

Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Yoshua Eko Adi Kustianto

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: yosuaekoadi@gmail.com

Diterima: April 2020; Dipublikasikan: Juli 2020

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan (1) pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, (2) pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja, (3) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, (4) pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, (5) variabel yang paling dominan memengaruhi kepuasan kerja. Populasinya dalam Penelitian ini menggunakan semua pegawai tetap di CV Lintas Kreasi Yogyakarta yang berjumlah 50 orang sebagai populasinya. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *non probability sampling* dengan metode *sampling* jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda yang didukung dengan uji F (F-test) dan uji T (T-test) dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolenearitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (2) Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (4) Variabel Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Kata Kunci: kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, kepuasan kerja

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe (1) the effect of compensation on job satisfaction, (2) the influence of transformational leadership style on job satisfaction, (3) the influence of the work environment on job satisfaction, (4) the effect of compensation, transformational leadership style, and work environment on job satisfaction, (5) the most dominant variable influences job satisfaction. The population in this study uses all permanent employees in CV Lintas Kreasi Yogyakarta, totaling 50 people as the population. The sampling technique is done by non-probability sampling with saturated sampling method. The data collection method uses a questionnaire, while the data analysis technique uses multiple linear regression analysis supported by the F test (F-test) and T test (T-test) and the classic assumption test consisting of multicollinearity test, normality test, heterokedasticity test, and multiple linear regression analysis. The results showed that (1) Compensation had a significant positive effect on Job Satisfaction, (2) Transformational Leadership Style had a significant positive effect on Job Satisfaction, (3) Work Environment had a significant positive effect on Job Satisfaction, (4) Compensation Variables, Transformational Leadership Style, Work Environment has a significant and simultaneous positive effect on Job Satisfaction

Keywords: compensation, transformational leadership style, work environment, job satisfaction

PENDAHULUAN

Dalam era modern seperti saat ini perkembangan dalam dunia bisnis semakin ketat dan semakin berkembang hal ini ditandai dengan adanya persaingan pengembangan produk yang semakin ketat, hal ini disertai dengan banyaknya target-target yang begitu tinggi yang diberikan atasan kepada staff dan karyawan dalam perusahaan, perkembangan industrialisasi dan inovasi teknologi yang tinggi dan pesat semakin membuat perusahaan menjadi lebih kompetitif dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dan sulit terutama dalam era globalisasi seperti saat ini (Lumentut & Dotulong, 2015). (Lumentut, 2015) Era globalisasi seperti saat ini menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan mangsa pasar yang menjadi bidikannya, selain itu perusahaan juga dituntut untuk menggunakan teknologi yang modern mengikuti pasar yang ada, selain itu perusahaan juga harus

memperhatikan pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia dalam perusahaan yang lebih baik agar terjalinnya hubungan yang baik dan sinergi antara perusahaan dan karyawan yang ada di perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan sebuah faktor utama yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lain seperti modal (Hariandja, 2007). Karyawan mempunyai berbagai macam harapan dari organisasi/ perusahaan, dan begitu juga sebaliknya (Kadarisman, 2011). Pada era globalisasi seperti saat ini pimpinan dalam sebuah perusahaan tidak hanya memperhatikan cara untuk memajukan perusahaan tetapi juga harus memperhatikan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan dalam sebuah perusahaan agar karyawan mau bekerja lebih baik dan mengeluarkan kemampuan terbaik yang ia miliki dan mencapai kinerja yang maksimal agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan (Putra & Sariyathi, 2015). Oleh karena itu peneliti ingin melakukan analisis mengenai pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada CV Lintas Kreasi Yogyakarta untuk mengetahui apakah ketiga variabel tersebut berpengaruh pada kepuasan kerja karyawannya.

Faktor yang bisa menyebabkan kesenjangan dalam perusahaan ialah kurangnya pemahaman dari perusahaan dalam mengelola pemberian kompensasi. Kompensasi bisa menjadi sesuatu hal yang dapat menghambat kemajuan perusahaan apabila tidak dikontrol dengan baik. Kompensasi merupakan salah satu penunjang kinerja karyawan dalam bekerja. Pemberian kompensasi yang baik dan adil akan membantu individu dalam mengerjakan pekerjaannya dan dapat meningkatkan stimulus dalam bekerja. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka Handoko, 2008 dalam (Tambengi & Kojo, 2016). Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain- lain Hariandja, (2007:244) dalam (Azies et al., 2014).

