

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR BKK Kebumen (PERSERODA)

¹Prayekti, ²Kris Aji Pangestu

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Email : yekti_feust@yahoo.co.id, ajikris23@gmail.com

(Diterima: Oktober 2021; Direvisi: Oktober 2021; Dipublikasikan: Januari 2022)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu teknik *purposive sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 67 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji regresi linier berganda. Analisis data tersebut dilakukan guna mengidentifikasi variabel-variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Di era globalisasi setiap perusahaan pasti berupaya untuk menunjukkan keunggulannya untuk bisa bersaing dalam ketatnya dunia bisnis, terlebih pada perusahaan perbankan. Perusahaan perbankan dituntut untuk menghasilkan *output* berupa layanan jasa keuangan yang berkualitas tinggi dan sesuai dengan kebutuhan konsumen. Perusahaan Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Kecamatan (Perseroda) Kebumen merupakan salah satu lembaga keuangan yang dikelola oleh pemerintah daerah kabupaten Kebumen. Perusahaan tersebut terdiri dari satu unit kantor pusat dan memiliki sembilan belas kantor cabang yang tersebar di seluruh kecamatan yang ada di kabupaten Kebumen dengan jumlah nasabah yang cukup banyak. Para nasabah menggunakan produk dari bank tersebut baik dalam bentuk simpanan, kredit, maupun layanan PPOB. Mengingat banyaknya jumlah nasabah yang harus dilayani setiap harinya, pihak perusahaan harus senantiasa memperhatikan sumber daya manusianya agar bisa mempertahankan produktivitas dan bisa bersaing dengan bank-bank lainnya yang ada di daerah Kebumen.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu bagian sumber daya perusahaan yang sangat penting dan erat hubungannya dengan produktivitas. Sumber daya manusia menjadi elemen penggerak utama atas segala aktivitas dan kegiatan perusahaan, sehingga harus ada perhatian khusus dari pihak perusahaan sebagai sarana dalam menunjang keberhasilan bisnisnya. Salah satu hal penting yang harus

diperhatikan oleh perusahaan terkait sumber daya manusianya adalah masalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, selisih antara ganjaran yang diterima oleh pekerja dengan apa yang dia anggap sebagai sesuatu yang harus diterima (Robbins & Judge, 2015). Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang penting dalam suatu perusahaan karena dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti rajin, produktif, patuh, dan bahkan malas. Menurut Edy Sutrisno dalam (Pragiwani et al., 2020). Oleh karena itu pihak perusahaan harus terus mengevaluasi kepuasan kerja setiap karyawannya agar tetap produktif dan mampu bersaing dengan bank-bank lain di tengah ketatnya persaingan bisnis perbankan di daerah Kebumen.

Banyak faktor dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Sedarmayanti dalam (Djonata & Wijaya, 2019), kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi dan kinerja pengikutnya, sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, meningkatkan kinerja karyawan dan berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan agar karyawan merasa nyaman saat melakukan kegiatan kerja (Agbozo et al., 2017). Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (E. A. Hasibuan & Afrizal, 2019).

Penting bagi pihak manajemen perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kesesuaian lingkungan kerjanya. Menurut Nitisemito dalam (E. A. Hasibuan & Afrizal, 2019), kondisi lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pekerja melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Hal lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya yaitu kompensasi. Melalui kebijakan kompensasi yang tepat, perusahaan dapat memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, hal ini dikemukakan oleh Mathis dan Jackson dalam (E. A. Hasibuan & Afrizal, 2019).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (E. A. Hasibuan & Afrizal, 2019) menyatakan variabel kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan keterbatasan variabel yang mereka gunakan, mereka menyarankan untuk penelitian lebih lanjut hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. (Djonata & Wijaya, 2019) dalam penelitiannya yang membahas pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kepuasan kerja juga menunjukkan keterbatasan, yaitu generalisasi dari penelitiannya hanya dapat diterapkan dalam karyawan PT. Bajatama Lestari saja, sesuai tempat penelitiannya. (Djonata & Wijaya, 2019) menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar menggunakan populasi lain. Penelitiannya juga hanya menggunakan dua variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi, oleh

sebab itu mereka menyarankan peneliti selanjutnya menambah variabel bebas lainnya. Berdasarkan keterbatasan penelitian terdahulu, dalam penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kompensasi untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dengan populasi yang baru, yaitu karyawan PT. BPR BKK Kebumen (Perseroda).

