



## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SEMESTA JAYA ABADI CIKARANG**

**Maruli Kristian<sup>1)</sup>, Retno Purwani Setyaningrum<sup>2)</sup>**

1. [marulikristian21@gmail.com](mailto:marulikristian21@gmail.com) , Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa

2. [Retno.purwani.setyaningrum@pelitabangsa.ac.id](mailto:Retno.purwani.setyaningrum@pelitabangsa.ac.id) , Prodi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa

### **ARTICLE INFO**

*Keywords:*

Gaya kepemimpinan transformasional, Lingkungan kerja Fisik, Budaya organisasi, Kepuasan kerja.

Submit : 25 Okt 2021

Accepted : 1 Apr 2022

Publish : 30 Apr 2022

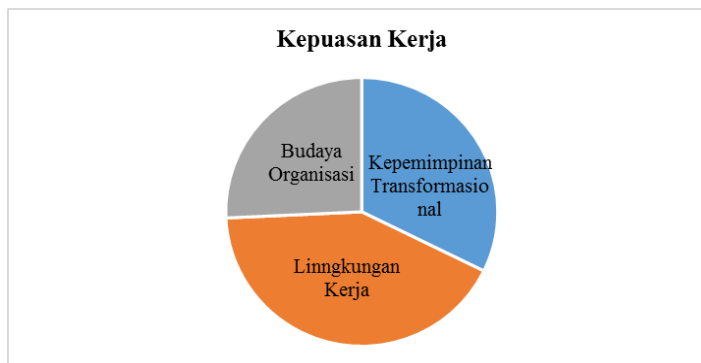
Corresponding author.E-mail addresses:  
retno.purwani.setyaningrum@pelitabangsa.ac.id

### **ABSTRACT**

Tujuan dari penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional, Lingkungan kerja fisik Dan Budaya organisasi Terhadap Kepuasan kerja. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT.Semesta Jaya Abadi CIKARANG. Pengambilan sampel ini menggunakan metode sampel jenuh yaitu 61 responden yang diambil dari seluruhnya pada populasi. Adapun metode dalam pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, dan jawaban dari responden di beri skor dengan menggunakan skala linkert. Analisis dalam penelitian ini adalah multiple regression analisis dengan melakukan uji asumsi klasik. Adapun analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan alat analisis statistik SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial bahwa Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, dan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja

### 1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia, sehingga penting bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam perusahaannya. Sumber daya manusia yang berkualifikasi dan mahir penting dalam menentukan kemajuan perusahaan. Pekerja yang berada dalam perusahaan merupakan karyawan yang berkompeten seperti karyawan yang menyediakan tenaganya, memiliki bakat, kreativitas dan rasa semangat yang tinggi. Perusahaan harus mengelola pekerja secara tepat sesuai kemampuannya sehingga akan mewujudkan kepuasan kerja ( Imanda, 2012 dalam Iskandar & Andriani, 2019).



Dapat dilihat pada gambar diatas, gambaran umum diatas menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, Adapun data lainnya yang menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan Kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan seperti yang dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 1.1  
Data Resign Karyawan PT.SEMESTA JAYA ABADI 2021

No.	Bulan	Jumlah Karyawan
1	Januari	0
2	Februari	0
3	Maret	1
4	April	0
5	Mei	1
6	Juni	2
7	Juli	1
8	Agustus	0
9	September	3
10	Oktober	1

