

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Combustions Technologies Asia Nusantara

(The Influence Of Transformasional Leadership Style, Compensation And Working Environment To The Employee's Working Satisfaction Of CV. Combustions Technologies Asia Nusantara)

Prayudi Raharjo, Wiji Utami, Lilik Farida
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail : Pra3158@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial serta pengaruhnya secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Combustions Technologies Asia Nusantara. Pendekatan riset yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*, yaitu pengujian yang didasarkan pada kajian teoritis dan empiris. Sampel dalam penelitian ini adalah 38 responden dari populasi seluruh karyawan CV. Combustions Technologies Asia Nusantara yang berjumlah 39 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*, dengan kriteria karyawan memilih atasan. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan variabel gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Combustions Technologies Asia Nusantara.

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

Abstract

The purpose of this study aims to identify and analyze the effect of transformational leadership, compensation and work environment partially and simultaneously on job satisfaction of employees at CV. Combustions Technologies Asia Nusantara. Research approach used in this study is explanatory research, the testing of which is based on theoretical and empirical studies. The sample in this research is 38 respondents from the population of all employees CV. Combustions Technologies Asian archipelago numbering 39 people. Sampling was done by using purposive sampling method, the criteria for selecting employees supervisor. The method used is multiple linear regression analysis. The test results of the coefficient of multiple linear regression analysis, showed variable transformational leadership, compensation and working environment have a significant effect partially and simultaneously to employee satisfaction at CV. Combustions Technologies Asia Nusantara.

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

Pendahuluan

Setiap perusahaan akan berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang yaitu berkembangnya organisasi yang diindikasikan dengan meningkatnya keuntungan, sejalan pula dengan meningkatnya kesejahteraan para karyawannya. Namun untuk pencapaiannya organisasi sering menghadapi kendala, yaitu salah satu faktornya adalah ketidakpuasan dari para karyawannya maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

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

Artikel Ilmiah Mahasiswa 2015

mendorong mereka untuk bekerja dengan semangat kerja yang tinggi. Selain itu pemimpin juga harus mampu mengelola karyawannya dengan baik, sehingga karyawan bisa melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya 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.

Gaya kepemimpinan merupakan tulang punggung organisasi, karena tanpa adanya gaya kepemimpinan yang baik akan sulit beradaptasi dengan perubahan yang sedang dan terus terjadi di dalam maupun di luar

organisasi. Maka dari itu, memilih gaya kepemimpinan yang tepat untuk mengarahkan dan mengatur karyawannya adalah hal yang sulit karena gaya kepemimpinan memiliki banyak gaya. Oleh karena itu pemimpin harus lebih pintar memilih gaya kepemimpinan yang tepat yang harus diterapkan di dalam perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang digunakan CV. Combustion Technologies Asia Nusantara yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah suatu proses kepemimpinan dimana pemimpin dan pengikutnya saling merangsang diri satu sama lain untuk penciptaan level yang tinggi dari motivasi yang dikaitkan dengan tugas pokok mereka (Robbins dan Judge, 2008:89).

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu diantara sekian model kepemimpinan, sebagai sebuah proses saling meningkatkan diantara para pemimpin dan pengikut ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan prosedur pengaruh sadar dalam individu atau kelompok untuk membuat perubahan terus menerus dan perkembangan kinerja organisasi secara keseluruhan (Avolio et al., 2004).

Menurut Robbins dan Judge (2008:90) pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Mereka menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya, mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara yang baru, serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama.

Menurut Robbins dan Judge (2008:91), dan Yukl (2010:305), kepemimpinan transformasional terdiri dari empat aspek yang meliputi: karismatik (*idealized influence*), Inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian secara individual (*individualized consideration*). Keempat aspek kepemimpinan transformasional tersebut mendorong karyawan untuk bekerja keras, meningkatkan produktivitas, memiliki moral kerja serta kepuasan kerja yang lebih tinggi, meningkatkan efektifitas organisasi, meminimalkan perputaran karyawan, menurunkan tingkat ketidakhadiran, dan memiliki kemampuan menyesuaikan diri secara organisasional yang lebih tinggi (Robbins dan Judge, 2008:92).

Kompensasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kompensasi adalah segala bentuk sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Nawawi (2008:315) kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi biasanya diberikan dalam bentuk gaji, upah, tunjangan, bonus, insentif dan lain-lain.

Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu mendahulukan penghitungan kinerja dengan membuat system penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan dan lain sebagainya

Besarnya kompensasi atau balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang diterima oleh karyawan tersebut. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Apabila balas jasa yang diterima karyawan semakin besar statusnya semakin baik dan kepuasan kerja semakin baik.

Faktor lain di dalam perusahaan yang sangat penting adalah lingkungan kerja karena apabila kondisi lingkungan kerja baik, maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberi pengaruh positif terhadap kinerja secara keseluruhan. Menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja menyangkut segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas antara lain adalah pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang menyenangkan dan yang dapat memberikan rasa aman adalah lingkungan kerja yang didambakan oleh semua karyawan. Hal ini membuat karyawan dalam bekerja lebih tercurahkan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun meskipun faktor ini penting dan besar pengaruhnya, tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan faktor ini. Seperti kebersihan, keamanan, perlengkapan kerja, hubungan sesama karyawan dan lainnya.

Terwujudnya kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan karena hal ini akan mendorong kinerja dan loyalitas yang tinggi untuk perusahaan. Menurut Robbins (1996:179) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana pada karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Tampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik 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.

CV. Combustion Technologies Asia Nusantara merupakan salah satu perusahaan yang ada di Kota Jember bergerak dibidang manufaktur, produksi mesin-mesin, peralatan pertanian, perlengkapan pengairan, ketel uap, dapur api dan road construction equipment. Dalam bidang konversi energi atau energi alternatif yang telah diaplikasikan pada pabrik gula yang dikelola seperti PTPN XI dan beberapa *Asphalt Mixing Plant (AMP)* di seluruh Indonesia. Untuk terus meningkatkan kemajuan perusahaan, CV. Combustion Technologies Asia Nusantara dituntut untuk selalu meningkatkan produktivitas karyawannya guna untuk memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaannya. Produktivitas dapat diraih jika perusahaan dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya. Dengan itu, kepuasan kerja karyawan sangat perlu diperhatikan supaya karyawan semakin bekerja dengan baik dan optimal untuk selalu memberikan hasil semaksimal mungkin. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian sebagai tugas akhir dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Combustions Technologies Asia Nusantara”.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang berusaha untuk menjelaskan serta menyoroti hubungan antara variabel-variabel yang diajukan dalam penelitian serta menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, disamping itu untuk menguji hipotesis yang diujikan.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari wawancara dan penyebaran kuisioner yang terkait dengan variabel-variabel yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi diperoleh secara tidak langsung melalui buku bacaan yang terkait dengan variabel yang diteliti, data yang diperoleh dari internet dan jurnal-jurnal yang ada.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan karyawan kontrak yang bekerja di CV. Combustions Technologies Asia Nusantara yang berjumlah 39 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan kriteria karyawan memilih atasan, sehingga yang memenuhi kriteria tersebut berjumlah 38 karyawan, karena pemimpin yang dinilai oleh responden sehingga populasi $39 - 1 = 38$ karyawan.

Metode Analisis

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier

berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Dalam analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (variabel terikat) apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Karakteristik reponden merupakan salah satu faktor yang menentukan tingkat keberhasilan CV. Combustions Technologies Asia Nusantara. Hal ini didasarkan atas pertimbangan bahwa tinggi rendahnya keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja setiap karyawan. Artinya bahwa keberadaan karyawan merupakan syarat mutlak bagi keberhasilan perusahaan. Adapun karakteristik reponden yang dianalisis dalam penelitian ini mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja karyawawan.

