

TESIS

**PERAN KOMITMEN KERJA DALAM MEMEDIASI
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BIJANTA LOGISTIK INDONESIA MAKASSAR**



Oleh :
SILVANUS TUSTA PUTRA
NIM 20232101002

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM MAGISTER
SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN
LASHARAN JAYA
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

PERAN KOMITMEN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BIJANTA LOGISTIK INDONESIA MAKASSAR

Oleh:

SILVANUS TUSTA PUTRA

NIM 20232101002

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji

Pada Rabu 10 Desember 2025

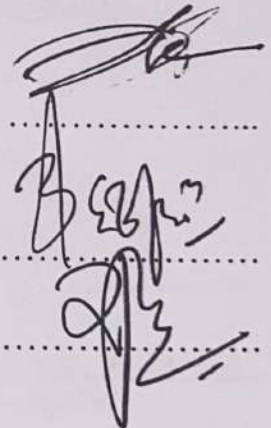
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Menyetujui,

Ketua Penguji : Dr. Abdul Rahman, S.Pd., M.Si., CGRM

Anggota Penguji I : Dr. Andi Batary Citta, S.E., M.M.

Anggota Penguji II : Dr. Widiastuti, S.S., M.Hum.



Mengetahui

Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya



Dr. Hernita, S.E., M.M.

NIDN. 903087402

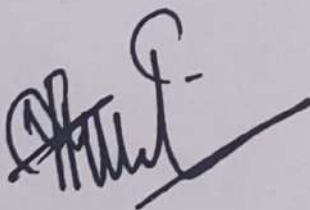
HALAMAN PERSETUJUAN

PERAN KOMITMEN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BIJANTA LOGISTIK INDONESIA MAKASSAR

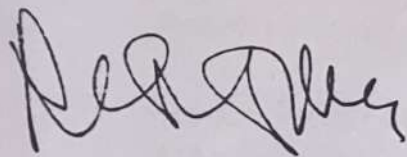
Diajukan oleh:
SILVANUS TUSTA PUTRA
NIM 20232101002

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Pembimbing II



Muh. Amsal Sabhan, S.E., M.M., Ph.D Dr. Rusdaman Rauf, S.Sos, M.Si, AAIJ.
NIDN. 921017702 NIDN. 0926106604

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya menyatakan dengan penuh kesadaran bahwa, sejauh pengetahuan saya, naskah tesis ini murni merupakan hasil karya saya sendiri. Di dalamnya tidak terdapat karya ilmiah yang sebelumnya pernah diajukan oleh pihak lain untuk memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi mana pun, serta tidak memuat karya atau pendapat orang lain kecuali yang secara sah telah dikutip dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti terdapat unsur plagiarisme dalam naskah tesis ini, saya bersedia menerima konsekuensi berupa pembatalan tesis beserta pencabutan gelar akademik (Magister Manajemen) yang telah diperoleh, serta siap diproses sesuai ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 25 ayat (2) dan Pasal 70.

Makassar, 19 Desember 2025



Silvanus Tusta Putra
NIM : 20232101002

HALAMAN PERSETUJUAN AKSES TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Silvanus Tusta Putra
NIM : 20232101002
Program Studi : Manajemen (Program Magister)
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Tesis : Peran Komitmen Kerja dalam Memediasi Pengaruh
Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja
terhadap Kinerja Karyawan PT. Bijanta Logistik Indonesia
Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa saya memberikan izin sepenuhnya kepada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya untuk menyimpan, mengalihkan dalam bentuk media lain, menggandakan, serta mendistribusikan tesis saya ini sebagai bahan referensi akademik, dengan tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pemegang hak cipta. Saya menyadari bahwa isi dari tesis ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya pribadi sesuai dengan etika ilmiah yang berlaku.

