

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. RADIO ELGANGGA

Dinda Nurdianah¹ , Zahara Tussoleha Rony² , Rycha Kuwara Sari³

^{1,2,3}Fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas bhayangkara jakarta raya

Email: 202110325072@mhs.ubharajaya.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received :20-01-2025

Revised :07-02-2025

Accepted :12-02-2025

Keywords:

Transformational
Leadership Style, Physical
Work Environment,

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of transformational leadership style, physical work environment and work discipline on employee job satisfaction at PT. Elgangga Radio. The type of research used is quantitative research using a saturated sample which uses all members of the population as a sample, totaling 36 employees. PT. Elgangga Radio. The data analysis method uses SEM-PLS and the data is processed using SmartPLS 4.0. The results of this research show that (1) The transformational leadership style has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Elgangga Radio with t-statistical results of 4.126 > 1.96 and p-values 0.00 < 0.05 (2) The work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Elgangga Radio with t-statistical results of 8,930 > 1.96 and p-values 0.00 < 0.05 (3) Work discipline has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Radio Elgangga with t-statistical results of t-statistical values of 2,644 > 1.96 and p-values of 0.009 < 0.05 and (4) Transformational leadership style, physical work environment and work discipline simultaneously influence employee job satisfaction at PT. Elgangga Radio..

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Radio

Elgangga. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan sampel jenuh yang dimana menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel yang berjumlah 36 pegawai PT. Radio Elgangga. Metode analisis data menggunakan SEM-PLS dan data diolah menggunakan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Radio Elgangga dengan hasil nilai t-statistik sebesar 4.126 >1,96 dan p-values 0.00<0.05 (2) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Radio Elgangga dengan hasil nilai t-statistik sebesar 8.930 >1.96 dan p-values 0.00<0.05 (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Radio Elgangga dengan hasil nilai t-statistik nilai t-statistik sebesar 2.644 >1.96 dan nilai p-values 0.009<0.05 dan (4) Gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Radio Elgangga.

PENDAHULUAN

Dengan berkembangnya zaman, industri yang bergerak di bidang kreatif terancam gulung tikar sedangkan media tersebut memiliki peran penting dalam mensosialisasikan informasi-informasi baru. Demi bisa bertahan di industri ini tentunya perusahaan harus bisa beradaptasi dengan baik dan memiliki strategi bersaing yang tepat demi bisa mempertahankan keberlangsungan perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan.

Tidak dapat disangkal bahwa perusahaan membutuhkan sumber daya manusia berkualitas tinggi dari eksekutif hingga karyawan serta komponen dari lingkungan sekitarnya untuk operasi berfungsi secara efisien dan efektif. Dengan bantuan manajer dan karyawan yang cakap, serta suasana kerja yang positif, Semua operasi bisnis dapat berjalan dengan efisien, dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Tak perlu dikatakan bahwa untuk merencanakan sesuatu membutuhkan manajemen, sering dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Bisnis dapat menggunakan aplikasi ini untuk mengelola fungsi karyawan dan mengatasi masalah yang berkaitan dengan karyawan (Maliki, 2020). Kualitas berpengaruh pada keberhasilan atau kegagalannya, maka manajemen sumber daya manusia tidak mengabaikan kesempatan untuk mengabdikan kepada perusahaan (Safrila, 2024). Ketika kebijakan, prosedur, dan norma personalia suatu perusahaan terintegrasi dengan baik dan budayanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil pencapaiannya, maka keberhasilan akan lebih mudah diraih (Sophia & Mamang, 2018).

Dengan adanya kegiatan MSDM yang baik dan disediakannya pelatihan dan pengembangan untuk karyawan maka akan menghasilkan SDM yang berkualitas serta membantu organisasi untuk lebih maju lagi (Rony, 2021). Bagi bisnis untuk memperoleh