Sumber : Data diolah penulis

Dapat dilihat pada tabel diatas, bahwa pada tahun 2021 pada bulan september terdapat kenaikan karyawan resign dari perusahaan PT. SEMESTA JAYA ABADI CIKARANG. Banyak faktor yang menyebabkan karyawan keluar dari perusahaan. Tetapi setiap karyawan memiliki penilaian terhadap suatu pekerjaanya dengan rasa kepuasan yang mereka dapatkan selama bekerja di perusahaan. Kepuasan menjadi pencapaian tersendiri bagi seorang karyawan untuk tetap loyal terhadap pekerjaanya. menurut (Winarto & Purba, 2018) Gaya Kepemimpinan memainkan peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Salah satu tujuan yang ingin diraih adalah karyawan puas dengan pekerjaan mereka. Karyawan dikatakan puas dengan pekerjaan mereka apabila mereka memiliki penilaian yang positif terhadap pekerjaannya, tetapi pendapat ini berbeda dengan yang dikatakan oleh (Apriyani & Iriyanto, 2020) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja juga merupakan hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti yang dijelaskan oleh (Wuwungan et al., 2017) semakin memadai dan kondusif Lingkungan Kerja yang ada, maka akan semakin meningkatkan Kepuasan Kerja dari karyawan yang ada, tetapi pendapat ini berbanding terbalik oleh yang dikatakan (Apriyani & Iriyanto, 2020) lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Budaya organisasi juga salah satu hal yang tidak kalah penting dalam mencapai kepuasan kerja seperti budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dijelaskan oleh Lestari (2014), dan Stephen (2016) dalam Sasuwe et al., (2018) Organisasi harus lebih menanamkan nilai-nilai kerja yang kuat bagi setiap pegawai, karena budaya yang kuat merupakan inti dimana organisasi dapat berhasil dan mencapai tujuan yang direncanakan, tetapi menurut (Andi et al., 2019) budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1 Kepuasan Kerja

Menurut Anggraeni dan Santosa, (2013) dalam Iskandar & Andriani, (2019) Kepuasan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan yang merupakan hasil persepsi seseorang terhadap sesuatu yang dirasakan dalam pekerjaannya dan didasarkan pada aspek-aspek pekerjaan intrinsik dan ekstrinsik. Kepuasan kerja juga merupakan suatu keadaan yang berkaitan dengan reaksi emosional dari persepsi seseorang yang telah mendapatkan kebutuhan dan permintaan yang diinginkannya dari pekerjaan yang dia lakukan (Pradifta dan Sudibia, 2014 dalam Iskandar & Andriani, 2019)

Menurut Handoko, (2013) dalam Rasyid & Tanjung, (2020) Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif atau baik dari hasil pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima atau sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukannya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya, dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya (Iskandar & Andriani, 2019).

Indikator Kepuasan Kerja Menurut (Raziq & Maulabakhsh, 2015) ada lima indikator kepuasan kerja, antara lain :

1. Loyalitas Karyawan

Loyalitas atau loyalitas karyawan merupakan bentuk rasa setia, patuh dan memberikan dukungan serta kontribusi yang baik terhadap organisasi atau tempat karyawan bekerja.

2. Rasa Kepemilikan

Sense of Ownership atau rasa memiliki suatu perasaan karyawan dimana karyawan tersebut merasa bahwa dirinya adalah bagian yang penting dari suatu organisasi atau perusahaan tempat karyawan bekerja.

3. Tingkat Komitmen

Level of Commitment atau tingkat komitmen merupakan suatu bentuk tindakan dimana karyawan ingin terus berusaha Keras dan memberikan kinerja yang baik demi mencapai tujuan organisasi. Selain itu, komitmen juga dapat diartikan sebagai keinginan seorang karyawan untuk tetap menjadi bagian dari suatu organisasi atau perusahaan tempat karyawan bekerja.

4. Efisiensi dan Efektivitas

Efisiensi atau efisiensi adalah sebuah usaha yang sesuai dimana karyawan dapat mengerjakan sesuatu secara tepat sehingga tidak membuang tenaga, waktu dan juga biaya. Efektivitas atau efektivitas merupakan sebuah usaha yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan dan target sesuai dengan jangka waktu dan sesuai dengan hasil yang diharapkan.

5. Produktivitas

Produktivitas atau produktivitas merupakan tingkat kemampuan seluruh karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam menghasilkan suatu produk.

## 2.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Munawaroh (2011) dalam Ervyana Fitri, (2018) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat 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 melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan terhadap mereka. Pemimpin yang transformasional harus mampu mengajak bawahannya untuk melakukan perubahan dimana perubahan tersebut berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan itu sendiri. Komunikasi harus selalu dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya dalam pencapaian visi yang dikemukakan. Kepuasan kerja juga suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang harus diterima (Judge 2015 dalam Saragih & Telkom, 2019).

