

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI
FINANSIAL DAN GENDER TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
TERMINAL KARGO CABANG BANDARA INTERNASIONAL
MINANGKABAU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E) di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



OLEH :

MUHAMMAD ZAKI

2018/18059113

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

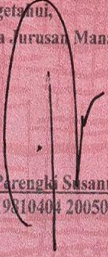
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KOMPENSASIFINANISIAL DAN GENDER TERHADAP KEPUASAN
KERJATERMINAL KARGO CABANG BANDARA
INTERNASIONALMINANGKABAU

Nama : Muhammad Zaki
TM/NIM : 2018/18059113
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

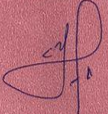
Padang, Juni 2023

Disetujui oleh:

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen S-1


Prof Parengla Sasanto, SE, M.Sc, Ph.D
NIP. 19810404 200501 1 002

Pembimbing


Chichi Andriani S.E.M.M
NIP: 198401070209122003

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI
FINANSIAL DAN GENDER TERHADAP KEPUASAN KERJA TERMINAL KARGO
CABANG BANDARA INTERNASIONAL MINANGKABAU

Nama : Muhammad Zaki
TM/NIM : 2018/18059036
Keahlian : SumberDaya Manusia
Jurusan : Manajemen S-1
Fakultas : Ekonomi

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Skripsi

Jurusan Manajemen S-1
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

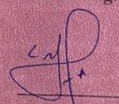
Padang, Juni 2023

Tim Penguji

Tanda Tangan

Chichi Andriani S.E, M.M

(Ketua)



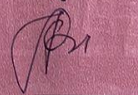
Yuki Fitria S.E, M.M

(Anggota)



Dr. Syahrizal S.E, M.Si

(Anggota)



SURAT PERNYATAAN

Nama : Muhammad Zaki
NIM/ Tahun Masuk : 18059113/2018
Tempat/ Tgl Lahir : Padang, 13 November 1999
Program Studi : Manajemen (S1)
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Alamat : Pagau Ikur Koto, Kelurahan Koto Panjang, Kecamatan Koto Tengah
No HP : 0821-7186-9961

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial Dan Gender Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Terminal Kargo Cabang Bandara Internasional Minangkabau dengan ini menyatakan bahwa

1. Karya Tulis (Skripsi) saya adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
2. Karya tulis ini merupakan gagasan, rumusan, dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengsn jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan mencantumkan dlam daftar pustaka.
4. Karya tulis ini **Sah** apabila telah ditanda tangani **Asli** oleh tim pembimbing, tim penguji, dan ketua prodi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana akademik yang di peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain nya sesuai dengan norma yang berlaku Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universits Negeri Padang.

Padang, Agustus 2023

Muhammad Zaki

NIM: 18059113

ABSTRAK

Muhammad Zaki (2018/ 18059113) : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, Gender Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Terminal Kargo Cabang Bandara Internasional Minangkabau

Dosen Pembimbing : Chichi Andriani, SE, MM

Tujuan - Penelitian ini untuk mengetahui: (1) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada Terminal Kargo Bandar Udara Minangkabau (2) Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pada Terminal Kargo bandar Udara Minangkabau (3) Pengaruh Gender terhadap kepuasan kerja pada Terminal Kargo bandar Udara Minangkabau

Metodologi – Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Terminal Kargo Bandar Udara Internasional Minangkabau sebanyak 41 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *Technic Total Sampling* yaitu metode pemilihan sampel yang diaplikasikan pada seluruh populasi. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis data adalah teknik analisis regresi menggunakan aplikasi SPSS V. 25.

Hasil – Hasil pengolahan data pada penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. (2) Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja pada Terminal Kargo Bandar Udara Minangkabau. (3) terdapat pengaruh positif antara gender terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, Gender, Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial Dan Gender Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Terminal Kargo Cabang Bandara Internasional Minangkabau”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis tidak terlepas dari hambatan dan rintangan. Meskipun demikian, Alhamdulillah atas bimbingan, dorongan, arahan serta dukungan dari berbagai pihak penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Chichi Andirani S.E,M.M selaku Pembimbing Skripsi saya dalam penulisan skripsi dan memberikan masukan dengan kesabaran kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Yuki Fitria, SE, M.M selaku penguji I yang telah memberikan bimbingan dan masukan untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Dr Syahrizal, S.E,M.Si selaku penguji II yang telah memberikan bimbingan dan masukan untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Prof. Perengki Susanto, SE., M.Sc., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Prof. Perengki Susanto, SE., M.Sc., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
6. Ibu Yuki Fitria, SE, M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
7. Bapak Supan Weri Mandar, A.Md selaku Staff Administrasi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan arahan serta bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi

ini.

