

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. YURA ENGINEERING BEKASI

Adelia Safitri¹, Agus Dharmanto^{2*}, Ferawaty Puspitorini³

^{1,2,3} Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

202210325162@mhs.ubharajaya.ac.id¹, agus.dharmanto@dsn.ubharajaya.ac.id²,
ferawaty.puspitorini@dsn.ubharajaya.ac.id³

Corresponding Author: agus.dharmanto@dsn.ubharajaya.ac.id²

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Gaya
Kepemimpinan Transaksional,
Kompensasi, Lingkungan Kerja
Non Fisik, Kepuasan Kerja,
Manajemen Sumber Daya
Manusia.

Received : 3, Aug

Revised : 8, Aug

Accepted: 30, July

©2023The Author(s): This is an open-
access article distributed under the terms
of the [Creative Commons Atribusi 4.0](#)
[Internasional](#).



ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Yura Engineering Bekasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan perusahaan. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26, yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan transaksional dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, gaya kepemimpinan transaksional, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan transaksional dan sistem kompensasi yang adil merupakan faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat praktik kepemimpinan berbasis penghargaan, meningkatkan sistem kompensasi, serta tetap menjaga lingkungan kerja yang kondusif guna mendukung peningkatan kepuasan kerja secara berkelanjutan.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek strategis dalam organisasi karena berperan dalam mengelola, mengembangkan, dan mengoptimalkan potensi karyawan untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, modal, maupun fasilitas kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Karyawan sebagai aset utama perusahaan memiliki kontribusi penting terhadap

produktivitas, kualitas kerja, serta keberlangsungan organisasi. Oleh karena itu, penerapan praktik MSDM yang tepat diperlukan untuk menciptakan kondisi kerja yang mendukung peningkatan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan (Priyono & Marnis, 2021).

Kepuasan kerja menjadi salah satu indikator penting dalam keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia karena menggambarkan sikap dan penilaian karyawan terhadap pekerjaan serta kondisi yang mereka alami di lingkungan organisasi. Kepuasan kerja terbentuk melalui perbandingan antara harapan karyawan dengan penghargaan atau kondisi aktual yang diterima selama bekerja. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan motivasi, loyalitas, keterlibatan, dan produktivitas yang lebih baik. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja, meningkatnya tingkat ketidakhadiran, serta munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Robbins & Judge, 2019; Dessler, 2020).

Dalam lingkungan industri manufaktur, kepuasan kerja memiliki peran yang semakin penting karena aktivitas pekerjaan umumnya berkaitan dengan pencapaian target produksi, kepatuhan terhadap standar operasional, ketelitian, serta koordinasi antar bagian. Kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk tidak hanya berorientasi pada hasil kerja, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor yang dapat membentuk persepsi positif karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek organisasi, termasuk kepemimpinan, sistem kompensasi, dan kondisi lingkungan kerja. Pengelolaan ketiga faktor tersebut secara efektif dapat membantu perusahaan menciptakan hubungan kerja yang lebih produktif dan mendukung keberlangsungan organisasi (Halim & Yusianto, 2023; Hesti et al., 2025).

Salah satu faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan transaksional. Gaya kepemimpinan ini menekankan adanya hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan melalui penetapan target kerja, pemberian penghargaan atas pencapaian, serta penerapan tindakan korektif terhadap penyimpangan dari standar yang telah ditentukan. Kepemimpinan transaksional dapat menciptakan kejelasan peran dan tanggung jawab sehingga karyawan memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai tujuan serta standar kerja yang harus dicapai. Penerapan kepemimpinan yang disertai arahan, pengawasan, dan penghargaan yang sesuai berpotensi meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja karyawan (Bass & Avolio, 2019; Yukl, 2020).

Selain gaya kepemimpinan, kompensasi merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan sebagai penghargaan atas kontribusi, kemampuan, dan hasil kerja karyawan. Sistem kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan beban serta pencapaian kerja dapat meningkatkan persepsi keadilan, motivasi, dan kesejahteraan karyawan. Sebaliknya, kompensasi yang dinilai belum sebanding dengan kontribusi yang diberikan dapat menimbulkan ketidakpuasan dan berpotensi menurunkan semangat kerja. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memastikan bahwa kebijakan kompensasi diterapkan secara transparan dan sesuai dengan kontribusi karyawan agar mampu mendukung peningkatan kepuasan kerja (Mondy, 2021).