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan

Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan suatu gaya kepemimpinan yang menggunakan efektifitas inspirasi dari seorang pemimpin untuk merubah pengikutnya melalui ide dan emosinya (Permana et al., 2019). Menurut (Priarso et al., 2018) gaya kepemimpinan transformasional mengacu pada kemampuan pemimpin mengintegrasikan kreatifitas, ketekunan, energi positif, dan intuisinya, serta peka terhadap karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan berdampak bagi karyawan. Menurut O'Leary dalam penelitian (Rahayu & Prayekti, 2017), kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan seorang manajer yang ingin organisasinya melebarkan batasan dan mampu mencapai sasaran organisasi yang baru. Pemimpin yang transformasional akan bergerak lebih awal, melangkah, mengarahkan pikiran, pendapat, dan tindakan pengikutnya melalui

pengaruhnya (Parashakti et al., 2016).

Beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut (Robbins & Judge, 2013) antara lain yaitu kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, serta perhatian individual.

2. Lingkungan Kerja

Menurut (Naa, 2017) lingkungan kerja adalah adalah semua yang ada di antara pekerja dan bisa mempengaruhi pekerjaannya. Menurut (E. A. Hasibuan & Afrizal, 2019) lingkungan kerja merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan, sebab lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang sedang melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Sedarmayati dalam (E. A. Hasibuan & Afrizal, 2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar pekerja, metode kerja, serta aturan kerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja yang menyenangkan, aman, dan memberikan kepuasan akan mempengaruhi semangat kerja karyawan, sebab karyawan tidak akan merasa terganggu dalam menjalankan tugas dan aktivitas (Damayanti, 2015).

Menurut (Naa, 2017) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja antara lain adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dan

atasan, serta tersedianya fasilitas kerja.

3. Kompensasi

Kompensasi adalah apa yang diberikan oleh pihak perusahaan pad karyawannya sebagai balas jasa karena telah memberikan kinerja bagi perusahaan (Handoko, 2012). Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan yang mereka lakukan (E. A. Hasibuan & Afrizal, 2019). Kompensasi tidak hanya diartikan dalam segi finansial.

Menurut (Mangkuprawira, 2014), pekerjaan dan lingkungan pekerjaan itu sendiri merupakan bentuk kompensasi non finansial. Bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan, serta penghargaan. Sedangkan bentuk lingkungan pekerjaan dapat berupa kondisi kerja, pembagian kerja, kebijakan kerja, serta status karyawan dalam pekerjaan.

Menurut (Rivai, 2011) indikator kompensasi yang umum digunakan ada dua, yaitu kompensasi finansial langsung yang meliputi gaji, bonus, dan insentif. Selain itu juga ada kompensasi tidak langsung yang meliputi asuransi, tunjangan, fasilitas, uang pensiun, dan lain sebagainya.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang dimiliki oleh karyawan, yang menunjukkan bahwa mereka menyenangi dan mencintai pekerjaan yang dilakukannya (M. Hasibuan, 2010). Menurut (Handoko, 2012), kepuasan kerja merupakan perasaan

emosi baik senang maupun tidak senang dari diri karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Almazrouei dalam (Nuryadi et al., 2020) kepuasan kerja merupakan konsep yang digunakan dalam bidang pekerjaan sebagai alat mengidentifikasi perasaan karyawan terhadap pekerjaannya.

Ada lima indikator untuk mengukur kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan (Robbins & Judge, 2015). Lima indikator tersebut diantaranya adalah kepuasan dengan sikap atasan, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan gaji, serta kepuasan atas promosi.

5. Pengembangan Hipotesis

Menurut Yukl dalam (Permana et al., 2019), dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan lebih mudah dicapai. Sebab pimpinan akan selalu memotivasi, menginspirasi, dan memperhatikan kepentingan individu karyawannya, sehingga karyawan merasa puas atas sikap dan perhatian pimpinan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Permana et al., 2019; Djonata & Wijaya, 2019; Eliyana et al., 2019) kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan transformasional juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, serta dapat mempengaruhi kinerja (Chandrakara, 2019; Torlak & Kuzey, 2019). Berdasarkan beberapa penelitian tersebut dapat

dihasilkan hipotesis 1 sebagai berikut.