Demikian pernyataan persetujuan akses tesis ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 19 Desember 2025



Silvanus Tusta Putra
NIM : 20232101002

MOTTO

“Janganlah Takut, Janganlah Bimbang Hatimu, Sebab Tuhan Menyertaimu”

Yesaya 41:10

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan dengan sepenuh hati kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, sumber segala ilmu pengetahuan, yang telah menganugerahkan kesehatan, kekuatan, dan kesabaran dalam setiap proses penyusunan tesis ini hingga dapat diselesaikan dengan baik.
2. Diri sendiri, sebagai pengingat atas perjuangan, pengorbanan waktu, serta ketekunan yang akhirnya membuahkan hasil.
3. Ayahanda tercinta, Bapak Robintus Tara, atas teladan ketekunan, doa, dan dukungan yang tiada henti.
4. Ibunda tersayang, Ibu Marta Koja, atas kasih sayang, keikhlasan, dan doa yang senantiasa menguatkan.
5. Kakak Maria Subiantara dan Kakak Kornelia Nilas Tara beserta keluarga, atas dukungan, pengertian, dan semangat yang diberikan.
6. Keluarga besar (Ende, Ema, ase kae) yang telah memberikan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung.
7. Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan masukan yang konstruktif selama proses penyusunan tesis.
8. Para dosen penguji yang telah memberikan kritik dan saran dalam penyempurnaan tesis ini.
9. Seluruh karyawan PT Bijanta Logistik Indonesia Makassar yang telah memberikan izin dan dukungan dalam pelaksanaan penelitian.
10. Divisi Human Capital beserta pimpinan dan rekan kerja di PT Wastewater Management Service yang telah memberikan dukungan, motivasi, serta bantuan selama proses penyusunan tesis.
11. Rekan seperjuangan dan sahabat atas kebersamaan, diskusi, dan dukungan dalam menempuh proses akademik.
12. Secara khusus, playlist rohani dari Melitha Sidabutar yang memberikan ketenangan dan semangat selama proses penyusunan tesis.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, penyertaan, dan kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul **“Peran Komitmen Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bijanta Logistik Indonesia Makassar”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Studi Magister Manajemen STIM Lasharan Jaya Makassar.

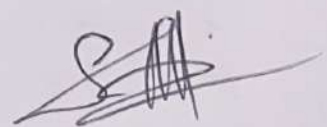
Penyusunan tesis ini dapat terlaksana berkat dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam penyelesaian tesis ini. Secara khusus, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Hernita, S.E., M.M., selaku Ketua STIM Lasharan Jaya Makassar, yang telah memberikan dukungan dan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan studi.
2. Bapak Dr. Iwan Perwira, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen STIM Lasharan Jaya Makassar, yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama proses studi.
3. Bapak Muh. Amsal Sabhan, S.E., M.M., Ph.D., selaku Dosen Pembimbing I, dan Bapak Dr. Rusdaman Rauf, S.Sos., M.Si., AAIJ., selaku Dosen Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta saran yang konstruktif dengan penuh kesabaran selama proses penyusunan tesis ini.

4. Bapak dan Ibu Dosen Penguji, yaitu Dr. Abdul Rahman, S.Pd., M.Si., CGRM selaku Dosen Penguji I, Dr. Andi Batary Citta, S.E., M.M. selaku Dosen Penguji II, dan Dr. Widiastuti, S.S., M.Hum selaku Dosen Penguji III, yang telah meluangkan waktu untuk menguji serta memberikan saran, kritik, dan masukan yang konstruktif demi penyempurnaan tesis ini.
5. PT Bijanta Logistik Indonesia Makassar, yang telah memberikan kesempatan, dukungan, serta data dan informasi yang diperlukan selama proses penelitian dan penyusunan tesis ini.
6. Seluruh dosen, staf akademik, serta teman-teman mahasiswa Pascasarjana STIM Lasharan Jaya Makassar atas segala dukungan, bantuan, dan motivasi yang telah diberikan.
7. Kedua orang tua tercinta, Bapak Robintus Tara dan Mama Marta Koja, serta seluruh keluarga besar di Neros, Bajawa, dan Ruteng yang senantiasa memberikan doa, dukungan moril maupun materil, serta semangat kepada penulis dalam menyelesaikan studi ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan di masa mendatang. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Makassar, 19 Desember 2025



Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
HALAMAN PERSETUJUAN AKSES TESIS.....	v
MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Pertanyaan Penelitian	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian	10
1.6 Batasan Masalah.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep	12
2.2 Hubungan Antaravariabel Penelitian.....	42
2.3 Tinjauan Empiris	54
2.4 Kerangka Konseptual	62
2.5 Hipotesis Penelitian.....	63
BAB III METODE PENELITIAN	64
3.1 Rancangan Penelitian	64

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	66
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	66
3.4 Jenis Dan Sumber Data	67
3.5 Metode Pengumpulan Data	69
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	70
3.7 Teknik Analisis Data	73
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	82
4.1 Gambaran Umum PT Bijanta Logistik Indonesia.....	82
4.2 Hasil Penelitian	94
4.3 Pembahasan.....	126
BAB V PENUTUP.....	158
5.1 Kesimpulan	158
5.2 Saran.....	159
DAFTAR PUSTAKA.....	162
LAMPIRAN.....	172