Dalam sebuah perusahaan, pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk memperkejakan, mempertahankan dan memberi imbalan terhadap kinerja di organisasi Atmajawati, (2007:5) dalam (Taufiqqurrokhman, 2015). Pemberian kompensasi yang benar, adil dan kuat akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan, apabila pemberian kompensasi dirasa tidak adil maka akan menimbulkan kekecewaan pada karyawan, agar tidak menimbulkan kekecewaan maka kompensasi harus direncanakan agar karyawan terpuaskan, termotivasi dan merasa dihargai dalam bekerja, dan untuk mencapai tujuan - tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja dalam perusahaan muljani, 2002 dalam (Astarina, 2018).

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Humaeroh et al., 2015) Berdasarkan hasil penelitian ditemukan, bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh (Muguongo et al., 2015) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kompensasi. Hasil perusahaan yang meningkat tidak lepas dari kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Selain itu agar karyawan tetap bertahan dalam perusahaan diperlukan adanya kepemimpinan yang transformasional sehingga akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan di perusahaan (Daniati & Mujiati, 2018). Menurut Munawaroh dalam (Italiani, 2018) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang mampu membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Pengikut seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk dapat melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan terhadap mereka (Anggraeni & Santosa, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh (Munir et al., 2012), terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada staff pengajar sekolah di daerah Klang Valley, Malaysia. Penelitian (Ardianti et al., 2018) juga meneliti hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja. Penelitian (Nursaid et al., 2020) juga meneliti hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja.

Selain itu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ialah lingkungan kerja. lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan juga tidak kalah penting untuk diperhatikan, Menurut Nitisemito, dalam (Nurhasanah, 2010) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran produksi dengan lingkungan yang sesuai, sehingga mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatan, tapi juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Setiawan & Kartika Dewi, 2014). Lingkungan Kerja bisa meliputi 2 faktor yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Pengertian lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Nitesemito dalam (Nurhasanah, 2010) adalah Lingkungan kerja fisik itu terdiri dari atas gedung kantor, perkakas dan tata ruang kantor serta kondisi-kondisi fisik dalam mana pegawai melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan Lingkungan kerja non fisik bisa berupa (suasana kerja) diantaranya adalah hubungan kerja antar pegawai dan tata kerja (Nurhasanah, 2010). penelitian dari (Raziq & Maulabakhsh, 2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan lembaga pendidikan, karyawan bank, dan karyawan telekomunikasi industri dikota Quetta, Pakistan.

TINJAUAN PUSTAKA PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi

Menurut Hariandja, (2007:244) dalam (Azies et al., 2014) menjelaskan Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain- lain.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Munawaroh dalam (Italiani, 2018) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang mampu membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito, dalam (Nurhasanah, 2010) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner & Kinicky dalam (Widyani & Sugianingrat, 2015) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sebuah respons emosional seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaan, menurutnya seorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya.

Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang di lakukan oleh (Humaeroh et al., 2015) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk.)”, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi finansial dan Kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. H1: Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan CV. Lintas Kreasi Yogyakarta

Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh (Munir et al., 2012), yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada staff pengajar sekolah di daerah Klang Valley, Malaysia ” dengan hasil penelitian kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada staff pengajar sekolah di daerah Klang Valley, Malaysia. Penelitian diatas dapat diturunkan menjadi hipotesis sebagai berikut:

H2: Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja Pada CV. Lintas Kreasi Yogyakarta

Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan (Raziq & Maulabakhsh, 2015) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan lembaga pendidikan, karyawan sektor perbankan dan telekomunikasi industri yang beroperasi di kota Quetta, Pakistan. menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan lembaga pendidikan, karyawan sektor perbankan dan telekomunikasi industri yang beroperasi di kota Quetta, Pakistan.

