

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASI DAN
DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP *WORK
ENGAGEMENT* DENGAN MEDIASI
KEPUASANKERJA PADA PT.
CAKRAWALA MITRA
BERSAMA**

***THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND
ORGANIZATIONAL SUPPORT ON WORK ENGAGEMENT
WITH JOB SATISFACTION MEDIATION AT
PT. CAKRAWALA MITRA BERSAMA***

Oleh
Esa Gilang Rivaldy Vigo
61201021008916

SKRIPSI



**JURUSAN MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI**

2025

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASI DAN
DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP *WORK
ENGAGEMENT* DENGAN MEDIASI
KEPUASANKERJA PADA PT.
CAKRAWALA MITRA
BERSAMA**

***THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND
ORGANIZATIONAL SUPPORT ON WORK ENGAGEMENT
WITH JOB SATISFACTION MEDIATION AT
PT. CAKRAWALA MITRA BERSAMA***

**Oleh
Esa Gilang Rivaldy Vigo
61201021008916**

SKRIPSI

Telah disahkan dan disetujui Pada:

Tempat : Depok
Tanggal : 11 July 2025

Dosen Pembimbing

Ketua Jurusan Manajemen

**Drs. Henky Hendrawan., MM., M.Si.
NUPTK: 4952749650130142**

**Drs. Henky Hendrawan., MM., M.Si
NUPTK: 4952749650130142**

Mengetahui,
Ketua
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

**Prof., Dr., Abdul Hamid., M.S.
NUPTK: 7048743644130093**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASI DAN
DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP *WORK
ENGAGEMENT* DENGAN MEDIASI
KEPUASANKERJA PADA PT.
CAKRAWALA MITRA
BERSAMA**

***THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND
ORGANIZATIONAL SUPPORT ON WORK ENGAGEMENT
WITH JOB SATISFACTION MEDIATION AT
PT. CAKRAWALA MITRA BERSAMA***

**Oleh
Esa Gilang Rivaldy Vigo
61201021008916**

SKRIPSI

Telah diujikan Pada:
Tempat : Depok
Tanggal : 11 Juli 2025

Ketua Penguji

Anggota Penguji

**Dr. Damaruci S.Sos,MM
NUPTK: 4952749650130142**

**Yose Cahyo Benardi Widhayoga, SE, M.Si
NUPTK: 5855757658131122**

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

**Drs. Henky Hendrawan., MM., M.Si.
NUPTK: 7048743644130093**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini;

Nama Lengkap : Esa Gilang Rivaldy Vigo

NIM : 61201021008916

Judul Skripsi : Pengaruh kepemimpinan transformasional dan dukungan organisasi terhadap work engagement dengan mediasi kepuasan kerja pada PT. CAKRAWALA MITRA BERSAMA.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Hasil penelitian dan penulisan dari skripsi saya adalah murni hasil pemikiran saya yang dikuatkan dengan adanya cek plagiasi sesuai dengan aturan yang berlaku di Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi GICI.
2. Hasil Penelitian dan Penulisan dari Skripsi saya ini, dengan ini dialihkan hak nya kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI untuk paten dan juga hal-hal yang berkaitan.
3. Penulisan Hasil Penelitian Skripsi telah mengikuti kaidah-kaidah yang berlaku di lingkungan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI.
4. Apabila dikemudian hari, bahwa hasil Penelitian ini dan penulisan Skripsi ini mempunyai kesamaan atau terdapat unsur penjiplakan terhadap karya ilmiah orang lain, maka dengan ini saya siap menerima sanksi berupa:
 - a. Pencabutan gelar kesarjanaan saya yang telah saya terima.
 - b. Pencabutan ijazah saya sesuai dengan aturan atau undang-undang yang berlaku.

Demikian Surat Pernyataan saya buat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Depok, 11 juli 2025

Esa Gilang Rivaldy Vigo

Nama Lengkap : Esa Gilang Rivaldy Vigo

NIM : 61201021008916

Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASI
DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP WORK ENGAGEMENT
DENGAN MEDIASI KEPUASANKERJA PADA PT. CAKRAWALA MITRA
BERSAMA.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Dukungan Organisasi terhadap Work Engagement dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Cakrawala Bersama. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 35 responden. Teknik analisis data menggunakan metode analisis jalur (path analysis) untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sementara Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Selain itu, Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Work Engagement. Namun, Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Work Engagement. Di sisi lain, Kepuasan Kerja mampu memediasi secara signifikan hubungan antara Dukungan Organisasi terhadap Work Engagement.