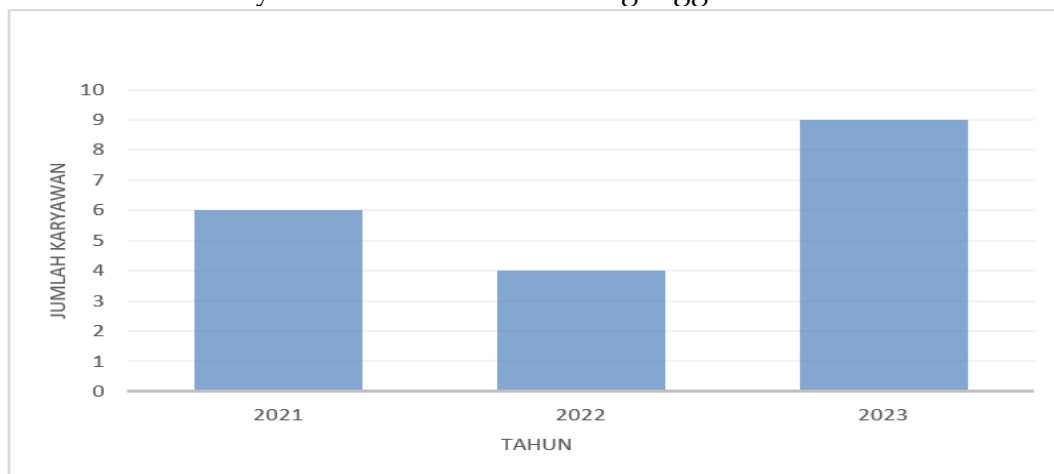
sumber daya yang dapat mendukung kehebatannya, kebahagiaan kerja karyawan sangatlah penting. Menurut (Azhar *et al.*, 2020), kepuasan kerja merupakan sentimen yang dimiliki pekerja terhadap pekerjaan dan tempat kerja dapat menunjukkan unsur ini. Ketika semua fasilitas dan lingkungan kerja terpenuhi, pekerja akan senang. Sebaliknya, jika semua komponen pekerjaan tidak terpenuhi, karyawan akan tidak senang (Rahmi, 2021b).

Sektor kreatif merupakan sektor yang tengah berkembang saat ini. Industri kreatif merupakan wadah yang dibuat oleh para kreator yang menggeluti berbagai aktivitas yang semakin canggih, imajinatif, dan inventif. Di Indonesia, ada empat belas sektor dalam industri kreatif. Teknologi yang semakin mudah diakses mengakibatkan salah satu usaha yang bergerak di industri ini yaitu radio terancam gulung tikar.

Didirikan pada tahun 1986, PT. Radio Elgangga merupakan stasiun radio swasta di Kota Bekasi yang khusus memutar lagu-lagu dangdut, yang hingga kini masih diputar di kota tersebut. Setiap bulan, Radio Elgangga memiliki target penjualan yang harus dipenuhi. Sumber daya manusia harus berfungsi secara efektif agar tujuan bisnis dapat tercapai. SDM dapat berjalan dengan baik apabila perusahaan memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya. Seorang pemimpin yang peka terhadap kebutuhan staffnya dapat menciptakan tempat kerja yang produktif dengan mengidentifikasi kebutuhan dan perhatian tenaga kerjanya. Dengan memperhatikan persyaratan ini, para pemimpin juga menumbuhkan loyalitas dan kepercayaan di antara karyawannya, yang meningkatkan moral tim dan mengurangi pergantian karyawan. Karyawan dan bisnis secara keseluruhan memperoleh keuntungan dari tempat kerja yang aman dan nyaman, yang memfasilitasi pencapaian.

Karyawan akan lebih loyal apabila mereka merasa lebih puas dengan pekerjaannya, dan sebaliknya (Robbins dan Judge, 2015:240). Selain itu juga bisa menyebabkan penurunan produktivitas dan kedisiplinan. Fenomena yang serupa dialami oleh Radio Elgangga, yang dalam tiga tahun terakhir mengalami peningkatan *turnover*. Berikut untuk data jumlah karyawan *turnover* di PT. Radio Elgangga dalam tiga tahun terakhir :

Gambar 1 Karyawan Turnover Radio Elgangga Tahun 2021 – 2023



Sumber : Data primer yang diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan gambar di atas, pekerja yang mengundurkan diri dan meninggalkan perusahaan dapat dijadikan contoh ketidakpuasan mereka terhadap posisi yang mereka miliki saat ini. Pada tahun 2022, tingkat pergantian karyawan relatif rendah, yakni empat karyawan per tahun; namun, pada tahun 2023, terjadi peningkatan yang sangat signifikan dalam pergantian karyawan, yakni sebanyak sembilan karyawan. Beberapa pekerja menyatakan bahwa kepuasan kerja yang rendah terhadap gaji, di mana beban kerja tidak sepadan dengan gaji yang diterima dan mereka menganggap bahwa tugas yang harus dilakukan lebih banyak tetapi tidak ada peningkatan pendapatan, merupakan alasan utama terjadinya pergantian karyawan yang berujung pada pengunduran diri. Dalam hal ini menggambarkan adanya permasalahan terkait kepuasan kerja karyawan di PT. Radio Elgangga.

