

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL, DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA FISIK  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. WAHYU  
UTAMA LESTARI**

**Ida Bagus Try Dharma Diaksa<sup>1</sup>  
A.A. Sagung Kartika Dewi<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
*e-mail: gustrydharma@yahoo.com*

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kompensasi finansial, kepemimpinan transformasional, dan kondisi lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Wahyu Utama Lestari. Penelitian ini menggunakan riset kualitatif yaitu dengan menggunakan *survey* dan kuesioner terhadap 60 responden. Diperoleh temuan bahwa Secara simultan variabel kompensasi finansial, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap variasi kepuasan kerja karyawan. Hasil lainnya ditemukan bahwa secara parsial dapat diketahui bahwa variabel kompensasi finansial, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Terakhir, variabel kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata Kunci** : Kompensasi Finansial, Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of financial compensation, transformational leadership, and physical working conditions on job satisfaction in employees of PT. Wahyu Utama Lestari. This study used a qualitative research using surveys and questionnaires to 60 respondents. Simultaneously obtained findings that financial compensation variables, transformational leadership, and physical work environment significantly influence the variation in job satisfaction. Other results found that partially can be seen that the variable financial compensation, transformational leadership, and physical work environment positive and significant effect on employee job satisfaction. Finally, transformational leadership variable is the variable that has the most dominant effect on employee job satisfaction.*

**Keywords** : *Financial compensation, Transformational Leadership, Physical Work Environment, Job Satisfaction*

## PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu elemen penting dalam berjalannya suatu perusahaan. Menurut Douglas (2000) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang handal, mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi untuk ditempatkan pada posisi yang diperlukan. Mokaya *et al.* (2013) menyatakan organisasi harus terus mengadakan perubahan kearah yang positif, karena tugasnya tidak hanya menarik staf yang tepat, akan tetapi juga harus menciptakan dan mempertahankan motivasi kerja, sehingga tercipta kepuasan kerja dari staf itu sendiri. Perusahaan PT. Wahyu Utama Lestari juga sangat memerhatikan kepuasan kerja karyawannya. Perusahaan PT. Wahyu Utama Lestari bergerak dalam bidang IT dan *service*. PT. Wahyu Utama Lestari menaungi 60 orang karyawan.

**Tabel 1. Jumlah Karyawan PT. Wahyu Utama Lestari**

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan ( Orang )
1	Assistant Manager	5
2	Staff Operational	9
3	Accounting	6
4	Marketing	13
5	Support Logistic	5
6	Security	3
7	Technician	17
8	Costumer Service	3
9	Retail	4
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>

Sumber : PT. Wahyu Utama Lestari, 2014

Tingkat ketidakhadiran atau tingkat absensi karyawan merupakan indikator yang mencerminkan kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Tingkat absensi karyawan pada PT. Wahyu Utama Lestari berdasarkan hasil

penelitian ke perusahaan menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawannya tergolong tinggi. Hal itu menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan belum terpenuhi.

Berdasarkan observasi di PT. Wahyu Utama Lestari berkaitan dengan kepuasan kerja yang terlihat pada data absensi yang tinggi, karyawan sangat merasa kurang puas dalam perusahaan, dan terutama terkait dengan sistem pemberian *reward* terhadap pencapaian target, yang belum diterapkan secara maksimal. Hal tersebut tentunya harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen agar perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Panudju (2003) menyatakan bahwa rendahnya kepuasan kerja karyawan di perusahaan merupakan gejala kurang stabilnya dalam organisasi atau perusahaan dan bentuk paling ekstrim dari ketidakpuasan tersebut adalah pemogokan kerja, mangkir, dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan. Bakotić dan Babić (2013) kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja, dan kinerja organisasi dipengaruhi oleh kepuasan karyawan. Menurut Martoyo (2007:156) kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Muhammad *et al.* (2012) mengatakan bahwa kompensasi finansial merupakan pendapatan yang diterima karyawan yang mempunyai arti apabila dapat memenuhi kebutuhan ekonomi minimum karyawan. Farid (2008) mengatakan bahwa variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kepuasan. Yang (2012) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif secara signifikan terhadap kepuasan intrinsik dan ekstrinsik bawahan. Rifki (2012) mengatakan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja, baik berupa keadaan atau kondisi fisik akan dapat mempengaruhi dirinya. Nadia (2011) mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H<sub>1</sub> : Kompensasi Finansial, Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Wahyu Utama Lestari.

