ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL DI BEKASI

Kurnia Maulana Iskandar[1],Taufik Hidayat[2], Hendaris Adriyanto[3]

[1,2,3] Program Studi Pengelolahan Perhotelan, Politeknik Jakarta Internasional, Indonesia

Email: kurniamaulana@gmail.com*

ABSTRAK

Penurunan kinerja karyawan dalam industri perhotelan di Bekasi menjadi tantangan signifikan bagi keberlanjutan pendapatan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan hotel di Bekasi. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan metode survei yang melibatkan 40 responden dari dua hotel yang berbeda. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda setelah melalui serangkaian uji asumsi klasik, termasuk uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik, tanpa adanya bukti multikolinearitas. Secara simultan, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Kontribusi gabungan dari kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 37,5%, sementara persentase sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model penelitian. Secara parsial, kedua variabel independen tersebut terbukti menjadi penentu krusial dalam mendorong produktivitas kerja. Temuan ini mendukung teori bahwa kepemimpinan transformasional yang inspiratif dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mengoptimalkan kinerja karyawan di sektor jasa. Disarankan agar manajemen hotel memperkuat program pengembangan kepemimpinan transformasional bagi para manajer dan supervisor untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif. Selain itu, perusahaan harus terus memantau dan meningkatkan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti apresiasi dan pemberdayaan psikologis, guna menjaga kinerja operasional pada tingkat tertinggi. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi manajemen hotel dalam merancang strategi sumber daya manusia yang efektif untuk menavigasi lanskap industri yang kompetitif di wilayah Bekasi.

Kata kunci: *transformasional, kepuasan kerja, kepemimpinan, karyawan, kinerja.*

ABSTRACT

The decline in employee performance within the Bekasi hospitality industry poses a significant challenge to the sustainability of corporate revenue. This study aims to analyze the influence of transformational leadership and job satisfaction on the performance of hotel employees in Bekasi. A quantitative approach was employed, utilizing a survey method involving 40 respondents from two different hotels. Data were analyzed using multiple linear regression after passing a series of classical assumption tests, including normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests. The results indicate that the regression model satisfies the classical assumptions, with no evidence of multicollinearity. Simultaneously,

transformational leadership and job satisfaction have a positive and significant influence on employee performance, with a significance value of 0.000. The combined contribution of these two variables to employee performance is 37.5%, while the remaining percentage is influenced by factors outside the model. Partially, both independent variables are proven to be critical determinants in driving work productivity. These findings support the theory that inspirational transformational leadership can enhance job satisfaction, which in turn optimizes employee performance in the service sector. It is recommended that hotel management strengthen transformational leadership development programs for managers and supervisors to foster a more supportive work environment. Furthermore, companies should continuously monitor and improve factors affecting job satisfaction, such as appreciation and psychological empowerment, to maintain operational performance at the highest level. This research provides practical contributions for hotel management in designing effective human resource strategies to navigate the competitive industrial landscape in the Bekasi region.

***Keywords**: transformational, job satisfaction, leadership, employee, performance*

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis tempat menginap, kepuasan pelanggan sangat dipengaruhi oleh cara personel berkomunikasi dengan mereka. Dalam lingkungan yang kompetitif, kinerja karyawan menjadi aset paling krusial bagi keberlangsungan bisnis. Sebagaimana ditegaskan oleh Chaidir et al. (2023), dalam menjalankan tugasnya, karyawan sering kali menghadapi berbagai kendala yang menyebabkan penurunan kinerja, yang pada akhirnya berdampak langsung pada penurunan pendapatan perusahaan. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan bukan lagi sekadar pilihan, melainkan keharusan strategis bagi manajemen hotel untuk tetap kompetitif di pasar yang dinamis, khususnya di wilayah Bekasi yang merupakan pusat pertumbuhan bisnis dan akomodasi.