H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

Menurut (Nasution, 2013) lingkungan kerja yang menyenangkan, aman, dan memberikan rasa puas akan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Namun jika kondisi lingkungan kerja kurang baik, maka karyawan akan merasa tidak nyaman dan tidak puas dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Berdasarkan pada penelitian terdahulu, dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Agbozo et al., 2017; E. A. Hasibuan & Afrizal, 2019; Susita et al., 2020). Dari penelitian terdahulu tersebut tersebut dapat dihasilkan hipotesis 2 sebagai berikut ini.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

(Kasmir, 2016) menyatakan bahwa pemberian kompensasi memiliki banyak keuntungan bagi pihak karyawan dan juga perusahaan, salah satunya yaitu meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan menjadi loyal atau merasa terikat pada perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Gupta et al., 2020; Rini et al., 2019), kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut dikuatkan oleh hasil penelitian (E. A. Hasibuan & Afrizal, 2019; Saman, 2020) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan

kerja, bahkan dapat meningkatkan kinerja. Dari uraian tersebut dapat dihasilkan hipotesis 3 sebagai berikut ini.

H3: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

Kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kompensasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan (Agbozo et al., 2017; Chandrasekara, 2019; Rini et al., 2019). Jika seorang pimpinan perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, maka karyawan akan merasa lebih diperhatikan dan dihargai. Jika hal tersebut diimbangi dengan pengaturan lingkungan kerja yang baik serta sistem kompensasi yang adil, maka karyawan akan semakin nyaman, loyal, dan termotivasi. Dengan demikian jika gaya kepemimpinan transformasional digabungkan dengan sistem kompensasi yang adil serta pengaturan lingkungan kerja yang baik, maka memungkinkan peningkatan kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Permana et al., 2019), secara simultan variabel kompensasi dan kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Sedangkan penelitian (E. A. Hasibuan & Afrizal, 2019) menunjukkan pengaruh simultan yang positif signifikan dari variabel kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi juga dinyatakan secara simultan mempengaruhi kepuasan

kerja (Pawirosumarto et al., 2017). Selain itu, kompensasi dan promosi juga secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Rini et al., 2019). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut dapat dihasilkan hipotesis 4 sebagai berikut ini.

H4: Kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Jenis pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu 200 orang karyawan PT. BPR BKK Kebumen (Perseroda). Jumlah sampel penelitian ini dihitung menggunakan rumus Slovin sebagai berikut : $n = \frac{N}{1+N.e^2}$, dengan n = Ukuran Sampel ; N = Ukuran Populasi ; e = *Standart Error* (10%). Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus di atas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah $n = 200 / (1 + 200 (0,1)^2) = 66,6$ atau dibulatkan menjadi 67 responden. Teknik *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* digunakan untuk mengambil sampel penelitian ini. Kriteria sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan dengan masa kerja lebih dari satu tahun. Untuk uji kualitas data penelitian ini terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan teknik analisis datanya menggunakan regresi berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), serta uji

hipotesis meliputi uji parsial atau uji t, dan uji simultan atau uji F.

HASIL PENELITIAN

Uji Kualitas Data

Nilai r tabel untuk jumlah n= 67 adalah 0.2369, jadi kuesioner

dinyatakan valid jika r hitung > 0.2369. Berdasarkan besarnya nilai r hitung pada tabel di bawah ini, semua kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

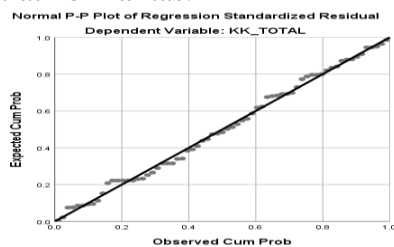
Kepemimpinan Transformasional		Lingkungan Kerja		Kompensasi		Kepuasan Kerja	
KT.1	0.545	LK.1	0.376	K.1	0.561	KK.1	0.451
KT.2	0.518	LK.2	0.425	K.2	0.530	KK.2	0.297
KT.3	0.448	LK.3	0.401	K.3	0.442	KK.3	0.517
KT.4	0.388	LK.4	0.488	K.4	0.361	KK.4	0.411
KT.5	0.488	LK.5	0.261	K.5	0.303	KK.5	0.461
KT.6	0.420	LK.6	0.395	K.6	0.403	KK.6	0.536
KT.7	0.305	LK.7	0.499	K.7	0.388	KK.7	0.392
KT.8	0.312	LK.8	0.457	K.8	0.526	KK.8	0.535
KT.9	0.298	LK.9	0.450	K.9	0.447	KK.9	0.543
KT.10	0.242	LK.10	0.576	K.10	0.576	KK.10	0.463
Cronbach's Alpha		0.810					

Sumber: Data Primer, 2021, diolah

Sedangkan hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.810. Nilai tersebut lebih besar dari 0.60, artinya kuesioner tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini uji normalitas data menggunakan uji grafik normal P-P Plot. Berdasarkan gambar di bawah ini, titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut sehingga model regresi memenuhi syarat normalitas.



