

Korelasi Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di UKM

Rayyan Aqila Praditya¹, Rafie Zaidan Prayuda¹, Agus Purwanto¹

¹Aguspati Research Instituta (AGP-RI)

email: agozpor@gmail.com

Abstrak

Pencapaian target bisnis, tetapi juga pada pembinaan hubungan kerja yang sehat antara manajemen dan karyawan. Hubungan industrial yang baik mencerminkan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kesejahteraan karyawan, sehingga mendorong terbentuknya lingkungan kerja yang stabil, adil, dan produktif. Stabilitas hubungan industrial menjadi landasan bagi terciptanya ketenangan kerja, efisiensi produksi, dan loyalitas sumber daya manusia. Salah satu indikator hubungan industrial yang sehat dapat dilihat dari rendahnya konflik, tingginya partisipasi karyawan dalam kegiatan organisasi, serta adanya komunikasi dua arah yang terbuka dan konstruktif. Di sinilah pentingnya peran manajemen dalam membangun kebijakan, struktur komunikasi, dan sistem kerja yang memungkinkan terciptanya iklim kerja yang kooperatif dan saling menguntungkan. Kepemimpinan yang baik ditandai dengan kemampuan menginspirasi, memberi teladan, serta menjalin komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan. Pemimpin yang memahami kebutuhan emosional dan profesional karyawannya akan menciptakan iklim kerja yang positif, menumbuhkan loyalitas, dan memacu motivasi kerja. Dalam hubungan industrial, pemimpin bukan hanya sebagai pengendali, tetapi juga fasilitator yang menjembatani kepentingan organisasi dengan kebutuhan pekerja. Sinergi antara kepemimpinan dan kepuasan kerja membentuk fondasi penting dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Kepemimpinan yang humanis mendorong terciptanya kepuasan kerja, dan pada akhirnya berkontribusi besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik secara individu maupun tim. Jika dikelola secara strategis, kedua variabel ini akan meningkatkan produktivitas, menekan konflik kerja, dan mendorong pertumbuhan perusahaan yang berkelanjutan.

Kata Kunci : Korelasi, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, UKM

1. Pendahuluan

Hubungan industrial yang harmonis dalam suatu organisasi merupakan kunci keberlangsungan dan produktivitas jangka panjang. Dalam konteks dunia kerja modern,

perusahaan dituntut tidak hanya berfokus pada pencapaian target bisnis, tetapi juga pada pembinaan hubungan kerja yang sehat antara manajemen dan karyawan. Hubungan industrial yang baik mencerminkan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kesejahteraan karyawan, sehingga mendorong terbentuknya lingkungan kerja yang stabil, adil, dan produktif. Stabilitas hubungan industrial menjadi landasan bagi terciptanya ketenangan kerja, efisiensi produksi, dan loyalitas sumber daya manusia.

Salah satu indikator hubungan industrial yang sehat dapat dilihat dari rendahnya konflik, tingginya partisipasi karyawan dalam kegiatan organisasi, serta adanya komunikasi dua arah yang terbuka dan konstruktif. Di sinilah pentingnya peran manajemen dalam membangun kebijakan, struktur komunikasi, dan sistem kerja yang memungkinkan terciptanya iklim kerja yang kooperatif dan saling menguntungkan. Jika hubungan industrial tidak dikelola dengan baik, maka risiko terjadinya perselisihan hubungan kerja, penurunan moral kerja, hingga mogok kerja bisa meningkat, yang pada akhirnya mengganggu stabilitas operasional perusahaan.

Dua aspek penting yang sering menjadi perhatian dalam hubungan industrial adalah kepemimpinan dan kepuasan kerja, yang secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam praktik hubungan kerja, peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sistem manajemen atau fasilitas perusahaan, tetapi juga oleh faktor-faktor manusiawi seperti gaya kepemimpinan dan perasaan puas atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaan yang dijalani.

Kepemimpinan dalam perusahaan tidak hanya sekadar kemampuan mengarahkan pekerjaan, melainkan juga menyangkut bagaimana seorang pemimpin membangun kepercayaan, komunikasi efektif, dan pemberdayaan karyawan. Gaya kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif umumnya menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan motivasi karyawan. Pemimpin yang mampu menciptakan rasa aman dan memberikan penghargaan terhadap kontribusi individu akan lebih mudah mendapatkan loyalitas dan komitmen dari bawahannya. Kepemimpinan yang bersifat suportif juga terbukti memperkuat hubungan kerja serta menciptakan solidaritas tim yang tinggi.