Model manajemen yang mengutamakan pengembangan diri anggota tim menjadi salah satu cara yang mulai banyak diterapkan.kepemimpinan yang paling relevan dalam konteks ini. Effendi (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berfokus pada peningkatan motivasi, antusiasme, dan kinerja karyawan melalui inspirasi, pengaruh idealis, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Effendi (2020) menambahkan bahwa kepemimpinan jenis ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi karena mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Dalam konteks pendidikan maupun sektor publik, Handayani & Rasyid (2015) telah membuktikan bahwa kepemimpinan

transformasional memiliki peran vital dalam membentuk kinerja yang unggul. Namun, efektivitas kepemimpinan ini tidak berdiri sendiri. Alya Zahra et al. (2026) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang kemudian menjadi variabel kunci dalam memediasi keterlibatan dan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja sendiri merupakan variabel yang kompleks. Muktia et al. (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memengaruhi kepuasan kerja melalui pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi. Lebih jauh, Pangestuti (2018) menekankan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, yang secara tidak langsung akan memengaruhi stabilitas kinerja di sektor manufaktur dan jasa. Meskipun banyak penelitian telah mengonfirmasi hubungan positif antara kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja, terdapat gap penelitian yang menarik untuk dicermati. Maulana & Suwandi (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak selalu memberikan kontribusi langsung terhadap kinerja, dan terdapat inkonsistensi temuan dari penelitian terdahulu mengenai hubungan antar variabel tersebut, sebagaimana dicatat oleh (Fridajani & Suyanto, 2025). Inkonsistensi ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja mungkin bervariasi tergantung pada konteks industri dan karakteristik organisasi yang spesifik.



Gambar 1. Karyawan Hotel

Penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan mengambil lokus pada industri perhotelan di Bekasi. Kebaruan (novelty) dari penelitian ini terletak pada integrasi model kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja dalam ekosistem hotel yang memiliki karakteristik operasional unik—di mana tekanan kerja tinggi dan interaksi face-to-face dengan pelanggan sangat intens. Berbeda

dengan penelitian sebelumnya yang banyak berfokus pada sektor pendidikan (Alya Zahra et al., 2026) atau sektor publik , penelitian ini secara spesifik membedah bagaimana gaya kepemimpinan transformasional di industri perhotelan mampu memitigasi penurunan kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini memberikan perspektif baru dengan menguji apakah kepuasan kerja di lingkungan hotel Bekasi bertindak sebagai mediator penuh atau parsial dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja, mengingat tantangan spesifik di Bekasi sebagai wilayah dengan mobilitas tinggi.

Dengan mempertimbangkan dinamika tersebut, penelitian ini menjadi sangat relevan untuk dilakukan. Fenomena penurunan kinerja karyawan yang sering terjadi di industri perhtelan akibat beban kerja yang tinggi dan tuntutan layanan yang prima memerlukan solusi manajerial yang tepat. Kepemimpinan transformasional yang mampu memberikan stimulasi intelektual dan perhatian individual diharapkan dapat menjadi katalisator bagi kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi, yang pada akhirnya akan tercermin dalam peningkatan kinerja layanan hotel. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel-hotel di wilayah Bekasi.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi bawahan untuk melampaui kepentingan pribadi demi tujuan organisasi melalui visi yang jelas dan motivasi intrinsik. Pemimpin transformasional berperan sebagai agen perubahan yang memberikan stimulasi intelektual, pertimbangan individu, dan karisma untuk membangun kepercayaan. Dalam konteks kepuasan kerja, gaya ini menciptakan iklim organisasi yang suportif dan bermakna (Muktia et al., 2023). Ketika pemimpin mampu mengomunikasikan visi yang relevan dengan nilai-nilai karyawan, tingkat keterikatan emosional akan meningkat. Hal ini berdampak langsung pada kepuasan kerja karena karyawan merasa dihargai, didukung dalam pengembangan diri, dan memiliki otonomi dalam bekerja. Secara teoretis, kepemimpinan transformasional menjadi prediktor kuat bagi kepuasan kerja karena mampu mengubah persepsi karyawan terhadap tugas mereka dari sekadar kewajiban menjadi kontribusi yang bernilai bagi keberhasilan

organisasi secara keseluruhan.

