`PERAN *JOB SATISFACTION* DALAM MEMEDIASI PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *ORGANIZATIONAL PERFORMANCE*: STUDI PADA PT X

Skripsi
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen (S1) pada Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Disusun oleh:
Silvi Margareta
220326866

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
2026

LEMBARAN PERSETUJUAN

LEMBARAN PERSETUJUAN

PERAN *JOB SATISFACTION* DALAM MEMEDIASI PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *ORGANIZATIONAL PERFORMANCE*: STUDI PADA PT X

Disusun Oleh :
Silvi Margareta
220326866

Telah dibaca dan disetujui oleh:

Pembimbing

Dismas Persada Dewangga Pramudita, S.M., M.SM. **Tanggal: 15 Juni 2026**

SKRIPSI

PERAN *JOB SATISFACTION* DALAM MEMEDIASI PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *ORGANIZATIONAL PERFORMANCE*: STUDI PADA PT X

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Silvi Margareta

NPM: 220326866

telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal 30 Juni 2026 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (S1)

Program Studi Manajemen

SUSUNAN PANITIA PENGUJI

Ketua Panitia Penguji

Aloysia Desy Pramusiwi, S.E., M.Sc.

Anggota Panitia Penguji

Agatha Mayasari, SE., M.Sc.

Dismas Persada Dewangga Pramudita, SM., M.SM.

Yogyakarta, 7 Juli 2026

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Wenefrida Mahestu Noviandra Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertandatangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PERAN *JOB SATISFACTION* DALAM MEMEDIASI PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *ORGANIZATIONAL PERFORMANCE*: STUDI PADA PT X

merupakan hasil karya yang ditulis oleh saya sendiri baik pernyataan, ide, kutipan langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain akan dinyatakan secara tertulis dalam skripsi penelitian ini pada daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi baik sebagian maupun keseluruhan dalam skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan saya akan kembalikan pada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 22 Juni 2026

Yang menyatakan



Silvi Margareta

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, rahmat, dan penyertaan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Peran *Job Satisfaction* dalam Memediasi Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Organizational Performance*: Studi pada PT X". Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, doa, dan bimbingan dari berbagai pihak. Penulis menyadari bahwa proses penyusunan skripsi ini tidak selalu berjalan mudah, namun melalui dukungan yang diberikan, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat, kesehatan, kekuatan, dan penyertaan-Nya sehingga penulis dapat melalui setiap proses penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dismas Persada Dewangga Pramudita, S.M., M.SM., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, arahan, masukan, serta bimbingan dengan penuh kesabaran selama proses penyusunan skripsi ini.
3. Seluruh dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah memberikan ilmu, pengalaman, dan pembelajaran selama penulis menempuh pendidikan di bangku perkuliahan.

4. Pihak PT X yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian, serta seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.
5. Keluarga penulis terutama Jenny, yang selalu memberikan doa, kasih sayang, dukungan, dan semangat selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas kepercayaan dan penguatan yang diberikan kepada penulis dalam setiap keadaan.
6. Teman-teman penulis yang telah memberikan dukungan, bantuan, semangat, serta menjadi tempat berbagi cerita selama proses penyusunan skripsi ini. Kehadiran dan dukungan kalian sangat berarti bagi penulis.
7. Teman-teman KKN Temu Ireng 1 yang telah memberikan pengalaman, kebersamaan, dan pembelajaran berharga selama pelaksanaan KKN. Terima kasih atas kerja sama, semangat, dan kenangan baik yang telah menjadi bagian dari perjalanan penulis selama masa perkuliahan.
8. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah membantu dan memberikan dukungan secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan dan belum sepenuhnya sempurna. Dengan demikian, penulis terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini dapat menjadi lebih baik. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca, pihak perusahaan, serta penelitian selanjutnya.

Yogyakarta, 22 Juni 2026



Silvi Margareta

MOTTO

"When the time is right, I, the Lord, will make it happen."

Isaiah 60:22

"The Lord will fight for you; you need only to be still."

Exodus 14:14

"She is clothed with strength and dignity, and she laughs without fear of the future."