Di sisi lain, kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang positif dari karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja muncul ketika seseorang merasa bahwa pekerjaannya sesuai dengan nilai-nilai pribadinya, memberikan tantangan, pengakuan, dan peluang pengembangan. Karyawan yang merasa puas cenderung bekerja lebih giat, memiliki loyalitas tinggi, dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja juga menjadi pelindung psikologis yang efektif terhadap stres dan tekanan kerja yang semakin kompleks dalam lingkungan bisnis yang kompetitif.

Namun demikian, dalam praktiknya masih banyak organisasi yang mengalami tantangan dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif. Gaya kepemimpinan otoriter, kurangnya komunikasi dua arah, minimnya apresiasi, serta lingkungan kerja yang monoton menjadi pemicu menurunnya kepuasan kerja dan pada akhirnya berdampak pada rendahnya kinerja karyawan. Masalah-masalah ini jika tidak diatasi akan memicu konflik hubungan industrial yang berujung pada menurunnya produktivitas dan meningkatnya turnover. Oleh karena itu,

penting bagi perusahaan untuk memandang kepemimpinan dan kepuasan kerja sebagai investasi jangka panjang yang tidak hanya berdampak pada karyawan secara individu, tetapi juga pada keberlangsungan organisasi secara menyeluruh.

Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini bertujuan untuk menguraikan bagaimana kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan, baik ditinjau secara teoritis maupun berdasarkan temuan empiris dari berbagai penelitian sebelumnya. Harapannya, melalui pemahaman ini, perusahaan dapat merumuskan strategi hubungan industrial yang lebih efektif dan berkelanjutan untuk menciptakan organisasi yang tangguh, adil, dan manusiawi.

2. Pembahasan

2.1 Teori Kepemimpinan dalam Hubungan Industrial

Kepemimpinan merupakan elemen fundamental dalam proses manajerial yang menentukan arah, kebijakan, dan dinamika hubungan kerja dalam organisasi. Dalam konteks hubungan industrial, kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai alat kendali, tetapi juga sebagai jembatan strategis antara pihak manajemen dan tenaga kerja. kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya secara efektif. Artinya, kepemimpinan tidak cukup hanya sebatas memberikan instruksi, tetapi harus mampu menciptakan keterlibatan dan dukungan emosional dari karyawan.

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap atmosfer organisasi dan perilaku karyawan. Dalam literatur hubungan industrial, dua gaya kepemimpinan yang paling sering dikaji adalah kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional menekankan pada inspirasi, motivasi, dan visi jangka panjang yang membangkitkan semangat kerja dan loyalitas karyawan. Sementara itu, kepemimpinan transaksional lebih fokus pada hubungan pertukaran yang berbasis imbalan dan hukuman sesuai kinerja yang ditunjukkan.

Kepemimpinan transformasional sangat cocok diterapkan di era kerja modern yang menuntut inovasi, fleksibilitas, dan adaptasi. Pemimpin yang mampu menjadi role model, memberikan makna dalam pekerjaan, dan mendorong pengembangan individu akan mampu menciptakan hubungan industrial yang lebih humanistik. Kepemimpinan ini bukan hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan keterikatan emosional yang tinggi antara karyawan dan organisasi. Sebaliknya, gaya transaksional tetap relevan dalam konteks tugas-tugas rutin dan lingkungan kerja yang memerlukan standar kinerja yang jelas.

2.2 Teori Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja

Kepuasan kerja merupakan variabel psikologis yang menunjukkan sejauh mana karyawan merasa senang, dihargai, dan terpenuhi kebutuhannya dalam lingkungan kerja. kepuasan

kerja adalah keadaan emosional positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja menjadi refleksi dari kesesuaian antara harapan individu dan kenyataan yang dialaminya di tempat kerja.

Menurut Herzberg, terdapat dua kelompok faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu motivator dan hygiene. Faktor motivator mencakup pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pertumbuhan pribadi. Sedangkan faktor hygiene meliputi kondisi kerja, gaji, keamanan kerja, dan hubungan antar pribadi. Ketika faktor hygiene tidak terpenuhi, karyawan akan mengalami ketidakpuasan. Namun, untuk menciptakan kepuasan kerja yang sejati, faktor motivator harus diperhatikan dan dikembangkan secara berkelanjutan.

Kepuasan kerja berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Karyawan yang puas cenderung menunjukkan loyalitas, etos kerja tinggi, serta keinginan untuk memberikan kontribusi lebih bagi kemajuan organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja bisa memicu berbagai masalah seperti stres, absensi tinggi, konflik interpersonal, hingga turnover yang tinggi. Dalam konteks hubungan industrial, kepuasan kerja menjadi indikator penting untuk mengukur kualitas hubungan antara manajemen dan tenaga kerja.