Faktor lain yang turut memengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan antara karyawan dan atasan, interaksi antar rekan kerja, pola komunikasi, suasana kerja, serta budaya organisasi yang terbentuk dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang harmonis, terbuka, dan kondusif dapat meningkatkan kenyamanan psikologis, memperkuat kerja sama, serta mendorong keterlibatan karyawan dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif dan hubungan kerja yang tidak harmonis dapat menimbulkan ketidaknyamanan serta memengaruhi penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, lingkungan kerja non fisik yang positif diperlukan untuk mendukung terciptanya kepuasan kerja yang optimal (Sedarmayanti, 2019; Armstrong, 2021).

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 30 karyawan PT. Yura Engineering Bekasi pada 15 Mei 2026, diperoleh indikasi bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan masih perlu menjadi perhatian. Rata-rata tingkat persetujuan terhadap indikator kepuasan kerja sebesar 27,3%, sedangkan tingkat ketidaksetujuan mencapai 72,7%. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan karyawan dengan kondisi kerja yang dirasakan. Selain itu, hasil pra-survei juga menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transaksional memperoleh rata-rata tingkat persetujuan sebesar 35,7%, kompensasi sebesar 27,5%, dan lingkungan kerja non fisik sebesar 33,3%. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa ketiga faktor tersebut masih perlu dievaluasi dan ditingkatkan agar dapat mendukung terciptanya kepuasan kerja yang lebih baik.

Berdasarkan uraian tersebut, gaya kepemimpinan transaksional, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik merupakan faktor yang relevan untuk dikaji karena memiliki keterkaitan dengan pengalaman kerja dan tingkat kepuasan karyawan. Gaya kepemimpinan memberikan arah, pengawasan, dan sistem penghargaan dalam pelaksanaan pekerjaan, kompensasi menjadi bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan, sedangkan lingkungan kerja non fisik menciptakan kondisi sosial dan psikologis yang mendukung aktivitas kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Yura Engineering Bekasi, baik secara parsial maupun simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Pasaribuet al. (2024) kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang mencerminkan perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor organisasi dan lingkungan kerja. Indikator Kepuasan Kerja menurut Pasaribuet al. (2024) adalah Kepuasan terhadap pekerjaan, Kepuasan terhadap atasan, Kepuasan terhadap rekan kerja, dan Kepuasan terhadap Kompensasi

Gaya Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang menekankan hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan melalui pemberian imbalan serta pengawasan terhadap kinerja karyawan. Gaya ini berfokus pada pencapaian target melalui sistem *reward* dan *punishment*. Adapun

indikator menurut (Gani, 2020) adalah *Contingent reward* (imbalan bersyarat), *Management by exception (active)*, *Management by exception (passive)*

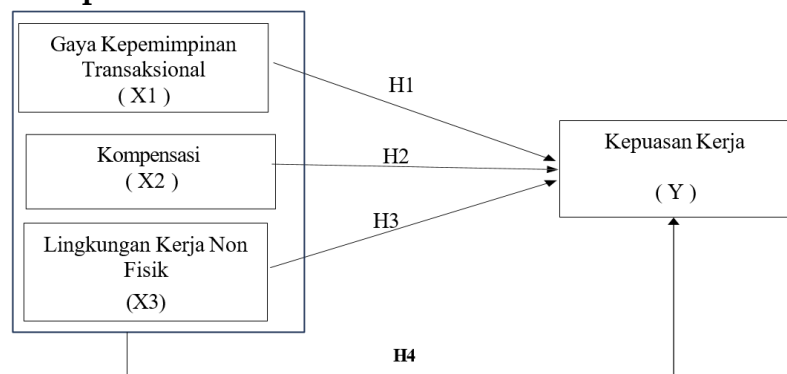
Kompensasi

Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya, baik finansial maupun non finansial. Kompensasi yang adil dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Adapun indikator menurut (Sinambela et al dalam Juhaeti, 2024: 92) adalah Gaji/upah, Insentif, Tunjangan, Keadilan kompensasi.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi kerja yang berkaitan dengan hubungan sosial, psikologis, dan budaya dalam organisasi yang mempengaruhi kenyamanan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja. Adapun indikator menurut Raziq A. & Maulabakhsh R. (2020) Adalah Hubungan antar karyawan, Hubungan dengan atasan, Suasana kerja, Budaya organisasi.

Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 kerangka konseptual

Hipotesis

H1: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H2: Pengaruh Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H3: Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

H4: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Yura Engineering Bekasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Yura Engineering Bekasi sebanyak 60 responden, sedangkan sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh atau sensus digunakan ketika peneliti ingin melibatkan seluruh populasi sebagai responden. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

Sumber data sekunder berupa Literatur jurnal, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel penelitian.

Pengelolaan data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS *Statistics* versi 26. Tahapan analisis meliputi uji kualitas data yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kepuasan kerja secara parsial, serta uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI VALIDITAS

Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,818	0,254	Valid
	0,712	0,254	Valid
	0,712	0,254	Valid
	0,732	0,254	Valid
	0,733	0,254	Valid
	0,675	0,254	Valid
Kompensasi (X2)	0,677	0,254	Valid
	0,592	0,254	Valid
	0,728	0,254	Valid
	0,552	0,254	Valid
	0,677	0,254	Valid
	0,689	0,254	Valid
	0,769	0,254	Valid
	0,687	0,254	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0,635	0,254	Valid
	0,646	0,254	Valid
	0,644	0,254	Valid
	0,635	0,254	Valid
	0,742	0,254	Valid
	0,700	0,254	Valid
	0,686	0,254	Valid
	0,550	0,254	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	0,784	0,254	Valid
	0,726	0,254	Valid
	0,697	0,254	Valid
	0,724	0,254	Valid
	0,785	0,254	Valid
	0,642	0,254	Valid

0,719	0,254	Valid
0,733	0,254	Valid

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,675 sampai dengan 0,818. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari r tabel (0,254), sehingga seluruh item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Selanjutnya, pada variabel Kompensasi (X2) diperoleh nilai r hitung berkisar antara 0,552 sampai dengan 0,769. Seluruh nilai r hitung tersebut juga lebih besar dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,254, sehingga seluruh item pernyataan pada variabel Kompensasi dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X3), nilai r hitung berada pada kisaran 0,635 sampai dengan 0,646. Seluruh nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel (0,254), sehingga seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai instrumen penelitian.

Sementara itu, hasil uji validitas pada variabel Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan bahwa nilai r hitung berkisar antara 0,550 sampai dengan 0,785. Seluruh nilai tersebut lebih besar daripada nilai r tabel sebesar 0,254. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X3), dan Kepuasan Kerja (Y) memenuhi kriteria validitas karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,254). Oleh karena itu, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan pada tahap analisis selanjutnya, seperti uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda

UJI REABILITAS

Tabel 1.2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Alpha Cronbach's</i>	Kriteria	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Transaksional	0,721	0,70	Reliabel
2	Kompensasi	0,766	0,70	Reliabel
3	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,762	0,70	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0,777	0,70	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 1.2, uji reliabilitas di atas, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70. Variabel Gaya

Kepemimpinan Transaksional memiliki nilai sebesar 0,721, Variabel Kompensasi 0,766, Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik 0,762 dan Kepuasan Kerja Karyawan 0,777. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel, artinya dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian secara konsisten.

UJI NORMALITAS

Tabel 1. 3 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

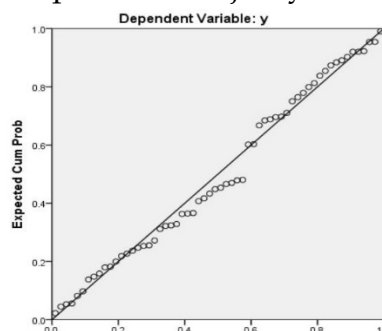
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	4.33150708
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.056
Kolmogorov-Smirnov Z		.802
Asymp. Sig. (2-tailed)		.540

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Diolah (2026)

Pada metode uji Kolmogorov-Smirnov, jika nilai signifikansi > 0.05 maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikansi < 0.05 maka variabel tidak berdistribusi normal. Dari hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar $0.540 > 0.05$ hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal. Dari hasil analisis pada Gambar 4.2 dapat diketahui bahwa titik-titik residual berada di sekitar dan mengikuti garis diagonal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa distribusi data residual mendekati distribusi normal. Tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari garis diagonal yang dapat mengindikasikan pelanggaran asumsi normalitas. Oleh karena itu, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas sehingga dapat digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.



Sumber: data diolah (2026)

Dari hasil analisa di atas, maka regresi yang dihasilkan sudah memenuhi syarat normalitas, secara kasat mata dapat dikatakan normal. Selain menggunakan grafik, uji statistik juga dapat digunakan untuk menguji normalitas data. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov.

