

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIPATRA ENGINEERING YOGYAKARTA

Venti Eka Nurani

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Intisari

This study aims to determine the effect of transformational leadership style on job satisfaction of employees of PT Tripatra Engineering Yogyakarta. To determine the effect of work motivation on job satisfaction of employees of PT Tripatra Engineering Yogyakarta. To determine the effect of the work environment on employee job satisfaction of PT Tripatra Engineering Yogyakarta. To determine the effect of transformational leadership style, work motivation and work environment simultaneously on job satisfaction of employees of PT Tripatra Engineering Yogyakarta. The variables of this study are transformational leadership style, work motivation, work environment and job satisfaction. The population in this study were 50 employees of PT Tripatra Engineering Yogyakarta, and at the same time as a sample. Because the entire population is used as a sample, this study uses the census method. The method of data collection uses a questionnaire. The analysis technique used is multiple linear regression with a significance level of 5%. The results of the study obtained a regression equation $Y = 0.239X_1 + 0.384X_2 + 0.299X_3$. There is a positive and significant influence between transformational leadership on job satisfaction of employees of PT Tripatra Engineering Yogyakarta, with a significant level of 0.05. There is a positive and significant influence between work motivation on job satisfaction of employees of PT Tripatra Engineering Yogyakarta, with a significant level of 0.05. There is a positive and significant influence between the work environment on job satisfaction of employees of PT Tripatra Engineering Yogyakarta, with a significant level of 0.05. There is a simultaneous influence of transformational leadership, work motivation and work environment on job satisfaction with a significant level of 0.05. Job satisfaction is influenced by transformational leadership variables, work motivation and work environment by 50.5%, while the remaining 45.5% is influenced by other factors.

Kata Kunci: *Transformational Leadership, Work Motivation, Work Environment and Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja menjadi masalah kepentingan individu dan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini sangat tergantung pada kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan organisasi. Diyakini bahwa gaya ini akan mengarahkan pada kepuasan kerja superior dalam organisasi yang sedang menghadapi tuntutan pembaharuan dengan perubahan yang pada intinya akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. (Handoko dan Tjiptono, (2012:29), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat diindikasikan *Idealized Influence* (kharisma), *Inspirational Motivation* (inspirasi), *Intellectual Stimulation* (Rangsangan Intelektual) dan *Individuized Consideration* (Pertimbangan Pribadi). Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan Dewi (2013) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jadi semakin positif gaya kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Selain kepemimpinan transformasional, tercapainya sebuah tujuan organisasi diperlukan motivasi bagi karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan dapat memberikan kepuasan bagi karyawan. Gibson, *et al.* (2007: 94) menyatakan bahwa motivasi adalah teori yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai serta mengarahkan perilaku. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kepuasan yang tinggi pula. Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang, untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas serta kewajiban yang telah dipercayakan kepadanya.

Dengan demikian manfaat dari motivasi adalah menumbuhkan gairah atau semangat kerja bagi karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh karyawan yang mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu dalam mencapai hasil produktivitas guna mempengaruhi kepuasan kerja.

Motivasi kerja merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk melaksanakan usaha kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual. Dorongan atau keinginan antara yang satu dengan yang lain berbeda, hal ini dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari luar. Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang adalah minat/perhatian terhadap pekerjaan, status sosial dari pekerjaan, pekerjaan yang mengandung pengabdian dan faktor suasana kerja serta hubungan kemanusiaan yang baik. Tinggi rendahnya motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat dicapai karyawan. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong semangat kerja karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan Kartika dan Kaihatu (2014), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja selain dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yaitu tempat di mana para pegawai melaksanakan pekerjaan sehari-hari meliputi keadaan penerangan, pewarnaan, suara, udara, kebersihan, keamanan, serta tata ruang (Moekijat 2011:155). Kenyamanan tempat kerja secara fisik dan non fisik (psikis) merupakan harapan bagi tiap karyawan. Upaya mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan, warna dinding dan perabotan kantor, suara dan tata ruang serta yang berkaitan dengan kondisi psikis. Hal ini memberikan rasa nyaman pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pada akhirnya kondisi kerja akan lebih baik dan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan. Hal ini sesuai peneliti Wibowo, dkk (2014), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh perusahaan karena akan berdampak pada kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam penelitian ini penulis mengambil objek penelitian pada PT. Tripatra Engineering yang beralamatkan di Pogung Lor, Ring Road Utara, Caturtunggal Depok Sleman Yogyakarta. PT. Tripatra Engineering adalah perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor minyak dan gas. Karyawan PT. Tripatra Engineering per Desember 2016 berjumlah 50 orang. Terdapat 4 divisi kerja yang masing – masing divisi mempunyai deskripsi pekerjaan yang berbeda yaitu divisi Civil Engineering, Piping Engineering, Stress Analysis dan Mechanical. Dalam melakukan pekerjaannya karyawan dituntut untuk dapat mencapai target yang telah ditentukan. Untuk mencapai sebuah keberhasilan suatu pekerjaan,

