

Pengaruh *Millennial Leadership* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Proyek Jawa Bagian Tengah

Esa Maharani Khoerunisa, Rusman Frendika, Firman Shakti

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

esamaharani12@gmail.com, rusmanf82@gmail.com, frmanshakti83@gmail.com

Abstract—The purpose of this study was to determine the influence of millennial leadership on employee job satisfaction at PT PLN (Persero) Central Java Project Implementing Unit. This research is a type of causal associative research, in determining the sample in this study using a saturated sample technique, totaling 48 employees. And the data collection technique used is the questionnaire and observation or field. The results of the study show that Millennial Leadership has a positive and significant effect on employee job satisfaction by 48.2%, which means that the factors that affect employee job satisfaction from Millennial Leadership are very large, the factor that has the most influence is the digital mindset indicator where 27 respondents a total of 48 respondents means that more than half of the total employees who were there were satisfied with the way the leader accepted the changes and the facilities provided by the company to support the work to be more effective and efficient.

Keywords—*Millennial Leadership, Employee Job Satisfaction*

Abstrak—Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh millennial leadership terhadap kepuasan kerja karyawan yang ada di PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jawa Bagian Tengah. Penelitian ini merupakan jenis penelitian Asosiatif Kausal, dalam menentukan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yang berjumlah sebanyak 48 orang karyawan. Dan teknik pengumpulan data yang dipakai ialah dengan Kuesioner dan observasi atau lapangan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Millennial Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 48,2% yang artinya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dari Millennial Leadership sangatlah besar, faktor yang paling banyak memberikan pengaruh yaitu dari indikator digital mindset yang dimana 27 responden dari total 48 responden artinya lebih dari setengah total karyawan yang ada disana mereka puas dengan cara pemimpin menerima perubahan yang ada dan fasilitas yang diberikan perusahaan untuk menunjang pekerjaan agar lebih efektif dan efisien.

Kata Kunci—*Millennial Leadership, Kepuasan Kerja Karyawan.*

I. PENDAHULUAN

Zaman yang semakin berkembang dan menuntut

generasi sekarang untuk memiliki pengetahuan yang sangat luas dan juga kreatif sehingga dapat tidak terlepas juga menjadi pemimpin yang dapat mengikuti perkembangan dunia. Kepemimpinan sudah jelas tidak lagi asing bagi kita dikarenakan manusia dari mulai di ciptakan sebagai khalifah atau pemimpin. Menurut Fahmi dalam Sariadi (2013) menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah sebuah proses untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan juga mengawasi seseorang untuk mengerjakan tugas yang sesuai dengan perintah yang direncanakan. dari definisi pemimpin tersebut bisa ditarik sebuah kesimpulan bahwa tugas pemimpin hanya mengarahkan, mempengaruhi dan juga mengawasi karyawannya agar bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaannya itu sendiri. Tetapi berbeda dengan kepemimpinan saat ini, yang dimana kepemimpinan saat ini lebih yang menginspirasi dan memberdayakan individu, kelompok dan organisasi dengan cara mentransformasi paradigma dan nilai-nilai organisasi menuju kemandirian. Untuk mentransformasi paradigma dan nilai-nilai tersebut diperlukan pemimpin milenial yang teladan dan mampu membangun optimisme dan percaya diri para pengikutnya. Seperti halnya yang ada dipenelitian Nadjudin & Frendika, n.d (2020) menyebutkan bahwa perbedaan generasi dalam lingkungan kerja atau perusahaan dapat menjadi salah satu faktor yang selalu muncul dalam perkembangan sumber daya manusia, dan konsep perkembangan generasi yang selalu berkembang terus menerus. Perbedaan yang mencolok dalam berbagai aspek dari setiap generasi membuat beberapa hal yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja atau perusahaan.