UJI MULTIKOLINIEARITAS

Tabel 1. 4 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

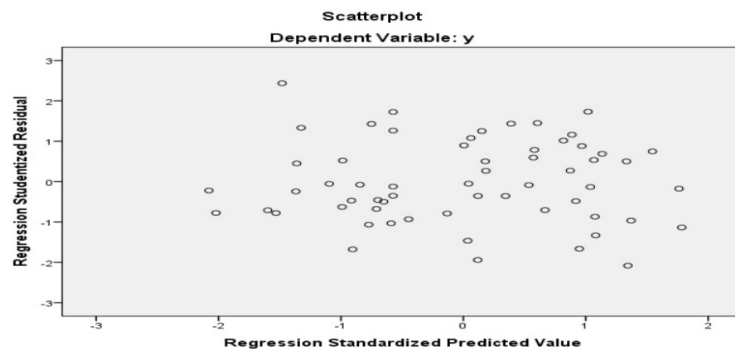
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	x1	.635	1.576
	x2	.510	1.962
	x3	.676	1.480

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data Diolah (2026)

Nilai Tolerance variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) = 0,635, nilai tolerance variabel Kompensasi (X2) = 0,510 dan Variabel Lingkungan kerja non fisik (X3) = 0,676. Nilai VIF variabel Gaya kepemimpinan transaksional (X1) = 1,576, nilai VIF variabel Kompensasi (X2) = 1,962 dan Variabel Lingkungan kerja non fisik (X3) = 1,480. Nilai tolerance dari variabel Gaya kepemimpinan transaksional, kompensasi dan Lingkungan kerja non fisik lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF dari Gaya kepemimpinan transaksional, Kompensasi dan Lingkungan kerja non fisik Variabel kurang dari 10. Dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas atau model regresi terbebas dari gejala multikolinieritas.

UJI HETEROSKEDASTISITAS



Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar garis nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, menyempit, maupun melebar. Penyebaran titik yang berada di atas dan di bawah angka 0 menunjukkan bahwa varians residual relatif konstan pada setiap nilai prediksi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi klasik heteroskedastisitas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui uji statistic dengan menggunakan program SPSS versi 26 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.5 Hasil Uji Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.519	2.539		1.386	.171
x1	.450	.162	.327	2.775	.007
x2	.524	.144	.480	3.648	.001
x3	-.031	.129	-.028	-.243	.809

a. Dependent Variable: y

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas, maka peroleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 - b_3X_3$$

$$Y = 3.519 + 0,450X_1 + 0,524X_2 - 0,031X_3$$

1. **Konstanta = 3,519**

Nilai konstanta sebesar 3,519 menunjukkan bahwa apabila Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1), Kompensasi (X_2), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) dianggap bernilai nol atau konstan, maka nilai Kepuasan Kerja (Y) sebesar 3,519.

2. **Koefisien Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1) = 0,450**

Nilai koefisien sebesar 0,450 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Gaya Kepemimpinan Transaksional sebesar satu satuan akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,450 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai positif menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transaksional, maka kepuasan kerja karyawan cenderung meningkat.

3. **Koefisien Kompensasi (X_2) = 0,524**

Nilai koefisien sebesar 0,524 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kompensasi sebesar satu satuan akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,524 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai positif menunjukkan bahwa kompensasi yang semakin baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4. **Koefisien Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) = -0,031**

Nilai koefisien sebesar -0,031 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar satu satuan cenderung menurunkan Kepuasan Kerja sebesar 0,031 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Namun, nilai signifikansi sebesar 0,809 > 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan, sehingga Lingkungan Kerja Non Fisik tidak terbukti berpengaruh secara statistik terhadap Kepuasan Kerja.

Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1) dan Kompensasi (X_2) memiliki koefisien regresi bernilai positif, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Sementara itu, Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) memiliki koefisien regresi bernilai negatif dan tidak signifikan, sehingga peningkatan variabel tersebut tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap Kepuasan Kerja dalam penelitian ini.