tentunya harus didukung dengan kepemimpinan yang mampu menggerakkan bawahannya mencapai kinerja yang optimal, motivasi kerja yang tinggi dan juga lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Lingkungan kerja di PT. Tripatra *Engineering*, dilihat dari sarana dan prasarana/fasilitas kerja sudah cukup baik, tetapi ditinjau dari non fisik seperti tempartur, pencahayaan dan sirkulasi udara masih harus ditingkatkan. PT. Tripatra *Engineering* dalam hal gaji dan tunjangan juga masih danya kesenjangan antara karyawan satu dengan karyawan yang lain, kemudian masalah hubungan kerja, baik antar rekan sekerja, pimpinan dan bawahan kadang masih adanya miss komunikasi dalam meberikan tugas. Dalam hal ini, karyawan akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan.

Dengan adanya kepemimpinan transformasional yaiu kepemimpinan yang mampu menggerakkan bawahannya mencapai kinerja yang optimal atau melebihi kemampuannya, maka mendorong kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja pada karyawan dapat menimbulkan kemampuan untuk bekerja. Dengan adanya kemampuan bekerja maka kepuasan kerja akan meningkat. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman melakukan pekerjaan, sehingga perlu ditegaskan bahwa tidaklah mungkin suatu pekerjaan akan terpuaskan tanpa adanya kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja yang baik untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti mengajukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tripatra *Engineering* Yogyakarta”.

Rumusan Masalah

- a. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tripatra *Engineering* Yogyakarta?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tripatra *Engineering* Yogyakarta?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tripatra *Engineering* Yogyakarta?
- d. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tripatra *Engineering* Yogyakarta?

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass dalam Handoko dan Tjiptono (2012:132) kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Kepemimpinan transformasional mencakup upaya perubahan organisasi (sebagai lawan kepemimpinan yang dirancang untuk memperhatikan status qua). Diyakini bahwa gaya ini akan mengarahkan pada kinerja superior dalam organisasi yang sedang menghadapi tuntutan pembaharuan dengan perubahan. Seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat cara yang disebut empat I (Handoko dan Tjiptono, 2012: 29).

- 1) *Idealized Influence* (kharisma)

Pemimpin transformasional memberikan contoh dan bertindak sebagai role model positif dalam perilaku, sikap, prestasi maupun komitmen bagi bawahannya. Pemimpin sangat memperhatikan kebutuhan bawahannya, menanggung resiko bersama, hanya menggunakan kekuasaannya bilamana perlu dan tidak memanfaatkannya untuk kepentingan pribadi, memberi visi dan senses of mission, serta menanamkan rasa bangga pada bawahannya. Melalui pengaruh seperti ini, para bawahannya akan menaruh hormat, rasa kagum dan percaya pada pemimpinnya, sehingga mereka berkeinginan untuk melakukan hal yang sama sebagaimana dilakukan sang pemimpin. Hal ini sangat besar manfaatnya dalam hal adaptasi terhadap perubahan, terutama yang bersifat radikal dan fundamental.