Panudju (2003) variabel-variabel dalam kompensasi yaitu kompensasi finansial dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Ambar Sulistyani dan Rosidah (2009) "Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atau kontra prestasi atas jasa mereka". Menurut Siregar (2011) kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain sejenisnya yang dibayar organisasi. Menurut Sutrisno (2009) kompensasi langsung (*Financial*) adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, dan insentif yang merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

Islam *et al.* (2011) menyatakan ada hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja. Syah (2013) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan. Siregar (2011) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru, artinya sistem kompensasi finansial yang tinggi mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja.

H<sub>2.1</sub> : Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Wahyu Utama Lestari.

Kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti kepemimpinan transformasional yang tidak hanya sebatas dalam hubungan pekerjaan, kepemimpinan transformasional tersebut lebih mengarah pada pemberian motivasi, dan perhatian kepada karyawan (Purnomo dan Choil, 2010). Riyadi (2011) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*follower*) dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Tamrin (2012) dan Fitriansyah (2013) kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai pemimpin yang mengubah nilai, kebutuhan, aspirasi, prioritas pengikut dan juga memotivasi pengikut mereka untuk melebihi harapan.

Menurut Bass dan Avolio dalam Lesilolo (2012) kepemimpinan menggunakan kekuasaan yang memberi pengaruh dengan bijaksana dan baik, memiliki keterkaitan perilaku komponen yang digunakan untuk mempengaruhi para pengikut dan pengaruh dari pemimpin kepada para pengikut adalah bentuk dari kepemimpinan transformasional. Emery dan Barker (2007) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Yang (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan

transformatif memiliki dampak positif secara signifikan terhadap kepuasan intrinsik dan ekstrinsik bawahan. Mondiani (2012) menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Fitriansyah (2013). menyatakan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H<sub>2.2</sub>: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Wahyu Utama Lestari.

Menurut Ajala (2012) tempat kerja yang efektif adalah sebuah lingkungan di mana hasil yang dapat dicapai seperti yang diharapkan oleh manajemen. Lingkungan kerja adalah faktor yang paling penting dalam menjaga kepuasan kerja karyawan dalam dunia bisnis saat ini. Menurut Puspasari (2011) lingkungan kerja adalah gejala fisik dan non fisik dari dalam organisasi yang dilayani karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja dalam lingkungannya. Menurut Nitisemito (2002:109) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi dambaan seluruh karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan atau organisasi serta akan membuat pegawai bekerja pada kondisi yang menyenangkan atau bersemangat dan akan menyebabkan pekerjaan dapat terselesaikan secara memuaskan dan tepat pada waktunya. Ekawarna dan Sofyan (2010) menemukan terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja. Vemmylia (2009) dan Zahari (2012) menemukan bahwa variabel lingkungan kerja fisik

memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H<sub>2.3</sub>: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Wahyu Utama Lestari.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di PT. Wahyu Utama Lestari yang beralamat di Jalan Turi No. 59, Denpasar-Bali. Lokasi ini dipilih karena belum ada penelitian sebelumnya yang meneliti mengenai kompensasi finansial, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor PT. Wahyu Utama Lestari. Adapun subjek penelitian ini adalah karyawan pada PT. Wahyu Utama Lestari. Objek dari penelitian ini adalah kompensasi finansial, kepemimpinan transformasional, dan kondisi lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Wahyu Utama Lestari.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil *survey* dan responden yang langsung memberikan tanggapan terhadap variabel – variabel penelitian yang diuji dengan menjawab kuesioner sedangkan data sekunder dalam penelitian ini adalah berupa sejarah perusahaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang ada di PT. Wahyu Utama Lestari. Penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Jumlah responden yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 60 orang karyawan. Mengingat jumlah sampel responden sebesar 60 karyawan, maka

layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

Data penelitian ini dikumpulkan dengan instrumen berupa kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada responden. Metode observasi dan wawancara juga digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan selama kurang lebih satu minggu antara tanggal 4 April sampai dengan tanggal 14 April 2014. Skala yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala Likert 5 poin yang disebarakan secara langsung kepada responden. Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang sudah disebarakan tersebut akurat dan layak untuk digunakan.

Uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas menjadi alat uji asumsi klasik pada penelitian ini. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda. Hipotesis pada penelitian ini diuji dengan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan variabel-variabel yang ada dan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel-variabel dalam penelitian ini.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Tabel 2 berikut menerangkan karakteristik responden berdasarkan umur yang didominasi oleh responden yang berusia 21-30 tahun.