Kepemimpinan Millennial menurut Long & Long (2017) menyebutkan bahwa kepemimpinan millennial adalah sekumpulan orang yang lahir pada tahun 1980 gaya kepemimpinan ini merupakan gaya kepemimpinan masa kini yang mana menyesuaikan dengan gaya generasi baru. Salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan. Pemimpin merupakan panutan dalam perusahaan, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas, yaitu pemimpin itu sendiri. kepemimpinan Millennial merupakan model kepemimpinan yang sangat ideal yang digunakan di era sekarang, Pemimpin yang

menganut gaya kepemimpinan milenial ini akan memikirkan cara mencapai tujuan yang diharapkan, serta memikirkan pula kesejahteraan karya wannya dan pemimpin memiliki pengaruh kuat yang mampu mengubah kesadaran dan pola pikir yang dipakai dalam perusahaan, serta dapat membangkitkan semangat untuk mendorong karyawan untuk mencapai visi dan misi dari perusahaan.

Kepuasan kerja menurut Priansa (2017) merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya dan juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Maka dari hal itu gaya kepemimpinan yang dipakai dalam perusahaan sangatlah akan berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan yang ada didalamnya.

Penelitian dilakukan di PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Proyek Jawa Bagian Tengah, yang berada di Senayan Pasir Banteng, Sarinagen, Cipongkor, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat. Proyek yang mereka buat adalah PLTA Upper Cisokan adalah fasilitas pembangkit listrik tenaga air dengan pompa yang diusulkan di Indonesia, yang artinya sebagian besar kegiatan pekerjaannya sebagian besar dilakukan oleh manusia untuk itu PT. PLN Unit pelaksana Proyek jawa bagian tengah ini selalu berusaha menciptakan kewajaran dan keadilan terhadap karya wannya dengan harapan agar kepuasan kerja karyawan dapat terpelihara.

Dari hasil Wawancara yang dilakukan didapat laporan akhir yang diberikan oleh PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jawa Bagian Tengah yang dimana laporan ini dilakukan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jawa Bagian Tengah sebagai berikut :

TABEL 1. LAPORAN AKHIR SURVEY HYGIENE FACTOR PT. PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PROYEK JAWA BAGIAN TENGAH

NO	FAKTOR	NILAI	KRITERIA
1.	Kebijakan perusahaan dan administrasi	909	Puas
2.	Penyelia	1146	Puas
3.	Hubungan antar pribadi	1089	Puas
4.	Gaji	432	Relatif Puas
5.	Status	679	Puas
6.	Kondisi pekerjaan	729	Puas
7.	Jaminan kerja	668	Puas

8.	Kehidupan pribadi	738	Puas
9.	Prestasi	787	Puas
10.	Pengakuan	697	Puas
11.	Tanggung jawab	696	Puas
12.	Kenaikan pangkat	475	Relatif Puas

Dapat dilihat tabel tersebut bahwa dari ke 12 faktor kepuasan kerja karyawan, ada karyawan yang masih kurang puas dengan Gaji dan juga kenaikan pangkat yang ada di PT. (Persero) PLN Unit Pelaksana Proyek Jawa Bagian Tengah tersebut. Sedangkan menurut Suejonen dalam Wulandari & Widyastuti (2010) menyebutkan bahwa aspek – aspek penting dalam kebahagiaan karyawan dalam perusahaan ialah Gaji, Jam kerja, lingkungan kerja, manajemen, kepribadian dan sikap. Maka dari hal tersebut dapat dikatakan Faktor gaji dan juga kenaikan pangkat adalah faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di tempat kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat merumuskan permasalahan yang terdapat dalam dalam penelitian ini sebagai “ Pengaruh *Milennial Leadership* terhadap kepuasan kerja karyawan”

Tujuan dari hasil penelitian ini adalah memeberikan temuan yang empiris terhadap masalah *Milennial Leadership* terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana *Milennial Leadership* di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jawa Bagian Tengah
2. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jawa Bagian Tengah
3. Untuk dapat mengetahui Besarnya pengaruh *Milennial Leadership* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jawa Bagian Tengah.

II. METODOLOGI

Pola kepemimpinan milenial tidak sama dengan pola kepemimpinan lama dari generasi sebelumnya. Tahun kelahiran 1980-an memegang peran penting karena generasi tersebut saat ini memasuki masa paling produktif. Di usia 30- an tahun, generasi inilah yang menggerakkan dunia kerja, dunia kreativitas, dunia inovasi, dan memengaruhi pasar dan industri global yang ada sekarang dan sedang menggelinding di lapangan kompetisi dunia kerja, dunia kreativitas, dan dunia inovasi. Karena itu pula, generasi yang lahir pada era 1980-an ke atas biasa disebut generasi milenial. Bass dalam Siagian (2020) Dengan

kepemimpinan ini, Bass menyebutkan bahwa para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin. Mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka.