Terkait dengan unsur-unsur yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Radio Elgangga, penulis telah melakukan wawancara awal dengan lima orang staff dari bidang penyiaran, IT, keuangan, digital, dan operasional. Alshitri (2013:5) menegaskan bahwa orientasi hidup karyawan tidak hanya terbatas pada pekerjaan. Penilaian pekerja terhadap tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang rumit, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja.

Dalam hasil wawancara penulis menemukan adanya kepuasan kerja karyawan PT. Radio Elgangga yang belum terpenuhi. Berdasarkan hasil wawancara pada bagian siaran dan digital menerangkan bahwa pimpinan yang ada di PT. Radio Elgangga belum bisa membangun hubungan yang kuat dengan karyawannya dikarenakan pimpinan masih suka membedakan karyawan dalam hal ini sangat bertolak belakang dengan sifat pemimpin transformasional yaitu *Individualized Consideration* yang dimana seharusnya pemimpin dapat membangun hubungan yang baik dengan seluruh karyawannya tanpa membedakan. Lalu apabila ada permasalahan juga pemimpin tidak mau dibicarakan dengan seksama tetapi hanya mendengarkan satu belah pihak saja, hal ini juga tentunya bertolak belakang dengan sifat pemimpin yang *Intellectual Stimulation* yang seharusnya pemimpin bisa menyelesaikan permasalahan dengan berpikir secara rasional. Dari pemaparan yang sudah disampaikan sikap pemimpin berpengaruh pada mengakibatkan turunnya kedisiplinan, produktivitas dan peluang karyawan untuk melakukan *turnover*. Menurut (Utami, 2023) ketika suatu perusahaan memiliki pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan baik maka berpengaruh pada kepuasan kerja karyawannya. Menurut (Sanggarwati *et al.*, 2021) Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional menjadi penekanan utama. Pemimpin yang menerapkan pendekatan ini tidak hanya berfokus pada pencapaian perusahaan saja, tetapi juga berusaha membangun hubungan yang sejoli dengan karyawan, mendorong inovasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat (Sibarani *et al.*, 2024). Pemimpin transformasional berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan (Oktaviany *et al.*, 2023).

Kesejahteraan dan produktivitas karyawan dapat meningkat dalam suasana yang ramah, aman, dan mendukung (Ali, 2024). Lingkungan kerja fisik menurut (Kurniati, 2020) suatu keadaan yang berada sekitar karyawan dalam bentuk fisik yang dapat secara langsung ataupun tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan. Faktor-

faktor seperti tata letak kantor, kebersihan, pencahayaan, dan fasilitas yang tersedia menjadi elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang ideal (Pipit *et al.*, 2020). Permasalahan yang ada di PT. Radio Elgangga yang didapat dari hasil wawancara bagian keuangan dan IT yaitu masih kurangnya tingkat suhu ruangan kerja staff yang dimana banyak *Air Conditioner* (AC) tidak berfungsi dengan baik yang mengakibatkan suhu ruangan di 26 derajat celcius yang seharusnya sudah cukup dingin namun dikarenakan dari 8 AC yang berfungsi hanya 2 AC menyebabkan ruangan kerja staff menjadi panas, kondisi ini sudah berlangsung selama satu tahun terakhir. Selain itu kurang rapinya penataan arsip dokumen berupa kardus yang bertumpukan, perangkat printer yang masih terbatas dan ketika hujan terjadinya kebocoran yang cukup mengganggu pekerjaan karyawan karena air yang bocor itu bertepatan di depan dan belakang meja karyawan dan masih kurang terjaganya kebersihan. Berikut untuk gambaran keadaan lingkungan fisik di PT. Radio Elgangga :