Menurut Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge (2015) dalam Isep Herdiana, (2019) para pemimpin yang transformasional dapat memotivasi para pengikutnya untuk melaksanakan perintahnya dia atas ekspektasi dan melampaui kepentingan diri mereka sendiri untuk kepentingan organisasi. Kepemimpinan transformasional tidak sama efektifnya dalam segala situasi, memiliki yang lebih besar dalam perusahaan yang dimiliki oleh swasta yang lebih kecil, dari pada dalam organisasi yang lebih kompleks. Kepemimpinan transformasional akan efektif ketika para pemimpin dapat berinteraksi secara langsung dengan tenaga kerja untuk mengambil keputusan dibandingkan ketika mereka melaporkan ke dewan direksi eksternal atau berhubungan dengan struktur birokrasi yang rumit Stephen P. Robbins. Timothy A. Judge (2015) dalam Isep Herdiana, (2019).

Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional Menurut Sudaryono, (2014) dalam Isep Herdiana, (2019) indikator kepemimpinan transformasional adalah:

1. visi dan misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
2. mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
3. mendorong intelegensi, rasionalitas dan pemecahan masalah secara hati-hati.
4. memberikan perhatian pribadi, melayani secara pribadi, melatih dan menasehati.

## 2.3 Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Khair et al (2016) dalam Rasyid & Tanjung, (2020) Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Rasyid & Tanjung, 2020).

Menurut (Aoliso & Lao, 2018) Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan (Handaru et al 2013 dalam Ardianti et al., 2018).

Indikator Lingkungan Kerja Fisik Menurut (Sedarmayanti, (2017) dalam Rasyid & Tanjung, (2020) terdapat beberapa indikator yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik sebagai berikut :
  - a) Penerangan yang baik merupakan suatu pencahayaan yang optimal disuatu tempat bekerja.
  - b) Sirkulasi udara yang baik dapat membuat nyaman suatu karyawan dalam bekerja.
  - c) Tidak ada Kebisingan di tempat bekerja adalah suatu hal yang baik bagi karyawan.
  - d) Fasilitas yang memadai merupakan suatu hal penting untuk kepuasan kerja.

- e) Warna yang cocok dapat membuat suasana sekitar menjadi lebih nyaman.

## 2.4 Budaya Organisasi

Menurut Luthans (2011) dalam Yuni & Yafiz, (2021) Budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personil baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari kehari. Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma- norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota- anggota organisasi ( Greenberg dan Baron, 2010 dalam Ali & Agustian, 2018).

Indikator Budaya Organisasi Menurut Denison and Misra (2007) dalam Ali & Agustian, (2018) indikator-indikator budaya organisasi sebagai berikut:

- A. Misi : misi adalah suatu konsep perencanaan organisasi Atau perusahaan yang disertai dengan tindakan sesuai dengan apa yang direncanakan untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.
- B. Konsistensi: konsistensi adalah kebulatan tekad untuk tetap terus menjalankan usahanya dengan menghadapi berbagai rintangan yang ada dimasa kini dan nanti.
- C. Adaptabilitas: Adaptabilitas adalah kemampuan karyawan menyesuaikan diri dan bereaksi menghadapi suatu perubahan baik kepemimpinan ataupun tempat kerja.
- D. Pelibatan: Pelibatan adalah proses pengikutsertakan para karyawan pada semua tingkatan organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah.

## 3. Metode Penelitian

Dalam penelitian pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan *statistic*. Penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan melalui teknik pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel tertentu, sehingga menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan, lepas dari konteks waktu dan situasi serta jenis data yang dikumpulkan terutama data kuantitatif.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melewati beberapa tahapan : 1. Observasi, 2. Studi Pustaka, 3. Kuisisioner. Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan, Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis sampel jenuh dengan objek populasi yaitu karyawan PT. Semesta Jaya Abadi Cikarang.

