
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bosowa Asuransi Cabang Denpasar

I Gusti Ngurah Bagus Pradistya S. ⁽¹⁾

Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari ⁽²⁾

Luh Nik Oktariani ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail: igustingurahbaguspradista@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of Transformational Leadership Style and Work Environment partially and simultaneously on Employee Job Satisfaction. The location of this study is at PT. Bosowa Insurance Denpasar Branch. The population uses PT. Bosowa Insurance Denpasar Branch and a sample of 40 respondents. Data analysis techniques using Validity Test, Reability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Anaisis, F Test, T Test, From the results of the study obtained the following results: (1) Transformational Leadership Style has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction. (2) The Work Environment has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction. (3) Simultaneously the variables of Transformational Leadership Style and Work Environment have a significant effect on Employee Job Satisfaction. Suggestions to make routine evaluation and monitoring activities in each week or every month in such a way will increase the performance or job satisfaction of employees and make routine evaluation and monitoring activities in each week or every month in such a way will increase the kinejra or job satisfaction of employees.

Keywords: *Transformational Leadership Style ; Work Environment ; Employee Job Satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Lokasi penelitian ini pada PT. Asuransi Bosowa Cabang Denpasar. Populasi menggunakan karyawan PT. Asuransi Bosowa Cabang Denpasar dan sampel sebanyak 40 responden. Teknik analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji T. Dari hasil penelitian diperoleh hasil: (1) Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. (3) Secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Saran untuk membuat kegiatan evaluasi dan monitoring secara rutin dalam setiap minggu atau setiap bulannya dengan seperti itu akan meningkatkan kinerja atau kepuasan kerja dari karyawan dan membuat kegiatan evaluasi dan monitoring secara rutin dalam setiap minggu atau setiap bulannya dengan seperti itu akan meningkatkan kinejra atau kepuasan kerja dari karyawan.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan Transformasional ; Lingkungan Kerja ; Kepuasan Kerja Karyawan*

Pendahuluan

Kepuasan kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan. Semakin besar hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan maka semakin puas pegawai tersebut, dan sebaliknya. Semakin kecil hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin rendah pula kepausan kerja pegawai tersebut. Kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan pemimpin yang terkait dengan kedudukan serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah sebagai proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan dalam situasi tertentu (Busro, 2018:215), sedangkan gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku seorang pimpinan yang khas pada saat mempengaruhi anak buah, dengan kata lain cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2009:22), menyatakan bahwa lingkungan kerja dibagi dua, yang pertama yaitu lingkungan kerja fisik, merupakan semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan yang kedua yaitu lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Penelitian ini dilakukan pada PT Bosowa Asuransi Cabang Denpasar. Pada awal berdirinya perusahaan ini dikenal dengan nama PT Bosowa Asuransi dan telah berkiprah sejak tanggal 9 Desember 1969 sebagai perusahaan swasta dengan berbekal pengalaman yang handal dibidang asuransi kerugian dan telah mendapatkan izin usaha dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Salah satu produk unggulan Bosowa adalah asuransi mobil yang memberikan ganti rugi atas kerusakan, kehilangan, serta kerugian yang diakibatkan oleh tuntutan hukum pihak ketiga. PT Bosowa Asuransi Cabang Denpasar mengalami permasalahan terkait dengan kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja karyawan yang dapat dilihat dari tingkat absensi. Tingkat absensi dari bulan Januari s/d Desember 2020 mengalami fluktuasi, setiap bulan dengan rata-rata tingkat sebesar 3,96 persen. Dapat dikatakan tingkat absensi karyawan pada PT Bosowa Asuransi Cabang Denpasar dengan rata-rata sebesar 3,96 persen tergolong tinggi. Berdasarkan hasil pra survei terhadap kepuasan kerja karyawan yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan yang menunjukkan sangat puas sebanyak 4 orang karyawan dengan persentase 10 persen, puas sebanyak 13 orang karyawan dengan persentase 32,5 persen, tidak puas sebanyak