2) *Inspirational Motivation* (inspirasi)

Pemimpin transformasional memotivasi dan menginspirasi bawahannya dengan cara mengkomunikasikan ekspektasi (harapan) yang tinggi dan tantangan kerja secara jelas, menggunakan lambang-lambang untuk memfokuskan usaha atau tindakan, dan mengungkapkan maksud-maksud penting dengan cara-cara sederhana. Pemimpin juga membangkitkan semangat kerja sama tim, antusiasme dan optimisme diantara rekan kerja dan bawahannya

3) *Intellectual Stimulation* (Rangsangan Intelektual)

Pemimpin transformasional berupa menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas. Perbedaan pendapat dipandang sebagai hal yang biasa terjadi. Pemimpin memberi kesempatan karyawan untuk mengerjakan tugas dengan kecerdasan yang dimiliki dan memberi kebebasan karyawan untuk menggalakan rasionalitas. Pemimpin mendorong para bawahan untuk memunculkan ide-ide baru dan solusi kreatif atas masalah-masalah yang dihadapi. Untuk itu bawahan benar-benar dilibatkan dan diberdayakan dalam proses perumusan masalah dan pencarian solusi.

4) *Individuized Consideration* (Pertimbangan Pribadi)

Pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus (pribadi) pada kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang, dengan cara bertindak sebagai pelatih atau penasihat. Misalnya, beberapa karyawan menginginkan dorongan semangat yang lebih banyak, sebagian lagi menuntut standar yang lebih tegas, dan lainnya menginginkan struktur tugas yang lebih luas. Dalam rangka itu, pemimpin transformasional berinteraksi dan berkomunikasi secara pribadi (personal) dengan bawahannya. Berbagai macam tugas didelegasikan sebagai cara mengembangkan bawahannya, dimana tugas yang didelegasikan bertujuan untuk menilai kemajuan yang dicapai. Idealnya, bawahan tidak akan merasa sedang diperiksa atau diawasi.

Menurut Bass, dalam (Handoko dan Tjiptono, 2012) kepemimpinan transformasional tepat diterapkan untuk situasi yang sifatnya non rutin. Sementara itu, Power dan Eastman menegaskan bahwa organisasi akan lebih bersedia menerima kepemimpinan transformasional apabila adaptasi (dan bukan efisiensi) merupakan tujuannya.

Motivasi Kerja

Teori ini dikembangkan oleh seorang karyawan besar di Universitas Yale di Amerika Serikat. Alderfer mengetengahkan teori yang mengatakan bahwa, manusia mempunyai tiga kelompok kebutuhan inti (*core needs*) yang disebutnya Eksistensi, Hubungan, dan Pertumbuhan (*Existence, Relatedness, and Growth – ERG*). (Siagian, 2009:353). Kebutuhan hirarki Maslow memberikan titik tolak untuk peningkatan teori kebutuhan manusia. Clayton Alderfer mengembangkan teori eksistensi-hubungan pertumbuhan atau bisa juga disebut sebagai *Existence-Relatedness-Growth (ERG Theory)*, yang meninjau kembali teori Maslow untuk membuatnya konsisten dengan penelitian yang mempertimbangkan kebutuhan manusia.

Terdapat beberapa perbedaan antara teori ERG Alderfer dan teori kebutuhan hirarki Maslow. Penelitian telah menunjukkan bahwa manusia memiliki tiga bentuk kebutuhan dibanding dengan lima bentuk berdasarkan hipotesa Maslow. Kebutuhan manusia adalah berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Demikian juga dengan prioritasnya, masing-masing orang tidak sama. Menurut Clayton Aldefer dalam (Siagian, 2009:353) menjelaskan bahwa kebutuhan manusia dikelompokkan menjadi tiga indikator dasar kebutuhan yaitu:

- 1) Kebutuhan untuk eksistensi/keberadaan (*Existence Needs*).
Kebutuhan ini mencakup semua bentuk kebutuhan fisik dan keamanan, seperti: bonus kerja, gaji tambahan, dan kebutuhan keamanan seperti asuransi kesehatan, jaminan masa depan.
- 2) Kebutuhan untuk hubungan (*Relatedness Needs*)
Kebutuhan ini mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan sosial dan hubungan antar pribadi bermanfaat.
- 3) Kebutuhan untuk bertumbuh (*Growth Needs*)
Kebutuhan ini mencakup kebutuhan yang melibatkan orang-orang yang membuat usaha kreatif terhadap diri mereka sendiri dan lingkungan. Manusia bekerja memenuhi kebutuhannya berdasarkan kontinum kekongkretannya. Semakin konkret kebutuhan yang hendak dicapai, maka semakin mudah seorang karyawan untuk mencapainya. Kebutuhan yang konkret menurut Alderfer dalam (Siagian, 2009:353) adalah kebutuhan keberadaan yang paling mudah kemudian kebutuhan relasi atau hubungan dengan orang lain untuk dipenuhi dalam mencapai prestasi sebelum mencapai kebutuhan yang lebih kompleks yaitu pertumbuhan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a). Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b). Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Siagaan, 2004). Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Berdasarkan uraian jenis lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dapat disimpulkan bahwa Indikator lingkungan kerja menurut As'ad (2003), lingkungan fisik yaitu fasilitas kerja, sedangkan lingkungan kerja non fisik hubungan kerja.

