (D1/D2/D3)	4	7.7
Masa Bekerja	Sarjana (S1)	18	34.6
	< dari 1 tahun	23	44.2
	1 – 5 tahun	25	48.1
	> dari 5 tahun	4	7.7

Source: Hasil Pengolahan data, 2024

### Uji Validitas

Untuk mengetahui ketepatan instrument dalam mengukur variable yang diteliti, penelitian melakukan pengujian validitas instrument yakni variable kepemimpinan transformasional, keadilan procedural, kompensasi finansial dan keterikatan karyawan.

Responden dalam penelitian ini berjumlah 52 orang, untuk memperoleh rtabel menggunakan rumus  $df=n-2$  maka diperoleh  $52-2=50$  dan  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan tabel koefisien korelasi r product moment maka diperoleh  $rtabel= 0,2306$ . Maka pernyataan dikatakan valid harus  $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,2306$ .

Berdasarkan hasil pengujian validitas diketahui bahwa instrument dalam variable Kepemimpinan Transformasional valid, instrument dalam variable Keadilan prosedural valid, instrument dalam variabel kompensasi finansial valid, dan instrumen dalam variabel Keterikatan karyawan adalah valid, karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, seluruh r hitung nilainya  $> 0,2306$ . Lihat Tabel 2, hasil uji validitas.

Tabel 2. Uji Validitas Instrumen

Kepemimpinan Transformasional		Keadilan Prosedural		Kompensasi finansial		Keterikatan Karyawan	
No	R Hitung	No.	R Hitung	No	R Hitung	No	R Hitung
1	0.671	1	0.835	1	0.618	1	0.756
2	0.850	2	0.834	2	0.797	2	0.674
3	0.861	3	0.893	3	0.783	3	0.637
4	0.863	4	0.882	4	0.834	4	0.656
5	0.871	5	0.778	5	0.758	5	0.693
6	0.843	6	0.833	6	0.778	6	0.636

7	0.804	7	0.841	7	0.644	7	0.657
8	0.828	8	0.857	8	0.661	8	0.723
9	0.782	9	0.863			9	0.642
		10	0.811			10	0.716
		11	0.902			11	0.695
9	0.782	9	0.863	9	0.642		
		10	0.811	10	0.716		
		11	0.902	11	0.695		

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

### Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui derajat konsisten instrument penelitian, maka penelitian melakukan uji reliabilitas instrument, Hasil uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa seluruh instrument penelitian tersebut adalah reliabel karena nilai Cronbach 's Alpha di atas 0,70. Lihat Tabel 3, hasil reliabilitas.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen

Nama Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
Kepemimpinan Transformasional	0,938	9
Keadilan Prosedural	0,971	14
Kompensasi Finansial	0,866	8
Keterikatan Karyawan	0,879	11

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2024

Untuk mengetahui besaran pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, keadilan prosedural, dan kompensasi finansial terhadap keterikatan karyawan dapat diketahui dengan melihat tabel model summary yang terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 <sup>a</sup>	.331	.289	6.668

Sumber : hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi variabel kepemimpinan transformasional, keadilan prosedural, dan kompensasi finansial terhadap keterikatan karyawan adalah 0.575, hal ini memiliki arti bahwa derajat keeratan hubungan antar variabel kepemimpinan transformasional, keadilan prosedural, dan kompensasi finansial terhadap keterikatan karyawan pada kategori kuat.

Nilai koefisien determinasi variabel kepemimpinan transformasional, keadilan prosedural, dan kompensasi finansial terhadap keterikatan karyawan adalah 0.289 hal ini memiliki arti bahwa pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, keadilan prosedural, dan kompensasi finansial terhadap keterikatan karyawan adalah 28%

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, keadilan prosedural, dan kompensasi finansial terhadap keterikatan karyawan, dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 2. Coeficient

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	86.271	.089		970.727	.001
Kepemimpinan Transformasional	-.554	.001	-1.082	659.500	.001
Keadilan	.297	.001	.480	247.891	.001
Kompensasi	-.613	.002	-.502	325.050	.001

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel independent memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen ( $p < 0.001$ ). Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh negative terkuat ( $\beta = -1.082$ ,  $t = 659.500$ ,  $p < 0.001$ ), menunjukkan bahwa peningkatan dalam kepemimpinan transformasional cenderung menurunkan nilai variabel dependen. Keadilan merupakan satu-satunya variabel yang menunjukkan pengaruh positif ( $\beta = 0.480$ ,  $t = 247.891$ ,  $p < 0.001$ ), mengindikasikan bahwa peningkatan keadilan berkontribusi pada kenaikan nilai variabel dependen. Sementara itu, kompensasi juga menunjukkan pengaruh negative yang signifikan ( $\beta = -0.502$ ,  $t = 325.050$ ,  $p < 0.001$ ), meskipun tidak sekuat Kepemimpinan Transformasional.