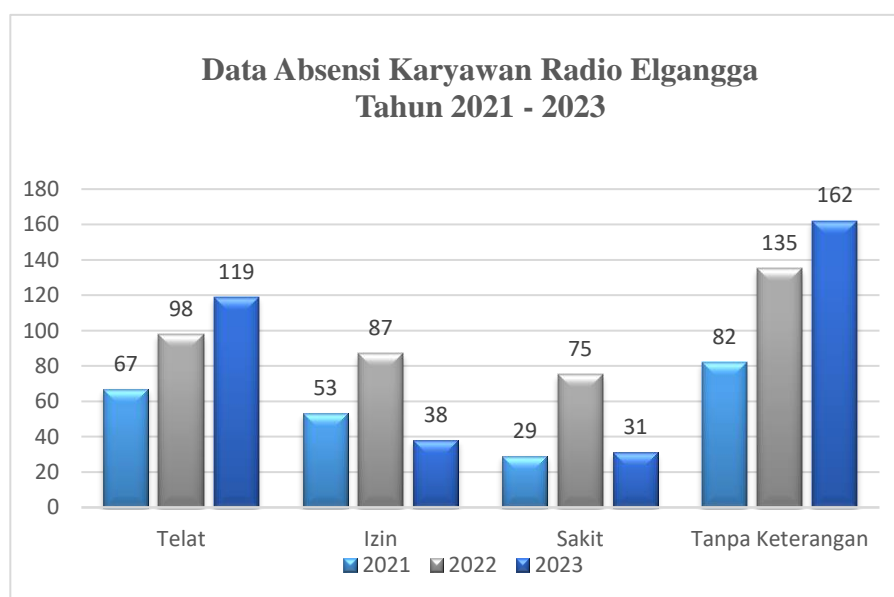
Gambar 2 Lingkungan Fisik di PT. Radio Elgangga



Sumber : Data primer yang diolah penulis (2024)

Selain factor gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tingkat disiplin yang tinggi menunjukkan dedikasi terhadap prinsip dan tujuan organisasi. Karyawan yang disiplin cenderung lebih produktif dan merasa dihargai oleh perusahaan (Dahlia, 2023). Menurut Nopitasari dan Krisnandi menyatakan bahwa rasa tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan akan meningkat seiring dengan tingkat kedisiplinannya (Santoso, 2020). Terkait dengan disiplin kerja PT. Radio Elgangga yang diduga menjadi penyebab turunnya kepuasan kerja karyawan, selain itu juga disebabkan oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan fisik tempat kerja. Statistik ketidakhadiran karyawan selama tiga tahun terakhir di PT. Radio Elgangga adalah sebagai berikut:

Gambar 3 Data Absensi Karyawan PT. Radio Elgangga



Sumber : Data primer yang diolah oleh penulis (2024)

Dilihat dari gambar 3 mengenai data absensi karyawan Radio Elgangga periode tahun 2021 - 2023 menunjukkan kehadiran para karyawannya sangat berfluktuatif. Dari gambar tersebut terlihat jelas bahwa PT. Radio Elgangga memiliki kebijakan disiplin yang cukup ketat terhadap karyawan yang datang terlambat atau tanpa alasan setiap tahunnya. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Radio Elgangga memiliki disiplin yang kurang baik, terutama dalam hal kehadiran. Peneliti melakukan wawancara kepada HRD perusahaan, beliau memaparkan bahwa "tingginya tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan dikarenakan hubungan karyawan yang dekat dengan pimpinan sehingga beberapa karyawan tersebut menyepelkan absensi kehadiran dan faktor lainnya yaitu karena kurang tegasnya pemimpin dalam menegakan peraturan.

Mengingat PT. Radio Elgangga bergerak di sektor kreatif, di mana kepuasan kerja dan loyalitas karyawan sangat penting, latar belakang yang telah diuraikan menyoroiti sejumlah isu yang memerlukan penelitian lebih lanjut untuk kemajuan perusahaan. Oleh

karena itu, diperlukan penelitian untuk menentukan isu terkini dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Radio Elgangga.**”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data diskrit dan data kontinyu (Syafrial, 2022). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rumusan masalah asosiatif (Yadnya, 2021). Perubahan variabel bebas, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Disiplin Kerja (X3), dalam penelitian ini akan menyebabkan perubahan variabel terikat, yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y) (Kusumastuti et al., 2020). Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT. Radio Elgangga yang berjumlah 36 orang. Karena hanya ada 36 peserta dalam survei, setiap anggota populasi berpartisipasi sebagai responden. Teknik Pengumpulan Data Penulis menggunakan strategi kuesioner untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, dengan membuat serangkaian pernyataan tertulis untuk memperoleh informasi dari partisipan (Nurdin & Hartati, 2019). Analisis data yang digunakan analisis statistik data menggunakan metode SEM-PLS dengan menggunakan software ini penelitian yang memiliki sampel terbatas akan tetap menghasilkan hasil uji yang baik dan lebih efisien (Fernanda et al., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian dan Karakteristik Responden

Sebanyak 36 responden atau pekerja PT. Radio Elgangga berpartisipasi dalam penelitian ini. Dua kategori lama masa kerja dan penempatan/divisi pekerjaan digunakan untuk mengkategorikan karakteristik peserta penelitian.