Tabel 1. Karakteristik Responden

	Kriteria	Frekuensi
Jenis Kelamin	Laki-laki	31
	Perempuan	7
Usia	20 – 30 tahun	11
	31 – 40 tahun	18
	Diatas 40	9
Pendidikan	SMA	14
	Diploma	6
	Strata 1	18
	< 1 tahun	9
Masa Kerja	1 – 5 tahun	19
	6 – 10 tahun	4
	diatas 10 tahun	6

Sumber : Data primer, 2015

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa yang menjadi responden pada CV. Combustions Technologies Asia Nusantara berjenis kelamin laki-laki berjumlah 31 orang dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 7 orang. Pegawai CV. Combustions Technologies Asia Nusantara yang berusia 20-30 tahun berjumlah 11 orang, 31-40 tahun berjumlah 18 orang dan diatas 40 sejumlah 9 orang. Tingkat pendidikan sebagian besar karyawan CV. Combustions Technologies Asia Nusantara yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah SMA yang berjumlah 14 diploma berjumlah 6 dan strata 1 berjumlah 18 orang. Sebagian besar CV. Combustions Technologies Asia Nusantara yang bermasa kerja < 1 tahun berjumlah

9 orang, bermasa kerja 1-5 tahun berjumlah 19 orang, 6-10 berjumlah 4 orang dan masa kerja diatas 10 tahun berjumlah 6 orang.

Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *product moment pearson's* dengan angka kritis taraf signifikan 5%. Dari pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa masing-masing indikator memiliki nilai *product moment pearson's* lebih besar dari nilai signifikan 0,220 atau r tabel, sehingga indikator dalam penelitian ini dinyatakan relevan atau valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R _{hitung}	Keterangan
(X1)	1	0,755	Valid
	2	0,827	Valid
	3	0,794	Valid
	4	0,762	Valid
(X2)	1	0,581	Valid
	2	0,452	Valid
	3	0,662	Valid
	4	0,523	Valid
	5	0,699	Valid
	6	0,311	Valid
(X3)	1	0,854	Valid
	2	0,885	Valid
	3	0,866	Valid
(Y)	1	0,755	Valid
	2	0,768	Valid
	3	0,742	Valid
	4	0,697	Valid
	5	0,723	Valid

Sumber: data diolah 2015

b. Uji Realibilitas

Dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Dari pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data dengan signifikansi nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,20.

Tabel 3. Hasil Reabilitas

Variabel	Nilai α	Keterangan
GayaKepemimpinan Transformasional (X1)	0,81	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,64	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,81	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	0,79	Reliabel

Sumber: data diolah 2015

c. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar

5%. dari pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai probabilitas untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Analisis Data (Regresi Linear Berganda)

Analisis regresi berganda berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel *dependen* pada satu atau lebih variabel *independen* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Hasil analisis regresi linear berganda antara variabel *independen* yaitu gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja, serta variabel *dependen* yaitu kepuasan kerja. Berikut Tabel 4 disajikan hasil analisis regresi linear berganda ;

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel Independent	Unstand ardized Coefficients B	t	t _{tabe}	Sig	a	Keterangan
(Constant)	3,46	-	-	-	-	-
Gaya kepemimpinan transform(X1)	0,34	2,75	> 2,05	0,01	< 0,05	Signifikan
kompensasi (X2)	0,27	2,4	> 2,05	0,02	< 0,05	Signifikan
Lingkungan kerja (X3)	0,364	3,422	> 2,051	0,002	< 0,05	Signifikan

Adjusted R Squares = 0,444 Sumber : data diolah, 2015

F. Hitung = 10,862

Sig. F = 0,000

Berdasarkan koefisien regresi, maka persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah ;

$$Y = 3,464 + 0,343X_1 + 0,268X_2 + 0,364X_3$$

- Nilai konstanta 3,464, menunjukkan bahwa jika tidak ada gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan lingkungan kerja maka nilai kepuasan kerja sebesar 3,464.
- Nilai koefisien 0,343 pada gaya kepemimpinan transformasional, menunjukkan bahwa jika ada peningkatan pada gaya kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 34,3%.
- Nilai koefisien 0,268 pada kompensasi, menunjukkan bahwa jika ada peningkatan pada kompensasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 26,8%.

- d. Nilai koefisien 0,364 pada lingkungan kerja, menunjukkan bahwa jika ada peningkatan pada lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 36,4%.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini antara lain uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

- a. Dari uji multikolinieritas diketahui bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel *independent* karena pengujian menunjukkan nilai VIF kurang dari 5 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1.
- b. Dari uji heteroskedastisitas diketahui bahwa hasil uji *glejser test* pada kedua variabel menunjukkan bahwa nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa pada tingkat kesalahan 5% model regresi untuk kedua model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

- a. Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan lampiran hasil analisis regresi linier berganda terdapat *p-value* sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05), yang berarti H_0 ditolak. Jika *p-value* $< \alpha$ maka H_0 ditolak. Artinya, secara simultan gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

- b. Uji T (Uji Parsial)

- 1) Berdasarkan lampiran hasil analisis regresi linear berganda terdapat *p-value* $< \alpha$ yaitu $0,010 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Combustions Technologies Asia Nusantara.
- 2) Berdasarkan lampiran hasil analisis regresi linear berganda terdapat *p-value* $< \alpha$ yaitu $0,022 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Combustions Technologies Asia Nusantara.
- 3) Berdasarkan lampiran hasil analisis regresi linear berganda terdapat *p-value* $< \alpha$ yaitu $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Combustions Technologies Asia Nusantara.

- c. Koefisien Determinasi (R^2)

Dilihat dari nilai koefisien determinasi berganda, hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV.

Combustions Technologies Asia Nusantara, dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square menunjukkan sebesar 0,444 atau 44,4% dan sisanya 55,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Combustions Technologies Asia Nusantara. Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Combustions Technologies Asia Nusantara. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Combustions Technologies Asia Nusantara” adalah diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jika gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan CV. Combustions Technologies Asia Nusantara.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja terbukti signifikan. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan dan dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Combustions Technologies Asia Nusantara.

Gaya kepemimpinan transformasional yang ada di CV. Combustions Technologies Asia Nusantara membuktikan bahwa pemimpin di CV. Combustions Technologies Asia Nusantara juga dapat menjadi contoh bagi bawahannya didalam bekerja, memberikan motivasi dan dorongan kerja untuk dapat memaksimalkan pekerjaan, mampu merangsang karyawannya untuk dapat memunculkan ide-ide dan gagasan barunya, serta pemimpin telah dirasa dapat memberikan perhatian kepada karyawannya sehingga karyawan merasa bahwa kehadirannya diperusahaan diakui dengan adanya perlakuan seperti itu. Hal inilah yang membuat karyawan di CV. Combustions Technologies Asia Nusantara merasa puas.

Hasil penelitian ini mendukung temuan atau pendapat, Menurut Robbins dan Judge (2008:89) kepemimpinan transformasional adalah suatu proses kepemimpinan di mana pemimpin dan pengikutnya saling merangsang diri satu sama lain untuk penciptaan level yang tinggi dari motivasi yang dikaitkan dengan tugas pokok dan fungsi

mereka. Setiap pegawai akan mengikuti pemimpin yang dapat memberikan inspirasi, mempunyai visi-visi yang jelas serta cara yang baik untuk mencapai tujuan yang baik karena dengan hal tersebut maka para pengikut dapat merasakan kekaguman, kepercayaan, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya di harapkan bagi mereka. Selain itu menurut Yukl (1989:302) mengemukakan bahwa pemimpin transformasional adalah perilaku pemimpin yang memunculkan rasa bangga dan kepercayaan bawahan, menginspirasi dan memotivasi bawahan, merangsang kreativitas dan inovasi bawahan, memperlakukan setiap bawahan secara individual serta selalu melatih dan memberikan pengarahan kepada bawahan.

Uraian diatas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, sehingga apabila dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya, maka akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya sebaik mungkin.

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja terbukti signifikan. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan dan dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Combustions Technologies Asia Nusantara.

Kompensasi yang diberikan CV. Combustions Technologies Asia Nusantara terbukti memberikan kesan yang baik bagi seluruh karyawan perusahaan. Dengan demikian faktor-faktor yang berperan dalam kompensasi yaitu gaji pokok, tunjangan, bonus, bantuan sosial untuk para karyawan, program asuransi untuk para karyawan dan mekanisme sistem pembayaran menghasilkan kepuasan kerja. Sehingga item-item penilaian tersebut perlu lebih ditingkatkan agar karyawan semakin merasa lebih nyaman dari kondisi yang sekarang.