Organisasi yang memahami pentingnya kepuasan kerja akan lebih mampu menciptakan iklim kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Ini dapat dilakukan melalui penyusunan kebijakan yang adil, penyediaan sarana kerja yang memadai, serta pengembangan jalur karier yang jelas. Dengan demikian, kepuasan kerja bukan hanya menjadi tujuan manajemen sumber daya manusia, tetapi juga instrumen strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

2.3 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam menciptakan tim kerja yang produktif dan lingkungan kerja yang dinamis. Pemimpin yang mampu mengomunikasikan visi organisasi dengan jelas dan memberikan dukungan kepada karyawan akan menciptakan semangat kerja dan kepercayaan diri. Robbins dan Coulter (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan yang suportif dan partisipatif berdampak positif terhadap keterlibatan karyawan, tanggung jawab, serta kinerja individu dan kelompok.

Studi-studi empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif, terutama yang bersifat transformasional, dapat meningkatkan inovasi dan efektivitas kerja. Pemimpin transformasional menginspirasi karyawan untuk melampaui target yang diberikan, dengan menumbuhkan semangat kolektif dan rasa percaya diri terhadap kemampuan individu. Selain itu, kepemimpinan yang mendukung pertumbuhan personal juga meningkatkan kepercayaan, motivasi, dan kepuasan kerja, yang semuanya berkorelasi dengan peningkatan kinerja.

Di sisi lain, kepemimpinan yang buruk, seperti gaya otoriter atau laissez-faire yang pasif, justru menciptakan ketidakjelasan peran, tekanan kerja, dan penurunan semangat kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa setiap pemimpin memiliki kompetensi

tidak hanya dalam bidang teknis, tetapi juga dalam membangun hubungan sosial yang sehat di lingkungan kerja.

2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kepuasan kerja menjadi salah satu determinan utama kinerja individu di tempat kerja. Karyawan yang merasa dihargai, memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, serta mendapatkan kompensasi yang layak cenderung menunjukkan komitmen tinggi dan kinerja yang optimal. Kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam aspek disiplin kerja, efisiensi, dan tanggung jawab.

Kepuasan kerja juga berfungsi sebagai penghalang terhadap berbagai gangguan kerja seperti stres, konflik, dan burnout. Karyawan yang puas cenderung lebih resilien dan mampu mengelola tekanan kerja dengan baik. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas lebih mudah mengalami kelelahan emosional, penurunan semangat kerja, dan pada akhirnya berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal.

Implikasi praktis dari hubungan ini adalah pentingnya bagi organisasi untuk melakukan pengukuran rutin terhadap tingkat kepuasan kerja dan menindaklanjutinya dengan kebijakan yang adaptif. Penyediaan peluang pengembangan, jenjang karier yang transparan, dan sistem reward yang adil dapat menjadi faktor pendukung dalam menciptakan kondisi kerja yang memuaskan.

2.5 Sinergi Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja

Kepemimpinan dan kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan dalam konteks peningkatan kinerja karyawan. Keduanya merupakan faktor yang saling menguatkan dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, memberikan dukungan emosional dan profesional, serta memfasilitasi pengembangan individu, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka, sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, kepuasan kerja juga dapat memperkuat efektivitas kepemimpinan karena karyawan yang puas akan lebih terbuka dalam menerima arahan dan memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja sama mencapai visi bersama. Interaksi antara keduanya membentuk siklus produktif yang memperkuat budaya organisasi dan kualitas hubungan industrial.

Dalam prakteknya, organisasi yang berhasil membangun sinergi antara kepemimpinan dan kepuasan kerja umumnya memiliki tingkat retensi karyawan yang tinggi, minim konflik, serta produktivitas yang konsisten. Pendekatan manajemen yang bersifat humanistik—di mana pemimpin memperhatikan kebutuhan psikologis karyawan sekaligus menetapkan target kinerja yang realistis—telah terbukti efektif dalam berbagai studi empiris. Oleh

karena itu, sinergi antara kepemimpinan dan kepuasan kerja harus menjadi fokus utama dalam perancangan sistem hubungan kerja yang berkelanjutan.

2.6 Studi Penelitian Terdahulu

Sejumlah penelitian telah mengkaji hubungan antara kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja dalam berbagai sektor industri. kepemimpinan transformasional secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian berdampak positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Gaya kepemimpinan ini dianggap mampu membangun semangat kerja dan komitmen karena memperhatikan aspek-aspek motivasional dan nilai-nilai personal.

kepemimpinan yang komunikatif dan suportif berdampak pada kepuasan kerja frontliner, yang kemudian meningkatkan kualitas pelayanan pelanggan. Dalam sektor jasa, kualitas layanan sangat tergantung pada sikap dan kepuasan penyedia jasa itu sendiri.

kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja di perusahaan manufaktur. Temuan ini menguatkan bahwa kepemimpinan yang baik saja tidak cukup jika tidak dibarengi dengan penciptaan pengalaman kerja yang menyenangkan dan bermakna bagi karyawan.

kepemimpinan otoriter justru menurunkan kepuasan kerja, memicu konflik hubungan industrial, dan berdampak negatif terhadap produktivitas. Penelitian ini memperingatkan pentingnya pemilihan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik budaya organisasi dan aspirasi karyawan.