Hasil ini mengindikasikan bahwa peran dukungan organisasi lebih dominan dibandingkan gaya kepemimpinan dalam menciptakan kepuasan kerja dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat bentuk-bentuk dukungan organisasi seperti pengakuan, fasilitas kerja, dan komunikasi terbuka agar dapat meningkatkan kepuasan serta keterlibatan karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, Work Engagement

Full Name : Esa Gilang Rivaldy Vigo

NIM : 61201021008916

Thesis Title : THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL SUPPORT ON WORK ENGAGEMENT WITH JOB SATISFACTION MEDIATION AT PT. CAKRAWALA MITRA BERSAMA.

Abstract

This study aims to examine and analyze the influence of Transformational Leadership Style and Organizational Support on Work Engagement with Job Satisfaction as a mediating variable among employees of PT. Cakrawala Bersama. A quantitative approach was used with a survey method by distributing questionnaires to 35 respondents. The data analysis technique employed was path analysis to test both direct and indirect effects among variables.

The test results show that Transformational Leadership Style does not have a significant effect on Job Satisfaction, while Organizational Support has a significant effect on Job Satisfaction. Furthermore, Job Satisfaction is proven to significantly affect Work Engagement. However, Job Satisfaction does not mediate the relationship between Transformational Leadership Style and Work Engagement. On the other hand, Job Satisfaction significantly mediates the relationship between Organizational Support and Work Engagement.

These findings indicate that the role of organizational support is more dominant than leadership style in creating job satisfaction and increasing employee engagement. Therefore, the company is advised to strengthen various forms of organizational support such as recognition, work facilities, and open communication to sustainably enhance both job satisfaction and employee engagement.

Keywords: Transformational Leadership Style, Organizational Support, Job Satisfaction, Work Engagement

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbilalamin, Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas berkat dan rahmatNya serta Nabi Muhammad SAW sebagai junjungan umat muslim, sehingga penulis dapat menyelesaikan Penelitian dan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Dukungan Organisasi Terhadap *Work Engagement* Dengan Mediasi Kepuasan Kerja”** Skripsi ini merupakan syarat menyelesaikan program Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI.

Alasan penulis memilih judul tersebut adalah untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya gaya kepemimpinan transformasional di tingkat manajerial dapat meningkatkan motivasi karyawan dan pengaruh dukungan organisasi baik dalam bentuk pelatihan atau fasilitas pendukung dapat meningkatkan loyalitas dan tingkat kepuasan mereka dalam bekerja, juga peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional, dan dukungan organisasi, terhadap *work engagement* baik secara langsung maupun tidak langsung di PT.Cakrawala Bersama yang hasil survey *engage*-nya lebih rendah dibandingkan standar industry yang ada.

Penulis merasa perlunya penelitian ini karena masih ditemukan research gap pada beberapa hasil penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja pada *work engagement*. Lebih lanjut di dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kurangnya *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) dan *individualized consideration* (pertimbangan individual) menyebabkan rendahnya motivasi dan inovasi dalam bekerja. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pegawai menjadi lebih termotivasi dengan pekerjaan mereka ketika pemimpin mereka mampu meningkatkan optimisme mereka melalui gaya kepemimpinan yang transformasional. Begitu juga dengan dukungan organisasi terhadap *work engagement* jika tidak diiringi dengan kepuasan kerja karyawan perlu dikaji lebih lanjut.

Sebagai manusia biasa penulis tidak luput dari kesalahan dalam pengerjaan skripsi ini, untuk itu penulis membuka diri untuk segala kritikan terhadap hasil penyusunan laporan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak akan sangat sulit menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu dengan rasa syukur dan rasa terimakasih penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Mildy Rifai., S.E. selaku Ketua Yayasan Nusa Jaya Depok yang telah berusaha untuk selalu mengembangkan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Abdul Hamid., MS. selaku Ketua Yayasan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang telah mengelola kampus dengan baik.
3. Bapak Drs. Henky Hendrawan, S.Pd, MM, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen STIE GICI dan Dosen pembimbing yang terus berusaha untuk memajukan prodi hingga kini telah mendapat akreditasi B.
4. Bapak Dr. (Cand) Eko Yuliawan, SE, M.Si selaku Wakil Ketua I Bidang Akademik yang terus berusaha untuk memajukan prodi Manajemen dan Akuntansi hingga kini telah mendapat akreditasi B dan Baik.
5. Bapak Drs. Henky Hendrawan, S.Pd, MM, M.Si. Bapak Dr.(Cand) Eko Yuliawan,SE,M.Si selaku Dosen Pengajar yang telah menyediakan waktu dan tenaga selama proses perkuliahan.