Hasil Kuesioner berdasarkan lama bekerja

Tabel di bawah ini menampilkan distribusi hasil penulis, termasuk frekuensi dan persentase hasil menurut durasi masa kerja:

Tabel 1 Karakteristik Kategori Frekuensi Persentase

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Lama Bekerja	1-5 Tahun	20	56%
	6-10 Tahun	9	25%
	11-15 Tahun	7	19%
Total		36	100%

Sumber : Data diolah penulis tahun 2024

Tabel 1 memberikan penjelasan untuk persentase berikut: 56% profil responden telah bekerja selama 1–5 tahun, 25% telah bekerja selama 6–10 tahun, dan 19% telah bekerja selama 11–15 tahun.

Responden berdasarkan bagian penempatan kerja/divisi

Penulis sudah menyebar kuesioner, kemudian didapatkan hasil mengenai bagian penempatan kerja/ divisi sebagai berikut :

Tabel 2 Profil responden berdasarkan penempatan kerja/ divisi

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Divisi	Keuangan	2	6%
	Operasional	5	14%
	Siaran	20	56%
	Keamanan	5	14%
	Pemasaran	4	11%
Total		36	100%

Sumber : Data diolah penulis tahun 2024

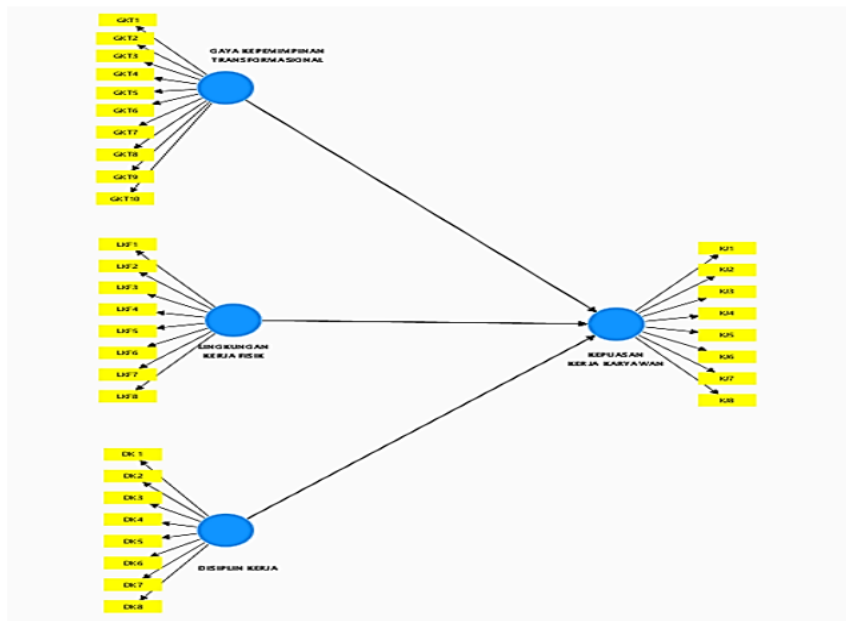
Berdasarkan tabel 2, divisi penyiaran mencakup 56% profil responden yang paling sering ditempatkan, diikuti oleh divisi keamanan dan operasi sebesar 14%, divisi pemasaran sebesar 11%, dan divisi keuangan sebesar 6%.

Analisis Statistik Data

Pengukuran Model

Berikut ini adalah hasil dari uji diagram rute model penelitian secara keseluruhan, yang menunjukkan apakah reliabel:

Gambar 1 Tampilan Model Awal Path Diagram



Sumber : Data diolah penulis tahun 2024

Gambar 1 menunjukkan bagaimana lima indikator dengan sepuluh pernyataan dalam kuesioner (GKT1-GKT10) membentuk atau mengukur variabel gaya kepemimpinan transformasional, bagaimana empat indikator dengan delapan pernyataan dalam kuesioner (LKF1-LKF8) membentuk atau mengukur variabel lingkungan kerja fisik, bagaimana empat indikator dengan delapan pernyataan dalam kuesioner (DK1-DK8) membentuk atau mengukur variabel disiplin kerja, dan bagaimana empat indikator dengan delapan pernyataan dalam kuesioner (KJ1-KJ8) membentuk atau mengukur variabel kepuasan kerja karyawan.