17 orang karyawan dengan persentase 42,5, dan sangat tidak puas sebanyak 6 orang karyawan dengan persentase 15 persen. Rendahnya kepuasan kerja karyawan di PT Bosowa Asuransi Cabang Denpasar, ditunjukkan oleh hasil wawancara dan pra survei yang dilakukan dengan beberapa karyawan yang menjelaskan fenomena tersebut terjadi karena tidak adanya bonus gaji ketika karyawan mencapai target, tidak ada promosi jabatan, kurang adanya dukungan dari pimpinan ketika karyawan tidak mencapai target, serta adanya hubungan yang tidak baik antar karyawan. Jika hal ini terus dibiarkan maka otomatis akan mengganggu tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan wawancara dan pra survei yang dilakukan, beberapa permasalahan terkait dengan kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin masih belum efektif seperti pemimpin kurang menerima pendapat atau saran dari karyawan, tidak adanya kenaikan gaji atau promosi jabatan pada karyawan, pemimpin kurang ramah dalam mengarahkan karyawan saat bekerja, serta pimpinan tidak mau tahu ketika karyawan mengalami kesulitan dalam memenuhi targetnya. Berdasarkan wawancara dan pra survei yang dilakukan beberapa permasalahan terkait dengan lingkungan kerja pada perusahaan adalah fasilitas kantor yang masih kurang sehingga karyawan harus membawa laptop dari rumah, kurangnya sirkulasi udara, ruang kerja yang kurang kondusif, dan adanya hubungan yang kurang baik antara karyawan yang disebabkan oleh perbedaan pendapat saat melakukan sesuatu, atau saat seorang karyawan merasa direndahkan. Masalah-masalah tersebut bisa menjadi serius, dan bukan hanya untuk karyawan yang terlibat. Lama-kelamaan masalah internal tersebut akan menyebabkan masalah lebih besar yang mengakibatkan rusaknya kerja sama dalam perusahaan. H1: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bosowa Asuransi Cabang Denpasar. H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bosowa Asuransi Cabang Denpasar. H3: Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Bosowa Cabang Denpasar.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bosowa Asuransi Cabang Denpasar yang beralamat di Jalan Hayam Wuruk Denpasar. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bosowa Asuransi Cabang Denpasar yang berjumlah 40 orang karyawan. Metode pengumpulan data dengan menggunakan observasi, wawancara, studi kepustakaan, dan kuesioner. Untuk mengukur persepsi responden terhadap variable yang diukur maka digunakan Skala Likert dengan lima pilihan jawaban yang terdiri atas Jawaban sangat setuju diberi skor 5, jawaban setuju diberi skor 4, jawaban kurang setuju diberi skor 3, jawaban tidak setuju diberi skor 2, dan

jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1. Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan baik hipotesis parsial (H1 dan H2) maupun hipotesis simultan (H3) digunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja lebih besar dari 0,30. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada penelitian ini terbukti *valid*. Nilai Cronbach's Alpha pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,70 (Cronbach's Alpha > 0,70). Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov adalah sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal. Hasil uji multikolinieritas dimana variabel bebas yang memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan juga variabel bebas yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dari pada itu model regresi bebas dari gejala multikoleniaritas. Serta uji heteroskedastisitas ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu Kepuasan Kerja, maka dari itu penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Rumus persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Adapun hasil analisis regresi dengan program *Statistical Pacage of Social Science* (SPSS) versi 26.0 for Windows

$$Y = 5,397 + 0,535X_1 + 0,326X_2$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut : Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,535 menunjukkan bahwa apabila variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional meningkat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, maka dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bosowa Asuransi Cabang Denpasar dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,326 menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja meningkat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, maka dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bosowa Asuransi Cabang Denpasar dengan nilai signifikansi 0,006 lebih kecil dari 0,05.