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data pencapaian <i>KPI</i> Perusahaan, 2025	5
2. Penelitian terdahulu	54
3. Definisi operasional variabel	71
4. Instrument skala likert.	75
5. Interval skor ideal	76
6. Jenis kelamin responden	94
7. Responden menurut usia.....	95
8. Responden menurut tingkat pendidikan	96
9. Responden menurut masa kerja	97
10. Analisis deskriptif kepemimpinan transformasional	98
11. Analisis deskriptif kepuasan kerja	100
12. Analisis deskriptif kinerja karyawan	101
13. Analisis deskriptif komitmen kerja.....	103
14. Hasil uji <i>outer model</i>	105
15. Hasil uji <i>diskriminan</i>	108
16. Hasil uji <i>reliabilitas</i>	109
17. Hasil analisis <i>convergent validity</i> dan konstuk <i>reliability</i>	111
18. Hasi uji asumsi <i>inner model PLS (VIF)</i>	115
19. Hasil uji <i>r square</i>	116
20. Hasil uji <i>f square</i>	117
21. Hasil uji <i>model fit</i>	119
22. Hasil uji pengaruh langsung	121
23. Hasil uji pengaruh tidak langsung	124

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pikir	61
2. Struktur Organisasi	85
3. Model struktural	113

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1.	Kuesioner	173
2.	Surat permohonan izin penelitian	179
3.	Surat balasan permohonan izin penelitian	181
4.	Data karyawan PT Bijanta Logistik Indonesia	182
5.	Surat keterangan selesai penelitian.....	185
6.	Tabulasi Data	186
7.	Output <i>Sem-PLS</i>	191
8.	Dokumentasi penelitian	194
9.	Riwayat Hidup Penulis	197

ABSTRAK

Silvanus Tusta Putra, 2025 *Peran Komitmen Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bijanta Logistik Indonesia Makassar*. Dibimbing oleh Muh. Amsal Sabhan dan Rusdiaman Rauf.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui mediasi komitmen kerja pada PT Bijanta Logistik Indonesia Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS)* untuk menguji hubungan antarvariabel, dengan jumlah sampel sebanyak 85 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja serta kinerja karyawan. Demikian pula, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja dan kinerja karyawan. Namun, komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung serta tidak mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara langsung mampu meningkatkan kinerja karyawan, sementara peran mediasi komitmen kerja belum terbukti signifikan. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor logistik, serta menekankan pentingnya penerapan gaya kepemimpinan yang inspiratif dan peningkatan kepuasan kerja guna mendorong kinerja organisasi.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Silvanus Tusta Putra, 2025. *The Role of Work Commitment in Mediating the Effect of Transformational Leadership and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Bijanta Logistik Indonesia Makassar. Supervised by Muh. Amsal Sabhan and Rusdiaman Rauf.*

This study aims to analyze the role of transformational leadership and job satisfaction in enhancing employee performance through the mediation of work commitment at PT Bijanta Logistik Indonesia Makassar. A quantitative approach was employed using the Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) method to examine the relationships among variables, with a sample of 85 employees. The results reveal that transformational leadership has a positive and significant effect on both work commitment and employee performance. Similarly, job satisfaction positively and significantly influences work commitment and employee performance. However, work commitment does not have a significant direct effect on employee performance and does not mediate the relationship between transformational leadership and job satisfaction on employee performance. These findings indicate that employee performance is more effectively enhanced through the direct influence of transformational leadership and job satisfaction, while the mediating role of work commitment is not empirically supported. This study contributes to the development of human resource management theory and practice, particularly in the logistics sector, and highlights the importance of implementing inspirational leadership styles and improving job satisfaction to drive organizational performance.