8. Bapak dan Ibu staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, khususnya Program Studi S1 Manajemen serta karyawan/i yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini, serta Bapak dan Ibu Staf Perpustakaan Universitas Negeri Padang dan Ruang Baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
9. Teristimewa penulis ucapkan terimakasih kepada kedua orang tua tercinta keluarga besar penulis yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan moril dan materil serta kasih sayang yang tak terhingga dan tak ternilai harganya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Rekan- Rekan teman Manajemen Angkatan 2018 yang selalu memberikan keceriaan dan semangat selama masa perkuliahan..

Dengan segala keterbatasan, penulis tetap berusaha agar skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. InsyaAllah segala bantuan dan dukungan dari segala pihak menjadi amal yang baik dan mendapat nilai ibadah di sisi Allah SWT. Penulis berharap skripsi ini bermanfaat, terutama bagi diri sendiri dan menambah pengetahuan kita semua ini.

Padang, Agustus 2023

Muhammad Zaki

NIM 18059113

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Batasan Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN TEORI.....	13
A. Kajian Teori	13
1. Kepuasan kerja	13
2. Kepemimpinan Transformasional.....	16
3. Kompensasi Finansial	19
4. Gender.....	21
B. Penelitian Terdahulu	23
C. Kerangka Konseptual	26
D. Hipotesis Penelitian.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Desain Penelitian.....	31
B. Waktu dan Tempat Penelitian	31

C. Populasi dan Sampel	31
D. Sumber Data.....	32
E. Metode Pengumpulan Data	33
F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	33
1. Variabel Penelitian.....	33
2. Definisi Operasional.....	34
G. Teknik Analisis Data.....	42
1. Analisis Deskriptif.....	42
2. Analisis Induktif.....	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	49
B. Hasil Analisis Deskriptif Karakteristik Responden Penelitian.....	50
C. Deskripsi Variabel Penelitian.....	54
D. Uji Induktif (Uji SPSS).....	60
E. Pembahasan.....	70
1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan kerja.....	70
2. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja.....	71
3. Pengaruh Gender terhadap kepuasan kerja.....	72
BAB V PENUTUP.....	74
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Data Absensi Pegawai Tetap Terminal Kargo 2022.....	9
Tabel 2	Penelitian Relevan.....	23
Tabel 3	Jumlah Karyawan Terminal Kargo Bandar Udara.....	32
Tabel 4	Daftar Item Item Kuesioner Penelitian Masing Masing Variabel.....	38
Tabel 5	Total Capaian Responden.....	44
Tabel 6	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 7	karakteristik berdasarkan usia.....	51
Tabel 8	Karakteristik Pendidikan.....	52
Tabel 9	Karakteristik Masa Bekerja.....	53
Tabel 10	Karakteristik Status Perkawinan.....	54
Tabel 11	Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	55
Tabel 12	Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional.....	57
Tabel 13	Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi.....	59
Tabel 14	Uji Validitas.....	61
Tabel 15	Uji Reliabilitas.....	61
Tabel 16	Uji Normalitas.....	63
Tabel 17	Uji Multikolinearitas.....	64
Tabel 18	Uji AutoKorelasi.....	65
Tabel 19	Uji Heterokedastisitas.....	66
Tabel 20	Uji Regressi Berganda.....	66
Tabel 21	Uji T.....	68
Tabel 22	Uji F.....	69
Tabel 23	Uji R.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual..... 26

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Observasi.....	81
Lampiran 2 Surat Balasan Izin Penelitian.....	82
Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian.....	85
Lampiran 4 : Data Responden.....	91
Lampiran 5 : Total Capaian Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	93
Lampiran 6 : Hasil Uji SPSS V.25.....	97
Lampiran 7 Tabulasi Data.....	100

BAB I

PENDAHULAN

A. Latar Belakang

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal yang penting dalam suatu organisasi, dengan begitu karyawan akan berusaha memberikan yang terbaik bagi kepentingan perusahaan. Kepuasan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan yang merupakan hasil persepsi seseorang terhadap sesuatu yang dirasakan dalam pekerjaannya dan didasarkan pada aspek-aspek pekerjaan (intrinsik & ekstrinsik). Oleh sebab itu kondisi kerja yang kondusif diharapkan dapat menciptakan kepuasan kerja pada diri seseorang karyawan.