- a. Fasilitas kerja yang terdiri dari cahaya ditempat kerja, tata ruang, kebisingan, perabot ruang kerja.
- b. Hubungan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja dan hubungan atasan dan bawahan.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008:294) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah upah, kondisi kerja, mutu pengawasan, teman sekerja, jenis pekerjaan, keamanan kerja, dan kesempatan untuk maju. Faktor-faktor individual yang berpengaruh adalah kebutuhan-kebutuhan yang dimilikinya, nilai-nilai yang dianut dan sifat-sifat kepribadian dan pengalaman masa lalu. Dari berbagai pendapat tentang kepuasan kerja yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Faktor individual, meliputi kebutuhan yang dimiliki, nilai yang dianut dan sifat kepribadian.
- 2) Faktor diluar individu yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi:
Pekerjaan itu sendiri, termasuk tugas-tugas yang diberikan, variasi dalam pekerjaan, kesempatan untuk belajar, dan banyaknya pekerjaan.
 - a) Mutu pengawasan dan pengawas (supervisor), termasuk didalamnya hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja.
 - b) Rekan sekerja (co-workers), meliputi hubungan antar karyawan.
 - c) Promosi (promotion), berhubungan erat dengan masalah kenaikan pangkat atau jabatan, kesempatan untuk maju, pengembangan karir.
 - d) Gaji yang diterima (pay), meliputi besarnya gaji, kesesuaian gaji dengan pekerjaan.
 - e) Kondisi kerja (working conditions), meliputi jam kerja, waktu istirahat, lingkungan kerja, keamanan dan peralatan kerja.
 - f) Perusahaan dan manajemen (company and management), berhubungan dengan kebijaksanaan-kebijaksanaan perusahaan, perhatian perusahaan kepada kepentingan karyawannya dan sistem penggajian.
 - g) Keuntungan bekerja di perusahaan tersebut (benefit), seperti pensiun, jaminan kesehatan, cuti, THR (Tunjangan Hari Raya) dan tunjangan sosial lainnya.
 - h) Pengakuan (recognition), seperti pujian atas pekerjaan yang telah dilakukan, penghargaan terhadap prestasi karyawan dan juga kritikan yang membangun.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2011:225), terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a) Need fulfillment (pemenuhan kebutuhan)
Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- b) Discrepancies (perbedaan)
Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat atas di atas harapan.
- c) Value attainment (penciptaan nilai)
Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- d) Equity (keadilan)
Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih

menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

e) Dispositional/genetic components (komponen genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Dalam mengukur kepuasan kerja karyawan, penulis mendasarkan penelitian ini dengan menetapkan indikator-indikator kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg dalam Two-Factor Theory, yaitu antara lain: gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan, promosi dan lingkungan Kerja.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan teori dan peneliti terdahulu dapat ditarik hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian yang telah dirumuskan, yaitu sebagai berikut:

- Ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tripatra *Engineering* Yogyakarta.
- Ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tripatra *Engineering* Yogyakarta.
- Ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tripatra *Engineering* Yogyakarta.
- Ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tripatra *Engineering* Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yaitu jenis penelitian yang berwujud angka-angka yang bersifat statistik (Sugiyono, 2006:89). Variabel penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Tripatra *Engineering* Yogyakarta yang berjumlah 50 orang dan sekaligus sebagai sampel. Karena seluruh populasinya dijadikan sebagai sampel, penelitian ini menggunakan metode sensus. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan taraf signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Kepemimpinan Transformasional

Tabel 1
Data Variabel Kepemimpinan Transformasional

Interval	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
8 –14,4	Sangat Tidak Setuju	0	0
> 14,4 – 20,8	Tidak Setuju	0	0
> 20,8 – 27,2	Netral	11	22
> 27,2 –33,6	Setuju	26	52
> 33,6 – 40	Sangat Setuju	13	26
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer, 2017, diolah.

