

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SUKSES ANUGERAH SEJAHTERA

Restu Sihombing, Rifqah Harahap, Dwi Fany Fransiska Dewi Butar Butar Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Indonesia

Email : restusihombing75@gmail.com, rifqah412hrp@gmail.com
dwivanny24@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional yang tidak sesuai sehingga kurangnya kenyamanan karyawan, kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan berat kerja yang ditanggung karyawan, tidak adanya kenyamanan karyawan akibat dari kondisi tempat kerja yang tidak layak di PT. Sukses Anugerah Sejahtera. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel adalah seluruh karyawan PT. Sukses Anugerah Sejahtera sebanyak 49 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Analisis data dilakukandengan metode regresi linear berganda menggunakan bantuan program *Statistical Package For the social sciences* versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah: $Y = -7,841 + 0,538X_1 + 0,659X_2 + 0,297X_3 + e$, yang menunjukkan bahwa bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ($t_{hitung} = 4,940 > t_{tabel} = 2,014$) hasil kompensasi berpengaruh secara signifikan dengan hasil ($t_{hitung} = 4,161 > t_{tabel} = 2,014$) dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan ($t_{hitung} = 4,992 > t_{tabel} = 2,014$). Hasil uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ($F_{hitung} = 113,141 > F_{tabel} = 2,81$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,875 atau 87,50% menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh, sedangkan sisanya 12,50% dipengaruhi oleh faktor lain.

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

ABSTRACT

The problem in this research is that the transformational leadership style is not appropriate, resulting in a lack of employee comfort; the compensation provided is not proportional to the workload borne by employees; and the absence of employee comfort due to inadequate working conditions at PT. Sukses Anugerah Sejahtera. This study uses a quantitative approach. The population and sample consist of all 49 employees of PT. Sukses Anugerah Sejahtera. The sampling technique employed is saturated sampling. Data analysis was conducted using multiple linear

regression with the assistance of the Statistical Package for the Social Sciences version 25.

The results of the study show that the multiple linear regression equation obtained is: $Y = -7.841 + 0.538X_1 + 0.659X_2 + 0.297X_3 + e$, indicating that leadership style, compensation, and work environment have a positive effect on employee job satisfaction. The t-test results show that leadership style has a positive and significant effect on employee job satisfaction ($t_{count} = 4.940 > t_{table} = 2.014$), compensation has a significant effect ($t_{count} = 4.161 > t_{table} = 2.014$), and work environment also has a significant effect ($t_{count} = 4.992 > t_{table} = 2.014$). The F-test results indicate that transformational leadership style, compensation, and work environment simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction ($F_{count} = 113.141 > F_{table} = 2.81$). The coefficient of determination (R^2) value of 0.875 or 87.50% shows that transformational leadership style, compensation, and work environment influence job satisfaction, while the remaining 12.50% is influenced by other factors.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Compensation, Work Environment, Employee Job Satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan akan berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang yaitu berkembangnya organisasi yang diindikasikan dengan meningkatkannya keuntungan, sejalan pula dengan meningkatnya kesejahteraan para karyawannya. Namun untuk pencapaiannya organisasi sering menghadapi kendala, yaitu salah satu faktornya adalah ketidakpuasan dari pada karyawannya. Sebahagian akibatnya dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan maupun kinerja organisasi secara keseluruhan oleh karena itu, pandangan dan juga perasaan individu terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif dari pekerjaannya, dengan kata lain individu tersebut harus memiliki dan menjaga kepuasan kerja agar produktivitas dapat terus ditingkatkan.

Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia,

penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya, tidak ada perusahaan yang tidak membutuhkan manajemen SDM atau *Human Resource* (HR). Bagian *Human Resource* itulah yang bertanggung jawab untuk mengurus berbagai kebutuhan perusahaan yang terkait dengan sumber daya manusia termasuk didalamnya ada manajemen sumber daya manusia sehingga semua kegiatan atau pekerjaan berjalan dengan lancar dan lebih efisien. Dalam menjalani kegiatan baik di organisasi atau perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing.

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan. Sikap umum terhadap

pekerjaan karyawan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima Afandi (2018:73). Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2019:74) Kepuasan kerja suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang meyangkut faktor fisik dan psikolog.