Nilai R Square (R^2) sebesar 0,663 sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

$$\begin{aligned} D &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,663 \times 100\% \\ &= 66,3\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat dijelaskan bahwa kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Bosowa Asuransi Cabang Denpasar 66,3% sedangkan sisanya 33,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Pengujian Pengaruh Gaya kepemimpinan Transfprmasional (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Nilai t tabel (2,024) < t hitung (4,492) dengan nilai signifikansi t adalah $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 di terima. Hal ini berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Pada PT. Bosowa Asuransi Cabang Denpasar. Hal ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Tranformasional berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bosowa Asuransi Cabang Denpasar. Hal ini berarti bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan Tranformasional maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan, begitu juga sebaliknya semakin buruk Gaya Kepemimpinan Tranformasional maka akan menurunkan Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Langgeng Ratnasari, (2020), Nanda Apriyana, (2019), Sitinjak, (2018), Aisyah, (2018) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Tranformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengujian Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Nilai t tabel (2,024) < t hitung (2,929) dengan nilai signifikansi t adalah $0,006 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 di terima. Hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Pada PT. Bosowa Asuransi Cabang Denpasar. Hal ini berarti bahwa semakin baik Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan, begitu juga sebaliknya semakin buruk Lingkungan Kerja maka akan menurunkan Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pangestu, dkk. (2017), Dewi Andriani, (2020), Marta Eka, (2019), Langgeng Ratnasari, (2020), Nanda Apriyana, (2019), Sitinjak, (2018), Aisyah, (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berikut menunjukkan hasil perhitungan uji F dengan menggunakan SPSS 26.0. Nilai F hitung (36,452) > F tabel (3,25) dengan nilai signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 di terima. Hal ini berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan

Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Pada PT. Bosowa Asuransi Cabang Denpasar. Hal ini berarti bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan, begitu juga sebaliknya semakin buruk Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja maka akan menurunkan Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Andriani, (2020), Marta Eka, (2019), Langgeng Ratnasari, (2020), Nanda Apriyana, (2019), Sitinjak (2018), Aisyah (2018) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Simpulan

Simpulan dalam hasil penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Bosowa Cabang Denpasar. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Bosowa Cabang Denpasar. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Bosowa Cabang Denpasar. Serta saran bagi perusahaan yaitu membuat kegiatan evaluasi dan monitoring secara rutin dalam setiap minggu atau setiap bulannya dan mengadakan gathering dengan seperti itu akan menumbuhkan rasa kekeluargaan antar karyawan.

Daftar Pustaka

- Aisyah, 2018, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Gender Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Semarang), *Skripsi Program Studi Perbankan Syariah S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga*.
- Ahyari, A. (2009). *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Jakarta
- Alex S NitiseMITO, 2006. *Manajemen Personalial, Manajemen Sumber Daya. Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Antari, Gusti Ayu Eka Jenani dan Suwandana, I Gusti Made. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasional, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E- Jurnal Manajemen Unud*, 5(7): 4518-4544
- Ardana, Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Budi, I. G. A. E., Surtha, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar: (Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi). *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 46-53.
- Busro, M. (2018). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. edarmayanti. 2012. *Good Governance "Kepemerintahan yang Baik*. Bagian. Kedua Edisi Revisi. CV Mandar Maju. Bandung

-
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84–101. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i1.164>
- Kusuma, Y. F. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pt bank rakyat indonesia (persero) tbk. Martadinata kota malang). *Jurnal administrasi bisnis s1 universitas brawijaya*, 53(9), 1689–1699.
- Langgeng Ratnasari, (2020) Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *JURNAL DIMENSI*, VOL. 9, NO. 2 : 186-201 JULI 2020 ISSN: 2085-9996
- Nanda Apriana, (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR Kita Centradana Kuta Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud* , Vol. 5, No.1, 2016: 325 – 354
- Navella, I. A. Y., Hartati, P. S., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional, Profesional dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(7), 1285-1292.
- Negara, & Adnyani (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Progam Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(1), 21. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2021.v10.i01.p02>
- Paendong, J., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2), 33–49.
- Syahrir Natsir, 2011, Kepemimpinan Transformational dan Kharismatik Terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi Kasus. *Jurnal Majalah Usahawan* No. 01 Th XXXV, Januari. 2006, Hal 1-17.
- Umar. 2011. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Yani, M, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Mitra Wacana Media. Jakarta
- Zulfahmi Septian Dwi Pangestu, Mochammad Djudi Mukzam, Ika Ruhana, 2017, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi), *Jurnal Administrasi Bisnis(JAB)*|Vol. 43 No.1 Februari 2017
- Zulkarnaen dan I Nyoman Sudarma, 2018, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Restoran Warung Taulan Badung, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 1, 2018:332-359 ISSN : 2302-8912