

The influence of Employee Well being, Job Satisfaction and Transformational Leadership on Employee Performance of HR Division at PT Perkebunan Nusantara I Regional 4 Surabaya

Sephia Dwi Titania

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Tri Andjarwati

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Alamat

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Surabaya, Jawa Timur (60118)

Korespondensi penulis : sephiadwititania@gmail.com¹, triandjarwati@untag-sby.ac.id²

Abstract *This study aims to determine the effect of employee well-being, job satisfaction and transformational leadership on employee performance. The method used in this study is a quantitative approach with data collection through questionnaires distributed to 60 employees. The instrument test in this study is a validity test and a reliability test. The data analysis used is multiple linear regression analysis with hypothesis testing using the t/partial test and the coefficient of determination (R^2). The data was tested and analyzed through the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The results of the study showed that all indicators were valid and reliable. The results of the t test showed that employee well-being had a positive and significant effect on employee performance. job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance. the result of the determination coefficient test of 0.586 means that 58.6% of Employee Performance at PT Perkebunan Nusantara I Regional 4 Surabaya is influenced by employee well being, job satisfaction and transformational leadership factors. While the remaining 41.4% is influenced by other factors that are not influenced by this variable.*

Keywords : Employee Well Being, Job Satisfaction, Transformational Leadership, Employee Performance

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee well being*, kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 60 karyawan. Uji instrumen dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Analisa data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t/parsial serta koefisien determinasi (R^2). Data diuji dan dianalisis melalui *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua indikator valid dan reliabel. Hasil uji t menunjukkan bahwa *employee well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,586 artinya bahwa 58,6% Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara I Regional 4 Surabaya dipengaruhi oleh faktor *employee well being*, kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional. Sedangkan sisanya 41,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dipengaruhi variabel ini.

Kata kunci : *Employee Well-Being*, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan..

Menurut Hasibuan (2019:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia adalah elemen yang pasti ada dalam perusahaan, kinerja sumber daya manusia menentukan keberhasilan perusahaan dalam proses mencapai tujuan. Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja.

Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu di antaranya adalah *employee well-being*.

Menurut Sirgy, M.J (2018:45) *Employee Well Being* adalah kondisi di mana karyawan merasa puas dengan berbagai aspek kehidupan mereka, termasuk pekerjaan, kesehatan, dan

hubungan sosial. Karyawan yang merasakan kesejahteraan yang tinggi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, memiliki motivasi yang lebih tinggi, dan mampu berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Izzatul Afkarina et al (2024) dengan judul penelitian “ *The Influence of Employee Well Being, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at PT Pos Indonesia Probolinggo Branch* ” Terdapat pengaruh *employee wellbeing* secara parsial terhadap *employee performance* pada PT Pos Indonesia Cabang Probolinggo

Menurut Edy Sutrisno (2019: 74) kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, penghargaan yang diterima di tempat kerja dan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis. Karyawan yang merasa puas tidak hanya lebih produktif, tetapi juga lebih siap untuk mendukung inisiatif dan tujuan yang ditetapkan oleh pemimpin mereka, oleh karena itu penting bagi organisasi untuk melatih dan mengembangkan pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memotivasi dan memberdayakan karyawan mereka.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Efi Yuliana, Khotim Fadhli (2023) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Industri Tenun Dua Thermos” terdapat pengaruh signifikan variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di industri tenun dua thermos.

Menurut Suwatno (2019:107) memberikan pendapat yakni kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pimpinannya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Penelitian terdahulu Tri Andjarwati et al (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru SMK Negeri 1 Tambelangan Sampang” Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Tambelangan Sampang.

PT Perkebunan Nusantara I Regional 4 adalah perusahaan perkebunan yang berada di Surabaya, Jawa Timur . Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Perusahaan perlu menyadari bahwa untuk meningkatkan kinerja, mereka harus memperhatikan kesejahteraan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan, dan menerapkan gaya kepemimpinan yang mendukung. Gaya kepemimpinan transformasional, yang menekankan visi, komunikasi, dan dukungan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Kepemimpinan yang efektif pada kesejahteraan karyawan akan menghasilkan kepuasan terhadap karyawan. Karyawan yang puas akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dan berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Mengembangkan model penelitian Ariesto Patria Sabil Tahun 2021 dengan judul Pengaruh *Employee Well Being* dan *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*, peneliti menambahkan variabel Kepemimpinan Transformasional maka penelitian ini bertujuan untuk mendalami hubungan antara ketiga variabel tersebut dan implikasinya bagi organisasi.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat..