Gambar 1. Hasil Uji Grafik Normal P-P Plot

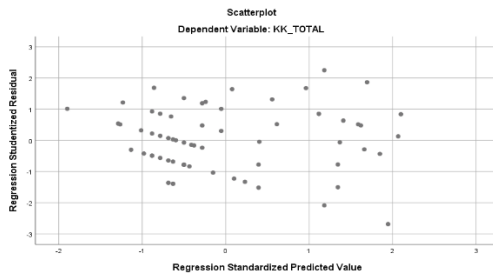
Sedangkan tabel di bawah ini menunjukkan nilai tolerance variabel Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi sebesar 0.675, 0.563, dan 0.637 lebih dari 0.1 serta nilai VIF-nya masing-masing sebesar 1.481, 1.777, 1.569 kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan Transformasional	.675	1.481
Lingkungan Kerja	.563	1.777
Kompensasi	.637	1.569

Sumber: Data Primer, 2021, diolah

Adapun pola gambar scatter plot di bawah ini menunjukkan bahwa dalam model regresi penelitian tidak ada heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)

Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel di bawah ini dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: $KK = 0,081 KT + 0.351 LK + 0,273 K$

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.574	5.823		1.644	.105		
KT	.104	.156	.081	.668	.507	.675	1.481
LK	.406	.155	.351	2.624	.011	.563	1.777
K	.268	.123	.273	2.177	.033	.637	1.569

Sumber: Data Primer, 2021, diolah

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengukur pengaruh dari suatu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen (Martono, 2017). Uji t dilakukan dengan membandingkan signifikansi masing-masing variabel bebas dengan nilai $\alpha = 5\%$. Variabel kepemimpinan transformasional (KT) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.507. Nilai tersebut > 0.05 , sehingga hipotesis pertama ditolak. Variabel lingkungan kerja (LK) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.011. Nilai tersebut < 0.05 , sehingga hipotesis ke

dua diterima. Variabel kompensasi (K) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.033. Nilai tersebut < 0.05 , sehingga hipotesis ke tiga diterima.

Menurut (Ghozali, 2011) uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang digunakan dalam model penelitian mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dan nilai F tabel dan apabila besarnya nilai signifikansi < 0.05 atau alpha 5%, maka hipotesis diterima.

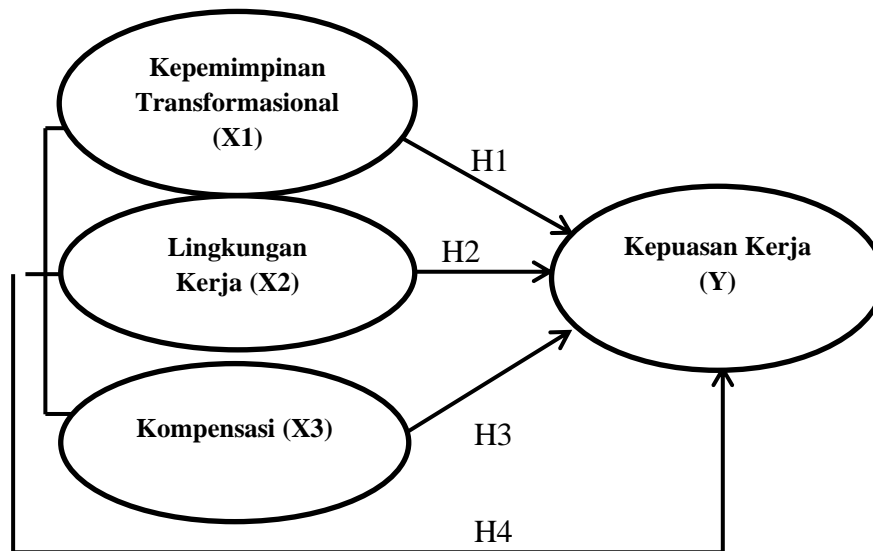
Tabel 4. Hasil Uji ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.721	3	24.907	12.169	.000 ^b
	Residual	128.950	63	2.047		
	Total	203.672	66			