Teknik Pengujian Data Parsial dan Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Selanjutnya akan dianalisis dan dilakukan uji hipotesis dengan bantuan program komputer yaitu Microsoft Excel dan SPSS 25.

## 4. Hasil dan Pembahasan

Objek penelitian adalah Karyawan PT. Semesta Jaya Abadi Cikarang.

### 4.1 Uji Validitas

Sebuah alat ukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dari variabel yang diteliti secara tepat. Variabel dinyatakan valid dapat diketahui dari signifikansi pada hasil perhitungan kolerasi dari 0,05. Dalam penelitian ini variabel yang di uji adalah variabel lingkungan internal, kemampuan berwirausaha, orientasi kewirausahaan dan kinerja usaha.

$$d(f) = n - 2$$

$$d(f) = 61 - 2$$

$$d(f) = 59$$

Keterangan :

$d(f)$  = degree of freedom ( r tabel )

n = jumlah responden

Dari perhitungan mencari nilai r tabel diatas, didapatkan hasil dari r tabel 59 yang menunjukkan angka 0.212. Hal itu berarti data akan dinyatakan valid jika hasil perhitungannya lebih dari 0.212. Berikut adalah hasil perbandingan r hitung dengan r tabel butir kuisisioner penelitian:

- Gaya Kepemimpinan Transformasional

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0.582	0.212	Valid
X1.2	0.765	0.212	Valid
X1.3	0.851	0.212	Valid
X1.4	0.703	0.212	Valid
X1.5	0.803	0.212	Valid
X1.6	0.823	0.212	Valid
X1.7	0.742	0.212	Valid
X1.8	0.845	0.212	Valid

Sumber : Data SPSS 25 yang diolah, 2022

- Lingkungan Kerja Fisik

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0.778	0.212	Valid
X2.2	0.581	0.212	Valid
X2.3	0.807	0.212	Valid
X2.4	0.661	0.212	Valid
X2.5	0.813	0.212	Valid
X2.6	0.810	0.212	Valid
X2.7	0.777	0.212	Valid
X2.8	0.766	0.212	Valid
X2.9	0.574	0.212	Valid
X2.10	0.543	0.212	Valid

Sumber : Data SPSS 25 yang diolah, 2022

- Budaya Organisasi

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0.769	0.212	Valid
X3.2	0.708	0.212	Valid
X3.3	0.721	0.212	Valid
X3.4	0.697	0.212	Valid
X3.5	0.631	0.212	Valid
X3.6	0.631	0.212	Valid

Sumber : Data SPSS 25 yang diolah, 2022

- Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0.690	0.212	Valid
Y2	0.793	0.212	Valid
Y3	0.704	0.212	Valid
Y4	0.795	0.212	Valid
Y5	0.692	0.212	Valid
Y6	0.664	0.212	Valid
Y7	0.776	0.212	Valid
Y8	0.791	0.212	Valid

Sumber : Data SPSS 25 yang diolah, 2022

Berdasarkan data yang tertera diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi pada uji validitas Kepuasan Kerja yang diperoleh menyatakan  $r$  hitung  $>$   $r$  table, sehingga uji validitas ini dinyatakan valid.



#### 4.2 Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, dalam penelitian ini juga menguji realibilitas data. Hal ini bertujuan untuk melihat apakah data berjalan konsisten atau realibel untuk dilanjutkan ke perhitungan selanjutnya. Adapun hasil yang didapatkan adalah sebagai berikut:

Variabel	Alpha Crobach	Minimal Crobach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.897	0.6	Realibel
Lingkungan Kerja (X2)	0.886	0.6	Realibel
Budaya Organisasi (X3)	0.778	0.6	Realibel
Kepuasan Kerja (Y)	0.880	0.6	Realibel

Sumber : Data SPSS 25 yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil olahan data realibilitas, dinyatakan bahwa data yang di uji memiliki nilai variabel realibilitas yang baik karena keseluruhan nilai Cronbach's Alpha menunjukkan hasil yang lebih besar dari batas kritis yang ditentukan yaitu 0.60. Dari hasil pada tabel diatas dapat dilihat nilai realibelitas variabel Gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0.897, nilai realibilitas dari Lingkungan kerja sebesar 0.886, nilai realibilitas Budaya organisasi sebesar 0.778, serta nilai reabilitas dari variabel Kepuasan kerja sebesar 0.880.