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan antara terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian dari (Daniati & Mujiati, 2018) memperlihatkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional , kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

H4: Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan antara terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan 5 skala likert. Untuk variabel kompensasi menggunakan indikator dari Simamora (2004: 445) dalam penelitian (Abdussamad, 2014) sedangkan untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional menggunakan indikator Robbins (2010:263) dalam penelitian (Awaludin, 2016) sedangkan untuk variabel lingkungan kerja menggunakan indikator Simamora (2004:46) dalam penelitian (Wuwungan et al., 2017) dan untuk variabel kepuasan kerja menggunakan indikator dari spector Yuwono (2005:69) dalam penelitian (Prastyo et al., 2016). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan CV Lintas Kreasi Yogyakarta yang berjumlah 50 responden, dengan teknik pengambilan sampel non probability sampling, dengan metode *sampling* jenuh yang berarti bahwa jika responden kurang dari 100 maka semua responden yang telah mengisi kuisisioner digunakan semua (Arikunto, 2019). Sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh.

Devinisi Operasional Kompensasi

Menurut Hariandja, (2007:244) dalam (Azies et al., 2014) menjelaskan Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain- lain.

Variabel Kompensasi (KOM) Menurut Simamora (2004:445) dalam (Abdussamad, 2014) memiliki indikator sebagai berikut: Upah dan Gaji , Insentif , Tunjangan , Fasilitas

Devinisi Operasional Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Munawaroh dalam (Italiani, 2018) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang mampu membangkitkan atau

memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya.

Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (GKT) Menurut Robbins (2010:263) dalam (Awaludin, 2016) memiliki indikator sebagai berikut: Kharisma, Inspirasi, Rangsangan Intelektual, Pertimbangan yang di individualkan

Devinisi Operasional Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito, dalam (Nurhasanah, 2010) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Variabel Lingkungan Kerja (LK) Menurut Sedarmayanti (2004:46) dalam (Wuwungan et al., 2017) memiliki indikator sebagai berikut: Penerangan di tempat kerja, Temperatur di tempat kerja, Sirkulasi Udara di tempat kerja, Kebisingan di tempat kerja, Bau yang tidak sedap ditempat kerja, Musik ditempat kerja, Keamanan ditempat kerja

Devinisi Operasional Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner & Kinicky dalam (Widyani & Sugianingrat, 2015) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sebuah respons emosional seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaan, menurutnya seorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya.

Variabel Kepuasan Kerja (KK) Menurut Yuwono (2005: 69) dalam (Prastyo et al., 2016) memiliki indikator sebagai berikut: Promosi, Supervisi, Benefit, Coworkers, Nature of work

HASIL DAN PEMBAHASAN
Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Kompensasi (KOM)	Gaya Kepemimpinan Transformasional (GKT)	Lingkungan Kerja (LK)	Kepuasan Kerja (KK)				
KOM1	0,645	GKT1	0,690	LK1	0,681	KK1	0,692
KOM2	0,528	GKT2	0,808	LK2	0,649	KK2	0,737
KOM3	0,559	GKT3	0,655	LK3	0,472	KK3	0,597
KOM4	0,657	GKT4	0,655	LK4	0,713	KK4	0,709
KOM5	0,573	GKT5	0,634	LK5	0,495	KK5	0,617
KOM6	0,557	GKT6	0,571	LK6	0,506	KK6	0,670
KOM7	0,654	GKT7	0,553	LK7	0,646	KK7	0,666
		GKT8	0,550				
<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>							
	0,691		0,778		0,700		0,796

Hasil uji validitas (Tabel 1) menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* > dari *r-table* (0,2353) atau valid. Pengujian menghasilkan r hitung kompensasi (0,528 s.d. 0,657), gaya kepemimpinan transformasional (0,550 s.d. 0,808), lingkungan kerja (0,472 s.d. 0,713), dan kepuasan kerja (0,597 s.d. 0,737) > 0,2353. *Cronbach's Alpha Stand.* kompensasi (0,691), gaya kepemimpinan transformasional (0,778), lingkungan kerja (0,700), dan kepuasan kerja (0,796) > 0,60 atau instrumen reliabel.