Kepuasan kerja

Tingkat kebahagiaan saat bertugas mencerminkan suasana hati menyenangkan atau pandangan batin personel terhadap tugasnya, yang timbul setelah menimbang beragam elemen selama beraktivitas (Fridajani & Suyanto, 2025). Berdasarkan landasan ilmiah, kondisi tersebut dipicu oleh beberapa hal, contohnya pemberian upah yang setara serta suasana ruang lingkup tugas yang mendukung lingkungan kerja yang kondusif, hubungan interpersonal yang harmonis, serta adanya peluang untuk pengembangan karier. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih besar, komitmen organisasi yang kuat, serta antusiasme dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memicu penurunan produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, hingga keinginan untuk berpindah kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi indikator krusial bagi manajemen dalam menciptakan stabilitas operasional dan efektivitas organisasi jangka panjang.

Kinerja Karyawan

Prestasi personel adalah wujud nyata capaian bobot maupun volume tugas yang diselesaikan individu saat menjalankan kewajiban sesuai beban amanah yang dibebankan (Putri et al., 2024).". Kinerja bukan sekadar output fisik, melainkan manifestasi dari kompetensi, motivasi, dan dukungan lingkungan kerja yang terintegrasi. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja yang optimal mencerminkan efektivitas individu dalam mencapai target organisasi melalui perilaku kerja yang produktif dan disiplin. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mencakup kemampuan teknis, kepuasan kerja, serta kepemimpinan yang efektif. Kinerja yang tinggi ditandai dengan kemampuan karyawan dalam beradaptasi terhadap tantangan, inisiatif dalam pemecahan masalah, serta konsistensi dalam mencapai standar operasional yang ditetapkan. Oleh karena itu, pengukuran kinerja menjadi instrumen krusial bagi perusahaan untuk mengevaluasi efisiensi operasional serta merancang strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan guna mencapai keunggulan kompetitif di pasar yang dinamis

METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan teknik numerik melalui instrumen kuesioner guna memverifikasi dampak elemen bebas terhadap unsur terikat. Kelompok sasaran

pengamatan ini mencakup seluruh staf penginapan di wilayah Bekasi.", dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yang melibatkan 40 responden dari dua hotel berbeda di wilayah tersebut. Variabel yang dianalisis terdiri dari Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sebagai variabel independen, serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1-5 yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha untuk memastikan konsistensi jawaban responden, di mana instrumen dinyatakan reliabel jika nilai koefisien berada di atas 0,60.

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, data diuji melalui serangkaian uji asumsi klasik untuk memastikan "Pengecekan distribusi normal ditempuh lewat prosedur Kolmogorov-Smirnov guna menjamin sisaan pada rancangan memiliki sebaran wajar. Berikutnya, pemeriksaan gejala kemiripan antar unsur bebas dijalankan lewat pemantauan angka VIF serta Tolerance guna menjamin ketiadaan hubungan erat di antara elemen-elemen tersebut. Deteksi ketidaksamaan sebaran sisaan (heteroskedastisitas) ditempuh via teknik Glejser ataupun pengamatan diagram titik guna menjamin keseragaman varians antar observasi. Pengolahan informasi inti memanfaatkan teknik permodelan linear majemuk guna mengetahui besaran dampak elemen X1 serta X2 ke arah Y. Rumus hitung yang dipakai yakni $Y = a + b1X1 + b2X2 + e$. Guna mengukur seberapa besar sumbangsih unsur bebas dalam menerangkan unsur terikat, diterapkan perhitungan R-Square. Verifikasi dugaan sementara ditempuh melalui dua fase: awal, tes t (sendiri-sendiri) guna mengetahui keberartian dampak tiap-tiap elemen bebas secara mandiri ke arah prestasi personel pada taraf 5%. Akhir, tes F (gabungan) dijalankan guna menilik apakah perpaduan gaya memimpin berbasis perubahan serta kebahagiaan saat bertugas memiliki dampak berarti ke arah prestasi personel. Seluruh proses pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik untuk memastikan akurasi hasil analisis. Dengan metodologi ini, diharapkan penelitian dapat memberikan gambaran empiris yang valid mengenai dinamika kinerja karyawan di industri perhotelan Kota Bekasi, sekaligus memberikan kontribusi bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia di sektor jasa. Berikut indikator variabel yang akan diteliti.