Keywords: *Transformational Leadership, Job Satisfaction, Work Commitment, Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri logistik di Indonesia menunjukkan pertumbuhan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir, seiring dengan meningkatnya kebutuhan distribusi barang dan layanan transportasi di berbagai wilayah. Sektor ini memiliki peran strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional, khususnya melalui kontribusi terhadap kelancaran arus barang, efisiensi biaya, dan peningkatan daya saing industri. Data Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa kontribusi sektor transportasi dan pergudangan pada tahun 2023 mencapai Rp 1.245 triliun atau tumbuh sebesar 14,99 %. Sementara itu, estimasi akhir tahun 2024 menunjukkan capaian sekitar Rp 1.436 triliun dengan tingkat pertumbuhan 14,16 % (*Badan Pusat Statistik Kota Makassar, 2024*). Angka tersebut menunjukkan bahwa industri logistik memiliki peran vital dalam mendorong pertumbuhan PDB, membuka lapangan kerja, dan mendukung sektor-sektor utama seperti industri pengolahan, pertanian, perdagangan, pertambangan, dan konstruksi. Melalui pengembangan teknologi, optimalisasi proses, peningkatan kompetensi SDM, serta kolaborasi antara pelaku usaha dan pemerintah, efisiensi logistik dapat ditingkatkan untuk memperkuat kinerja ekonomi secara berkelanjutan. Pertumbuhan pesat industri logistik di Indonesia diikuti oleh meningkatnya persaingan, baik antarperusahaan lokal maupun dengan penyedia jasa asing.

Kondisi ini menuntut setiap pelaku usaha untuk menghadirkan layanan yang unggul, cepat, dan efisien guna memenuhi serta melampaui harapan pelanggan. Sebagaimana dikemukakan Schneider dan Bowen dalam Yongky & Agustina (2021), organisasi jasa harus mampu melebihi ekspektasi pelanggan agar tetap kompetitif. Oleh karena itu, perusahaan logistik perlu merancang layanan yang inovatif, terintegrasi, dan berkelanjutan dengan fokus pada efisiensi rantai pasok untuk menjaga loyalitas pelanggan dan memperkuat daya saing.

Dalam manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan menjadi elemen kunci yang berperan dalam menentukan keberhasilan operasional industri logistik. Kinerja tersebut diukur melalui dimensi mutu, jumlah output, ketepatan waktu, tingkat efisiensi, serta kemandirian kerja. Karyawan dituntut untuk memberikan layanan yang akurat, tepat waktu, dan efisien sesuai standar operasional. Sebagai garda terdepan, kualitas kerja dan interaksi mereka berpengaruh langsung terhadap kepuasan serta loyalitas pelanggan (Samauna dkk., 2022). Karena itu, pengelolaan SDM yang efektif, terutama dalam peningkatan kinerja, menjadi kunci strategis bagi perusahaan logistik untuk menjaga daya saing dan keberlanjutan usaha.

Salah satu strategi efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di sektor logistik adalah melalui penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang berfokus pada inspirasi, motivasi, dan pengembangan potensi individu. Basirun & Turimah (2022) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional dalam industri jasa, termasuk logistik, mampu meningkatkan

kinerja melalui motivasi dan pemberdayaan karyawan. Pendekatan ini membangun suasana kerja yang positif, meningkatkan partisipasi aktif, serta mendorong inovasi yang mampu berkontribusi pada efisiensi dan kualitas layanan.

Relevansi gaya kepemimpinan transformasional dalam industri logistik didasarkan pada karakteristik sektor jasa ini yang bersifat dinamis, kompleks, dan menuntut adaptasi cepat terhadap perubahan, penerapan teknologi, serta tuntutan pelanggan yang semakin tinggi. Bass & Riggio (2006) mengemukakan bahwa *“Transformational leaders are especially needed in industries that are subject to rapid changes and high customer interaction such as the service sectors.”* Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dianggap lebih efektif dibandingkan gaya transaksional yang berfokus pada imbalan dan hukuman, karena mampu membangun komitmen jangka panjang, meningkatkan keterlibatan emosional, serta menumbuhkan loyalitas karyawan guna mendukung kelancaran dan keberlanjutan operasional logistik.

Selain kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama di industri logistik yang menuntut ketepatan dan keandalan layanan. Kepuasan kerja, yang merupakan kondisi emosional positif hasil evaluasi terhadap pengalaman kerja (Gantasala et al., 2017), berpengaruh langsung pada motivasi, stabilitas emosional, dan kualitas layanan karyawan sebagai ujung tombak kelancaran arus barang dan pengiriman tepat waktu. Menurut Locke dalam Boldbaatar (2024), kepuasan kerja muncul dari penilaian individu terhadap aspek

pekerjaan seperti isi pekerjaan, kompensasi, hubungan kerja, dan lingkungan kerja. Ketika aspek-aspek ini terpenuhi, karyawan menunjukkan perilaku positif dan kinerja tinggi. Nanda & Hidajat, (2020) menambahkan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam menciptakan atmosfer kerja yang mendukung pelayanan berkualitas. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menimbulkan kelelahan emosional, keterlambatan, absensi, hingga turnover, yang akhirnya memengaruhi stabilitas dan produktivitas organisasi.

