

ABSTRAK

Kepemimpinan transformasional dalam sebuah organisasi masih menjadi pembahasan yang menarik. Karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh karakter pemimpinnya agar karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab, untuk mencapai target perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah kepemimpinan transformasional dan persepsi keadilan terhadap rotasi kerja berpengaruh pada keterikatan karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi yang dilakukan di PT Jasa Raharja Cabang Jawa Tengah. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 170 karyawan dengan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis statistik deskriptif, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Dari hasil uji hipotesis, menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional, persepsi keadilan terhadap rotasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Penjelasan tersebut mendukung hipotesis 1 sampai 3 sesuai dengan yang sudah dirumuskan dalam penelitian ini. Selain itu, kepuasan kerja secara tidak langsung memediasi secara parsial hubungan antara kepemimpinan transformasional dan persepsi keadilan terhadap rotasi kerja pada keterikatan karyawan.

Kata kunci : kepemimpinan transformasional, keterikatan karyawan, keadilan prosedural, rotasi kerja, kepuasan kerja.

ABSTRACT

In an organization, transformational leadership still becomes an interesting topic of discussion. The success of an organization is affected by the character of the leader so that the employees run their responsibilities well to achieve the targets. This study aims to identify whether the transformational leadership and perceptions of fairness concerning work rotation affect the employee's engagement with job satisfaction as a mediating variable in PT. Jasa Raharja, Central Java. It involved 170 employees and it used a questionnaire to collect the data. The data analysis applied covered a classic assumption test, descriptive statistical analysis, multiple linear regression analysis, and hypothesis test. Based on the result of multiple linear regression tests and hypothesis tests, it was found that transformational leadership, perceptions of fairness concerning job rotation, and job satisfaction have a positive effect on employee engagement. This findings supports hypotheses 1 - 3 that have been formulated in this study. In addition, job satisfaction indirectly partially mediates the relationship between transformational leadership and perceptions of fairness concerning work rotation on employee engagement.

Keywords : Leadership transformational, employee engagement, job rotation, job satisfaction, procedural justice