Dari seluruh temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa keterpaduan antara gaya kepemimpinan yang efektif dan penciptaan kepuasan kerja menjadi fondasi penting dalam meningkatkan kinerja serta menciptakan iklim hubungan industrial yang harmonis.

2.7 Implikasi Praktis dan Strategi Perusahaan

Pemahaman yang mendalam terhadap pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan harus diikuti dengan tindakan nyata melalui kebijakan dan strategi manajerial. Organisasi perlu menerapkan pendekatan holistik yang mengintegrasikan pengembangan kepemimpinan dan peningkatan kepuasan kerja sebagai satu kesatuan dalam strategi hubungan industrial.

Pertama, organisasi perlu mengadakan program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang berkesinambungan, tidak hanya untuk pimpinan puncak, tetapi juga pada level manajer menengah dan supervisor. Fokus pelatihan harus mencakup komunikasi efektif, empati, manajemen konflik, serta keterampilan coaching dan mentoring.

Kedua, perlu dirancang sistem penghargaan dan pengakuan yang adil dan transparan untuk mendorong motivasi dan kepuasan kerja. Penghargaan tidak harus selalu berupa materi,

tetapi juga bisa dalam bentuk apresiasi verbal, promosi, atau kesempatan pengembangan diri.

Ketiga, organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung. Ini mencakup penyediaan fasilitas kerja yang memadai, pengaturan beban kerja yang proporsional, serta penerapan work-life balance agar karyawan dapat bekerja tanpa tekanan berlebih.

Keempat, perlu dilakukan pengukuran dan evaluasi kepuasan kerja secara rutin melalui survei atau wawancara langsung. Hasil evaluasi ini menjadi dasar dalam menyusun kebijakan perbaikan dan pengembangan sistem kerja.

Terakhir, komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan harus diperkuat. Forum diskusi, kotak saran, atau pertemuan rutin dapat menjadi wadah untuk mendengar aspirasi karyawan dan menyampaikan kebijakan perusahaan secara terbuka. Pendekatan ini akan meningkatkan kepercayaan, keterlibatan, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

2.8 Hubungan Industrial yang Kondusif sebagai Fondasi Kinerja Organisasi

Hubungan industrial yang kondusif merupakan hasil dari interaksi yang konstruktif antara pemimpin organisasi dan seluruh elemen tenaga kerja. Iklim hubungan kerja yang harmonis tidak tercipta begitu saja, melainkan dibangun melalui proses komunikasi, negosiasi, dan pengelolaan perbedaan secara adil dan transparan. Dalam organisasi yang memiliki hubungan industrial yang sehat, setiap pihak memiliki rasa tanggung jawab dan saling percaya satu sama lain.

Kepemimpinan dalam konteks ini berfungsi sebagai penggerak utama. Pemimpin menjadi simbol keadilan dan keteladanan, yang mampu menjamin bahwa hak dan kewajiban karyawan serta perusahaan terpenuhi secara seimbang. Karyawan yang merasa dihargai kontribusinya dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan akan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi. Rasa memiliki ini menjadi pondasi penting dalam membentuk etos kerja dan loyalitas jangka panjang.

Kepuasan kerja juga menjadi komponen utama dalam membentuk hubungan industrial yang stabil. Karyawan yang puas akan lebih terbuka dalam menjalin komunikasi, lebih mudah diarahkan, dan lebih toleran terhadap tantangan yang muncul di lingkungan kerja. Ketika kepemimpinan dan kepuasan kerja berjalan selaras, maka akan tercipta iklim kerja yang inklusif, dialogis, dan berorientasi pada solusi.

Dalam banyak kasus, hubungan industrial yang buruk sering kali dipicu oleh kepemimpinan yang kaku, kurangnya penghargaan terhadap kontribusi karyawan, serta sistem kerja yang tidak adil. Oleh karena itu, menjaga hubungan industrial yang kondusif tidak hanya menjadi tanggung jawab bagian sumber daya manusia, tetapi juga seluruh jajaran pimpinan di organisasi.