Analisa Outer Model

Model luar dievaluasi menggunakan uji ini, yang mengukur tingkat reliabilitas menggunakan reliabilitas komposit, validitas diskriminan sebagaimana ditentukan oleh nilai AVE, dan validitas konvergen sebagaimana ditentukan oleh nilai pemuatan luar. Penjelasan adalah sebagai berikut:

a. Convergent Validity

Jika nilai korelasi indikator lebih dari 0.70. maka indikator tersebut dianggap valid. Hasil pemuatan berbagai elemen ke dalam model luar ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3 Hasil Awal Outer Loading

	<u>Gaya Kepemimpinan Transformasional</u>	<u>Lingkungan Kerja Fisik</u>	<u>Disiplin Kerja</u>	<u>Kepuasan Kerja Karyawan</u>	<u>Keterangan</u>
GKT1	0.675				<u>Dihapus</u>
GKT2	0.744				Valid
GKT3	0.732				Valid
GKT4	0.781				Valid
GKT5	0.760				Valid
GKT6	0.831				Valid
GKT7	0.662				<u>Dihapus</u>
GKT8	0.721				Valid
GKT9	0.778				Valid
GKT10	0.782				Valid
LKF1		0.790			Valid
LKF2		0.794			Valid
LKF3		0.686			<u>Dihapus</u>
LKF4		0.769			Valid
LKF5		0.834			Valid
LKF6		0.805			Valid
LKF7		0.758			Valid

LKF7		0.758			Valid
LKF8		0.736			Valid
DK 1			0.762		Valid
DK2			0.821		Valid
DK3			0.860		Valid
DK4			0.742		Valid
DK5			0.843		Valid
DK6			0.827		Valid
DK7			0.777		Valid
DK8			0.802		Valid
KJ1				0.798	Valid
KJ2				0.804	Valid
KJ3				0.808	Valid
KJ4				0.868	Valid
KJ5				0.744	Valid
KJ6				0.697	<u>Dihapus</u>
KJ7				0.783	Valid
KJ8				0.699	<u>Dihapus</u>

Sumber : Data diolah oleh penulis tahun 2024

Nilai pemuatan di bawah 0.70. seperti yang ditunjukkan oleh nilai pemuatan tabel 3 di atas. Oleh karena itu, dengan mengecualikan item yang tidak valid dari pengujian berikutnya, pengujian berlanjut hingga semua item dalam variabel penelitian dianggap sah.

Tabel 4 Hasil ui data Convergent Validity - Outer Loading

	Gaya Kepemimpinan_ Transformasional	Lingkungan_ Kerja Fisik	Disiplin_Kerja	Kepuasan Kerja_ Karyawan	Keterangan
GKT10	0.790				Valid
GKT2	0.738				Valid
GKT3	0.727				Valid
GKT4	0.802				Valid
GKT5	0.771				Valid
GKT6	0.841				Valid
GKT8	0.740				Valid
GKT9	0.804				Valid
LKF1		0.794			Valid
LKF2		0.802			Valid
LKF4		0.765			Valid
LKF5		0.833			Valid

LKF6		0.814			Valid
LKF7		0.750			Valid
LKF8		0.745			Valid
DK 1			0.752		Valid
DK2			0.821		Valid
DK3			0.860		Valid
DK4			0.736		Valid
DK5			0.839		Valid
DK6			0.828		Valid
DK7			0.786		Valid
DK8			0.807		Valid
KJ1				0.825	Valid
KJ2				0.795	Valid
KJ3				0.836	Valid
KJ4				0.897	Valid
KJ5				0.762	Valid
KJ7				0.757	Valid