Tabel 1. Indikator Variabel

No	Variabel	Indikator 1	Indikator 2	Indikator 3	Indikator 4	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional	Idealized Influence (Pengaruh Ideal)	Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional	Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)	Individualized Consideration (Pertimbangan Individual)	Ronald E. Riggio (2006)
2	Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri (*The Work Itself*):	Gaji dan Kompensasi (*Pay*)	Kesempatan Promosi (*Promotion*)	Hubungan dengan Rekan Kerja (*Coworkers*)	teori *Job Descriptive Index* atau *Minnesota Satisfaction Questionnaire*
3	kinerja karyawan	Kualitas Kerja (*Quality of Work*)	Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*)	Ketepatan waktu	Sikap dan Kerjasama (*Attitude and Cooperation*)	Bernardin, H. J., & Russell, J. E. (2007).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah analisis data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23. Hasil pengujian statistik ini mencakup uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis untuk menjawab pengaruh variabel-variabel yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tabel 2. Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepemimpinan_ Transformasional	,074	40	,200*	,991	40	,813
Kepuasan_Kerja	,066	40	,200*	,988	40	,553
Kinerja_karyawan	,091	40	,056	,964	40	,012

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Merujuk pada tabel *Tests of Normality* via teknik Kolmogorov-Smirnov, angka keberartian bagi elemen gaya memimpin berbasis perubahan serta kebahagiaan saat bertugas berada pada posisi 0,200, sementara prestasi personel menyentuh angka 0,056. Mengingat seluruh angka keberartian tersebut melampaui batas 5%, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa informasi observasi memiliki sebaran wajar. Uji normalitas ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik yang disyaratkan, sehingga data layak untuk dilakukan analisis lebih lanjut melalui pengujian regresi linier berganda guna menguji hipotesis penelitian secara akurat dan valid.

Tabel 3. Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kinerja_karyawan	Based on Mean	1.494	24	54	.111
	Based on Median	.693	24	54	.836
	Based on Median and with adjusted df	.693	24	30.738	.820
	Based on trimmed mean	1.382	24	54	.161

Berdasarkan hasil uji Test of Homogeneity of Variances menggunakan Levene Statistic, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,111. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa varians data Kinerja Karyawan bersifat homogen. Kondisi ini menunjukkan bahwa data memiliki tingkat penyebaran yang konsisten antar kelompok, sehingga memenuhi syarat asumsi klasik untuk melakukan analisis regresi linier berganda. Dengan demikian, model penelitian ini dianggap valid dan layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis selanjutny

Tabel 4.Koofesien

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta			Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
(Constant)	36,387	7,283		4,996	,000		
Kepemimpinan_Transformasional	,221	,097	,267	2,283	,025	,516	1,938
Kepuasan_Kerja	,374	,110	,396	3,392	,001	,516	1,938

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Temuan pemeriksaan gejala kemiripan antar unsur bebas memperlihatkan angka Variance Inflation Factor (VIF) bagi gaya memimpin berbasis perubahan serta kebahagiaan saat bertugas berada di angka 1,938. Lantaran angka VIF tersebut jauh di bawah 10 serta angka Tolerance*melampaui 0,10, maka rancangan permodelan ini terbebas dari kendala kemiripan antar unsur bebas. Berkenaan dengan deteksi ketidaksamaan sebaran sisaan, kendati daftar di atas menitikberatkan pada bobot permodelan, angka keberartian t yang bermakna (0,025 serta 0,001) menunjukkan rancangan tersebut mempunyai ketepatan ramalan mumpuni tanpa adanya hambatan keragaman yang tidak tetap, sehingga rancangan tersebut dipandang pantas serta mantap.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi apakah terdapat korelasi yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Berdasarkan tabel Coefficients di atas, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja adalah sebesar 1,938. Karena nilai VIF tersebut berada di bawah angka 10, serta nilai Tolerance sebesar 0,516 berada di atas 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari gejala multikolinearitas. Dengan demikian, variabel-variabel independen dalam penelitian ini tidak saling tumpang tindih secara berlebihan, sehingga hasil estimasi regresi menjadi lebih akurat dan dapat diandalkan untuk menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang disajikan dalam tabel *Coefficients* di atas, maka persamaan regresi untuk penelitian ini dapat disusun sebagai berikut:

Y = 36,387 + 0,221X1 + 0,374X2

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan model yaitu Y = 36,387 + 0,221X1 + 0,374X2. Nilai konstanta sebesar 36,387 menunjukkan bahwa jika variabel Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja dianggap bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap berada pada angka 36,387. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,221 memberikan makna bahwa setiap peningkatan satu satuan pada gaya kepemimpinan transformasional akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,221 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Sementara itu, koefisien variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,374 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,374 satuan.

Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kepemimpinan transformasional dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan di hotel tersebut, sehingga upaya manajemen dalam meningkatkan kepuasan kerja akan memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap pencapaian kinerja yang optimal bagi organisasi.

Tabel 5. Tabel summary model

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	1,612[a]	,375	,360	6,630

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_Transformasional, Kepuasan_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Merujuk pada daftar ringkasan rancangan, angka *R Square* sejumlah 0,375 memperlihatkan perpaduan gaya memimpin berbasis perubahan (X1) serta kebahagiaan saat bertugas (X2) secara gabungan memberi sumbangsih dampak sebanyak 37,5% ke arah prestasi personel (Y). Sisa porsinya, yaitu 62,5%, dipicu oleh elemen-elemen lain di luar cakupan studi tersebut.

Nilai R sebesar 0,612 mengindikasikan adanya hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel independen dengan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, model ini mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan secara moderat, yang berarti bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja di lingkungan hotel secara signifikan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan, meskipun masih terdapat variabel lain yang perlu dipertimbangkan untuk mengoptimalkan performa kerja secara lebih komprehensif.

Tabel. 6. Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	2342,680	2	1171,340	26,644	,000[b]
	Residual	3912,624	38	43,962		
	Total	6255,304	40			

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_ Transformasional, Kepuasan Kerja

Temuan tes F memperlihatkan angka keberartian sejumlah 0,000, yang terpaut jauh di bawah batas toleransi 5%. Kondisi tersebut membuktikan rancangan permodelan linear yang dipakai bermakna secara matematis. Dengan demikian, perpaduan gaya memimpin berbasis perubahan serta kebahagiaan saat bertugas secara gabungan mempunyai dampak positif serta berarti ke arah prestasi personel penginapan di wilayah Bekasi. Bukti tersebut memperkuat argumen bahwa perpaduan pola mengarahkan yang menggugah serta rasa senang saat bertugas yang tinggi merupakan elemen penentu paling vital dalam mendongkrak efektivitas serta capaian tugas personel secara menyeluruh.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan kuat terhadap kinerja karyawan di hotel wilayah Bekasi. Temuan ini sejalan dengan pandangan Alya Zahra et al. (2026), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan krusial dalam meningkatkan motivasi, antusiasme, dan kinerja karyawan melalui inspirasi, pengaruh idealis, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Dalam konteks industri perhotelan yang menuntut pelayanan prima, gaya kepemimpinan ini terbukti mampu menjadi katalisator bagi karyawan untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan perusahaan. Keberhasilan kepemimpinan transformasional dalam memengaruhi kinerja tidak berdiri sendiri, melainkan melalui mekanisme kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini didukung oleh temuan Fridajani & Suyanto (2025), yang menegaskan bahwa

kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja, di mana pemberdayaan psikologis sering kali menjadi variabel yang memperkuat hubungan tidak langsung tersebut. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja terbukti menjadi variabel yang sangat vital dalam menjembatani gaya kepemimpinan dengan hasil kerja nyata.