Seperti menurut Bernard & Bass dalam Suyanto, Umar Yeni, Mu'ah, Ika Purwanti (2014) menyebutkan bahwa ada tiga cara yang dapat ditempuh oleh seorang pemimpin yang memilih gaya kepemimpinan transformasional:

1. mendorong karyawan untuk lebih sadar akan pentingnya proses dibandingkan dengan hasil bisnis,
2. mendorong karyawan untuk memprioritaskan kepentingan kelompok di atas kepentingan individu
3. lebih memperhatikan harga diri dan aktualisasi diri karyawan.

Indikator dari Millennial Leadership itu sendiri ialah :

Menurut Peramesti & Kusmana (2018) beberapa indikator yang dapat dilihat dari Millennial Leadership ini yaitu:

1. Digital Mindset (pola pikir digital)
2. Observer dan Active Listener (pengamat dan pendengar yang baik)
3. Agile (cerdas)
4. Inclusive (cara melihat sudut pandang orang lain dalam melihat masalah)
5. Brave to be Different (berani tampil beda),
6. Unbeatable (Pantang Menyerah)

Kepuasan kerja karyawan Menurut Robbins & Judge (2015:46) adalah suatu perasaan positif yang muncul tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karyawan dengan lingkungan perusahaan, pekerjaan, dan pimpinan itu sendiri. Pendapat lain tentang kepuasan kerja karyawan menurut Susilo Martoyo dalam Nurbahar (2015) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan emosional yang dirasakan karyawan dimana terjadinya ataupun tidak terjadinya titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan/ organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan oleh karyawan tersebut. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada umumnya tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. Sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak tercapai maka dapat berakibat buruk terhadap perusahaan. Akibat buruk itu dapat berupa kemalasan, kemangkiran, mogok kerja, pergantian tenaga kerja dan akibat buruk yang merugikan lainnya

Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian kepuasan kerja karyawan diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah sebuah perasaan yang ditimbulkan dari karyawan yang dihasilkan dari beberapa aspek yang diberikan oleh perusahaan itu sendiri.

Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini ialah menurut Wijaya (2015) adalah :

1. Rasa bangga terhadap pekerjaannya
2. Mencintai pekerjaannya

3. Bergairah dan berbahagia terhadap pekerjaannya
4. Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya

Seperti dalam penelitian Dewi & Subudi (2016) mereka menyebutkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan pengaruh langsung sebesar 42 persen. Dan pengaruh tidak langsung sebesar 7 persen, Total pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 47 persen.

Rahmadin (2010) menyebutkan dalam penelitiannya adalah menunjukkan bahwa persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja berkorelasi secara positif dan sangat signifikan. Menurut Judge & Bono dalam penelitian Anggraeni & Santosa (2013) memberikan penjelasan bahwa adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku-perilaku pemimpin transformasional ini disebabkan karena salah satu aspek kepuasan kerja, yaitu pengawasan (supervision). Pengawasan yang disediakan pemimpin melalui perhatian individual, dan motivasi inspirasional akan memampukan para bawahan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik..

III. PEMBAHASAN DAN DISKUSI

TABEL 2. REKAPITULASI VARIABLE MILLENNIAL LEADERSHIP

No	Indikator	ukuran	Hasil skor Tertinggi
1.	<i>Digital Mindset</i>	Tingkat penerimaan perubahan	56,3%
		Tingkat efektivitas Pekerjaan	56,3%
		Tingkat efisiensi pekerjaan	52,1%
2.	<i>Observer and active listener</i>	Tingkat pengamatan	37,5%
		Tingkat respon	33,3%
		Tingkat Penyediaan	39,6%
3.	<i>Agile</i>	Tingkat kecerdasan	43,8%
		Tingkat kecepatan	43,8%
		Tingkat kelincahan	54,2%

4.	Inclusive	Tingkat penghargaan	31,3%
		Tingkat pemahaman	33,3%
5.	Brave to be different	Tingkat keberanian	40,4%
		tingkat ketegasan	35,4%)
6.	Unbeatable	Tingkat sikap	41,7%
		Tingkat semangat	39,6%

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan peneliti bahwa dapat dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa indikator paling tinggi ialah *digital mindset* yang bernilai sebesar 56,3%, yang artinya karyawan disana puas dengan gaya kepemimpinan dikarenakan pimpinan dapat menerima perubahan teknologi yang ada dan juga dapat memberikan fasilitas untuk menunjang pekerjaan karyawannya agar dapat bekerja lebih efektif dan juga efisien.