3. Kesimpulan dan Saran

• Kesimpulan

Hubungan industrial merupakan suatu sistem sosial yang melibatkan interaksi antara manajemen dan karyawan dalam suatu organisasi. Dalam sistem ini, faktor-faktor seperti kepemimpinan dan kepuasan kerja memainkan peran penting dalam menciptakan sinergi yang produktif menuju pencapaian kinerja optimal. Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan yang baik ditandai dengan kemampuan menginspirasi, memberi teladan, serta menjalin komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan. Pemimpin yang memahami kebutuhan emosional dan profesional karyawannya akan menciptakan iklim kerja yang positif, menumbuhkan loyalitas, dan memacu motivasi kerja. Dalam hubungan industrial, pemimpin bukan hanya sebagai pengendali, tetapi juga fasilitator yang menjembatani kepentingan organisasi dengan kebutuhan pekerja.

Sementara itu, kepuasan kerja merupakan bentuk tanggapan afektif karyawan terhadap pengalaman kerja mereka. Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan komitmen tinggi, performa kerja yang lebih baik, serta kecenderungan lebih rendah untuk melakukan absensi atau berpindah kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak aspek, seperti lingkungan kerja, kompensasi, relasi sosial, serta gaya kepemimpinan.

Sinergi antara kepemimpinan dan kepuasan kerja membentuk fondasi penting dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Kepemimpinan yang humanis mendorong terciptanya kepuasan kerja, dan pada akhirnya berkontribusi besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik secara individu maupun tim. Jika dikelola secara strategis, kedua variabel ini akan meningkatkan produktivitas, menekan konflik kerja, dan mendorong pertumbuhan perusahaan yang berkelanjutan.

• Saran

Sebagai rekomendasi, organisasi perlu menyusun strategi yang berfokus pada penguatan aspek kepemimpinan dan kepuasan kerja sebagai bagian dari kebijakan hubungan industrial. Langkah-langkah berikut dapat dilakukan:

1. Menyediakan pelatihan kepemimpinan secara berkala bagi jajaran manajerial agar mereka memiliki keterampilan komunikasi, empati, dan pengambilan keputusan yang adil dan inklusif.
2. Melakukan survei kepuasan kerja secara rutin, dan menjadikan hasilnya sebagai dasar perbaikan kebijakan internal seperti sistem kompensasi, promosi, dan pengembangan karir.
3. Mendorong budaya kerja partisipatif, di mana karyawan diberi ruang untuk menyampaikan pendapat, terlibat dalam pemecahan masalah, dan merasa menjadi bagian penting dari organisasi.

4. Menyesuaikan pendekatan kepemimpinan dengan karakteristik generasi tenaga kerja yang beragam, seperti generasi milenial dan Gen Z, yang lebih menghargai fleksibilitas, transparansi, dan kebermaknaan dalam pekerjaan. Pemimpin harus mampu bertransformasi menjadi role model yang mampu memberikan arahan sekaligus menjadi pendengar aktif.
5. Meningkatkan sistem komunikasi internal yang bersifat dua arah dan berkelanjutan, baik melalui forum resmi seperti pertemuan evaluasi kerja, maupun media informal seperti kotak saran digital atau pertemuan santai yang bersifat rekreatif. Komunikasi yang terbuka akan memperkuat kepercayaan antara karyawan dan manajemen serta meminimalisir konflik kerja.
6. Mengintegrasikan fungsi manajemen SDM dengan pengelolaan hubungan industrial secara strategis, sehingga isu-isu seperti ketidakpuasan kerja, ketimpangan perlakuan, serta konflik kepentingan dapat diidentifikasi lebih awal dan dikelola dengan pendekatan win-win solution.
7. Memberikan perhatian serius pada kesejahteraan holistik karyawan, termasuk aspek kesehatan mental dan beban kerja yang seimbang. Kepemimpinan yang memperhatikan kesejahteraan bukan hanya akan meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat loyalitas dan keterikatan karyawan (employee engagement).
8. Mengembangkan sistem reward dan pengakuan yang transparan dan objektif, berbasis kinerja dan kontribusi nyata, bukan semata berdasarkan senioritas atau kedekatan dengan atasan. Sistem ini dapat memperkuat motivasi kerja dan memperjelas hubungan antara usaha, penghargaan, dan hasil yang dicapai.