Sebagian besar responden pada CV Lintas Kreasi Yogyakarta adalah laki - laki (88%) (tabel 2). Mayoritas para responden berusia 35-49 tahun (42%) dan berdasarkan pendidikan terakhir paling banyak adalah SMA (44%).

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Frekuensi	Presentase
Usia		
17-24 tahun	6	12%
24-34 tahun	15	30%
35-49 tahun	21	42%
50-64 tahun	8	16%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	44	88%
Perempuan	6	12%
Pendidikan Terakhir		
SMP	20	40%
SMA	22	44%
SARJANA	8	16%

Tabel 3 Asumsi Klaik

Mdl.	Variabel		Normalitas	Heteroskedastisitas	Multikolonieritas	
	Bebas	Terikat	Sig.	Sig.	Tol.	VIF
1	Kom	Kk	0,869	0,894	0,955	1,048
	Gkt			0,829	0,941	1,063
	Lk			0,859	0,937	1,067

Tabel 3 menunjukkan model regresi tidak mengalami multikolonieritas (*tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10), tidak mengalami heteroskedastisitas dan data terdistribusi normal (*Kolmogorov-Smirnov test* memiliki *asympt sig*>0,05).

Tabel 5 Pengujian Hipotesis

Hip.	Variabel		Stand. Coeff.		Sig.	Koef. Detr. Adj. R Sq
	Bebas	Terikat	Beta	T		
H1	Kom	Kk	0,264	1,860	0,069	0,293
H2	Gkt		0,284	2,214	0,032	
H3	Lk		0,333	2,205	0,032	

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa H1 diterima karena nilai *sig.* 0,069/2 < 0,05. H2 diterima dengan nilai *sig.* 0,032/2 < 0,05. H3 diterima dengan nilai *sig.* 0,032/2 < 0,05. kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki *adjusted R square* sebesar 29,3%, sisanya 70,7% dipengaruhi faktor lain, serta pada tabel ini dijelaskan pengaruh variabel paling dominan yaitu gaya kepemimpinan transformasional
Uji F.

Tabel 4 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	465,856	3	155,285	6,358	,001 ^a
	Residual	1123,524	46	24,424		
	Total	1589,380	49			

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $6,358 > 2,80$, maka dapat dikatan uji F variabel kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Daniati, Mujiati 2018 bahwa Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara smilutan dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, menunjukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan CV Lintas Kreasi Yogyakarta penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sabeli Humaeroh, Heru dan Arik (2015) bahwa secara parsial variabel kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT. Krakatau Steel (persero) Tbk, (Humaeroh et al., 2015). Hasil penelitian kedua menunjukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan CV Lintas Kreasi Yogyakarta, penelitian ini didukung yang dilakukan oleh Munir (2012) menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan positif antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan pada staff pengajar sekolah di daerah Klang Valley Malaysia (Munir et al., 2012). Hasil penelitian yang ketiga, menunjukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan CV Lintas Kreasi Yogyakarta, penelitian ini didukung oleh Raheela Maulabaksh (2015) pada karyawan lembaga pendidikan, karyawan sektor perbankan dan telekomunikasi industri yang beroperasi di kota Quetta, Pakistan pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Hasil penelitian keempat menunjukan bahwa Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. penelitian ini juga menunjukan bahwa Variabel independen yang paling besar pengaruhnya pada penelitian yang dilakukan di CV Lintas Kreasi Yogyakarta adalah variabel gaya kepemimpinan transformasional yaitu sebesar 0,283