Dari analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara umum kuesioner yang telah dibuat sudah memenuhi aturan dan asumsi valid dan reliabel, artinya pernyataan-pernyataan yang ada pada kolom Uji Reliabilitas tepat untuk digunakan dalam meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.

#### 4.3 Uji T (Parsial)

- Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.793	2.381		7.893	.000
	G.K.T	.504	.069	.688	7.285	.000

a. Dependent Variable: K.K

Sumber : Data SPSS 25 yang diolah, 2022

Dari hasil perhitungan diperoleh t hitung variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 7.285 yang berarti lebih besar dari t tabel 2.001. Dan nilai Sig 0.000 < 0.05. Dari sini dapat disimpulkan bahwa Hal diterima, yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (Ho) telah ditolak. Artinya hipotesis penelitian bahwa Kepuasan Kerja PT.Semesta Jaya Abadi akan berdampak positif terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional akan diterima.

- Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.830	2.485		5.162	.000
	L.K	.522	.056	.773	9.373	.000

a. Dependent Variable: K.K

Sumber : Data SPSS 25 yang diolah, 2022

Dari hasil perhitungan diperoleh t hitung variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 9.373 yang berarti lebih besar dari t tabel 2.001. Dan nilai Sig 0.000 < 0.05. Dari sini dapat disimpulkan bahwa Ha1 diterima, yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik merupakan faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (Ho) telah ditolak. Artinya hipotesis penelitian bahwa Kepuasan Kerja PT.Semesta Jaya Abadi akan berdampak positif terhadap Lingkungan Kerja Fisik akan diterima.

- Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.925	2.661		1.851	.069
	B.O	1.144	.098	.836	11.716	.000

a. Dependent Variable: K.K

Sumber : Data SPSS 25 yang diolah, 2022

Dari hasil perhitungan diperoleh t hitung variabel Budaya Organisasi sebesar 11.716 yang berarti lebih besar dari t tabel 2.001. Dan nilai Sig 0.000 < 0.05. Dari sini dapat disimpulkan bahwa Ha1 diterima, yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (Ho) telah ditolak. Artinya hipotesis penelitian bahwa Kepuasan Kerja PT.Semesta Jaya Abadi akan berdampak positif terhadap Budaya Organisasi akan diterima.

#### 4.4 Uji Sumbangan Efektif dan Relatif

Berdasarkan hasil penelitian SPSS dan perhitungan rumus, dapat diketahui masing-masing sumbangan efektif (SE) dan sumbangan relative (SR) antara variabel independen yang terdiri Gaya kepemimpinan transformasional (X1), Lingkungan kerja fisik (X2) dan Budaya organisasi (X3) dan variabel dependen pada penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y) disajikan pada tabel berikut:

Variabel	SE	SR
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	10,8%	14,7%
Lingkungan Kerja (X2)	15,2%	20,9%
Budaya Organisasi (X3)	47,0%	64,4%
Total	73,0%	100,0%

Sumber : Data SPSS 25 yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel hasil olah data diatas dapat diketahui bahwa sumbangan efektif (SE) variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah 10,8%, variabel lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah 15,2%, variabel budaya organisasi (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah 47,0%. Dapat disimpulkan bahwa variabel X3 memiliki pengaruh paling dominan terhadap Y dari pada variabel X1 dan X2. Total SE adalah sebesar 73,0% atau sama dengan koefisien determinasi (R Square) pada uji kelayakan model yakni 73,0%.



Sumbangan relative (SR) berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Gaya kepemimpinan transformasional (X1) adalah sebesar 14,7%, variabel Lingkungan kerja fisik (X2) adalah sebesar 20,9%, variabel Budaya organisasi (X3) adalah sebesar 64,4%. Sehingga total nilai sumbangan relatif (SR) adalah sebesar 100,0%.