Dengan mengimplementasikan langkah-langkah strategis tersebut, organisasi tidak hanya dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis, tetapi juga mampu membangun kultur kerja yang saling menghargai, berorientasi pada kinerja, dan adaptif terhadap dinamika zaman. Kepemimpinan yang efektif dan kepuasan kerja yang tinggi merupakan kombinasi penting yang akan membawa organisasi pada pencapaian tujuan jangka panjang secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

1. Nadeak, M., Widodo, A., Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2021). Understanding the links between coaching, OCB, and individual performance among MSME employees. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(4), 65-80.
2. Hariyasasti, Y., Setyawati, L., & Widyawati, N. S. (2025). Aliran-aliran Filsafat Pendidikan dan Tokohnya: Kajian Literature Review. *PROFESOR: Professional Education Studies and Operations Research*, 2(01), 1-19.
3. Asbari, M., Purwanto, A., Fayzhall, M., & Winanti, P. (2020). D., & Firdaus, RA (2020). Hard skills or soft skills: Which are more important for Indonesian teachers innovation. *Test Engineering and Management*, 83(2836), 2836-2854.
4. Quddus, A., Nugroho, B. S., Hakim, L., Ritaudin, M. S., Nurhasanah, E., Suarsa, A., ... & Sudargini, Y. (2020). Effect of ecological, servant dan digital leadership style influence

- university performance? evidence from Indonesian universities. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 408-417.
5. Hariyasasti, Y. (2025). The Effect of Work Environment, Discipline and Motivation on the Performance of Elementary School Teachers in Gunungwungkal District. *UJoST-Universal Journal of Science and Technology*, 4(1), 1-6.
 6. Fikri, M. A. A., Asbari, M., Purwanto, A., Nugroho, Y. A., Waruwu, H., Fauji, A., ... & Dewi, W. R. (2020). A Mediation Role of Organizational Learning on Relationship of Hard Skills, Soft Skills, Innovation and Performance: Evidence at Islamic School. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 398-423.
 7. Hariyasasti, Y. (2025). The Influence of Competence, Work Culture on the Performance of Elementary School Teachers in Gunungwungkal District. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW*, 6(1), 37-41.
 8. Hariyasasti, Y. (2025). The Role of Digital Transformation on the Performance of Public Elementary Schools in the Industrial Revolution 4.0 and Society 5.0 Era. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW*, 6(1), 42-47.
 9. Erlangga, H., Sos, S., & Erlangga, H. (2021). The effect of organizational commitment and work environment on job satisfaction and teachers performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(7), 109-117.
 10. Purwandari, A., & Purwanto, A. (2012). Pengaruh profitabilitas, leverage, struktur kepemilikan dan status perusahaan terhadap pengungkapan laporan keuangan pada perusahaan manufaktur di Indonesia (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
 11. Fikri, M. A. A., Pramono, T., Nugroho, Y. A., Novitasari, D., & Asbari, M. (2021). Leadership model in pesantren: Managing knowledge sharing through psychological climate. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 149-160.
 12. Hariyasasti, Y. (2025). Kajian Stres Organisasi dan Produktivitas Guru di Sekolah Dasar: Peran Mediasi Kesejahteraan Karyawan. *UJoST-Universal Journal of Science and Technology*, 4(1), 7-12.
 13. Fikri, M. A. A., Pramono, T., Nugroho, Y. A., Novitasari, D., & Asbari, M. (2021). Leadership Model in Pesantren: Managing Knowledge Sharing through Psychological Climate. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 149-160.
 14. Hariyasasti, Y. (2025). The Role of Transformational Leadership and Principal's Work Motivation on the Performance of Elementary School Teachers in Gunungwungkal District. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 6(1), 68-72.
 15. Purwanto, A. (2020). Effect of organizational citizenship behavior, work satisfaction and organizational commitment toward Indonesian school performance. *Sys Rev Pharm*, 11(9), 962-971.
 16. Hariyasasti, Y. (2025). Kajian Stres Organisasi dan Produktivitas Guru di Sekolah Dasar: Peran Mediasi Kesejahteraan Karyawan. *UJoST-Universal Journal of Science and Technology*, 4(1), 7-12.
 17. Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2019). Does culture, motivation, competence, leadership, commitment influence quality performance?. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 7(2), 201-205.
 18. Nuryanti, Y., Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Fauji, A., Gazali, G., & Asbari, M. (2020). Meningkatkan Komitmen Organisasional Dosen: Analisis Pengaruh Kepemimpinan