Kepuasan kerja ialah kondisi yang disenangi dan tidak disenangi bagi pekerja dalam melakukan pekerjaannya (Tanthowi, 2014). Kepuasan kerja dapat dinilai dengan kecenderungan kehadiran yang baik dan kepatuhan pada peraturan, cenderung menetap daripada pekerja yang tidak puas dengan pekerjaan mereka (Indrawati, 2013). Gambaran karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung menetap pada organisasi, tiba tepat waktu dan berkerja dengan baik, perilaku sopan akan membawamanfaat bagi organisasi. Di bandingkan karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya dapat menimbulkan berbagai masalah, seperti melonjaknya ketidakhadiran karyawan (Supriyanto, 2016).

Manfaat Kepuasan Kerja bagi perusahaan adalah Selain hal tersebut, kepuasan kerja juga memberikan dampak positif seperti, peningkatan profit perusahaan, peningkatan efisiensi dan produktivitas karyawan, penurunan tingkat perputaran karyawan atau turnover rate, dan peningkatan loyalitas karyawan yang mengarah pada komitmen pekerjaan yang lebih besar (Indrawati, 2013).

Permasalahan yang di alami oleh Terminal Kargo Bandara Internasional Minangkabau yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah rendah nya tingkat absen para karyawan Terminal Kargo Bandara Internasional Minangkabau yang mengakibatkan masih rendah nya Kepuasan Kerja Karyawan,

Menurut Gilmer dalam Sopiah (2008:171), mengemukakan aspek-aspek kerja, gaji, manajemen perusahaan, pengawasan, faktor-faktor instrinsik pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan rekan sekerja. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Gibson (1995),) menyebutkan aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu; upah, pekerjaan, promosi, penyelia, dan rekan kerja. Sedangkan menurut Robbins (1996) yang dikutip oleh Badeni (2013:44)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan sekerja, atasan, promosi, lingkungan kerja. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2017) yaitu Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, Gender.

Menurut Fahira (2019) Kepemimpinan transformasional dapat mendorong keterlibatan emosional karyawan sehingga mereka mau bekerja keras melebihi imbalan yang diberikan oleh organisasi. Cara pemimpin mempengaruhi karyawannya dapat memotivasi karyawan untuk bekerja secara efisien dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan keterikatan emosional karyawan dengan organisasi mereka.

Kepemimpinan Transformasional merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam memberikan arahan kepada karyawan apalagi pada saat ini semua serba terbuka, maka pemimpin yang dibutuhkan adalah pemimpin yang mampu memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan transformasional yang tepat pula dapat menjadi peranan penting bagi karyawan untuk lebih berprestasi. Dalam dunia kerja, seseorang dapat bekerja dengan baik apabila ia mendapatkan pengaruh kerja yang baik pula dari seorang pemimpin. (Fahira, 2019)

Kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memandu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Pemimpin jenis ini yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang di individualkan, dan yang memiliki kharisma. Kepemimpinan transformasional mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan dari pengikut individual, mereka mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan

dengan membantu mereka memandang masalah dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok (Rivai, 2014).

Melihat pentingnya kepemimpinan Transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan maka diperlukan pimpinan yang benar – benar dapat menjalankan fungsinya dengan tepat agar semua pihak yang ada didalam sebuah organisasi/perusahaan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Handoko (2016) kenyataannya para pemimpin dapat meningkatkan kepuasan kerja pada suatu organisasi. Penerapan sistem Kepemimpinan Transformasional di terminal kargo belum lah maksimal dan belum berjalan dengan baik. . (Hartatik,2014).

Selain faktor kepemimpinan Transformasional , perusahaan juga harus memperhatikan pemberian kompensasi finansial bagi para pegawainya. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas dari seseorang karyawan.

Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakanseseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntunan pekerjaannya. (Hartatik,2014). Kompensasi finansial merupakan faktor penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran

nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri. Kompensasi finansial adalah penghasilan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai dalam bentuk uang untuk kurun waktu bulanan atau tahunan. Kompensasi juga merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. (Hasibuan, 2016)

Pemberian kompensasi kepada karyawan seharusnya mendapat perhatian yang utama dari pimpinan, karena dengan gaji atau upah yang cukup dan memadai akan membawa pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dibanding dengan sumbangan tenaga maupun keahlian yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian, diharapkan tujuan perusahaan tersebut bisa tercapai dengan baik. (Hasibuan, 2016)

Menurut Hasibuan (2016) Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan – pekerjaan yang berbakat.

Selain sistem kompensasi, perusahaan juga harus mementingkan tingkat komitmen organisasional dari setiap para karyawan, penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi memiliki hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja,

kepuasan yang lebih tinggi, tingkat ketidakhadiran dan pergantian yang lebih rendah, serta kepuasan yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang memiliki komitmen organisasi yang rendah (Setiawan, 2019). Jika karyawan merasa terikat oleh nilai-nilai organisasi yang ada maka karyawan akan merasa senang dalam pekerjaannya, sehingga kepuasan kerjanya dapat ditingkatkan. Penerapan kompensasi di Terminal Kargo di Bandara Internasional di Minangkabau belum lah maksimal karena masih ada perusahaan terlambat membayar kompensasi finansial kepada karyawan.

Gender merupakan perbedaan jenis kelamin yang bukan disebabkan oleh perbedaan biologis dan bukan kodrat Tuhan, proses sosial budaya yang panjang. Perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan, selain disebabkan oleh faktor biologis sebagian besar justru terbentuk melalui proses sosial dan kultural. Gender bisa dikategorikan sebagai perangkat operasional dalam melakukan measure (pengukuran) terhadap persoalan laki-laki dan perempuan terutama yang terkait dengan pembagian peran dalam masyarakat yang dikonstruksi oleh masyarakat itu sendiri. Istilah gender telah menjadi isu penting dan sering diperbincangkan akhir-akhirini. Banyak orang yang mempunyai persepsi bahwa gender selalu berkaitan dengan perempuan, sehingga setiap kegiatan yang bersifat perjuangan menuju kesetaraan dan keadilan gender hanya dilakukan dan diikuti oleh perempuan tanpa harus melibatkan laki-laki.

Sehubungan dengan kepuasan kerja pada perempuan yang berperan ganda, Bender, Donohue & Heywood (2005) menemukan

bahwa tingkatkepuasan kerja pada perempuan lebih tinggi ditemukan pada karakter pekerjaan yang memberikan fleksibilitas dan otonomi kerja yang tinggi. Menurut O’Laughlin & Bischoff (2005), faktor pembagian kerja ini menjadipenting terutama pada perempuan yang berperan ganda. Hal ini disebabkan mereka memiliki beban kerja tinggi namun relatif tidak mengalami penurunan peran dalam bertanggung jawab terhadap wilayah domestik rumah tangga (O’Laughlin & Bischoff, 2005). Kesetaraan gender di Terminal kargo di Bandara Internasional Minangkabau belum lah maksimal dan belum berjalan dengan baik.

PT Angkasa Pura Kargo (Terminal Kargo Bandara Internasional Minangkabau), merupakan salah satu perusahaan kargo yang bekerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu perusahaan tersebut merupakan salah satu perusahaan kargo yang mempunyai kemajuan semakin meningkatkan dalam bidang pelayanan terhadap penumpang pesawat, dan juga kepuasan dari para karyawannya yang semakin baik, semuanyaitu tidak lepas dari peranan seorang pemimpin. Hal ini membawah konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan.

Fenomena yang terjadi di lingkungan perusahaan, bahwa kepuasan kerja di Terminal kargo Bandar Udara Minangkabau dapat dikatakan tergolong masih rendah, diketahui melalui hasil

wawancara dengan *station manager* Terminal Kargo Bandar Udara Minangkabau, dengan tergelongnya kepuasan kerja yang masih rendah, berpengaruh terhadap tanggung jawab kerja yang di emban dan terjadi peningkatan absen karyawan di perusahaan. Melihat situasi ini, pemimpin perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan kerja di dalam organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan Terminal Kargo Bandar Udara Minangkabau, melihat bahwa kepuasan kerja karyawan itu sangat penting, dengan meningkatnya kepuasan kerja di perusahaan akan membuat citra perusahaan menjadi baik, begitu juga dengan adanya pemimpin yang dapat memberdayakan karyawan nya dengan baik, pemberian kompensasi finansial yang adil.

Menurut Hasibuan dalam (Elina, 2016), kepuasan kerja dapat diukur dari absensi, turn over, dan moral kerja. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang baik, memiliki catatan kerja yang lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat salahsatunya adalah absensi karyawan. Kepuasan kerja karyawan baik jika catatan kehadiran karyawan pun baik. Berikut ini dapat dilihat dari data absensi karyawan Terminal Cargo Bandar Udara Minangkabau.

Tabel 1 Data Absensi Pegawai Tetap Terminal Kargo Bandar Udara Minangkabau Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absen	Tingkat Absensi%
Januari	41	22	50	5,54
Februari	41	22	38	4,21
Maret	41	22	50	5,54
April	41	22	39	4,32
Mei	41	22	52	5,76
Juni	41	22	46	5,09
Rata rata				5,07

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Hari Kerja} \times \text{Jumlah Karyawan}} \times 100\%$$

Sumber data : Terminal Kargo Bandar Udara Minangkabau (2022)

Berdasarkan tabel 1 di atas Adapun batasan dari ketidak wajaran absensi dari dalam perusahaan adalah 5,7% dan bila absensi dari suatu perusahaan telah tercapai di atas 5,7% maka diperlukan perhatian sebab telah melebihi batas kewajaran Hasibuan dalam (Setiawan, 2019).

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari Bulan Januari hingga Juni tahun 2022 karyawan Terminal Kargo Bandar Udara Minangkabau menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif. Persentase tingkat rata-rata absensi yang terjadi pada bulan Januari hingga Juni 2022 sebesar 5,07%. Tingkat absensi ini masih di tingkat kewajaran.

Namun di bulan Mei terdapat pelonjakan tingkat absensi karyawan yang berada di nilai 5,76%, tingkat absensi ini berada di atas tingkat kewajaran. Dari pihak Terminal Kargo Bandar Udara Minangkabau menyatakan beberapa faktor atau penyebab terjadinya absensi sebagai indikasi penurunan terhadap kepuasan kerja karyawan pada pegawai tetap yaitu terdapat kurangnya ke harmonisan

lingkungan kerja antara sesama rekan kerja, yang seharusnya terjalin harmonis karena didalam kepemimpinan transformasional yaitu bagaimana cara memotivasi bawahanya agar mencapai pertumbuhan dan perkembangan organisasi melebihi harapan yang diinginkan.

Ketidak disiplin karyawan sebagai salah satu indikasi penurunan kepuasan kerja bisa terjadi karena terdapat indikasi masih lemahnya sistem yang mengatur tentang kepuasan kerja karyawan oleh pimpinan dan kompensasi yang diperoleh karyawan. Sistem tersebut antara lain model presensi yang digunakan, pengawasan dari pemimpin terhadap kedisiplinan karyawan serta sanksi yang akan diterima oleh karyawan apabila mereka tidak disiplin, dengan tingginya data absensi dan keterlambatan mengakibatkan pemotongan kompensasi berupa biaya transportasi dan berdampak terhadap kepuasan kerja, selain kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial, gender juga dapat mempengaruhi dari kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang masalah di atas serta uraian ringkas sejumlah hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk membuat sebuah penelitian empiris yang merupakan modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang **"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi finansial dan Gender terhadap Kepuasan kerja Karyawan di Terminal Kargo Bandar Udara Minangkabau"**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan disuatu perusahaan, diantara lain:

1. Kepuasan kerja pada Terminal Kargo Bandar Udara Minangkabau masih tergolong rendah
2. Kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, kesetaraan gender yang ada Terminal Kargo Bandar Udara Minangkabau masih tergolong rendah.
3. Masih dominannya laki laki dalam memimpin perusahaan sehinggamempengaruhi kesenjangan gender antara pira dan wanita.
4. Pemberian Kompensasi finansial di Terminal Kargo Bandar Udara Minangkabau masih belum berjalan dengan baik.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan terfokus kepada permasalahan yang muncul, maka penelitian ini dapat dibatasi pada Kepuasan kerja, Kepemimpinan Transformasional, kompensasi finansial dan gender pada Pegawai Terminal Kargo Bandar Udara Minangkabau

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada Terminal Kargo Bandar Udara Minangkabau?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pada Terminal Kargo bandar Udara Minangkabau?
3. Bagaimana pengaruh Gender terhadap kepuasan kerja pada Terminal Kargo bandar Udara Minangkabau?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada Terminal Kargo Bandar Udara Minangkabau
2. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pada Terminal Kargo bandar Udara Minangkabau
3. Pengaruh Gender terhadap kepuasan kerja pada Terminal Kargo bandar Udara Minangkabau

F. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat sebagai berikut:

A. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai tambahan pengalaman yang sangat berarti dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah terutama pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Negeri Padang.

B. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak perusahaan dalam menjalankan kepemimpinan transformasional dan kompetensi terhadap kepuasan kerja agar menciptakan SDM yang berkompeten dan bersaing dengan perusahaan lainnya.

C. Bagi Umum

Penelitian ini dapat diharapkan menjadi sebuah karya ilmiah yang layak dipercaya dan dapat dijadikan acuan atau tambahan Pustaka bagi peneliti yang membahas masalah ini