**Tabel 2. Karakteristik Demografi Responden Berdasarkan Umur**

No	Umur ( Tahun )	Jumlah	
		Orang	Persentase
1	21 – 30	30	50
2	30 – 40	23	38,4
3	40 – 50	7	11,6
Jumlah		60	100

Sumber: Data Primer, diolah pada Tahun 2014

Tabel 3 menjelaskan karakteristik demografi responden berdasarkan jenis kelamin. Tabel 3 di bawah ini menunjukkan responden berjenis kelamin laki-laki mendominasi keseluruhan responden.

**Tabel 3. Karakteristik Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	Persentase %
1	Laki – laki	43	71,7
2	Perempuan	17	28,3
Jumlah		60	100

Sumber: Data Primer, diolah pada Tahun 2014

Tabel 4 menunjukkan karakteristik demografi responden berdasarkan pendidikan dan didapat hasil bahwa responden yang memiliki pendidikan D1 mendominasi keseluruhan responden.

**Tabel 4. Karakteristik Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	
		Orang	Persentase %
1	SMA	10	16,7
2	D1	14	23,3
3	D3	15	25
4	S1	21	35
Jumlah		60	100

Sumber: Data Primer, diolah pada Tahun 2014

Tabel 5 memperlihatkan karakteristik demografi berdasarkan masa kerja didominasi oleh responden yang memiliki masa kerja 5-10 tahun.

**Tabel 5. Karakteristik Demografi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah	
		Orang	Persentase %
1	1 - 5 Tahun	21	35
2	5 – 10 Tahun	19	31,7
3	10 – 15 Tahun	13	21,7
4	15 – 20 Tahun	7	11,6
Jumlah		60	100

Sumber: Data Primer, diolah pada Tahun 2014

Hasil uji validitas dalam penelitian ini memperoleh temuan bahwa seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel yang diuji nilainya lebih besar dari 0,30. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator pada penelitian initerbukti *valid*. Secara lebih rinci, hasil uji validitas ditunjukkan pada tabel 6 di bawah ini.

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi (r)	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja (Y)	Y <sub>1</sub>	0,695	Valid
		Y <sub>2</sub>	0,851	Valid
		Y <sub>3</sub>	0,801	Valid
		Y <sub>4</sub>	0,827	Valid
2.	Kompensasi Finansial (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,645	Valid
		X <sub>1.2</sub>	0,696	Valid
		X <sub>1.3</sub>	0,660	Valid
		X <sub>1.4</sub>	0,624	Valid
3	Kepemimpinan Transformasional (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,710	Valid
		X <sub>2.2</sub>	0,683	Valid
		X <sub>2.3</sub>	0,772	Valid
		X <sub>2.4</sub>	0,624	Valid
4	Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,809	Valid
		X <sub>3.2</sub>	0,812	Valid
		X <sub>3.3</sub>	0,547	Valid
		X <sub>3.4</sub>	0,683	Valid

Sumber: Data diolah, 2014

Pada uji reliabilitas yang dilakukan terhadap setiap instrumen penelitian memperoleh hasil bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada tiap instrumen tersebut menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,6. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian. Secara lebih rinci, hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel 7.

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,793	Reliabel
Kompensasi Finansial (X1)	0,620	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,657	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik(X3)	0,637	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2014

Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini memperoleh temuan bahwa variabel – variabel penelitian telah memenuhi syarat normalitas dengan nilai *Aysmp. Sig.* sebesar 0,841 setelah diuji dengan program SPSS. Pada uji multikolinearitas juga menunjukkan tidak terjadinya gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi tersebut karena nilai *tolerance* dan VIF masing-masing menunjukkan nilai *tolerance* yang dimiliki seluruh variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang dihasilkan kurang dari 10 sesuai dengan tabel 8.

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas (*Tolerance* dan *VIF*)**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Kompensasi finansial (X <sub>1</sub> )	0,762	1,312
Kepemimpinan transformasional (X <sub>2</sub> )	0,466	2,147
Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>3</sub> )	0,456	2,191

Sumber: Data diolah, 2014

Hasil Uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dalam penelitian ini karena seluruh nilai

signifikansi yang diperoleh dari pengujian dengan metode *Glejser* memperoleh nilai  $\alpha$  lebih dari 0,05 terhadap absolut residual (*Abs\_Res*) secara parsial, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen sesuai dengan yang ditunjukkan pada tabel 9.

**Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Metode *Glejser*)**

No.	Variabel	Sig.	Keterangan
1.	Kompensasi Finansial ( $X_1$ )	0,727	Bebas heterokedastisitas
2.	Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ )	0,370	Bebas heterokedastisitas
3.	Lingkungan Kerja Fisik( $X_3$ )	0,701	Bebas heterokedastisitas

Sumber: Data diolah, 2014

Hasil uji regresi linear berganda yang dilakukan dengan program SPSS memperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = -1,172 + 0,168 X_1 + 0,334 X_2 + 0,245X_3$$

$$SE = \quad \quad \quad 0,071 \quad 0,085 \quad 0,083$$

$$t_{hitung} = \quad \quad \quad 2,370 \quad 9,766 \quad 2,953$$

$$Sig. = \quad \quad \quad 0,021 \quad 0,000 \quad 0,005$$

$$R^2 = \quad \quad \quad 0,868$$

$$F_{hitung} = \quad \quad \quad 122,225 \quad Sig. = 0,000$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

$X_1$  = Kompensasi Finansial

$X_2$  = Kepemimpinan Transformasional

$X_3$  = Lingkungan Kerja Fisik

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai  $R^2$  sebesar 0,868 menunjukkan bahwa 86,8 persen kompensasi finansial, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi kepuasan kerja pada

PT. Wahyu Utama Lestari, sedangkan sisanya sebesar 13,2 persen dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Nilai koefisien regresi ( $X_1$ ) yang bernilai positif menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Wahyu Utama Lestari. Nilai signifikansi pada tabel 10 menunjukkan juga terdapat pengaruh signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis  $H_{2.1}$  yaitu kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Wahyu Utama Lestari. Hal ini sejalan dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Islam *et al.* (2011), Syah (2013), serta Siregar (2011).

Nilai koefisien regresi ( $X_2$ ) yang bernilai positif menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Wahyu Utama Lestari. Nilai signifikansi pada tabel 10 menunjukkan juga terdapat pengaruh signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis  $H_{2.2}$  yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Wahyu Utama Lestari. Hal ini sejalan dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Emery dan Barker (2007), Yang (2012), Mondiani (2012), Fitriansyah (2013).

Nilai koefisien regresi ( $X_3$ ) yang bernilai positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Wahyu Utama Lestari. Nilai signifikansi pada tabel 10 menunjukkan juga terdapat pengaruh signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis  $H_{2.3}$  yaitu lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan pada PT. Wahyu Utama Lestari. Hal ini sejalan dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Ekawarna dan Sofyan (2010), Vemmylia (2009) dan Puspasari (2011).

**Tabel 10. Hasil Uji t**

Variabel	Standardized Coefficients Beta	t hitung	Sig.
Kompensasi Finansial (X1)	.168	2.370	.021
Kepemimpinan Transformasional (X2)	.834	9.766	.000
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	.245	2.953	.005

Sumber: Data diolah, 2014

Hasil uji F diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi F adalah sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini sesuai dengan hipotesis H<sub>1</sub> yaitu kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Farid (2008), Yang (2012), Rifki (2012), dan Nadia (2011).

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Terdapat beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini. Pertama, secara simultan variabel kompensasi finansial, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap variasi kepuasan kerja karyawan pada PT. Wahyu Utama Lestari dengan kontribusi sebesar 87 persen, sedangkan sisanya sebesar 13 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Kesimpulan kedua, secara parsial dapat diketahui bahwa variabel kompensasi finansial, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja fisik

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Wahyu Utama Lestari.

Kesimpulan ketiga, variabel kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Wahyu Utama Lestari dengan nilai *standardized coefficient beta absolut* tertinggi sebesar 0,334.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Saran pertama, perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan perhatian terhadap jumlah bonus yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan keahlian masing-masing karyawan sehingga tidak ada keluhan yang bisa mengakibatkan penurunan kepuasan kerja.

Saran kedua, pimpinan diharapkan memberikan stimulasi intelektual kepada karyawan agar karyawan berkesempatan menyalurkan ide dan ikut berperan dalam memajukan perusahaan.