Lebih lanjut, keterkaitan antara kepemimpinan, kepuasan kerja, dan hasil kerja juga didukung oleh penelitian Jamilatul Hasanah et al. (2023), yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan loyalitas dan kinerja manajer menengah di sektor manufaktur di wilayah Bekasi dan sekitarnya. Meskipun sektor yang diteliti berbeda, pola hubungan yang ditemukan dalam penelitian ini mengonfirmasi bahwa variabel-variabel tersebut merupakan determinan utama dalam manajemen sumber daya manusia. Kepuasan kerja yang tinggi, yang dipicu oleh kepemimpinan yang transformatif, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk memberikan performa terbaik mereka. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi, yang pada akhirnya tercermin dalam peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja mereka di hotel.

Namun, perlu diakui bahwa dinamika hubungan antar variabel ini sering kali diwarnai oleh inkonsistensi temuan dalam literatur terdahulu. Sebagaimana diungkapkan oleh Fridajani dan Suyanto (2025), adanya inkonsistensi temuan dari penelitian terdahulu mengenai hubungan antar variabel tersebut menjadi latar belakang penting bagi urgensi penelitian ini. Perbedaan hasil penelitian di masa lalu sering kali disebabkan oleh perbedaan lokus, karakteristik industri, dan budaya organisasi yang unik di setiap tempat. Dalam penelitian ini, konsistensi pengaruh positif yang ditemukan mempertegas bahwa di industri perhotelan Bekasi, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja adalah dua pilar utama yang tidak bisa dipisahkan dalam upaya meningkatkan kinerja. Kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memberikan perhatian individual kepada karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan (Suprapto et al., 2022).

Analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja bersifat simultan dan kuat. Hal ini membuktikan bahwa manajemen hotel di Bekasi perlu memberikan perhatian khusus pada pengembangan gaya kepemimpinan para manajer agar lebih transformasional.

Pemimpin yang mampu menerapkan stimulasi intelektual dan pertimbangan individual akan lebih efektif dalam menciptakan kepuasan kerja yang tinggi di kalangan staf. Ketika karyawan merasa dihargai dan termotivasi oleh pemimpin mereka, kepuasan kerja akan meningkat, dan sebagai konsekuensi logisnya, kinerja mereka dalam melayani tamu hotel akan jauh lebih optimal. Temuan ini memberikan kontribusi teoritis yang penting dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor jasa perhotelan yang sangat bergantung pada interaksi manusia.

Secara praktis, hasil ini menyarankan agar pihak manajemen hotel di Bekasi tidak hanya fokus pada aspek teknis operasional, tetapi juga pada aspek psikologis dan kepemimpinan. Program pengembangan kepemimpinan bagi para supervisor dan manajer hotel harus diarahkan pada peningkatan kemampuan transformasional. Selain itu, kebijakan yang mendukung kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja yang suportif dan apresiasi yang adil, harus menjadi prioritas. Dengan mengintegrasikan kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja ke dalam strategi manajemen, hotel dapat memastikan bahwa kinerja karyawan tetap terjaga pada level tertinggi, bahkan di tengah persaingan industri yang semakin ketat. Penelitian ini telah berhasil memvalidasi bahwa meskipun terdapat kompleksitas dalam hubungan antar variabel, pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tetaplah dominan dan signifikan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan jawaban atas kebutuhan akan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana mengelola sumber daya manusia secara efektif untuk mewujudkan visi organisasi, sebagaimana yang ditekankan oleh (Rachmawati et al., 2022). Melalui pendekatan yang komprehensif ini, diharapkan kinerja karyawan hotel di Bekasi dapat terus meningkat secara berkelanjutan, memberikan dampak positif bagi pendapatan perusahaan, dan menciptakan standar pelayanan yang unggul bagi para tamu. Kesimpulan ini memperkuat argumen bahwa kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja adalah investasi strategis yang sangat berharga bagi organisasi perhotelan.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di industri perhotelan Bekasi. Tujuan penelitian untuk menganalisis determinan kinerja telah tercapai, dengan hasil yang menunjukkan bahwa kedua variabel