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju, yang dimaksud setuju dalam hal ini karyawan PT Tripatra Engineering Yogyakarta merasa kepemimpinan transformasional yang dilakukan PT Tripatra Engineering Yogyakarta sudah baik, artinya kepemimpinan di PT Tripatra Engineering Yogyakarta sudah memberikan contoh dan bertindak sebagai role model positif. Pemimpin mengambil keputusan atau kebijaksanaan perusahaan berorientasi memotivasi dan menginspirasi bawahannya dengan cara mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi dan tantangan kerja secara jelas. Pemimpin menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas. Pemimpin memberikan perhatian khusus (pribadi) pada kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang, dengan cara bertindak sebagai pelatih atau penasehat.

Variabel Motivasi Kerja

Tabel 2
Data Variabel Motivasi Kerja

Interval	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
8 –14,4	Sangat Tidak Setuju	0	0
> 14,4 – 20,8	Tidak Setuju	1	2
> 20,8 – 27,2	Netral	8	16
> 27,2 –33,6	Setuju	26	52
> 33,6 – 40	Sangat Setuju	15	30
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer, 2017, diolah

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju, yang dimaksud setuju dalam hal ini karyawan PT Tripatra Engineering Yogyakarta memiliki motivasi kerja yang tinggi, artinya karyawan PT Tripatra Engineering Yogyakarta sudah merasa terpenuhinya kebutuhan yang berkaitan dengan pemuasan kebutuhan materi yang diperlukan dalam mempertahankan eksistensi seseorang, yaitu kebutuhan fisiologis dan keamanan. Karyawan merasa sudah terpenuhinya kebutuhan yang berkaitan dengan pentingnya pemeliharaan hubungan interpersonal, pada kebutuhan sosial dan harga diri, dan karyawan merasa terpenuhinya kebutuhan untuk berkembang secara intelektual, yang berarti identik dengan kebutuhan aktualisasi diri.

Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 3
Data Variabel Lingkungan Kerja

Interval	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
8 –14,4	Sangat Tidak Setuju	0	0
> 14,4 – 20,8	Tidak Setuju	1	2
> 20,8 – 27,2	Netral	7	14
> 27,2 –33,6	Setuju	28	56
> 33,6 – 40	Sangat Setuju	14	28
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer, 2017, diolah.

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju, yang dimaksud setuju dalam hal ini lingkungan kerja PT Tripatra

Engineering Yogyakarta sudah baik, artinya PT Tripatra *Engineering* Yogyakarta sudah memiliki fasilitas kerja yang terdiri dari cahaya ditempat kerja yang baik, tata ruang yang nyaman, tidak bising, perabot ruang kerja yang lengkap, dan hubungan kerja antara rekan kerja dan hubungan atasan dan bawahan berjalan secara harmonis.

Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4
Data Variabel Lingkungan Kerja

Interval	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
10 – 18	Sangat Tidak Setuju	0	0
> 18 – 26	Tidak Setuju	0	0
> 26 – 34	Netral	8	16
> 34 – 42	Setuju	25	50
> 42 – 50	Sangat Setuju	17	34
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer, 2017, diolah

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju, yang dimaksud setuju dalam hal ini karyawan PT Tripatra *Engineering* Yogyakarta sudah puas, artinya gaji yang diterima setiap bulannya sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan dan gaji dibayarkan tepat waktu, serta mencukupi kebutuhan dan lebih untuk menabung, pekerjaan sudah sesuai dengan keinginan karyawan, bervariasi, dan sesuai kompetensi karyawan. Promo jenjang karier sudah menjanjikan, dilakukan secara transparan, obyektif, dan setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama dalam meningkatkan karier.

Analisis Data

Persamaan Regresi Berganda

Berdasarkan hasil olah data, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,239X_1 + 0,384X_2 + 0,299X_3$$

Koefisien beta masing-masing variabel bebas bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) secara positif, yaitu setiap kenaikan variabel bebas (X) akan diikuti kenaikan variabel terikat (Y).