Sumber : Data diolah penulis tahun 2024

Karena nilai outer loading lebih dari 0.70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari masing-masing variabel penelitian sudah valid dan telah memenuhi convergent validity.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil statistik yang menyatakan bahwa ada pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja maka dapat dilihat juga dari hasil uraian terkait dengan delapan pernyataan dari tanggapan responden bahwa indikator yang paling penting bagi karyawan ialah indikator Belief yang berisi pernyataan GKT 5 yang berbunyi “ pemimpin yang dapat memberikan keyakinan dan kepercayaan kepada karyawannya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai”. Sedangkan berdasarkan hasil dari uji hipotesis 1 nilai outer loading tertinggi yaitu sebesar 0.804 pada Indikator Individualized Consideration yang berisi GKT 9 yang berbunyi “ Pemimpin yang bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami.” Dengan demikian berdasarkan hipotesis 1 bahwa memang ada hubungan secara langsung antara variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai p-values menunjukkan sebesar 0.000 dan signifikansi 0.05 dan nilai t-statistik sebesar 4.126 nilai two tailed 1.96 pada significance level 5% serta nilai koefisien menunjukkan arah 0.384 dan positif. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima dan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Radio Elgangga. Dengan adanya peran pemimpin yang bisa meyakinkan karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan dan bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan karyawan hal itu bisa meningkatkan dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Radio Elgangga.

Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil statistik dan uraian tanggapan responden menyatakan ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan yang menghasilkan bahwa indikator lingkungan kerja fisik yang berperan penting bagi karyawan ialah Pencahayaan, dimana pencahayaan yang ada di PT. Radio Elangga membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa ada hubungan secara langsung antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai p-values menunjukkan sebesar 0.000 dengan nilai signifikansi 0.05 dan nilai t-statistik sebesar 8.930 dengan nilai two tailed 1.96 pada significancelevel 5% serta nilai koefisien menunjukkan arah 0.609 dan positif. Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima dan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Radio Elangga. Dengan adanya pencahayaan yang memadai akan memudahkan segala pekerjaan dan dapat meningkatkan dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Radio Elang.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis 3 dapat diketahui bahwa ada hubungan secara langsung antara variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan dapat dilihat juga dari delapan pernyataan jawaban dari responden. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hal yang berperan penting dalam disiplin kerja adalah terletak pada indikator taat terhadap tingkah laku terdapat pada DK 5 yang berbunyi saya selalu menjaga tingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku di PT. Radio Elangga. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai p-values menunjukkan sebesar 0.009 dengan nilai signifikansi 0.05 dan nilai t-statistik sebesar 2.665 dengan nilai two tailed 1.96 pada significancelevel 5% serta nilai koefisien menunjukkan arah 0.249 dan positif. Hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima dan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Radio Elangga.

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis 4 dapat diketahui bahwa ada hubungan secara simultan antara gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan dapat dilihat juga dari tujuh pernyataan jawaban dari responden. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hal yang berperan penting dalam kepuasan kerja karyawan terletak pada indikator KJ 5 yang berbunyi menyukai pemimpin yang memberikan arahan dan motivasi ketika saya saat melakukan pekerjaan. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa peran pemimpin yang bisa memotivasi dan mengarahkan dalam pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lalu didukung oleh hasil hipotesis 4 yang mengatakan bahwa masing-masing variabel memiliki pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan ditunjukkan nilai p-values masing-masing variabel <0.05 dan t-statistik >1.96 dengan nilai nilai two tailed 1.96 pada significancelevel 5% dan nilai koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel

secara bersama-sama dapat mempengaruhi dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Radio Elangga.