6. Seluruh Ibu dan Bapak dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang telah dengan penuh ketekunan dan dedikasi yang tinggi memberikan ilmu yang sangat bermanfaat kepada penulis.
7. Untuk kedua orang tua saya dan segenap keluarga besar yang telah memberi dukungan moril maupun materil dan doa selama penulisan laporan ini.
8. Untuk adik perempuan saya Elsa Camelia Agustina, terima kasih atas dukungan serta memberikan doa dan kasih sayang yang luar biasa.
9. Untuk saudara saya Muhammad Raihan Ramadansyah dan om Asmidzar yang memberi semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan Ahmad Fadhil dan teman seangkatan jurusan manajemen yang sudah membantu dan memotivasi dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
11. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa saya sebutkan

Akhir kata, penulis berharap segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan oleh semua orang yang secara langsung maupun tidak langsung membantu penulis kelak akan dibalas oleh Allah SWT. Semoga laporan skripsi ini juga dapat bermanfaat bagi para pembacanya.

Penulis,

Esa Gilang Rivaldy Vigo

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGUJIAN SKRIPSI	iii
LEMBAR SURAT PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Ruang lingkup/ Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Maksud dan Tujuan Masalah	6
1.5.1. Maksud Penelitian.....	6
1.5.2 Tujuan Penelitian.....	7
1.6. Manfaat Penelitian	7
1.7. Sistematika Penulisan	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2 <i>Work Engagement</i>	12
2.2.1 <i>Indikator Work Engagement</i>	14
2.3. Gaya Kepemimpinan Tranformasional	15
2.3.1 Indikator Gaya Kepemimpinan Tranformasional	16
2.4. Dukungan Organisasi.....	17
2.4.1 Indikator Dukungan Organisasi.....	19
2.5 Kepuasan Kerja	19
2.5.1 <i>Indikator Kepuasan Kerja</i>	21
2.6 Penelitian Terdahulu.....	21
2.7 Kerangka Pemikiran.....	27
2.8 Hipotesis Penelitian.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Desain dan Jenis Penelitian.....	30
3.2 Objek, Jadwal dan Lokasi Penelitian	30
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	31
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	31

3.5 Operasional Variabel	31
3.6 Metode Pengumpulan Data	33
3.7 Metode Pengolahan dan Analisis Data.....	34
3.7.1 Kuadrat Terkecil Parsial (SEM-PLS).....	34
3.7.2 Merancang Model Pengukuran (Model Luar).....	35
3.7.3. Merancang Model Struktural (Inner Model).....	37
3.7.4. Model yang Cocok.....	37
3.8. Pengujian Hipotesis	38
BAB IV	39
4.1 Hasil Penelitian	39
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	39
4.1.1.1 Visi dan Misi.....	41
4.1.2 Karakteristik Responden	41
4.2. Hasil Analisis Data PLS-SEM.....	53
4.2.1 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	53
4.2.1.1 Pengujian Validitas Diskriminan.....	56
4.2.1.2 Pengujian Reliabilitas	56
4.3. Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	57
4.3.1. Koefisien Determinasi (R^2).....	58
4.4. Hasil Uji Hipotesis Penelitian	59
4.5. Pembahasan	61
4.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Kepuasan Kerja	61
4.5.2 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	63
4.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Work Engagement</i>	64
4.5.4 Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Tranformasional Terhadap <i>Work Engagement</i>	65
4.5.5 Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Hubungan Antara Dukungan Organisasi Terhadap <i>Work Engagement</i>	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
5.1 Kesimpulan	69
5.2 Saran.....	69
DAFTAR PUTAKA	72

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	30
Tabel 3.2 Defisini Operasiona Variable.....	32
Tabel 4.1. Karakteristik Responden	42
Tabel 4.2. Tanggapan Responden Atas Variabel Gaya Kepemimpinan Tranformasional.....	44
Tabel 4.3. Tanggapan Responden Atas Variabel Dukungan Organisasi	46
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Atas Variabel <i>Work Engagement</i>	51
Tabel 4.6. Hasil Pengujian Validitas Konvergen	56
Tabel 4.7. Hasil Pengujian Validitas Diskriminan <i>Fornell Larcker</i> <i>Criterion</i>	56
Tabel 4.8. Hasil Pengujian Reliabilitas	57
Tabel 4.9. Nilai <i>Standardized Root Mean Square Residual</i> (SRMR).....	58
Tabel 4.10. Nilai <i>R Square</i> (R^2)	58
Tabel 4.11. Hasil Pengujian Hipotesis	59
Tabel 4.12. Pengaruh Peran Mediasi	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	29
Gambar 4.1 Model Pengukuran Seluruh Indikator	54

DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner	76
Plagiarisme.....	83
Kartu bimbingan	84