Sumber: Data Primer, 2021, diolah

Dalam tabel di atas diketahui nilai F hitung 12.169 $>$ nilai F tabel (2.74), dan nilai signifikansinya sebesar 0.000 $<$ 0.05, sehingga hipotesis ke empat diterima. Berdasarkan hasil uji

hipotesis di atas, penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. Kerangka Penelitian

Pembahasan

Dalam penelitian ini kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Permana et al., 2019) yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Begitu juga dengan hasil penelitian (Djonata & Wijaya, 2019; Eliyana et al., 2019, Chandrasekara, 2019; Torlak & Kuzey, 2019), kepemimpinan transformasional dinyatakan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil uji hipotesis 2 diketahui lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (E. A. Hasibuan & Afrizal, 2019; Agbozo et al., 2017; Susita et al., 2020).

Selanjutnya, hasil uji hipotesis 3 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (E. A. Hasibuan & Afrizal, 2019; Gupta et al., 2020; Rini et al., 2019), yaitu kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Permana et al., 2019) bahwa secara simultan variabel kompensasi dan kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Selain itu penelitian (E. A. Hasibuan & Afrizal, 2019) juga menyatakan bahwa variabel kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan

berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Saran

1. Bagi pihak perusahaan, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui implementasi gaya kepemimpinan transformasional, peningkatan kualitas lingkungan kerja, dan penentuan kebijakan kompensasi, sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaan masing-masing dan mampu memberikan kinerja terbaiknya untuk meningkatkan prestasi perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti variabel budaya organisasi, stress kerja, dan lain sebagainya, serta melakukan penelitian dengan populasi yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction : Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12–18.
- Chandrasekara, W. (2019). The Effect Of Transformational Leadership Style On Employees Job Satisfaction And Job Performance: A Case Of Apparel Manufacturing Industry In Sri Lanka. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 7(7).
- Damayanti, F. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Melalui Displin Kerja. *Jurnal Investasi Fakultas Ekonomi Unwir*, 1(1).
- Djonata, L., & Wijaya, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bajatama Lestari. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(2), 260–268.
- Eliyana, A., Maarif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150.
- Gupta, S. K., P, R. N., Sipahi, E., Teston, S. de F., & Fantaw, A. (2020). Analysis of the Effect of Compensation on Twitter Based on Job Satisfaction on Sustainable Development of

- Employees Using Data Mining Method. *Talent Development & Excellence*, 12(3), 3289 – 3314.
- Hasibuan, E. A., & Afrizal. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 22–41.
- Naa, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bituni. *Jurnal Renaissance*, 2(02), 167–176.
- Nasution, W. A. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Karya Deli Stelindo Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI*, 20(2), 1–77.
- Nuryadi, A., Subiyanto, E. D., & Kurniawan, I. S. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja : Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Outcome. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 65–71.
- Parashakti, R. D., Rizki, M., & Saragih, L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus Di PT. Bank Danamon Indonesia). *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 9(2).
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6).
- Permana, A., Puspa, R., & Ariyanto, E. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT . Indah Kiat Pulp And Paper. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 12(01), 1–8.
- Pragiwani, M., Lesmana, A. S., & Alexandri, M. B. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pola Komunikasi Dan Manajemen Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Responsive*, 3(1), 25–33.
- Priarso, M. T., Diatmono, P., & Mariam, S. (2018). The Effect Of Transformational Leadership Style , Work Motivation , And Work Environment On Employee Performance That In Mediation By Job Satisfaction Variables In Pt . Gynura Consulindo. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 165–176.
- Rahayu, F., & Prayekti. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Variabel Komitmen Organisasi (Studi

- Kasus Pegawai Kantor Kecamatan Depok Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen Dewantara*, 1(1), 46–62.
- Rini, W. S., Adnyana, I. D. M., & Mustika, I. N. (2019). The Effect of Compensation and Job Promotion on Employee Job Satisfaction at Pt. Permata Jaga Karya, Denpasar. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 10(12).
- Saman, A. (2020). Effect Of Compensation On Employee Satisfaction And Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(1), 185–190.
- Susita, D., Saptono, A., Susono, J., & Rahim, A. (2020). The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Loyalty with Work Satisfaction as Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World*, 2(2), 20–31.
- Torlak, N. G., & Kuzey, C. (2019). Leadership , job satisfaction and performance links in private education institutes of Pakistan. *International Journal of Productivity and Performance Management*.