Berkenaan dengan masalah kepuasan kerja tersebut pimpinan harus dapat memahami perilaku karyawan agar kebutuhan-kebutuhannya dapat terpenuhi sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terpelihara. Dengan terpelihara kepuasan kerja karyawan, maka akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat kerja yang tinggi. Selain itu pemimpin harus bisa mengelola karyawannya dengan baik, sehingga karyawan bisa melaksanakan tugas yang di bebankan kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam melakukan aktivitasnya, pemimpin memiliki gaya kepemimpinan tersendiri dalam mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya, dengan harapan bisa mencapai tujuan organisasi melalui pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Tampak dari sikap dan segala sesuatu dilingkungan kerjanya. 3 Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan

karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di perusahaan.

2. KAJIAN TEORI

Pengertian kepuasan kerja karyawan

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan, atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan hubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan lain sebagainya Indrasari (2017:54). Kepuasan kerja adalah dipenuhi nya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja bekerja. Masing-masing karyawan akan memiliki ukuran kepuasan kerja yang berbeda-beda antara karawan yang satu dengan karyawan yang lainnya.

Pengertian kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang pegawai mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi sehingga organisasi memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Untuk meningkatkan produktivitas pegawai dapat melalui pemberian kompensasi agar pegawai bekerja dengan semangat dalam menjalankan tugasnya. Pada hakikatnya, pemberian kompensasi adalah satu dari langkah dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan memberikan kompensasi yang benar, para pegawai

akan lebih terpuaskan dan termotivasi dalam mencapai sasaran. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besarnya kompensasi yang diberikan akan mencerminkan nilai bagi mereka, keluarga, dan masyarakat

Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja perusahaan harus diperhatikan dengan seksama, karena lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang memadai dapat mengembangkan kinerja karyawan, sedangkan kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai dapat merendahkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan memadai jika karyawan mampu melangsungkan tugas yang di berikan secara maksimal dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja selalu menyangkut penciptaan suasana kerja yang baik dengan tujuannya adalah kelancaran proses kerja. Jika karyawan puas dengan lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka karyawan merasa nyaman dalam melakukan kegiatan, sehingga waktu kerja digunakan secara efektif.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni Tahun 2025.

Tempat penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sukses Anugerah Sejahtera di Jln, jawa No 2, gang buntu, kelurahan gang buntu. Medan timur.

Jenis penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian

kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:15) metode kuantitatif adalah metode yang berdasarkan pengetahuan yang valid bertujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat peneliti. Penelitian kuantitatif memuat banyak angka-angka mulai dari pengumpulan, pengolahan, serta hasil yang didominasi angka.

Populasi dan sampel

Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang digunakan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono 2017:215). Populasi yang digunakan untuk penelitian ini yaitu karyawan PT. Sukses Anugerah Sejahtera yang berjumlah 49 karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2018:81) sampel adalah jumlah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sukses Anugerah Sejahtera medan yang berjumlah 49 karyawan.

Penelitian ini menggunakan jenis teknik pengambilan sampel yaitu pengambilan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85). Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan

Sumber data

Peneliti mengadakan penelitian guna mendapatkan data dan informasi yang digunakan sebagai bahan analisis. Dalam hal ini, sumber data yang diperlukan adalah:

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian data yang diperoleh berasal dari kuesioner, wawancara, dan observasi.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah yaitu data-data yang mendukung data primer, berupa laporan-laporan, buku-buku, struktur organisasi, internet dan melalui literatur-literatur yang berkaitan dengan masalah penilaian ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sukses Anugerah Sejahtera

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,124, menandakan adanya pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji t juga mendukung hal ini, dengan nilai $t_{hitung} = 4,940 > t_{tabel} = 2,014$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional signifikan secara statistik. Data tabulasi menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju (37%) dan sangat setuju (20%) bahwa pemimpinnya menunjukkan kharisma, memberikan inspirasi, serta menunjukkan perhatian

84 terhadap bawahannya. Hanya 24% responden yang tidak setuju atau sangat tidak setuju, yang mengindikasikan bahwa persepsi terhadap gaya

kepemimpinan di perusahaan tergolong positif. Temuan ini didukung oleh Bass dan Riggio (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kepuasan kerja dengan mempengaruhi motivasi intrinsik karyawan. Pada penelitian terdahulu Ni Helga Dan Ni Wayani (2018) dengan hasil Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini adalah hasil uji t untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,022 < 0,05$. Jadi hasil penghitungan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk hasil uji t variabel kompensasi yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,014 < 0,05$. Jadi hasil perhitungan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian untuk hasil uji F yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan antara gaya kepemimpinan transformasional kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Implikasi: Perusahaan perlu mendorong manajer dan supervisor untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih transformasional secara konsisten melalui pelatihan dan coaching, agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inspiratif dan produktif.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Sukses Anugerah Sejahtera