- Perguruan Tinggi dan Kepuasan Intrinsik & Ekstrinsik Dosen. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 561-581.
19. Tsoraya, N. D., Khasanah, I. A., Asbari, M., & Purwanto, A. (2023). Pentingnya Pendidikan Karakter Terhadap Moralitas Pelajar di Lingkungan Masyarakat Era Digital. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(01), 7-12.
 20. Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Pengaruh Servant, Digital dan Green leadership Terhadap Kinerja Industri Manufaktur Melalui Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 1-13.
 21. Subargus, A., Wening, N., Supono, J., & Purwanto, A. (2021). Coping Mechanism of Employee with Anxiety Levels in the COVID-19 Pandemic in Yogyakarta. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*.
 22. Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021). Analisis Data Penelitian Sosial dan Manajemen: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS Untuk Jumlah Sampel Medium. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(4), 43-53.
 23. Santoso, P., Purwanto, A., & Asbari, M. (2019). Influence of Implementation Chain of Custody Forest Management System FSC-STD-40-004 V3-0 to Business Performance of Paper Industries in Banten Indonesia. *International Journal of Management and Humanities (IJMH)*, 4(4), 32-36.
 24. Purwanto, A. (2020). Does quality, safety, environment and food safety management system influence business performance? Answers from Indonesian packaging industries. *International Journal of Control and Automation*, 13(1), 22-35.
 25. Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2020). Effect of integrated management system of ISO 9001: 2015 and ISO 22000: 2018 implementation to packaging industries quality performance at Banten Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1), 17-29.
 26. Purwanto, A., Asbari, M., & Hadi, A. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Authentic, Authoritarian, Transactional Terhadap Kinerja Guru Pesantren di Tangerang. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 85-110.
 27. Asbari, M., Nurhayati, W., & Purwanto, A. (2019). PENGARUH PARENTING STYLE DAN PERSONALITY GENETIC TERHADAP PENDIDIKAN KARAKTER ANAK DI ISLAMIC SCHOOL. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 1(1), 1-19.
 28. Purwanto, A. (2020). Develop risk and assessment procedure for anticipating COVID-19 in food industries. *Journal of Critical Reviews*.
 29. Asbari, M., Wijayanti, L., Hyun, C. C., Purwanto, A., & Santoso, P. B. (2020). How to build innovation capability in the RAC industry to face industrial revolution 4.0. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(6), 2008-2027.
 30. Asbari, M., Wijayanti, L., Hyun, C. C., Purwanto, A., Santoso, P. B., Bernarto, I., ... & Fayzhall, M. (2020). The role of knowledge transfer and organizational learning to build innovation capability: Evidence from Indonesian automotive industry. *International Journal of Control and Automation*, 13(1), 319-333.
 31. Asbari, M., Purwanto, A., & Novitasari, D. (2022). Kepuasan kerja guru: Di antara kepemimpinan transformasional dan transaksional. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 1(1), 7-12.

32. Purwanto, A. P. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Metaverse ADPERTISI*, 2(2), 29-42.
33. Wahidi, R. (2020). Innovation and authentic leadership of islamic university lectures in faculty pharmacy faculty: what is the role of psychological capital?. *Systematic Reviews in Pharmacy (Sys Rev Pharm.)*, 11(8), 383-393.
34. Hariyasasti, Y. (2025). The Role of Digital Transformation on the Performance of Public Elementary Schools in the Industrial Revolution 4.0 and Society 5.0 Era. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW*, 6(1), 42-47.
35. Praditya, R. A., Prayuda, R. Z., & Purwanto, A. (2023). Investigating The Role of Information Technology, Motivation and Competence on Government Employee Performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 4(4), 28-38.
36. Novitasari, D., Haque, M. G., Supriatna, H., Asbari, M., & Purwanto, A. (2021). Understanding the links between charismatic leadership, intrinsic motivation and tacit knowledge sharing among MSME employees. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 1-13.
37. Purwanto, A., Asbari, M., & Hadi, A. H. (2020). Gaya Kepemimpinan Perguruan Tinggi Kesehatan: Authentic, Tansformational, Authoritarian atau Transactional. *Surya Medika: Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan dan Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 15(1), 8-18.
38. Novitasari, D., Siswanto, E., Purwanto, A., & Fahmi, K. (2020). Authentic leadership and innovation: what is the role of psychological capital?. *International Journal of Social and Management Studies*, 1(1), 1-21.
39. Fayzhall, M., Asbari, M., Purwanto, A., Goestjahjanti, F. S., Yuwono, T., Radita, F. R., ... & Suryani, P. (2020). Transformational versus Transactional Leadership: Manakah yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 256-275.
40. Praditya, R. A., Prayuda, R. Z., & Purwanto, A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di UKM. *PROFESOR: Professional Education Studies and Operations Research*, 2(01), 46-54.
41. Purwanto, A., Sopa, A., Primahendra, R., Kusumaningsih, S. W., & Pramono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transactional, Transformational, Authentic Dan Authoritarian Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kudus. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 70-80.
42. Praditya, R. A., Prayuda, R. Z., & Purwanto, A. (2025). Peran Kepemimpinan dan Penerapan 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) Terhadap Kinerja Perusahaan di Era Digital. *PROFESOR: Professional Education Studies and Operations Research*, 2(01), 55-64.
43. Ashar, Y. S., & Hariyasasti, Y. (2025). Peranan Pemasaran dengan Platform Digital pada UKM Konveksi. *UJoST-Universal Journal of Science and Technology*, 4(2), 8-16.
44. Purwanto, A., Asbari, M., & Hadi, A. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tansformational, Authentic, Authoritarian, Transactional Terhadap Kinerja Guru Pesantren di Tangerang. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 85-110.
45. Prayuda, R. Z., Praditya, R. A., & Purwanto, A. (2025). Penerapan 5R dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja di Industri Manufaktur di Era Digital. *PROFESOR: Professional Education Studies and Operations Research*, 2(01), 20-30.

