



Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah
ISSN: 2527 - 6344 (Printed), ISSN: 2580 - 5800 (Online)
Accredited No. 204/E/KPT/2022
DOI: <https://doi.org/10.30651/jms.v9i4.23772>
Volume 9, No. 4, 2024 (2740-2753)

ANALISIS DUKUNGAN ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT SUPRA MATRA ABADI

Annisa Amalia Daulay¹, Teguh Wahyono²

^{1,2} Fakultas Sosial Sains Program Studi Manajemen Universitas
Pembangunan Panca Budi Medan

annisadaulay99@gmail.com¹, tegoeh_ft@pancabudi.ac.id²

Abstrak

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah dukungan organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Supra Matra Abadi. Apakah gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Supra Matra Abadi. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Supra Matra Abadi. Apakah dukungan organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Supra Matra Abadi. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan bantuan program SPSS. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Supra Matra Abadi. Gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Supra Matra Abadi. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan PT Supra Matra Abadi. Dukungan organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Supra Matra Abadi.

Kata Kunci: Dukungan Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja

Abstract

The research analysis aims to determine whether organizational support partially has a positive and significant effect on the job satisfaction of PT Supra Matra Abadi employees. Does the transformational leadership style partially have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Supra Matra Abadi. Does the work environment partially have a positive and significant effect on the job satisfaction of PT Supra Matra Abadi employees? Does organizational support, transformational leadership style and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Supra Matra Abadi? The data analysis technique used is a qualitative research method with the help of the SPSS program. This research uses multiple linear regression. The sample in this study was 57 respondents. Primary data collection uses a questionnaire. The research results show that organizational support partially has a positive and significant effect on the job satisfaction of PT Supra Matra Abadi employees. The transformational leadership style partially has a positive and significant effect on the job satisfaction of PT Supra Matra Abadi employees. The work environment partially has a positive and significant effect on the job satisfaction of PT Supra Matra Abadi employees. Organizational support, transformational leadership style and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Supra Matra Abadi.

Keywords : Organizational Support, Transformational Leadership Style, Work Environment and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia yang di miliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya



manusia adalah aset organisasi yang penting dan membuat sumber daya organisasi lainya bekerja. Sumber daya manusia penting karena mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi.

Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam manajemen SDM adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi tentunya sangat diharapkan oleh setiap perusahaan karena akan mendorong berkembangnya perusahaan. Karyawan yang kepuasan kerjanya baik akan menunjukkan hasil kerja yang tinggi sedangkan karyawan yang kepuasan kerjanya rendah akan menunjukkan hasil kerja yang rendah. Peningkatan kepuasan kerja karyawan secara otomatis akan meningkatkan performa atau target perusahaan, terutama pada perusahaan PT Supra Matra Abadi. Realisasi PT Supra Matra Abadi pada tahun 2021 sebesar 93% dan menurun pada tahun 2022 sebesar 87% dan tahun 2023 sebesar 85%. Hal ini juga dapat diketahui bahwa realisasi PT Supra Matra Abadi dari tahun 2021 sampai 2023 tidak mencapai 100%. Berdasarkan pra survei, penurunan realisasi PT Supra Matra Abadi terjadi dikarenakan menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Menurut Rivai (2018:40), tingkat kepuasan karyawan yang tinggi merupakan salah satu sifat positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah yaitu akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja akan semakin membaik kinerjanya, semangat bekerja, bekerja dengan tuntas dan memenuhi target serta loyal terhadap perusahaan, tetapi sebaliknya jika karyawan tidak puas dalam bekerja maka karyawan akan merasa jenuh, kinerja menurun, banyak mengeluh, banyak menantang pembicaraan dan berniat untuk berhenti kerja. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Hasil Pra Survei pada PT Supra Matra Abadi yaitu:

1. Karyawan kurang dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab. Karyawan kurang memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan. Karyawan kurang berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik.
2. Atasan kurang memberikan pembagian kerja yang adil bagi karyawan. Atasan tidak memberikan pujian ketika karyawan berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik.