Uji t

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil olah data variabel kepemimpinan transformatif t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,269 > 2,01410$) dengan probabilitas (0,028) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kepemimpinan transformatif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil olah data variabel motivasi kerja t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,835 > 2,01410$) dengan probabilitas (0,007) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil olah data variabel lingkungan kerja t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,208 > 2,01410$) dengan probabilitas (0,032) lebih kecil dari taraf signifikan

0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji F

Hasil uji F dari olah data SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.28
Hasil Nilai Uji-F

Model	F	Sig.
1 Regression	17,672	,000 ^a
Residual		
Total		

Sumber: Data diolah, 2017 (Lampiran 7)

Dari hasil pengolahan data di atas diketahui bahwa nilai F-hitung adalah 17,672. Dengan nilai signifikan sebesar 0,000, dan nilai F-tabel adalah 2,81. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ ($p < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel-variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi

Tabel 4.29.
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimen 1 sion0	,732 ^a	,535	,505	3,63243

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepem Transformasional, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2017 (Lampiran 7)

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai $\text{Adjusted } R^2 = 0,505$ atau 50,5%, hal ini menunjukkan bahwa variasi kepuasan kerja (Y) yang dapat dijelaskan variable kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 50,5%. Sedangkan sisanya sebesar 49,5% dipengaruhi faktor lain.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tripatra *Engineering* Yogyakarta. Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja, terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau tinggi kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.. Hasil ini didukung analisis deskriptif variabel yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional di PT Tripatra *Engineering* Yogyakarta masuk kategori tinggi atau baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di PT Tripatra *Engineering* Yogyakarta memberikan contoh dan bertindak sebagai role model positif. Pemimpin dalam mengambil keputusan atau kebijaksanaan perusahaan memotivasi dan menginspirasi bawahannya dengan cara mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi dan tantangan kerja secara jelas. Pemimpin menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas. Pemimpin memberikan perhatian khusus (pribadi)

pada kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang, dengan cara bertindak sebagai pelatih atau penasehat.

Hasil ini sesuai pendapat Yukl, (2007:224) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya, yang pada akhirnya bawahan memiliki kepuasan dalam bekerja, sehingga melakukan lebih dari yang diharapkan. Hal ini mendukung peneliti terdahulu Anggaraeni dan Santoso (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tripatra *Engineering* Yogyakarta. Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.. Hasil ini didukung analisis deskriptif variabel yang menunjukkan bahwa motivasi kerja di PT Tripatra *Engineering* Yogyakarta masuk kategori tinggi atau baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Tripatra *Engineering* Yogyakarta sudah merasa terpenuhinya kebutuhan yang berkaitan dengan pemuasan kebutuhan materi yang diperlukan dalam mempertahankan eksistensi seseorang, yaitu kebutuhan fisiologis dan keamanan. Terpenuhinya kebutuhan yang berkaitan dengan pentingnya pemeliharaan hubungan interpersonal, pada kebutuhan sosial dan harga diri. Terpenuhinya kebutuhan untuk berkembang secara intelektual, yang berarti identik dengan kebutuhan aktualisasi diri.

Hasil ini sesuai pendapat Siagian, (2010:353) menyatakan bahwa setiap karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan pada dasarnya didorong oleh motivasi, adanya berbagai kebutuhan akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berusaha memenuhi kebutuhannya, orang mau bekerja keras dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan serta hasil dari pekerjaannya sehingga dapat ditegaskan bahwa tidaklah mungkin suatu pekerjaan dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien tanpa adanya motivasi terlebih dahulu baik motivasi dari dalam diri mereka sendiri maupun dari atas untuk menyelesaikan pekerjaan di lingkungan kerja yang baik dengan pengaturan tempat kerja yang menimbulkan kepuasan kerja. Hal ini mendukung peneliti terdahulu Kartika dan Kaihatu (2014), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tripatra *Engineering* Yogyakarta. Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau tinggi lingkungan kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.. Hasil ini didukung analisis deskriptif variabel yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT Tripatra *Engineering* Yogyakarta masuk kategori tinggi atau baik. Hal ini menunjukkan bahwa PT Tripatra *Engineering* Yogyakarta sudah memiliki fasilitas kerja yang terdiri dari cahaya ditempat kerja yang baik, tata ruang yang nyaman, tidak bising, perabot ruang kerja yang lengkap. Hubungan kerja antara rekan kerja dan hubungan atasan dan bawahan berjalan secara harmonis.