KESIMPULAN, SARAN DAN IMPLIKASI

Kompensasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan CV Lintas Kreasi Yogyakarta. Hal ini didasarkan pada hasil regresi, t tabel kompensasi sebesar $1,860 > 1,672$ dan signifikansi $0,069/2$ lebih kecil dari $0,05$. Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV Lintas Kreasi Yogyakarta. Hal ini didasarkan pada hasil regresi, t tabel keterampilan kerja $2,214 > 1,672$ dan signifikansi sebesar $0,032/2$ lebih kecil dari $0,05$. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan CV Lintas Kreasi Yogyakarta. Hal ini didasarkan pada hasil regresi, t tabel lingkungan kerja sebesar $2,205 > 1,672$ dan sebesar $0,032/2$ lebih kecil atau dibawah $0,05$, Hal ini berarti jika kondisi lingkungan kerja nyaman, kondusif, dan menyenangkan akan mempengaruhi suasana kerja karyawan dan tentunya berpengaruh dan meningkatkan kepuasan kerja Karyawan. Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini didasarkan bahwa nilai f hitung $6.358 > 2,80$ f tabel dan nilai sig $0,001 < 0,05$, Artinya jika ada peningkatan kualitas dari ketiga variabel (kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja) akan berpengaruh pada Variabel Kepuasan Kerja Karyawan CV Lintas Kreasi Yogyakarta.

Berdasarkan nilai dari beberapa item indikator pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transformasional memiliki jumlah jawaban netral tertinggi. Hal tersebut mencerminkan bahwa responden belum sepenuhnya nyaman terhadap kondisi pimpinan yang ada diperusahaan. Oleh karena itu, CV Lintas Kreasi Yogyakarta disarankan untuk lebih memperhatikan dan memperbaiki Sistem kepemimpinan yang ada diperusahaan, terutama pada indikator pertimbangan yang di individualkan, kemudian pada

indikator Kharisma pimpinan harus bisa menanamkan rasa bangga bekerja di perusahaan dan pada indikator Inspirasi bisa dilakukan dengan memberikan solusi dan pemecahan masalah bagi karyawan dan pimpinan diharapkan memberikan motivasi pada karyawannya.

Saran bagi peneliti selanjutnya yaitu , sebaiknya bisa mengganti variabel yang sudah dipakai, agar hasil dari penelitian bisa lebih baik tetapi harus melihat apakah hasilnya juga akan memiliki pengaruh signifikan positif bagi kepuasan kerja karyawan CV Lintas Kreasi Yogyakarta selain itu peneliti bisa menambahkan variable lainnya selain variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini untuk lebih mengetahui mengenai hubungan variabel independen terhadap variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pt Asuransi Jiwasraya Gorontalo. *Jurnal Manajemen*, XVIII(03), 456–466.
- Anggraeni, Y., & Santosa, E. C. (2019). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN*. 6, 1–8.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi) EFFECT. *Jurnal Sains Manajemen & Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31.
- Astarina, I. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Pematang Reba. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(4), 1–9. <https://doi.org/10.34006/jmb.v7i4.2>
- Awaludin, A. (2016). HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. YUNI INTERNATIONAL. *Journal Ekobis Universitas Pakuan Bogor*, 1, 1–10.
- Azies, B., Made, N., Gunawati, D., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Yapis, U. (2014). *F utur E. 11*, 23–40.
- Daniati, N. L. H., & Mujiati, N. W. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA LPD KEROBOKAN. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(7), 3856–3885.
- Hariandja, M. T. E. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*.
- Humaeroh, Susilo, H., & Prasetya, A. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Dampaknya terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 27(2), 1–8.
- Italiani, F. A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. SEMEN GRESIK (Persero) Tbk. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 11. <https://doi.org/10.26740/bisma.v6n1.p11-18>
- Kadarisman, M. (2011). Pengertian dan Filosofi Manajemen Kompensasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1–53.
- Lumentut, M. D. ., & Dotulong, L. O. . (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA, ISSN: 2303-1174*, 3(1), 74–85.
- Muguongo, M. M., Muguna, A. T., & Muriithi, D. K. (2015). *Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County , Kenya*. 3(6), 47–59. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20150306.11>
- Munir, R. I. S., Rahman, R. A., Malik, A. M. A., & Ma’amor, H. (2012). Relationship between Transformational Leadership and Employees’ Job Satisfaction among the Academic Staff. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 65(ICIBSoS), 885–890. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.11.215>
- Nurhasanah, A. (2010). *Kerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Samarinda*. 6(1), 1349–1356.

- Nursaid, N., Qomariah, N., Sanosra, A., Satoto, E. B., & Utomo, A. W. (2020). Improvement of Job Satisfaction Based on Work Motivation, Work Environment, Competence and Compensation for Hospital Employees. *Indonesian Journal Of Law and Economic Review*, 1(1).
- Prastyo, E., Hasiholan, L., Management, M. W.-J. of, & 2016, U. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara. *Jurnal.Unpand.Ac.Id*, 02(02).
- Putra, I., & Sariyathi, N. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Langgeng Laundry Di Kuta, Badung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(5), 1345–1364.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23(October 2014), 717–725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5), 1471–1490.
- Tambengi, Kevin F.S., Kojo, Christoffel, Rumokoy, F. S. (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. *Emba*, 4(4), 1088–1097.
- Taufiqurrohman, I. (2015). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA SWALAYAN BENTAR MOJOKERTO. *Journal Ekobis Universitas Muhammadiyah Malang*, 2(1), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Widayani, A., & Sugianingrat, I. (2015). Effect of multiple role conflict on job satisfaction with the mediation role of stress. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(5), 868–870.
- Wuwungan, R., Taroreh, R., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 298–307.
- Abdussamad, Z. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pt Asuransi Jiwasraya Gorontalo. *Jurnal Manajemen*, XVIII(03), 456–466.
- Anggraeni, Y., & Santosa, E. C. (2019). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN*. 6, 1–8.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi) EFFECT. *Jurnal Sains Manajemen & Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31.
- Astarina, I. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Pematang Reba. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(4), 1–9. <https://doi.org/10.34006/jmb.v7i4.2>
- Awaludin, A. (2016). HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. YUNI INTERNATIONAL. *Journal Ekobis Universitas Pakuan Bogor*, 1, 1–10.
- Azies, B., Made, N., Gunawati, D., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Yapis, U. (2014). *F utur E. 11*, 23–40.
- Daniati, N. L. H., & Mujiati, N. W. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA LPD KEROBOKAN. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(7), 3856–3885.
- Hariandja, M. T. E. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*.
- Humaeroh, Susilo, H., & Prasetya, A. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Dampaknya terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 27(2), 1–8.

- Italiani, F. A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. SEMEN GRESIK (Persero) Tbk. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 11. <https://doi.org/10.26740/bisma.v6n1.p11-18>
- Kadarisman, M. (2011). Pengertian dan Filosofi Manajemen Kompensasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1–53.
- Lumentut, M. D. ., & Dotulong, L. O. . (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA, ISSN: 2303-1174*, 3(1), 74–85.
- Mugungo, M. M., Muguna, A. T., & Muriithi, D. K. (2015). *Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County , Kenya*. 3(6), 47–59. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20150306.11>
- Munir, R. I. S., Rahman, R. A., Malik, A. M. A., & Ma'amor, H. (2012). Relationship between Transformational Leadership and Employees' Job Satisfaction among the Academic Staff. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 65(ICIBSoS), 885–890. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.11.215>
- Nurhasanah, A. (2010). *Kerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Samarinda*. 6(1), 1349–1356.
- Nursaid, N., Qomariah, N., Sanosra, A., Satoto, E. B., & Utomo, A. W. (2020). Improvement of Job Satisfaction Based on Work Motivation, Work Environment, Competence and Compensation for Hospital Employees. *Indonesian Journal Of Law and Economic Review*, 1(1).
- Prastyo, E., Hasiholan, L., Management, M. W.-J. of, & 2016, U. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara. *Jurnal.Unpand.Ac.Id*, 02(02).
- Putra, I., & Sariyathi, N. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Langgeng Laundry Di Kuta, Badung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(5), 1345–1364.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23(October 2014), 717–725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5), 1471–1490.
- Tambengi, Kevin F.S., Kojo, Christoffel, Rumokoy, F. S. (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. *Emba*, 4(4), 1088–1097.
- Taufiqurrokhman, I. (2015). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA SWALAYAN BENTAR MOJOKERTO. *Journal Ekobis Universitas Muhammadiyah Malang*, 2(1), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Widyani, A., & Sugianingrat, I. (2015). Effect of multiple role conflict on job satisfaction with the mediation role of stress. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(5), 868–870.
- Wuwungan, R., Taroreh, R., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 298–307.