Employee Well Being

Zheng (2016:622) *employee well-being* adalah sebuah keadaan dimana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, memiliki kesehatan yang baik, dan menikmati keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Menurut Zheng dil (2016:628) indikator *Employee Well-being* adalah sebagai berikut

1. *Life well-being (LWB)* : *Life well-being* mengacu pada kualitas kehidupan secara keseluruhan, termasuk aspek-aspek seperti hubungan sosial, kesehatan fisik, dan kepuasan hidup
2. *Workplace well-being (WWB)* : *Workplace well-being* berfokus pada pengalaman karyawan di lingkungan kerja mereka. Ini mencakup faktor-faktor seperti kepuasan kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta kondisi fisik dan emosional di tempat kerja
3. *Psychological well-being (PWB)* : *Psychological well-being* berkaitan dengan kesehatan mental dan emosional karyawan.

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:74) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Afandi (2018:82) Adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

1. Pekerjaan : Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah : Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi : kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Pengawas : Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja
5. Rekan Kerja : Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins (2017:262) kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik.

Menurut Robbins (2017:264) indikator Kepemimpinan Transformasional sebagai berikut :

1. Kharisma. Mengarah pada perilaku kepemimpinan transformasional yang mana pengikut berusaha keras melebihi apa yang dibayangkan. Para pengikut khususnya mengagumi, menghormati dan percaya sebagaimana pimpinannya.
2. Motivasi Inspiratif. Dimana pemimpin menggunakan berbagai simbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan dan mengekspresikan tujuan dengan cara cara sederhana. Pemimpin juga membangkitkan semangat kerja sama tim, antusiasme dan optimis diantara rekan kerja dan bawahannya.
3. Stimulasi Intelektual. Adalah upaya memberikan dukungan kepada pengikut untuk lebih inovatif dan kreatif dimana pemimpin mendorong pengikut untuk menanyakan asumsi dan memunculkan ide baru.
4. Perhatian Individu (Individual Consideration). Adalah kepemimpinan transformasional yang memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang, dengan jalan sebagai pelatih, penasehat, guru fasilitator, orang terpercaya dan konselor.

Kinerja Karyawan

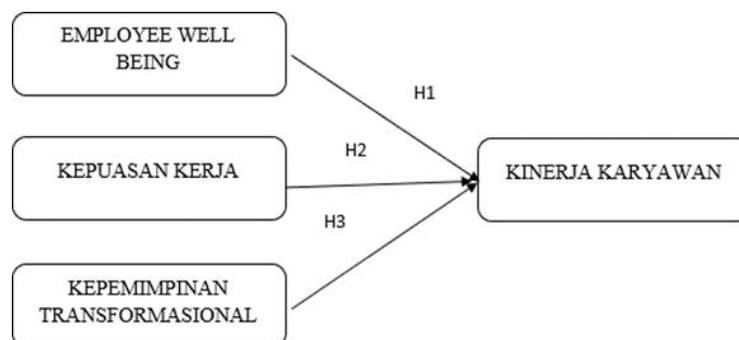
Menurut Robbins (2016:260) kinerja karyawan adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan pegawai yang dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya

Indikator kinerja karyawan Menurut Robbins (2016:260)

1. Kualitas (*Quality*) kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
2. Kuantitas (*Quantity*) yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misanya karyawan apat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.
3. Ketepatan waktu (*Time*) merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.
4. Efektifitas (*Effectivity*) disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.
5. Kemandirian (*Independency*) merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual ini berguna untuk menghubungkan atau menjelaskan secara detail topik pembahasan. Penelitian ini terdapat 4 variabel yang akan diteliti, berikut gambaran kerangka konseptual penelitian ini



HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan pada analisis latar belakang masalah dan tinjauan Pustaka, hipotesis penelitian ini adalah :