Flippo dalam Samsudin Hadili (2008:187) mengemukakan kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum. Dessler dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, menyatakan kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Dalam peningkatan kepuasan kerja dalam perusahaan ini, perusahaan dapat memilih beberapa cara yang sesuai dengan situasi dan kemampuan perusahaan, diantaranya adalah melakukan pemberian kompensasi. Handoko (2010:155) mengemukakan bahwa suatu departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan melalui kompensasi.

Dari uraian dan pendapat para ahli diatas dapat menunjukkan bahwa pemberian kompensasi terhadap karyawan besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan, se

hingga bila kompensasi yang diterima karyawan tersebut layak maka akan menciptakan kepuasan tersendiri bagi karyawannya.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja terbukti signifikan. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan dan dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Combustions Technologies Asia Nusantara

Lingkungan kerja yang diciptakan di CV. Combustions Technologies Asia Nusantara memiliki kesan yang baik bagi seluruh karyawan perusahaan. Pelayanan karyawan, kondisi tempat kerja dan hubungan antar karyawan yang nyaman mampu diciptakan CV. Combustions Technologies Asia Nusantara sejak berdirinya perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung temuan atau pendapat, Ahyari (1999:122) menyatakan bahwa "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa puas dan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja tersebut mencakup pelayanan karyawan, kondisi tempat kerja dan hubungan antar karyawan. Selain itu Nitsemto (2000:183) "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan."

Berdasarkan pendapat para ahli diatas menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja dimana karyawan bekerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, sehingga bila lingkungan kerja dapat mendukung karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya, maka akan menciptakan kepuasan tersendiri bagi karyawannya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sungguh-sungguh.

Kesimpulan dan keterbatasan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ;

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Combustions Technologies Asia Nusantara. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya penerapangaya kepemimpinan transformasional dapat memberikan pengaruh dalam

meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena pemimpin transformasional dapat memotivasi bawahannya, merangsang ide-ide dan dapat memberikan perhatian terhadap karyawannya.

2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Combustions Technologies Asia Nusantara. Hal ini membuktikan dengan adanya kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat memberikan pengaruh untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena setiap karyawan mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai pengorbanan dan tanggung jawab yang dibebankan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Combustions Technologies Asia Nusantara. Hal ini membuktikan dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka membangkitkan rasa nyaman pada karyawan dan kepuasan tersendiri pada karyawan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sungguh-sungguh.
4. Gaya Kepemimpinan Transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Combustions Technologies Asia Nusantara.

Keterbatasan penelitian

Keterbatasan penelitian dalam penelitian ini adalah, peneliti mendapatkan hambatan dalam mencari responden yang teliti dalam menjawab kuesioner peneliti. Butir pernyataan yang dibaca oleh responden beberapa terlewat dan menurut responden kurang memahami butir tersebut. Agar penelitian selanjutnya dapat lebih baik lagi maka disarankan pada peneliti selanjutnya yang tertarik

melakukan penelitian terhadap objek yang sama dapat melakukan penelitian dengan mengembangkan butir kuesioner dengan lebih jelas sehingga responden dapat lebih teliti dan memahami butir pernyataan kuesioner tersebut

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Karyawan CV. Combustions Technologies Asia Nusantara yang telah memberikan bantuan dan informasi, pikiran dukungan serta telah meluangkan waktu untuk penyelesaian skripsi ini.

Daftar Pustaka

- Ahyari, Agus. 1999. **Manajemen Produksi : Perencanaan System Produksi**. Jakarta: Yogyakarta : BPFE.
- Avolio B.J., Zhu, W., Koh, W., and Bhatia, P. 2004. **Transformational Leadership and Organizational Commitment: Mediating Role of Psychological Empowerment and Moderating Role of Structural Distance**, *Journal of Organizational Behavior*, Vol 25, pp. 951-968.
- Handoko, T.Hani. 2010. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE.
- Nawawi, Hadari. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif**. Yogyakarta: UGM.
- Nitisemito, Alexs. 2000. **Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar**. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2008. **Perilaku Organisasi**, Edisi Kedua belas, Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, Hadili. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Pustaka Setia.
- Yukl, Gary A. 2010. **Kepemimpinan Dalam Organisasi**. Edisi kelima. Jakarta: PT. Indeks.