TABEL 3. REKAPITULASI VARIABLE KEPUASAN KERJA KARYAWAN

No	Indikator	ukuran	Hasil skor Tertinggi dan Terkecil
1.	Rasa Bangga Terhadap Pekerjaannya	Tingkat pekerjaan	50%
		Tingkat kesesuaian	56,3%
2.	Mencintai Pekerjaannya	Tingkat efektivitas	54,2%
		Tingkat efisiensi	62,5%
3.	Bergairah dan berbahagia dengan pekerjaannya	Tingkat kebahagiaan	39,6%
		Tingkat keikhlasan	43,8%
		Tingkat kesenangan	43,8%

4.	Bertanggung atas pekerjaannya	Tingkat tanggung jawab	45,8%
		Tingkat kehadiran	29,2%
		Tingkat ketepatan waktu	27,1%

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa indikator yang paling besar ialah para karyawan mencintai pekerjaannya. Hal ini dikarenakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan yang dapat membuat para karyawan dapat bekerja lebih efektif dan juga efisien.

A. Uji Korelasi

TABEL 4. Uji KORELASI

Correlations			
		Millennial Leadership	Kepuasan Kerja Karyawan
Millennial Leadership	Pearson Correlation	1	,694**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	48	48
Kepuasan Kerja Karyawan	Pearson Correlation	,694**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, didapat koefisien antara variabel Millennial Leadership (X) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar $r = 0,694$ kemudian melihat tabel interpretasi koefisien korelasi, hasil korelasi tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799 artinya terdapat hubungan yang kuat antara Millennial Leadership terhadap kepuasan kerja karyawan.

B. Uji Koefisien Determinasi

TABEL 5. Uji KOEHSIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,694 ^a	,482	,471	4,419

a. Predictors: (Constant), Millennial Leadership

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,694. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,482 atau sebesar 48,2% yang mengandung arti bahwa pengaruh variabel bebas (Millennial Leadership) terhadap

variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan) adalah sebesar 48,2%, sedangkan sisanya 51,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor kompensasi, promosi, dan pekerjaannya itu sendiri.

C. Uji Regresi Linier Sederhana

TABEL 6. UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardize		Standardize	t	Sig.
		d Coefficients				
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,449	3,996		3,116	,003
	Millennial Leadership	,498	,076	,694	6,546	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan Tabel diatas maka dapat diperoleh persamaan Regresi sebagai berikut :

$$Y = -12,449 + 0,498X$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

X = Millennial Leadership

Persamaan Regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

1. Konstanta = 12,449 , jika Kepuasan Kerja Karyawan dianggap nol, maka Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 12,449
2. Koefisien Regresi Millennial Leadership = 0,498 berdasarkan tabel 4.18 diatas, dimana persamaan regresi $Y = 12,449 + 0,4498X$ yang berarti bahwa jika variable Millennial Leadership mengalami kenaikan 1% akan menyebabkan kenaikan variable Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,498 dan bila $X=0$ (Millennial Leadership = 0) maka Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 12,449.

D. Uji T

Dari hasil pengujian statistik menggunakan SPSS pada Variable Millennial Leadership yang dimana diperoleh nilai thitung = 6,546 > 2,687 = ttabel dan nilai sig = 0,000 < 0,291, maka menerima **Ha dan menolak Ho**. Hal ini berarti Variable dari Millennial Leadership berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jawa Bagian Tengah.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil Uraian Penelitian diatas yang telah peneliti lakukan mengenai Pengaruh Millennial Leadership terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jawa Bagian Tengah Kepuasan Kerja Karyawan yang ada di di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jawa Bagian Tengah rata – rata mereka

Puas dengan pekerjaan mereka saat ini. Dilihat dari indikator yang paling tinggi ialah mereka mencintai pekerjaan saat ini, hal ini dikarenakan fasilitas yang diberikan perusahaan dapat membuat mereka bekerja lebih efektif dan efisien.