## 5. Kesimpulan dan Saran

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang terkumpul dan pengujian yang dilakukan terhadap masalah dengan menggunakan model regresi berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja PT.Semesta Jaya Abadi. Sehingga dapat disimpulkan semakin meningkatnya Gaya Kepemimpinan Transformasional maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kepuasan Kerja PT.Semesta Jaya Abadi.
2. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja PT.Semesta Jaya Abadi. Sehingga dapat disimpulkan semakin meningkatnya Lingkungan Kerja Fisik maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kepuasan Kerja PT.Semesta Jaya Abadi.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja PT.Semesta Jaya Abadi. Sehingga dapat disimpulkan semakin meningkatnya Budaya Organisasi maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kepuasan Kerja PT.Semesta Jaya Abadi.
4. Berdasarkan penelitian sumbangan efektif (SE) dan sumbangan relatif (SR) Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja Fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 100% melalui uji koefisien determinasi (R Square). Hasil Sumbangan efektif (SE) variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah 10,8%, variabel lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah 15,2%, variabel budaya organisasi (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah 47,0%. Sedangkan Sumbangan relative (SR) berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Gaya kepemimpinan transformasional (X1) adalah sebesar 14,7%, variabel Lingkungan kerja fisik (X2) adalah sebesar 20,9%, variabel Budaya organisasi (X3) adalah sebesar 64,4%. Sehingga total nilai sumbangan relatif (SR) adalah sebesar 100,0%.

### 5.2 Saran

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan Gaya kepemimpinan transformasional, Lingkungan kerja Fisik Dan Budaya organisasi Terhadap Kepuasan kerja karyawan PT.Semesta Jaya Abadi CIKARANG.

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional, berdasarkan kesimpulan di atas, dapat disarankan agar PT.Semesta Jaya Abadi meningkatkan dampak Kepemimpinan agar dapat mencapai hasil yang maksimal dalam Kepuasan Kerja.
2. Lingkungan Kerja Fisik, berdasarkan kesimpulan di atas, dapat disarankan agar PT.Semesta Jaya Abadi meningkatkan dampak Lingkungan Kerja Fisik agar dapat mencapai hasil yang nyaman saehingga mencapai Kepuasan Kerja.
3. Budaya Organisasi, berdasarkan kesimpulan di atas, dapat disarankan agar PT.Semesta Jaya Abadi memperkuat Budaya Organisasi supaya memperkuat persatuan para karyawan agar dapat mencapai hasil yang maksimal dalam Kepuasan Kerja.

**Daftar Pustaka**

- Ali, K., & Agustian, D. W. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja (Studi Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro). *Jurnal Manajemen Magister*, 04(02), 186–196.
- Andi, Sudarno, & Nyoto. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 4(1), 59–70. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/KURS/index>
- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.TASPEN(Persero) Kantor Cabang Kupang. *BISMAN, Jurnal Bisnis & Manajemen*, m(1). <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Apriyani, R. W., & Iriyanto, S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Art Industries Boyolali. *Majalah Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2), 24–37.
- 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). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>
- Bintarti, S. (2015). *Metodologi Penelitian*. Mitra Wacana.
- Ervyana Fitri. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(7), 195–204.
- Isep Herdiana, et al. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Unit Pengelola Taman
- Margasatwa Ragunan Dinas Kehutanan Provinsi DKI JAKARTA. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan*, 76–90. Iskandar, Y., & Andriani, I. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pada Pekerja Bumh. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 169–178. <https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i2.2441>
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- 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)
- Saragih, R., & Telkom, U. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Cabang Tanjung Priok the Influence of Transformasional Leadership Style on the Employee Satisfaction in Koperasi Sejahtera Bersama Tanjung. *E-Proceeding of Management*, 6(3), 6141–6148.
- Sasuwe, M., Tewel, B., Uhing, Y., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2408–2418. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21009>
- Winarto, & Purba, J. H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Swasta Di Kota Medan). *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 111–123. <https://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/37>
- Wuwungan, R. Y., 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.
- Yuni, I. D., & Yafiz, M. (2021). Dampak Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT . Telkom Akses Medan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5, 8687–8691.