Saran terakhir, perusahaan diharapkan memperhatikan permasalahan lingkungan kerja fisiknya seperti menyediakan fasilitas yang diperlukan saat bekerja dan menjaga penataan ruang kerja agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

## REFERENSI

- Ajala, Emmanuel Majekodunmi. 2012. *The Influence of Workplace Environment on Worker, Welfare, Performance and Productivity*. The African Symposium: An online journal of the African Educational Research Network 141 Volume 12, No. 1.
- Ambar Sulistiyani & Rosidah, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Bakotić, Danica dan Babić, Tomislav. 2013. Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatian Shipbuilding Company. *International Journal of Business and Social Science* Vol. 4 No. 2
- Douglas, B. Curri van. 2000. *The Causal Order Of Job Satisfaction And Organizational Commitment In Models Of employee Turnover*. University of Massachussets, Boston, MA, USA.
- Ekawarna dan Sofyan Hendra. 2010. Kondisi Kerja Fisik, Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan Dan Kecemasan Sebagai Sumber Stres Pekerjaan Pada Guru Sekolah Negeri. *Makarya, Sosial Humaniora*, Vol. 14, No. 2, h:141-146
- Emery, Charles R dan Katherine J Barker. 2007. The Effect of Transactional and Transformasional Leadership on The Organizational Commitment and Job Satisfaction of Costumer Contact Personnel. *Jurnal of Organizational Culture, Communication and Conflict*, 11 (1), pp: 77-90.
- Farid, Firmansyah. 2008. Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan di SMA Wachid Hasyim Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 3 (1): h: 94-105
- Fitriansyah, R. 2013. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan (study pada agen financial consultan PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Islam, Talat, Zaliqar Ahmad, Ishfaq Ahmad, Muhamad Saeed, Saher Khushi Muhamad. 2012. Does Compensation and Demographical Variable Influence on Teachers Commitmen and Job Satisfaction? A Study of University of the Punjab, Pakistan. *Internasional Jurnal of Buissness and Management*. 7 (4) pp: 11-25.



- Lesilolo, Herly Janet. 2012. Kepemimpinan Transformasional Dalam Rekonstruksi Peran Agama di Indonesia. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi* Volume 1, Nomor 1, Juni.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. BPFE-Yogyakarta.
- Mondiani, Tria. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (persero) UPJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol I No. 1.
- Mokaya, Samuel Obino, Musau, Jacqueline Lovega, Wagoki, Juma dan Karanja, Kabare . 2013. Effects of Organizational Work Conditions on Employee Job Satisfaction in the Hotel Industry in Kenya. *International Journal of Arts and Commerce*. Vol. 2 No. 2.
- Muhammad Rafiq, Muhammad Javed, Mustajab Khan and Maqsood Ahmed, 2012. Effect Of Reward On Job Satisfaction Eviden From Pakistan. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Busines*. 10 (5): h:6-9
- Nadia, Ayub. 2011. The realitionsip between work motivation and job satisfaction in diversified professions but none investigated bank managers in Pakistan. *Journal Research Pakistan Business Riview*. 2 (1): h: 332-347
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia: sumber daya manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panudju, Agung. 2003. Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT.X Palembang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya* Vol. 1 No. 2.
- Purnomo, Heru dan Muhammad Cholil. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administratif Di Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Jurnal Sumber Daya Manusia* , 4 (1) hal: 27-35.
- Puspasari, Septya. R. 2011. Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum DKI Jakarta (PAM Jaya) Jakarta Pusat. *Jurnal Psikologi* Volume 9 Nomor 2, Desember
- Rifki, Afrizal. 2012. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nindya Karya Persero. *Jurnal Ekonomi*. 2 (1) h:1-15

- Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.13, No. 1: h :40-45.
- Siregar, Edi. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kinerja Individual dan Sistem Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendidikan Penabur* - No.16.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta :Penerbit Kencana Prenada Media.
- Syah, Haritz. 2013 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Graha Raja Empat. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1 (2) hal: 462-470.
- Thamrin. H. M. 2012.The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, Vol. 3, No. 5.
- Vemmylia. 2009. Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara*. h:1-68.
- Yang, Mu-Li. 2012. Transformasional Leadership and Taiwanese Public Relations Practitioners Job satisfaction and Organization Commitment. *Social Behavior and Personality* 40 (1) pp: 31-46.
- Zahari, Ibrahim Bin, dan Adel Mohamed Ali Shurbagi. 2012. The Effect of Organizational Culture and the Relationship between Transformasional Leadership and Job in Sector of Libya. *International Business Research*, 5(9), pp: 89-97