- Organisasi tidak memberikan kesempatan promosi bagi karyawan.
3. Pemimpin kurang mampu menciptakan kekaguman pada para bawahannya. Pemimpin kurang memberikan perhatian pribadi pada para bawahannya. Pemimpin kurang berpartisipasi pada para bawahan untuk mencapai tujuan.
 4. Karyawan merasa kondisi udara di ruang kerja belum memberikan kenyamanan selama bekerja. Karyawan belum dapat menjalin hubungan sesama rekan kerja dengan harmonis. Karyawan belum dapat menggunakan peralatan kerja dengan lancar.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagaimana diungkapkan oleh Kreitner (2020:271) adalah “efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya”. Menurut Rivai (2018:53) kepuasan kerja adalah “pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang”. Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa kepuasan kerja merupakan emosi yang positif atau dapat menyenangkan yang dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Menurut Samsudin (2018:32), kepuasan kerja adalah “perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya”. Hasibuan (2020:178) menyebutkan kepuasan kerja adalah “sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2018:57), menyatakan indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri yaitu



- memberikan kesempatan bagi individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.
2. Kesempatan promosi yaitu kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi.
 3. Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu seberapa besar rekan kerja memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

Pengertian Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi sebagai keyakinan umum karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberikan penghargaan kontribusi dan peduli atas kesejahteraan mereka. Menurut Murdista (2020: 3) persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan menganggap bahwa organisasi peduli terhadap kebutuhan dan kesejahteraan karyawan serta mendalilkan persepsi tersebut akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang menganggap bahwa organisasi memberikan dukungan, cenderung menganggap lingkungan kerja mereka sedikit akan ancaman, sehingga memungkinkan pencapaian tujuan dan nilai kerja misalnya, imbalan uang, peningkatan karier yang membantu memenuhi kebutuhan mereka.

Menurut Cullen (2018: 273) persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan merasa didukung oleh manajemen organisasi mereka, termasuk dukungan dari atasan secara langsung. Persepsi dukungan organisasi adalah persepsi karyawan terhadap organisasi tentang bagaimana organisasi menghormati dan peduli terhadap karyawan. Dari pengertian beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah perasaan karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai pekerjaan karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan yang dapat mencapai tujuan organisasi.

Dukungan organisasional yang dirasakan merupakan sumber daya penting yang semakin diperhatikan dari hari ke hari dalam pengelolaan lingkungan modern dunia usaha terutama disektor jasa. Menurut Kambu Dkk konsep dukungan organisasi menjelaskan interaksi individu dengan organisasi yang secara khusus mempelajari bagaimana organisasi memperlakukan karyawan. Dukungan organisasi yang dirasakan dapat diartikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan karyawan.

Indikator Dukungan Organisasi

Menurut Murdista (2020: 10) indikator dukungan organisasi tersebut meliputi:



1. *Fairness* (Keadilan)

Fairness (Keadilan) adalah cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana pembagian sumber daya diantara karyawan.

2. *Supervisor support* (dukungan supervisor)

Supervisor support (dukungan supervisor) adalah bagaimana supervisor menghargai kontribusi atau usaha bawahannya dan peduli dengan kesejahteraan mereka.

3. *Organization Reward* dan *Job Condition* (penghargaan organisasi dan kondisi kerja)

Organization Reward dan *Job Condition* (penghargaan organisasi dan kondisi kerja) adalah pengakuan atas kontribusi atau usaha karyawan terhadap organisasi, dan kondisi pekerjaan setiap karyawan

Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Darmawan (2018:45), kepemimpinan transformasional merupakan suatu proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan dan mengembangkan moralitas dan motivasinya. Istilah kepemimpinan transformasional terdiri dari dua suku kata, yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformation*). Adapun istilah transformasional berinduk dari kata *to transform* yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Misalnya mentransformasikan visi menjadi realita, abstrak menjadi konkret, potensi menjadi aktual dan sebagainya. Transformasional karenanya mengandung makna sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah energi potensial menjadi energi aktual atau motif berprestasi menjadi prestasi riil.

Menurut Mangkunegara (2018:78), gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang melibatkan inspirasi seluruh anggotanya untuk berkomitmen dalam rangka menuju visi bersama yang memberikan makna terhadap pengembangan potensi mereka sendiri dan beberapa permasalahan dari perspektif baru. Kepemimpinan transformasional dilihat dari defenisi diatas merupakan pendekatan terhadap motivasi tinggi untuk kepemimpinan dari pada pendekatan manajerial lainnya. Menurut Paanggabean (2020:29) kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan yang membutuhkan tindakan memotivasi para bawahan agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran “tingkat-tinggi” yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya pada saat itu. Lebih lanjut Yukl, menjelaskan bahwa para pemimpin transformasional mempengaruhi para pengikut dengan menimbulkan emosi yang kuat dan identifikasi dengan pemimpin, sehingga para pengikut



termotivasi untuk melakukan yang lebih dari harapan semula.

Dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin harus menjadikan para pengikutnya lebih menyadari sebuah kepentingan serta nilai dari sebuah pekerjaan dan mampu membujuk pengikutnya untuk tidak mendahulukan kepentingan pribadi di atas kepentingan organisasi. Melihat sisi lain, tidak semua pemimpin memiliki kesamaan karakteristik. Pemimpin dapat dibedakan dari pengikutnya, dan pemimpin yang efektif dapat dibedakan dengan pemimpin yang tidak efektif, dalam berbagai macam sifat karakter, kemampuan kognitif, kecakapan, dan nilai-nilai. Cara lain kepribadian dapat mempengaruhi kepemimpinan adalah melalui temperamen, apakah seorang pemimpin adalah pribadi yang tenang atau sebaliknya. Aspek pengalaman atau sejarah seorang pemimpin menjadi tolak ukur dalam menilai keefektifitas sebuah kepemimpinan. Pemimpin yang memiliki citra baik terdahulunya akan mendapat respect lebih dalam untuk bawahannya. Besarnya pengaruh pemimpin terhadap apa yang diberikan juga menjadi tolak ukur dalam kesuksesan perubahan dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin yang memiliki banyak koneksi terhadap para petinggi.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu mengkomunikasikan visi sehingga menimbulkan emosi yang kuat dari para pengikutnya untuk menggapainya sehingga perubahan akan terus-menerus terjadi

Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Mangkunegara (2018:85), indikator gaya kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

1. Kharisma

Memberi wawasan serta kesadaran akan visi misi, membangkitkan kebanggan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan bawahan.

2. Motivasi Inspirasi

Menumbuhkan ekspektasi yang tinggi melalui pemanfaatan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha dan komunikasi tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana.

3. Stimulasi intelektual

Meningkatkan rasionalitas dan pemecahan masalah serta seksama, bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkan.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja tidak melaksanakan proses



produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Menurut Nitisemito (2018:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Menurut Sutrisno (2020:43) lingkungan kerja adalah “bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya”. Definisi lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2018:1) lingkungan kerja adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2018:12), “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”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tentunya berdampak kepada kepuasan kerja.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2018:190), “indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi, kebersihan, pencahayaan, aroma ruangan, ketenangan dan keamanan.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.



Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja adalah peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Dukungan organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Supra Matra Abadi.

2. Gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Supra Matra Abadi.

3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Supra Matra Abadi.

4. Dukungan organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Supra Matra Abadi.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah Penelitian kualitatif yang merupakan penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Metode kualitatif merupakan metode yang fokus pada pengamatan yang mendalam. Oleh karenanya, penggunaan metode kualitatif dalam penelitian dapat menghasilkan kajian atas suatu fenomena yang lebih komprehensif.

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: dukungan organisasi (X1), gaya kepemimpinan transformasional (X2), lingkungan kerja (X3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Supra Matra Abadi sebanyak 135 karyawan.

Menurut Sugiyono (2020 : 73), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah random sampling yaitu semua anggota populasi memperoleh kesempatan yang sama untuk dipilih secara random/acak sebagai bagian dari sampel dalam penelitian". Sampel diambil dengan menggunakan rumus Slovin. sehingga sampel dalam penelitian ini



yaitu sebanyak 57 karyawan/responden.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner kepada sumbernya yaitu responden. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 2,157 + 0,231 X_1 + 0,679 X_2 + 0,012 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

1. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 2,157.
2. Jika terjadi peningkatan dukungan organisasi 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,231.
3. Jika terjadi peningkatan gaya kepemimpinan transformasional 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,679.
4. Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,012

Uji F

Hasil menunjukkan bahwa Fhitung sebesar 71,959 sedangkan Ftabel sebesar 2,78 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini dukungan organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji t

Hasil menunjukkan bahwa:

- 1) Pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil menunjukkan bahwa thitung 3,149 > ttabel 2,005 dan signifikan $0,003 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

- 2) Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.

Hasil menunjukkan bahwa thitung 9,847 > ttabel 2,005 dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.