Proverbs 31:25

DAFTAR ISI

LEMBARAN PERSETUJUAN ..... **i**
PERNYATAAN ORISINALITAS ..... **iii**
KATA PENGANTAR ..... **iv**
MOTTO ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR GAMBAR ..... **x**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xii**
ABSTRAK ..... **xiii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 9
1.3 Batasan Masalah 10
1.4 Tujuan Penelitian 11
1.5 Manfaat Penelitian 11
1.6 Sistematika Penulisan 13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA **15**
2.1 Organizational Performance 15
2.2 Transformational Leadership 17
2.3 Job Satisfaction 19
2.4 Penelitian Terdahulu 20
2.5 Hipotesis 22
2.6 Model dan Kerangka Penelitian 27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN **29**
3.1 Lokasi Penelitian 29
3.2 Populasi dan Sampel 30
3.3 Metode Pengambilan Sampel 31
3.4 Data Penelitian 32
3.5 Metode Pengumpulan Data 33
3.6 Instrumen Penelitian 33

3.7 Metode Analisis Data 36
3.7.1 Analisis Deskriptif 36
3.7.2 Evaluasi Model 37
3.7.3 Uji Hipotesis 41
3.7.4 Analisis Mediasi 42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 45
4.1 Hasil Analisis Identitas Responden 45
4.2 Hasil Pengujian Instrumen 47
4.2.1 Uji Validitas 47
4.2.2 Uji Reliabilitas 50
4.3 Hasil Analisis Deskriptif 51
4.3.1 Variabel Transformational Leadership 52
4.3.2 Variabel Job Satisfaction 52
4.3.3 Variabel Organizational Performance 53
4.4 Evaluasi Inner Model 54
4.5 Uji Hipotesis 55
4.6 Analisis Mediasi 58
4.7 Pembahasan 60
4.7.1 Pengaruh Transformational Leadership terhadap Organizational Performance 60
4.7.2 Pengaruh Transformational Leadership terhadap Job Satisfaction 62
4.7.3 Pengaruh Job Satisfaction terhadap Organizational Performance 63
4.7.4 Peran Mediasi Job Satisfaction pada Pengaruh Transformational Leadership terhadap Organizational Performance 65
BAB V PENUTUP 68
5.1 Kesimpulan 68
5.2 Implikasi Manajerial 70
5.3 Keterbatasan Penelitian 72
5.4 Saran 74
DAFTAR PUSTAKA 76
LAMPIRAN 80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian 27

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 20
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Likert 36
Tabel 3.2 Klasifikasi Tipe Mediasi 43
Tabel 4.1 Identitas Responden 45
Tabel 4.2 Hasil Uji Outer Loading 48
Tabel 4.3 Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE) 49
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Diskriminan (HTMT) 50
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas 50
Tabel 4.6 Interval Kategori Mean 51
Tabel 4.7 Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel Transformational Leadership 52
Tabel 4.8 Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel Job Satisfaction 52
Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel Organizational Performance 53
Tabel 4.10 Nilai R-Square 54
Tabel 4.11 Hasil Uji Hipotesis 56
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect) 58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Form Survei 80
Lampiran 2 Keterangan Kode Item 84
Lampiran 3 Karakteristik Responden 85
Lampiran 4 Jawaban Kuesioner 88
Lampiran 5 Output Outer Loading 89
Lampiran 6 Output AVE 90
Lampiran 7 Output HTMT 90
Lampiran 8 Output Reliabilitas 90
Lampiran 9 Output R-Square 90
Lampiran 10 Output Path Coefficients 91
Lampiran 11 Output Specific Indirect Effects 91
Lampiran 12 Model Penelitian pada SmartPLS 91
Lampiran 13 Surat Izin Penelitian 92
Lampiran 14 Surat Persetujuan Penelitian 93

ABSTRAK

PERAN *JOB SATISFACTION* DALAM MEMEDIASI PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *ORGANIZATIONAL PERFORMANCE*: STUDI PADA PT X

Disusun oleh:
Silvi Margareta 220326866

Dosen Pembimbing:
Dismas Persada Dewangga Pramudita, S.M., M.SM.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *job satisfaction* dalam memediasi pengaruh *transformational leadership* terhadap *organizational performance* pada PT X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT X yang memenuhi kriteria penelitian. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 54 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, sedangkan penentuan jumlah sampel minimum dilakukan dengan rumus Slovin. Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS *4*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *transformational leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational performance* pada PT X. Namun, *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Selain itu, *job satisfaction* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational performance*. Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa *job satisfaction* tidak terbukti memediasi pengaruh *transformational leadership* terhadap *organizational performance*. Temuan ini menunjukkan bahwa pada PT X, kepemimpinan transformasional lebih terlihat pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan peningkatan *organizational performance* lebih berkaitan dengan tingkat *job satisfaction* yang dirasakan karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan aspek kepuasan kerja karyawan sebagai salah satu faktor internal yang dapat mendukung peningkatan kinerja organisasi.

Kata kunci: *transformational leadership*, *job satisfaction*, *organizational performance*, mediasi, PLS-SEM.