Tabel 7. ANOVA

Model		Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3167.217	3	1055.739	2194.658	.000
	Residual	23.090	48	.481		
	Total	3190.308	51			

a. Dependent Variabel: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, keadilan prosedural, dan kompensasi finansial

*Sumber : hasil pengolahan data, 2024*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai Sig adalah  $0,00 < 0,05$ , sehingga dapat kita simpulkan bahwa secara simultan terdapat hubungan yang signifikan dari kepemimpinan transformasional keadilan prosedural dan kompensasi finansial dengan keterikatan karyawan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan di PT Sriana putri didapatkan hasil rata rata merasa puas dalam kepemimpinan transformasional, keadilan, juga prosedur, namun dalam hal kompensasi pada perusahaan tersebut masih dinilai cukup. Karyawan menerima imbalan finansial dalam bentuk gaji, tunjangan, premi, perawatan kesehatan, asuransi, dan lain-lain. Imbalan finansial ialah sesuatu yang diterima pekerja di suatu perusahaan atau organisasi sebagai pengganti kontribusi layanan karyawan (Febri, 2023).

Kompensasi yang diberikan oleh PT Sriana Putri kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap kompensasi finansial pembayaran kepada pekerja dalam bentuk manfaat moneter langsung seperti gaji, komisi, bonus, dan asuransi serta manfaat langsung seperti bantuan sosial, pensiun, uang cuti, asuransi, dan pendidikan. Kompensasi finansial diartikan sebagai imbalan yang dirasakan langsung oleh penerima atau pekerja, yaitu berupa gaji dan tunjangan yang merupakan hak pekerja dan wajib dibayar oleh

pemberi kerja (Dharma, 2022).

Laki-laki merupakan mayoritas pekerja dalam kategori gender. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerjaan yang dilakukan PT. Sriana Putri dikerjakan oleh laki-laki yang dinilai sebagai pekerja tangguh dan cakap. Namun pekerja perempuan juga cukup mendominasi. Maka hal aspek kepemimpinan, transformasional prosedur juga kompensasi terhadap keterkaitan karyawan. (Hermi, 2024).

Semangat kerja meningkat secara signifikan dengan gaya kepemimpinan transformasional; artinya, semakin antusias karyawan dalam pekerjaan, semakin baik pula gaya kepemimpinan transformasional pekerja. Tidak hanya itu semakin baik prosedur pada suatu organisasi maka keterkaitan karyawan akan semakin baik. Semangat kerja dipengaruhi secara positif oleh kompensasi finansial (Hermi, 2024), artinya semakin banyak uang yang diterima karyawan, maka semakin termotivasi mereka untuk bekerja dan sebaliknya, semakin kurang antusias pegawai PT Sriana Putri dalam kompensasi atau juga dalam gaya kepemimpinan maka akan semakin menurun keterkaitan karyawan.

## **KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dampak menguntungkan dari kepemimpinan transformatif terhadap keadilan distributive keadilan interaksional dan procedural juga kompensasi dapat meningkatkan persepsi mengenai keadilan prosedural, interaksi karyawan. Selain itu, temuan penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dipengaruhi secara positif oleh keadilan distributif dan interaksi keadilan juga kepemimpinan serta kompensasi yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arnanda, A. D. (2022). Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Karyawan & Kompensasi Terhadap Keterikatan Kerja dan Turnover Intention Pada Bimba Aiueo di Jakarta (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Balerina, A., Daulai, B. I. S., Damayanti, N., & Malikhah, I. (2024). Analisis kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Tirta Investama). *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(3), 115-122.
- Dharmayudha, K. E. W. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Keterikatan Kerja Serta Dampaknya Pada Intensi Turnover Karyawan PT Manggis Sari Abadi (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Febriansyah, P., Hildayanti, S. K., & Kurniawan, M. (2024). PENGARUH SISTEM KOMPENSASI FINANSIAL DAN KETERIKATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. WIJAYA KARYA REALTY. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 4470-4478.
- Ghosh, P., Rai, A., & Sinha, A. (2014). Organizational justice and employee engagement: Exploring the linkage in public sector banks in India. *Personnel Review*, 43(4), 628–652. <http://doi.org/10.1108/PR-08-2013-0148>
- Herminingsih, A., & Hamidah, P. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepuasan Kerja dan Kompensasi Non Finansial terhadap Employee engagement. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi dan kewirausahaan*, 14(10).
- Husnu Dzon, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Lestari, D. E., Aryoko, Y. P., & Bagis, F. (2024). Peran Keadilan Prosedural, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 71-85.
- Prakoso, K. A., & Aulia, I. N. (2023). PENGARUH FINANCIAL COMPENSATION ORGANIZATIONAL CULTURE DAN WORK MOTIVATION TERHADAP EMPLOYEE

- PERFORMANCE DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus SMK JAYAWISATA Jakarta). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(2), 147-175.
- Ramadhan, F. A., Adriani, Z., & Chairunnisa, F. (2024). Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keadilan Organisasi Sebagai Variabel Modertasi (Pada Hotel Pasterur Bandung). *Jurnal Dinamika Manajemen*, 12(2), 78-87.
- Sahertian, P. (2020). Perilaku Kepemimpinan: Efek dan Implementasi Bagi Nilai-Nilai Organisasi. PT Kanisius.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta:Bandung
- Tasnim, M., & Yuliharsi, Y. (2020). ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KETERIKATAN KARYAWAN. *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 14(2).