46. Hariyasasti, Y., Setyawati, L., & Widayawati, N. S. (2025). Aliran-aliran Filsafat Pendidikan dan Tokohnya: Kajian Literature Review. *PROFESOR: Professional Education Studies and Operations Research*, 2(01), 1-19.
47. Hariyasasti, Y. (2025). The Role of Transformational Leadership and Principal's Work Motivation on the Performance of Elementary School Teachers in Gunungwungkal District. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 6(1), 68-72.
48. Hariyasasti, Y. (2025). The Influence of Competence, Work Culture on the Performance of Elementary School Teachers in Gunungwungkal District. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW*, 6(1), 37-41.
49. Firdaus, R. A., Purnamasari, D., Akuba, S. F., & Purwanto, A. (2020). Leadership and Perceived Workload Moderating Effect on Teacher Commitment in Islamic School. *Shodhshauryam, International Scientific Refereed Research Journal (SHISRRJ)*, ISSN, 2581-6306.
50. Hutagalung, L., Purwanto, A., & Prasetya, A. B. (2020). The Five Leadership Style in Time of Pandemic Covid-19 throughout Industrial Revolution 4.0 as compared to Humane Leadership. *International Journal of Social, Policy and Law*, 1(1), 79-87.
51. Novitasari, D., Fahlevi, M., Nagoya, R., Wanasida, A. S., Purwanto, A., Syam, S., & Djakasaputra, A. (2021). Teacher performance determinants: competence, motivation, compensation and work environment. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(12), 2954-2963.
52. MUNAWAROH, M., SANTOSO, B., GUMILANG, R. R., HIDAYATULLAH, D., HERMAWAN, A., MARHANAH, S., ... & PURWANTO, A. (2021). The effect of strategic leadership and organization culture on business performance: an empirical study in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(6), 455-463.
53. Siswanto, E., Samsudi, Suprpto, E., Sutopo, Y., & Purwanto, A. (2023, October). The role of transformational leadership, work environment, motivation on job satisfaction and teachers performance of vocational schools. In *AIP Conference Proceedings (Vol. 2765, No. 1, p. 020030)*. AIP Publishing LLC.
54. Ashar, Y. S., & Hariyasasti, Y. (2025). Tantangan dan Peluang Penerapan Digital Marketing pada UKM Konveksi di era Digital. *UJoST-Universal Journal of Science and Technology*, 4(2), 1-7.
55. Purwanto, A., Asbari, M., Hartuti, H., Setiana, Y. N., & Fahmi, K. (2021). Effect of psychological capital and authentic leadership on innovation work behavior. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 1-13.
56. Sudargini, Y., & Purwanto, A. (2020). The effect of teachers pedagogic competency on the learning outcomes of students. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(4), 1-8.
57. Hariyasasti, Y. (2025). Literasi Teknologi dan Pemanfaatan Alat Digital di Sekolah Dasar. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW*, 6(3), 13-29.
58. Hariyasasti, Y. (2025). Literasi Teknologi dan Pemanfaatan Alat Digital di Sekolah Dasar. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW*, 6(3), 13-29.
59. Purwanto, A., Asbari, M., & Hadi, A. H. (2020). Gaya Kepemimpinan Perguruan Tinggi Kesehatan: Authentic, Transformational, Authoritarian atau Transactional. *Surya Medika: Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan dan Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 15(1), 8-18.

60. Putra, A. S., Waruwu, H., Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2020). Leadership in the innovation era: Transactional or transformational style?. *International Journal of Social and Management Studies*, 1(1), 89-94.
61. Hariyasasti, Y. (2025). The Effect of Work Environment, Discipline and Motivation on the Performance of Elementary School Teachers in Gunungwungkal District. *UJoST-Universal Journal of Science and Technology*, 4(1), 1-6.
62. Muliati, L., Asbari, M., Nadeak, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2022). Elementary school teachers performance: how the role of transformational leadership, competency, and self-efficacy?. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(1), 158-166.
63. Asbari, M., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., Purwanto, A., & Santoso, P. B. (2019). Effect of tacit and explicit knowledge sharing on teacher innovation capability. *Dinamika Pendidikan*, 14(2), 227-243.