H1 *Employee Well Being* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2 Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H3 Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sumber data primer. Data dikumpulkan melalui survei dengan menyebarkan kuesioner menggunakan lembar angket. Kuesioner tersebut diukur dengan skala Likert, dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah total sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi SDM PT Perkebunan Nusantara I Regional 4 Surabaya, yang berjumlah 60 orang. Sampel yang diambil juga terdiri dari 60 karyawan dari divisi SDM yang bekerja di perusahaan tersebut. Analisis yang digunakan mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis dengan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa semua indikator dari setiap variabel, termasuk *employee well being*, kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, menunjukkan nilai r_{hitung} yang lebih besar daripada nilai r_{tabel} . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Employee Well Being (X1)	0.825	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0.914	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional (X3)	0.927	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.927	Reliabel

Sumber : Data Spss Uji Reliabilitas (2024)

Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa nilai variabel *Employee Well Being* (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kepemimpinan Transformasional (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai cronbach alpha > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.95145454
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.080
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data

Spss Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov (2024)

Berdasarkan hasil Uji Normalitas diatas, diketahui nilai Asymp Sig sebesar 0,200. Karena nilai sig > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

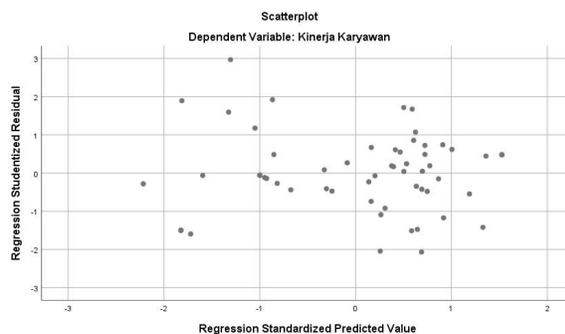
Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Employee Well Being (X1)	0,30	3.284
Kepuasan Kerja (X2)	0,17	5.639
Kepemimpinan Transformasional (X3)	0,28	3.570

Sumber : Data SPSS Uji Multikolonearitas (2024)

Berdasarkan tabel diatas ditunjukkan bahwa variabel Employee Well Being (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kepemimpinan Transformasional (X3) memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF <10.00 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam mode regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data SPSS Uji Heterokedastisitas (2024)

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa grafik tersebut memiliki data menyebar dan tidak membuat pola tertentu, hal ini berarti dalam penelitian ini tidak ditemukan gejala heterokedastisitas

Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.323	.834		11.173	.000
	Employee Well Being	.911	.038	.636	24.145	.000
	Kepuasan Kerja	.097	.026	.127	3.688	.001
	Kepemimpinan Transformasional	.257	.023	.302	11.011	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data SPSS Analisis Linear Berganda (2024)

Berdasarkan hasil Analisis Regresi Linear Berganda diatas diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 9,323 + 0,911 X1 + 0,097 X2 + 0,257 X3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa

- a. Nilai konstanta pada persamaan regresi linear berganda sebesar 9,323 yang menunjukkan bahwa jika pengaruh *Employee Well Being* (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kepemimpinan Transformasional (X3) bernilai 0, maka nilai dari kinerja karyawan sebesar 9,323.
- b. *Employee Well Being* (X1) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,911 yang menunjukkan jika variabel independen lainnya bernilai tetap dan variabel *employee well being* mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,911.
- c. Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,097 yang menunjukkan jika variabel independen lainnya bernilai tetap dan variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,097.
- d. Kepemimpinan Transformasional (X3) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,257 yang menunjukkan jika variabel independen lainnya bernilai tetap dan variabel kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,257.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.323	.834		11.173	.000
	Employee Well Being	.911	.038	.636	24.145	.000
	Kepuasan Kerja	.097	.026	.127	3.688	.001
	Kepemimpinan Transformasional	.257	.023	.302	11.011	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data SPSS Uji t (2024)

1. Hasil uji t pengaruh *Employee Well Being* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 24,145 > t tabel 1,672 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya *Employee Well Being* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Hasil uji t pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,688 > t tabel 1,672 dan nilai signifikansi 0,001. Nilai signifikansi < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Hasil uji t pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X3) terhadap Kinerja

Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 11.011 > t tabel 1,672 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya Kepemimpinan Transformasional (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil Koefisiensi Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.586	.563	4.35444

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Employee Well Being, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data SPSS uji koefisiensi Determinasi

Berdasarkan hasil uji diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,586 artinya bahwa 58,6% Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara I Regional 4 Surabaya dipengaruhi oleh faktor *employee well being*, kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional. Sedangkan sisanya 41,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dipengaruhi variabel ini.

SIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka, dan hasil analisi data serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Employee Well Being* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi SDM PT Perkebunan Nusantara I Regional 4 Surabaya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan mendukung hasil penelitian yang dilakukan Izzatul Afkarina (2024) dan bertolak belakang dengan penelitian Ariesto Patria Sabil (2021)
2. Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi SDM PT Perkebunan Nusantara I Regional 4 Surabaya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan mendukung penelitian yang dilakukan Efi Yuliana (2023) dan bertolak belakang dengan penelitian Danang Saputro (2022)

3. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi SDM PT Perkebunan Nusantara I Regional 4 Surabaya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan mendukung penelitian yang dilakukan Nana Arwana Milenia Laa (2023) dan bertolak belakang dengan penelitian Hendra Efendi (2019).

SARAN

Saran yang diberikan kepada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Saran kepada PT Perkebunan Nusantara I Regional 4 Surabaya
Diharapkan memperkuat gaya kepemimpinan transformasional yang terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, implementasi program kesejahteraan karyawan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti pelatihan dan pengembangan diri, melakukan evaluasi rutin terhadap kepuasan kerja dan well being pada karyawan untuk mengidentifikasi area perbaikan yang diperlukan.
2. Saran kepada peneliti selanjutnya
Diharapkan menambahkan variabel lainnya yang masih berhubungan dengan faktor yang berkaitan seperti work life balance untuk menghasilkan gambaran yang luas dan hasil yang lebih akurat. Kemudian diharapkan menambahkan waktu pengamatan agar semakin besar kesempatan guna memperoleh informasi mengenai variabel yang lebih baik untuk penelitian yang akurat.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator Riau: Zanafa Publishing.
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Juniper, B. A., Bellamy, P., & White, N. (2016). Testing the performance of anew approach to measuring employee well-being. *Leadership and Organization Development Journal*, 25(4), 344-357.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Rajawali Pers.
- Kurnia, C., & Widigdo, A. M. N. (2021). Effect of Work-Life Balance, Job Demand, Job Insecurity on Employee Performance at PT Jaya Lautan Global with Employee Well-Being as a Mediation Variable. *European Journal of Business and Management Research*, 6(5), 147–152. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.5.94>
- Kurniawati, N. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah.

- JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 583–595.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v6i1.1395>
- Laa, N. A. M., & Susanto, A. H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Tanaoba Lais Manekat. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 206–223.
<https://doi.org/10.55606/jurima.v3i2.2304>
- Malayu S.P Hasibuan. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung: PT Bumi Aksara.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33793>
- Ramadhany, E. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor. Universitas Pakuan Bogor, 111.
- Robbins & Coulter. 2018. Management. London: Pearson Education Limited. Sazly, S., & Winna, W. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai MPada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif*, 17(1), 77–83.
<https://doi.org/10.31294/jp.v17i1.5339>
- Sirgy, M. J. (2018). Employee well-being: An integrative perspective. In N.
- P. Reilly, M. J. Sirgy, & C. A. Gorman (Eds.), *Work and quality of life: Ethical practices in organizations* (pp. 35–63). Springer Science + Business Media.
https://doi.org/10.1007/978-94-007-4059-4_3
- Soetopo, Imam, Amiartuti Kusmaningtyas, and Tri Andjarwati. 2019. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Smk Negeri 1 Tambelangan Sampang.” *Jmm17* 5(02). doi:10.30996/jmm17.v5i02.1947
- Yuliana, E., & Fadhli, K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tenun Dua Thermos. *Margin Eco*, 7(1), 58–66. <https://doi.org/10.32764/margin.v7i1.3921>
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2016). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621–644. <https://doi.org/10.1002/job>