Millennial Leadership yang ada di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jawa Bagian Tengah bahwa indikator yang paling tinggi adalah digital mindset dimana hampir seluruh karyawan beranggapan bahwa pimpinan selalu memberikan fasilitas yang sesuai dengan karyawan butuhkan untuk menunjang pekerjaan mereka saat ini, selain fasilitas yang diberikan pimpinan juga selalu mengikuti perkembangan teknologi yang ada membuat para karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Kepuasan Kerja Karyawan yang ada di di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jawa Bagian Tengah bahwa indikator yang paling tinggi ialah karyawan mencintai pekerjaan saat ini, hal ini dikarenakan fasilitas yang diberikan perusahaan dapat membuat mereka bekerja lebih efektif dan efisien.

Millennial Leadership berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dimana pengaruhnya yaitu sebesar 48,2% Yang artinya penelitian ini Menerima H_a dan menolak H_o .

Berdasarkan hasil Penelitian yang sudah Peneliti paparkan diatas, Maka ada beberapa saran yang akan peneliti berikan dalam Penelitian ini.

Beberapa saran yang akan peneliti berikan sebagai berikut: Berdasarkan dari hasil kuesioner hendaknya para pemimpin yang ada di PT. PLN (Perseo) Unit Pelaksana Proyek Jawa Bagian Tengah dapat lebih banyak menerima pemikiran yang di kemukakan oleh para karyawannya. Upaya untuk meningkatkan indikator Inclusive atau cara pemimpin melihat sudut pandang pemikiran karyawannya yaitu dengan banyak berdiskusi dan berkomunikasi dengan para karyawannya dalam melihat masalah yang ada, juga dengan memberikan pengertian dan pemahaman kepada pimpinan bahwa semakin banyak pendapat yang dikemukakan merupakan semakin mudah dalam menyelesaikan masalah yang ada.

Untuk para Human resources development yang ada di PT. (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jawa Bagian Tengah dalam rangka untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dari indikator rasa tanggung Jawab para karyawan agar senantiasa dapat lebih memahami karyawannya itu sendiri, dengan memberikan bimbingan konseling untuk karyawannya agar mereka dapat lebih nyaman ada di lingkungan perusahaan, selain memberikan bimbingan konseling juga memberikan reward ataupun award kepada para karyawan untuk yang paling sering datang kekantor secara tepat waktu dan yang tidak pernah memiliki absen pada saat bekerja. Upaya ini dilakukan agar karyawan lebih berseangat untuk datang kekantor secara tepat waktu dan untuk mengurangi karyawan yang sering absen.

ACKNOWLEDGE

Puji dan syukur Penulis panjatkan atas segala limpahan rahmat dan karunia Allah SWT, karena-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “Pengaruh Millennial Leadership terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jawa Bagian Tengah”. Shalawat serta salam semoga tetap terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, Rasul penutup dan pemberi syafaat yang mulia. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sajarna dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung Program Studi Manajemen. Penulis menyadari tanpa adanya bantuan dari pembimbing dan berbagai pihak skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik, maka dari itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih atas bantuan dan Doanya kepada:

1. Allah SWT yang mana telah melancarkan segala urusan yang berkaitan dengan pada proses penyusunan skripsi ini maupun selama kegiatan di Universitas Islam Bandung
2. Orang tua yang sangat saya cintai dan saya sayangi, Ibu Enok Maryati dan Bapak Engkos Kosasih juga seluruh keluarga besar yang selalu mendukung segala keinginan dan cita – cita saya.
3. Bapak Prof. Dr. H. Edi Setiadi, S.H., M.H. selaku Rektor Universitas Islam Bandung.
4. Ibu Dr. Sri Suwarsi, S.E., M.Si., CGA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Bandung sekaligus Wali Dosen saya
5. Bapak Dr. Rusman Frenidika, SE., MM selaku dosen pembimbing yang telah bersedia memberikan waktu dan tenaga untuk membimbing dan mengarahkan penulisan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Firman Shakti, S.H.I., M.Msc., PhD selaku dosen pembimbing yang telah bersedia memberikan waktu dan tenaga untuk membimbing dan mengarahkan penulisan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan
8. Sahabat – sahabat saya Ana Rismayani, Alfy Fauziah, Ima Hilmawati, Siti Fatimah, Ermayani, Khorida Rohmah Atiyah, Syindy Fhas Bany Zunaingsih, Rafli Septian, Erwin Munawar, Ima Meliyani. karena senantiasa menemani dan mendukung penulis dalam penyusunan skripsi ini.
9. Bapak Dimas Rizky Saputra selaku Tim Human resources Development yang ada di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jawa Bagian Tengah yang sudah memperbolehkan saya melakukan penelitian dalam skripsi ini juga sudah memberikan dukungan dengan memberikan segala sesuatu yang dibutuhkan penulis demi kelancaran penelitian ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat sebutkan satu