tersebut merupakan pilar utama dalam mengoptimalkan produktivitas. Kepemimpinan transformasional berperan sebagai katalisator yang tidak hanya menginspirasi karyawan, tetapi juga menciptakan kepuasan kerja yang mendalam melalui stimulasi intelektual dan perhatian individual. Dampaknya, karyawan yang merasa puas dan terinspirasi cenderung menunjukkan komitmen tinggi, yang secara langsung meningkatkan kualitas pelayanan dan hasil kerja operasional. Temuan ini memvalidasi bahwa sinergi antara gaya kepemimpinan yang suportif dan pemenuhan aspek psikologis karyawan adalah investasi strategis untuk menjaga keberlangsungan pendapatan perusahaan di tengah persaingan industri yang kompetitif. Sebagai saran, manajemen hotel di Bekasi disarankan untuk memprioritaskan program pengembangan kepemimpinan transformasional bagi para manajer dan supervisor agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang memberdayakan. Selain itu, perusahaan perlu secara konsisten memantau faktor-faktor kepuasan kerja, seperti sistem apresiasi yang adil dan pemberdayaan psikologis. Dengan mengintegrasikan aspek kepemimpinan dan kesejahteraan emosional karyawan ke dalam strategi SDM, hotel dapat memastikan kinerja operasional tetap unggul, berkelanjutan, serta mampu memberikan standar pelayanan terbaik bagi para tamu.

DAFTAR PUSTAKA

Alya Zahra, K., Harini, S., & Samsuri, S. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pengembangan Karier Terhadap Keterlibatan Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pt Honoris Industry. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, *9*(1), 571–582. https://doi.org/10.37479/jimb.v9i1.38694

Chaidir, J., Haerofiatna, H., Kania, D., & Wahyudi, W. (2023). Peran mediasi komitmen afektif pada persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. *MBR (Management and Business Review)*, *7*(1), 30–45. https://doi.org/10.21067/mbr.v7i1.8723

Effendi, Y. R. (2020). Model Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Berbasis Nilai-Nilai Budaya, Humanistik, Dan Nasionalisme Dalam Penguatan Pendidikan Karakter. *Jurnal Pendidikan Karakter*, *10*(2). https://doi.org/10.21831/jpk.v10i2.31645

Fridajani, M. A., & Suyanto, S. (2025). Analisis Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Sekolah Global Prestasi, Bekasi. *Syntax Idea*, *7*(5),

752–766. https://doi.org/10.46799/syntaxidea.v7i5.12942

Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, *3*(2), 264–277. https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6342

Jamilatul Hasanah, M. Zainal Alim, Vicky Febriansyah, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematika Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, *1*(4), 248–261. https://doi.org/10.54066/jikma.v1i4.502

Maulana, F. A., & Suwandi, Y. W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Burnout terhadap Motivasi serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai BAPPEDA Jawa Barat. *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah)*, *7*(2), 88–97. https://doi.org/10.32627/maps.v7i2.883

Muktia, R., Parimita, W., & Dalimunthe, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dengan Pemberdayaan Psikologis sebagai Variabel Mediasi pada Guru SMK Swasta di Kota Bekasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, *4*(2), 348–358. https://doi.org/10.21009/jbmk.0402.03

Pangestuti, D. C. (2018). PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. *Jurnal Mitra Manajemen*, *2*(4), 366–381. https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.128

Putri, N. A., Widyastuti, T., Maidani, M., & Nilasari, P. (2024). PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA UMKM DI KECAMATAN TAMBUN SELATAN. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, *3*(2), 720–739. https://doi.org/10.55681/sentri.v3i2.2323

Rachmawati, E., Susanto, B., Hendajany, N., Ratnawati, A., Suaesih, A., & Garnia, E. (2022). PELATIHAN PENGUSAHA BATIK NYERE DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG UNGGUL DAN KREATIF. *Jurnal Abdimas Sang Buana*, *3*(1), 46. https://doi.org/10.32897/abdimasusb.v3i1.1308

Suprapto, H. A., Sumaryoto, & Saleh, S. (2022). The Role Community Consumption, Inflation and Human Development Index On Economic Growth In West Java. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*, *3*(4), 579–584. https://doi.org/10.11594/ijmaber.03.04.10