Untuk memahami dampak kepemimpinan transformasional serta tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, perlu diperhatikan peran komitmen kerja yang berfungsi sebagai variabel perantara. Komitmen kerja mencerminkan keterikatan emosional, loyalitas, dan keinginan berkontribusi maksimal. Kepemimpinan transformasional menumbuhkan komitmen melalui inspirasi dan perhatian individual, sementara kepuasan kerja memperkuat ikatan psikologis dengan organisasi. Menurut Septi Wulansari dkk. (2023), komitmen kerja menjembatani pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja, sehingga manajemen perlu menumbuhkan komitmen kuat untuk mendukung kinerja optimal.

PT Bijanta Logistik Indonesia merupakan perusahaan jasa transportasi dan pengangkutan di Makassar yang melayani pengiriman kendaraan, alat berat, barang pindahan, hingga proyek berskala besar dengan komitmen pengantaran yang tepat waktu, aman, dan terpercaya. Dengan jangkauan layanan nasional dan posisi strategis, perusahaan dituntut untuk menjaga kualitas layanan melalui kinerja karyawan yang optimal di tengah persaingan

industri logistik yang semakin kompetitif. Namun, berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan indikasi belum optimalnya performa karyawan yang diduga berhubungan dengan lemahnya implementasi kepemimpinan transformasional, rendahnya level kepuasan pegawai, serta menurunnya komitmen kerja karyawan. Kondisi tersebut tercermin pada sejumlah indikator kinerja utama (*Key Performance Indicators/KPI*) perusahaan yang belum mencapai target yang ditetapkan. Adapun data pencapaian KPI perusahaan yang diperoleh peneliti disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Data Pencapaian KPI perusahaan, 2025

No	Dimensi KPI Perusahaan	Indikator KPI Perusahaan	Target	Realisasi	Capaian (%)	Keterangan
1	<i>Leadership Effectiveness</i>	Kejelasan arahan kerja dan efektivitas komunikasi pimpinan kepada karyawan	$\geq 4,00$	3,32	83,00	Belum optimal
2	<i>Leadership Effectiveness</i>	Kemampuan pimpinan dalam memotivasi dan mengarahkan karyawan	$\geq 4,00$	3,38	84,50	Rendah
3	<i>Employee Engagement</i>	Kesesuaian jam kerja dan beban kerja dengan kapasitas karyawan	$\geq 4,00$	3,10	77,50	Rendah
4	<i>Work Environment & Safety</i>	Kelayakan fasilitas kerja dan penerapan keselamatan operasional	$\geq 4,00$	3,05	76,25	Rendah
5	<i>Employee Retention & Commitment</i>	Tingkat loyalitas dan keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan	$\geq 4,00$	3,20	80,00	Rendah
6	<i>Delivery Performance</i>	Ketepatan waktu penyelesaian dan pengiriman layanan logistik	$\geq 95\%$	88%	92,63	Belum tercapai
7	<i>SOP & Safety Compliance</i>	Tingkat kepatuhan karyawan terhadap SOP dan standar keselamatan kerja	$\geq 95\%$	85%	89,47	Kurang

Sumber: PT Bijanta Logistik Indonesia, 2025

Berdasarkan tabel pencapaian KPI perusahaan, terlihat bahwa sebagian besar indikator kinerja belum mencapai target yang ditetapkan. Capaian yang belum optimal pada indikator kejelasan arahan kerja, efektivitas komunikasi pimpinan, serta kemampuan pimpinan dalam memotivasi karyawan mencerminkan belum optimalnya penerapan kepemimpinan transformasional di lingkungan PT Bijanta Logistik Indonesia Makassar. Selanjutnya, rendahnya capaian pada indikator kesesuaian jam dan beban kerja serta kelayakan fasilitas dan keselamatan operasional menunjukkan rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya komitmen kerja, yang tercermin dari rendahnya loyalitas dan keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan.