3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,266 > t_{tabel} 2,005$ dan signifikan $0,041 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja

Uji R² (Determinasi)

Hasil menunjukkan bahwa angka Adjusted R Square 0,792 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 79,2% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh dukungan organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 79,2\% = 20,8\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, upah, motivasi dan lain-lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka diperoleh beberapa kesimpulan yang dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Dukungan organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Supra Matra Abadi.
2. Gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Supra Matra Abadi.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Supra Matra Abadi.
4. Dukungan organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Supra Matra Abadi.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan perlu mendapat perhatian dari organisasi agar karyawan merasa lebih nyaman serta bisa mempengaruhi sikap terhadap pekerjaan kearah positif. Hal yang bisa dilakukan organisasi adalah menyiapkan kebutuhan sosio-emosional pada karyawan seperti memberikan kuesioner perihal pekerjaan mereka, atau kepuasan kerja dan survei lainnya, agar organisasi



mengetahui apa yang dirasakan karyawan dalam bekerja terkait dengan kekurangan organisasi dalam memfasilitasi karyawan dalam bekerja.

2. Dalam gaya kepemimpinan transformasional tentunya diperlukan sosok pemimpin yang mampu merangsang kreatifitas bawahannya. rendahnya pimpinan dalam menunjukan pendirian pimpinan dalam bekerja juga kurangnya pimpinan dalam menarik perhatian bawahan serta ketidakmampuan pimpinan menstimulus bawahannya dapat menimbulkan kelesuan dalam bekerja dengan begitu hal ini dapat disikapi dengan memperbaiki cara pimpinan dalam berkomunikasi dengan bawahannya, komunikasi dua arah dapat meningkatkan semangat dan rasa percaya seorang karyawan terhadap atasannya juga pimpinan harus bisa merangsang kreatifitas dengan selalu memberikan apresiasi atas ide-ide yang karyawan berikan serta pimpinan harus bisa menarik perhatian bawahan agar termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan, jika seorang karyawan merasa diperhatikan dan didengarkan ide-idenya maka dengan sendirinya keinginan untuk terus mengeksplorasi dalam cara bekerja akan terus meningkat dan secara otomatis kemampuan individu menjadi semakin tinggi.
3. Disarankan pada organisasi mempertahankan karyawan yang dapat menggunakan peralatan kerja dengan lancar dan disarankan juga pada organisasi agar memperhatikan karyawan yang tidak dapat melakukan pelaksanaan pekerjaannya. Dengan solusi melakukan pelatihan team work atau outbond karyawan secara rutin, sehingga karyawan dapat melakukan pelaksanaan pekerjaannya.
4. Disarankan pada organisasi mempertahankan karyawan yang dapat memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan dan disarankan juga pada organisasi agar memperhatikan karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi. Dengan solusi melakukan orientasi kerja, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan.

REFERENSI

- Adiwantari, Sartika Ayu. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Colakoglu, U., Culha, U., & Atay, H. (2020). The Effects of Perceived



Organisational Support on Employees ' Affective Outcomes : Evidence from the Hotel Industry

- Cullen, K. L., Edwards, B. D., Casper, W. C., & Gue, K. R. (2018). Employees' Adaptability and Perceptions of Change-Related Uncertainty: Implications for Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Performance.
- Dalena, May Nena Ray. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan (Effect of Work Environment and Work Load on Work Satisfaction Employees of Wisma Sehati BSD South Tangerang).
- Darmawan., Dudit. (2018). Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Penerbit PT. Jepe Press Media Utama.
- Djuraidi, Achmad. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Hasibuan., Malayu. (2020). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isma, Aglam Syah. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Planet Beckham 18 Di Kabupaten Gowa.
- Karin, Meiliana. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Binajasa Abadikarya.
- Krietner R dan Angelo Kinicki, (2020). Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara., Anwar Prabu. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kelima. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Murdista, S. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Gresik. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 5(1), 1–12.
<https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18387>
- Nitisemito, Alex S. (2018). Manajemen Personal. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurlaela. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem.
- Panggabean., Mutiara. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Purba, Sylvia Diana. (2019). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Adaptabilitas Karier Sebagai Variabel Mediasi Pada Dosen Di Jabodetabek.
- Rivai, Veithzal, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk



- Perusahaan. Cetakan I. Jakarta: Murai Kencana.
- Rosento. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT Dexter Ekspresindo Jakarta
- Samsudin, Sadili H., (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sari, Komang Ade Yunita. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Di Perusahaan Daerah Pasar Kota Denpasar).
- Sedarmayanti. (2018). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono., (2020). Metode Penelitian Bisnis, Bandung: CV Alfabeta.
- Susastra, Putu Widya. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizeship Behavior Pada PT. Sinar Nusra Press Utama.
- Sutrisno., Edy. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana