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa kompensasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,548, menandakan adanya pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji t juga mendukung hal ini, dengan nilai thitung = 4.161 > ttabel = 2,014 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi signifikan secara statistik. Data tabulasi menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dan sangat setuju (67%) bahwa gaji, insentif, dan tunjangan yang mereka terima sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab. Responden juga menyatakan bahwa sistem kompensasi yang diberikan telah mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan mencapai target.

Pada penelitian terdahulu Rahmanda Kamila Aisha dan Juhaeti(2023) Hasil uji t untuk kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai thitung > ttabel (2,555 > 2,048) yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikan sebesar $0,016 < 0,05$, artinya kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji t untuk lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai thitung > ttabel (3,721 > 2,048) yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil Fhitung > Ftabel (15,703 > 3,32) yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$

Hal ini sejalan dengan Luthans (2021:14) yang dalam Expectancy Theory menyatakan bahwa karyawan akan merasa puas dan termotivasi apabila kompensasi yang diterima sepadan dengan usaha dan hasil kerjanya. Juga diperkuat oleh Wibowo (2023) yang menegaskan bahwa sistem penghargaan yang adil dan proporsional akan menciptakan loyalitas kerja. Implikasi: Perusahaan perlu menjaga sistem kompensasi tetap adil, transparan, dan kompetitif. Evaluasi berkala terhadap skema gaji, bonus, dan tunjangan sangat penting untuk memastikan bahwa seluruh karyawan merasa dihargai secara finansial, sehingga dapat menekan turnover dan meningkatkan retensi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Sukses Anugerah Sejahtera

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,505, menandakan adanya pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan data tabulasi, sebagian besar responden setuju dan sangat setuju (sekitar 66%) bahwa kondisi lingkungan kerja seperti pencahayaan, ventilasi, kebisingan, warna ruangan, dan hubungan kerja cukup mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja mereka. Responden juga menyatakan merasa aman dan nyaman berada di lingkungan kerja saat ini.

Pada penelitian terdahulu Ni Ketut Sariyathi dan IGNMarta Eka Putra(2016) Hasil uji t untuk kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) Nilai thitung > ttabel (3,243 > 2,048) yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, artinya kompensasi secara parsial berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji t untuk lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) Nilai thitung >ttabel (4,105>2,048) yang artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan nilai signifikan sebesar 0,000<0,05 artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif 87

dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai Fhitung>Ftabel (21,360>3,32) artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan nilai signifikan sebesar 0,000<0,05

Hasil ini didukung oleh Robbins (2020:18) yang menekankan pentingnya lingkungan kerja fisik dan sosial dalam menunjang kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Penelitian oleh Alamsyah (2022:112) juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman memiliki hubungan kuat terhadap peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Implikasi: Manajemen perusahaan harus terus mengoptimalkan kualitas lingkungan kerja—baik dari aspek fisik (cahaya, udara, suhu, kebisingan) maupun sosial (hubungan kerja, kerja tim). Monitoring dan evaluasi berkala terhadap kondisi lingkungan kerja perlu dilakukan untuk memastikan bahwa lingkungan tetap aman, sehat, dan mendukung kinerja optimal.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Sukses Anugerah Sejahtera

Hasil uji regresi simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel independen—gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan lingkungan kerja—memiliki pengaruh

positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini didasarkan pada nilai Fhitung sebesar 113,141 > Ftabel 2,81, dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, yang berarti model regresi yang digunakan secara statistik layak dan valid. Lebih lanjut, nilai Adjusted R Square sebesar 0,875 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 87,5%

variasi dalam kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya 12,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model, seperti motivasi, budaya organisasi, atau kondisi eksternal lainnya. Data tabulasi juga mendukung temuan ini, di mana mayoritas responden menyatakan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan, sistem kompensasi yang diberikan, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Rata-rata respons tertuju pada kategori “setuju” dan “sangat setuju” untuk seluruh indikator yang diteliti.

Penelitian terdahulu Prayekti & Kris Aji Pangestu (2022) Berdasarkan hasil dari uji t untuk gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) nilai thitung>ttabel (3,245>2,048) yang artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,002<0,05, artinya gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji t untuk kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) Nilai thitung>ttabel (2,821>2,048) yang artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan nilai signifikan sebesar 0,0008 < 0,05, artinya kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji t untuk lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan

kerja (Y) Nilai thitung > ttabel (4,118 > 2,048) yang artinya H₀ ditolak dan H_a diterima dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05, artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai Fhitung > ttabel (24,789 > 3,32) yang artinya H₀ ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05, artinya variabel gaya kepemimpinan 89

transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Temuan ini konsisten dengan Teori Dua Faktor Herzberg, yang menyatakan bahwa faktor motivator (seperti kepemimpinan) dan faktor hygiene (seperti kompensasi dan lingkungan kerja) perlu ditangani secara bersamaan untuk menciptakan tingkat kepuasan kerja yang optimal. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian oleh Andika et al. (2023:45) yang menyatakan bahwa gabungan dari faktor kepemimpinan, imbalan, dan lingkungan kerja fisik berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja. Implikasi: Temuan ini mengindikasikan bahwa PT. Sukses Anugerah Sejahtera perlu mengelola ketiga aspek ini secara terintegrasi. Artinya, perusahaan tidak bisa hanya fokus pada kompensasi saja, tanpa memperhatikan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Pendekatan holistik yang menggabungkan ketiganya secara sinergis dapat menciptakan iklim kerja yang lebih sehat, meningkatkan loyalitas karyawan, serta menurunkan tingkat ketidakpuasan dan turnover.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sukses Anugerah Sejahtera, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sukses Anugerah Sejahtera.

2. Kompensasi (X2), Kompensasi terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja di PT. Sukses Anugerah Sejahtera.

3. Lingkungan kerja (X3), Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Berdasarkan uji simultan (uji f) variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), kompensasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi (Adjusted R² = 87.50%) menunjukkan bahwa lebih dari separuh variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, motivasi, dan sebagainya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut saran yang dapat diberikan:

1. Peningkatan Gaya Kepemimpinan Transformasional Pimpinan perusahaan diharapkan dapat lebih aktif dalam mempraktikkan gaya kepemimpinan transformasional, terutama dalam hal pemberian motivasi dan pengakuan terhadap prestasi karyawan, serta mendorong pembelajaran dan pengembangan karier secara berkelanjutan.

2. Optimalisasi Sistem Kompensasi Perusahaan sebaiknya terus mengevaluasi sistem kompensasi agar lebih adil, transparan, dan sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab karyawan. Hal ini akan memperkuat loyalitas dan semangat kerja karyawan.

3. Perbaikan dan Pemeliharaan Lingkungan Kerja, Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan sehat perlu dipertahankan dan ditingkatkan. Penanganan kebisingan, tata warna, pencahayaan, hingga suhu udara harus menjadi perhatian serius untuk menjaga produktivitas dan kenyamanan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Ellen, dkk (2022) Pelaksanaan Sistem Kerja Work Form Home Bai Aparatur Sipil Negara. Uwais Insprasi Indonesia.
- Ghozali, I. (2018) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ita Rahmati, dkk (2020). faktor kompensasi, motivasi dan disiplin kerja serta pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Universitas KH.A. Hasbullah.
- Muhammad Nasir Ruki (2024). Faktor-Faktor Kunci Dalam Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. Deepublish Digital.
- Nur Chabibi dkk (2020). Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Universitas KH.A.Wahab Hasbullah
- Parinsih, dkk (2023). Buku Ajar Manajemen SDM. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rianti Setiawasih, dkk (2023) Human Capital Manajemen. Pradina Pustaka Syihabudhin, dkk (2024). Manajemen Kerja dan Kompensasi. Malang: Tim MNC Publishing. Sitta Kusuma, dkk (2023). Kepemimpinan Dalam Era Perubahan Strategi Untuk Mengelola Perubahan Organisasi. Penerbit Takaza Innovatix Labs
- Surajiyo, dkk (2020). Penelitian Sumber Daya Manusia, Penertian, Teori Dan Aplikasi. Yogyakarta: Deepublish Publisher
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.