Dampak lanjutan dari belum optimalnya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen kerja tersebut terlihat pada kinerja karyawan, khususnya pada indikator ketepatan waktu pengiriman serta kepatuhan terhadap SOP dan keselamatan kerja yang belum mencapai target perusahaan. Dengan demikian, data KPI perusahaan mengindikasikan adanya keterkaitan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui komitmen kerja sebagai variabel mediasi, sehingga relevan untuk dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Selain itu, secara teoretis terdapat permasalahan yang mendukung dilakukannya penelitian ini, yaitu adanya *research gap*. Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh

secara konstruktif terhadap peningkatan performa karyawan karena mampu membangun dorongan kerja, keterlibatan, serta loyalitas terhadap pekerjaan yang tinggi (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih terfokus pada sektor layanan kesehatan, seperti yang diteliti oleh Sri Mulyatiningsi & Usman Sasyari (2021), sehingga temuan yang dihasilkan belum sepenuhnya mencerminkan kondisi industri logistik yang memiliki karakteristik operasional kompleks, tekanan waktu tinggi, serta tuntutan efisiensi pengiriman dan pengelolaan sumber daya yang ketat. Lebih lanjut, beberapa penelitian juga mengindikasikan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak selalu konsisten karena dipengaruhi oleh budaya organisasi dan dinamika tim kerja Peterson & Zhang (2011). Temuan tersebut menegaskan adanya pengaruh kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan yang bergantung pada konteks dan memerlukan pengujian lebih lanjut dalam konteks industri logistik yang dinamis.

Kepuasan kerja juga memiliki peran krusial dalam mendorong peningkatan motivasi, partisipasi aktif, serta kinerja karyawan, terutama dalam upaya membangun suasana kerja yang kondusif pada sektor industri logistik, sebagaimana dikemukakan oleh Widyatmika & Riana (2020). Namun demikian, beberapa studi mengindikasikan bahwa dampak kepuasan kerja terhadap kinerja tidak selalu signifikan, seperti pada sektor pendidikan dan manufaktur, di mana faktor pengalaman dan kondisi kerja lebih dominan, sebagaimana ditemukan oleh (Gh & Taan, 2025). Temuan ini menggambarkan

bahwa keterkaitan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan bersifat kontekstual dan bergantung pada karakteristik organisasi.

Komitmen kerja berperan penting dalam memperkuat dampak kepemimpinan transformasional serta tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, karena karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi cenderung lebih loyal, bertanggung jawab, dan berdedikasi (Gustian et al., 2020). Namun demikian, penelitian yang menempatkan komitmen kerja sebagai variabel perantara dalam kaitan antara kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan hasil kinerja karyawan masih terbatas, khususnya pada industri logistik yang memiliki dinamika dan tuntutan operasional yang tinggi.

Berdasarkan kondisi empiris dan kajian teoretis tersebut, studi ini perlu dilaksanakan untuk memperdalam wawasan terkait mekanisme dampak kepemimpinan transformasional serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas kerja sebagai faktor perantara. Selain memberikan kontribusi teoretis, studi ini juga diharapkan mampu menyajikan saran aplikatif bagi perusahaan dalam mengoptimalkan performa dan mempertahankan tenaga kerja di tengah kompleksitas dan tekanan industri logistik.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengangkat judul:
“Peran Komitmen Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bijanta Logistik Indonesia Makassar.”

1.2 Rumusan Masalah

Agar pembahasan dalam penelitian ini lebih terarah dan sistematis, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan di PT Bijanta Logistik Indonesia Makassar?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan di PT Bijanta Logistik Indonesia Makassar?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bijanta Logistik Indonesia Makassar?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bijanta Logistik Indonesia Makassar?
5. Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bijanta Logistik Indonesia Makassar?
6. Apakah komitmen kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT Bijanta Logistik Indonesia Makassar?
7. Apakah komitmen kerja memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bijanta Logistik Indonesia Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen kerja karyawan di PT Bijanta Logistik Indonesia Makassar.

2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan di PT Bijanta Logistik Indonesia Makassar.
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT Bijanta Logistik Indonesia Makassar.
4. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bijanta Logistik Indonesia Makassar.
5. Menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bijanta Logistik Indonesia Makassar.
6. Menganalisis peran komitmen kerja dalam memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT Bijanta Logistik Indonesia Makassar.
7. Menganalisis peran komitmen kerja dalam memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bijanta Logistik Indonesia Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami peran kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan komitmen kerja sebagai variabel mediasi. Selain itu, temuan penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam industri logistik.

2. Manfaat praktis