persatu, yang telah membantu penulis untuk dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat banyak kekurangan baik dari kalimat, penulisan maupun dari segi susunan serta data. Oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun untuk penulis sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak, dan semoga amal baik yang telah diberikan kepada penulis, mendapat imbalan dan ridho Allah SWT. Penulis berharap semoga skripsi ini awal dari kesuksesan untuk kita semua aamiin Yallah Yarabba Alamin.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anggraeni, Y., & Santosa, T. E. C. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 10(1), 51–68.
- [2] Dewi, N. K. N. C., & Subudi, M. (2016). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA FAVE HOTEL SEMINYAK. 5(2), 845–872.
- [3] Long, S., & Long, S. (2017). Exploring Which Leadership Styles are Effective with Millennial Employees This is to certify that the doctoral dissertation by.
- [4] Meilinda, S. D., Lustiadi, Y., & Hemawan, W. (2020). Millennial Behavior: Sebuah Pendekatan Dalam Perilaku Kepemimpinan. *Wacana Publik*, 13(02), 121–127. <https://doi.org/10.37295/wp.v13i02.32>
- [5] Nadjmudin, R. U., & Frenidika, R. (n.d.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Milenial Terhadap Kinerja Karyawan. 950–955.
- [6] Nurbahar, R. (2015). KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT POS INDONESIA (PERSERO) CABANG KEBUMEN.
- [7] Peramesti, N. P. D. Y., & Kusmana, D. (2018). Kepemimpinan Ideal Pada Era Generasi Milenial. *TRANSFORMASI: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 73–84. <https://doi.org/10.33701/jt.v10i1.413>
- [8] Rahmadin, S. (2010). Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Sikap Karyawan Terhadap Pekerjaan. Malang: Universitas Islam Negeri Malik Ibrahim Repository. Upi. Edu/Operator/Upload/S_a5051_0606524_chapter3. Pdf, 3, 35–49.
- [9] Sariadi, S. (2013). motivasi, gaya kepemimpinan, kinerja pegawai. 1(4), 31–39.
- [10] Sondang P. Siagan. 2020. Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Gunung Agung
- [11] Suyanto, Umar Yeni, Mu'ah, Ika Purwanti, M. S. (2014). Tamanho E Formas De Parcelas Para Inventários Florestais De Espécies Arbóreas Na Amazônia Central. *Ciência Florestal*, 24(0103–9954), 645–653.
- [12] Wijaya, S. A. (2015). Hubungan Antara Konflik Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Suntory Garuda Beverages Pekanbaru. [http://repository.uin-suska.ac.id/6590/1/fm.pdf%5Chttp://repository.uin-suska.ac.id/6590/2/BAB I.pdf%5Chttp://repository.uin-suska.ac.id/6590/3/BAB II.pdf%5Chttp://repository.uin-suska.ac.id/6590/4/BAB III.pdf%5Chttp://repository.uin-suska.ac.id/6590/](http://repository.uin-suska.ac.id/6590/1/fm.pdf%5Chttp://repository.uin-suska.ac.id/6590/2/BAB%5Chttp://repository.uin-suska.ac.id/6590/3/BAB%5Chttp://repository.uin-suska.ac.id/6590/4/BAB%5Chttp://repository.uin-suska.ac.id/6590/)
- [13] Wulandari, S., & Widyastuti, A. (2010). Faktor - Faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja. 49–60.
- [14] Asih, Ratih Prameswari Wulan. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 25–35