KESIMPULAN

- a. Berdasarkan penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. Perusahaan yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional seperti pemimpin yang mampu memberikan motivasi, semangat, kepercayaan kepada karyawan pada saat bekerja mampu membuat kepuasan kerja karyawan meningkat. Karyawan merasa dengan diberikan dukungan dan diperhatikan oleh atasan langsung dapat memberikan semangat dalam bekerja sehingga menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Penemuan ini menggarisbawahi bahwa pentingnya peran gaya kepemimpinan transformasional didalam suatu perusahaan untuk kepuasan kerja karyawan.
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik ini berasal dari berbagai kebutuhan fisik seperti suhu, udara, pencahayaan, kebersihan dan tata letak kantor yang memadai. Karyawan yang merasa kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi akan memiliki rasa nyaman terhadap tempat kerjanya dan lebih produktif dalam bekerja. Hal ini sangat penting untuk terus di didukung dan diperbaiki oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan lebih baik lagi.
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja yang meliputi taat terhadap waktu, taat terhadap peraturan perusahaan dan perilaku terbukti mampu membuat alur pekerjaan berjalan dengan baik dan mencapai hasil yang baik. Hal ini membuktikan bahwa dengan karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik akan membuat segala pekerjaan dapat terselesaikan pada waktunya dan merupakan faktor penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Adapun untuk karyawan yang memiliki kedisiplinan yang belum baik masih perlu ditinjau lebih dalam lagi.
- d. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari ketiga variabel independen gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Perpaduan dari diterapkannya gaya kepemimpinan transformasional di perusahaan, lingkungan kerja fisik yang mendukung dan memadai serta disiplin kerja karyawan yang baik merupakan salah satu siasat utama dalam memenuhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan tidak hanya bergantung pada salah satu faktor saja melainkan ada keterkaitan antara faktor yang satu dengan faktor yang lainnya. Dengan hasil penelitian ini, perusahaan diharapkan dapat menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, meningkatkan kualitas lingkungan fisik dan mengoptimalkan kedisiplinan kerja guna untuk menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- (2021:10), S. dalam buku I. (2021). BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. Landasan Teori 1.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia. Sutrisno Dalam Buku Indah (2021:10), 10, Sutrisno dalam buku Indah.
- Abdi Mutahari Atilah, Arga Sutrisna, & Barin Barlian. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis, 3(4), 67–83. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i4.1864>
- Andika, D., & Ali Zaenal Abidin. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pabrik Tahu MDS Cabang Serpong. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10(2), 980–995. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2224>
- Andreas, F., Santati, P., & Farla, W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PD Sahang Mas. Jurnal Maneksi, 12(2), 332–338. <https://doi.org/10.31959/jm.v12i2.1540>
- Asbari, M., Purwanto, A., & Novitasari, D. (2022). Kepuasan Kerja Guru: Di antara Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional. Jurnal Pendidikan Transformatif, 1(1), 7–12.
- Asman, Z., & Rony, Z. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja : Studi Analisis Tinjauan Literatur Sistematis. Jurnal Bisnis Dan Ekonomi, 1(1), 68–87. <https://ogzrespublish.com/index.php/JEB/article/view/5>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Bana, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 3(1), 1–16.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 9(3), 1–16.
- Dewi, A. H. (2022). HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA FISIK DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RSUD HAJI MEDAN. Ekonomi Islami, 4, 122–137. [https://dSPACE.uin.ac.id/bitstream/handle/123456789/25104/%5BCetak Perpusnas%5D Ekonomi Islami Solusi Tantangan Zaman.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=71](https://dSPACE.uin.ac.id/bitstream/handle/123456789/25104/%5BCetak%20Perpusnas%5D%20Ekonomi%20Islami%20Solusi%20Tantangan%20Zaman.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=71)
- Dr. Ir. Siti Syamsiar, MS Vini Arumsari., SP., M. (2007). Manajemen Sumberdaya Manusia Pertemuan Ke-4 Rekrutmen dan Seleksi Karyawan.
- Fernanda, J. W., Luthifiana, V., & Akhyar, M. K. (2022). Analisis Partial Least Square Structural Equation Model (PLS-SEM) untuk Pemodelan Penerimaan Sistem Jaringan Informasi Bersama Antar Sekolah (JIBAS). J Statistika: Jurnal Ilmiah Teori Dan Aplikasi Statistika, 15(2), 292–297. <https://doi.org/10.36456/jstat.vol15.no2.a6436>
- Fortuna, Y. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pusat pendidikan komputer akuntansi inter nusa dua di Jakarta. Jurnal Ekonomi, 18(3), 366–375.
- Ghozali, I. (2015). Structural equation modeling metode alternatif dengan PLS.
- Ghozali, I., & Hengky, L. (2015). Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 3.0 Untuk Pelatihan Empiris.

- Hadi, S. (1991). Analisis Butir untuk Instrumen Angket, Tes, dan Skala Nilai dengan Basica. Andi Offset.
- Hartadi, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 14–19. <https://doi.org/10.57151/jeko.v2i1.156>
- Hartanto, E. (2017). Perbedaan Skala Likert Lima Skala dengan Modifikasi Skala Likert Empat Skala.
- Haryono, S. (2017). Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Amos Lisrel PLS. Luxima.
- Hussein, A. S. (2015). Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan smartPLS 3.0. (Modul Ajar).
- Karyaningsih, P. D. (2018). (2018). Kepemimpinan Organisasi. Samudra Biru.
- Kurniati, T., & Jaenab, J. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kota Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 79–84. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.195>
- Kusumaningrum, R., Prayekti, P., & ... (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY. ... *Pendidikan Dan Ilmu ...*, 5(4), 912–921. <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/2218%0Ahttps://dinastirev.org/JMPIS/article/download/2218/128>