Hasil ini sesuai pendapat Dalyono (2001) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, yaitu cahaya penerangan yang cukup, suhu udara yang baik, suara yang gaduh, warna yang sesuai dan kebersihan, serta keamanan akan dapat meningkatkan kegairahan kerja pada karyawan yang bermanfaat bagi organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena peran penting dalam mengurangi rasa cepat lelah serta menghilangkan atau mengurangi rasa bosan sehingga semangat kerja meningkat, betah ditempat kerja dan

bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dan pada akhirnya terpuaskan karyawan. Hal ini mendukung peneliti terdahulu Wibowo, Musadieg dan Nurtjahjono (2014), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Tripatra *Engineering* Yogyakarta. Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, terbukti. Hal ini menunjukkan apabila kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja ditingkatkan secara bersama-sama, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja dipengaruhi Kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sebesar 50,5%. Sedangkan sisanya sebesar 45,5% dipengaruhi faktor lain.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil-hasil sebagai berikut:

1. Hasil analisis data dengan Analisis Regresi Berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 0,239X_1 + 0,384X_2 + 0,299X_3$
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tripatra *Engineering* Yogyakarta, hal ini ditunjukkan dengan nilai kerja t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,269 > 2,01410$) dengan probabilitas (0,028) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tripatra *Engineering* Yogyakarta, hal ini ditunjukkan dengan nilai kerja t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,835 > 2,01410$) dengan probabilitas (0,007) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tripatra *Engineering* Yogyakarta, hal ini ditunjukkan dengan nilai kerja t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,208 > 2,01410$) dengan probabilitas (0,032) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.
5. Ada pengaruh secara simultan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dengan F-hitung $>$ F-tabel dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ ($p < 0,05$).
6. Kepuasan kerja dipengaruhi variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 50,5%, sedangkan sisanya sebesar 45,5% dipengaruhi faktor lain

DAFTAR PUSTAKA

Anggraeni Yenny dan Santosa T. Elisabeth Cintya,. (2013). “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis* Vol. 10 No. 1 52.

As’ad, M, (2010), *Psikologi Industri*, Edisi Kedelapan, Yogyakarta:Liberty.

Avolio, B.J., Bass, B.M., and Jung, D.I. 1999. Re-Examining The Components of Transformational and Transactional Leadership Using The Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 2, No. 4, pp. 441-426.

- Dewi Kadek Sintha, (2013), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Pada PT. KPM, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 7, 116 No. 2
- Firman. (2008). *Relevansi Gaya Kepemimpinan Transformasional kepala Sekolah*. <http://secangkirkopipagi.wordpress.com/>. Diambil tanggal 7 November 2016.
- Handoko, T.H dan Tjiptono, F., (2012), “Kepemimpinan Transformasional Dan Pemberdayaan”, dalam *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, hal. 23–33.
- Ismail Hasan dan Rahmawati Rini,. (2014). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Politeknik Tanah Laut Di Kabupaten Tanah Laut)”, *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 2, Nomor 1
- Kartika Endo Wijaya dan Kaihatu Thomas S (2014 “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)”, *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.12, No. 1.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2011). *Perilaku Organisasi*, buku 1 dan 2, Jakarta : Salemba Empat
- Robins, Stephen P., (2008) *Organization Behavior, Concept, Controversies and Applications*, 8th Edition, Prentice-Hall.
- Sardiman A.M. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sugiyono, (2010), *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Pertama. Penerbit CV. Alfa Betha. Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. (2009). *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Gava Media. Yogyakarta.
- Wexley, K.N., & Yukl, G. (2007). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Richard D. Irwin: Home wood, Illinois.
- Widyanto Eko Susetyo, Amiartuti Kusmaningtyas, Hendro Tjahjono (2014), Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya, *Jurnal Manajemen*, Vol. 7, 116 No. 2
- Yukl, G. (2007). *Leadership and organizational learning: An evaluative essay*. *Leadership Quarterly*, 20, 49–53.