UJI T (PARSIAL)

Tabel 1.6 Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.519	2.539		1.386	.171
	x1	.450	.162	.327	2.775	.007
	x2	.524	.144	.480	3.648	.001
	x3	-.031	.129	-.028	-.243	.809

a. Dependent Variable: y

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian SPSS, variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,775 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai t hitung ($2,775 > t$ tabel (2,003) dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, secara parsial Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Selanjutnya, variabel Kompensasi (X_2) memperoleh nilai t hitung sebesar 3,648 dengan nilai signifikansi 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t hitung ($3,648 > t$ tabel (2,003) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) diinterpretasikan berdasarkan nilai t hitung dan signifikansi yang diperoleh pada output SPSS. Apabila nilai t hitung $-243 < t$ tabel (2,003) dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_a diterima. Sebaliknya, apabila t hitung $< t$ tabel (2,003) dan nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima.

Secara keseluruhan, hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Adapun kesimpulan mengenai variabel Lingkungan Kerja Non Fisik disesuaikan dengan hasil output SPSS yang diperoleh pada penelitian ini yang menunjukan bahwa variabel ini tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

UJI F (SIMULTAN)

Tabel 1.7 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1130.978	3	376.993	19.072	.000 ^b
	Residual	1106.955	56	19.767		
	Total	2237.933	59			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji F (simultan), dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1), Kompensasi (X_2), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dengan demikian, hipotesis keempat (H_4) dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi,

dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dinyatakan diterima

UJI KOESIFIENSI DETERMINASI (R^2)

Tabel 1.8 Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.505	.479	4.446

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,479, dapat diinterpretasikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi, dan Lingkungan kerja Non Fisik mampu menjelaskan variasi Kepuasan Kerja sebesar 47,9%, sedangkan sisanya sebesar 52,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini seperti motivasi kerja, budaya organisasi, beban kerja, kesempatan pengembangan karier, stres kerja, komitmen organisasi, maupun faktor individu lainnya

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chrisshyaren & Erdiansyah (2023), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pemimpin yang mampu memberikan penghargaan sesuai dengan pencapaian kerja, menetapkan target yang jelas, serta melakukan pengawasan secara efektif akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transaksional melalui pemberian penghargaan, evaluasi kinerja yang objektif, serta kejelasan tanggung jawab kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Yura Engineering Bekasi.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini mengindikasikan bahwa kompensasi merupakan faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Pratiwi dan Hidayat (2024) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pemberian kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan kontribusi karyawan mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diberikan perusahaan, berupa gaji, tunjangan, bonus, maupun insentif lainnya, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan merasa

dihargai atas kontribusi yang diberikan sehingga mendorong kinerja lebih optimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yura Engineering Bekasi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa hubungan antar rekan kerja, komunikasi dengan atasan, suasana kerja, maupun budaya organisasi bukan merupakan faktor utama yang menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan pada perusahaan ini. Berdasarkan hasil uji validitas, indikator yang paling dominan terdapat pada pernyataan nomor 2 (X3.2) mengenai "Saya merasa nyaman saat menyampaikan pendapat kepada atasan saat ada pertemuan" dengan nilai r hitung sebesar 0,646. Meskipun indikator tersebut memiliki kemampuan paling baik dalam merepresentasikan variabel lingkungan kerja non fisik, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel ini belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kondisi tersebut dapat terjadi karena sebagian besar karyawan lebih memprioritaskan faktor yang memberikan manfaat secara langsung, seperti kompensasi yang diterima dan gaya kepemimpinan atasan, dibandingkan dengan aspek psikologis lingkungan kerja. Selain itu, lingkungan kerja non fisik di PT. Yura Engineering Bekasi diduga telah berada pada kondisi yang relatif baik dan dirasakan hampir sama oleh sebagian besar responden, sehingga variasi penilaian terhadap lingkungan kerja non fisik menjadi rendah dan tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap perbedaan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan oleh kombinasi beberapa faktor yang saling berkaitan. Gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan secara efektif mampu memberikan arahan dan penghargaan yang jelas kepada karyawan, sedangkan kompensasi yang adil dapat meningkatkan motivasi serta rasa dihargai dalam bekerja. Meskipun secara parsial lingkungan kerja non fisik tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, keberadaannya tetap menjadi faktor pendukung dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga keseimbangan antara penerapan kepemimpinan yang efektif, sistem kompensasi yang kompetitif, dan lingkungan kerja yang harmonis guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara optimal.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Chrisshyaren & Erdiansyah (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Wibowo et al., (2024) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor internal organisasi, terutama kualitas kepemimpinan, sistem kompensasi, dan lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT. Yura Engineering Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan yang memberikan arahan, target, pengawasan, dan penghargaan secara jelas, serta pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan, dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sementara itu, Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hubungan kerja, komunikasi, dan suasana kerja belum menjadi faktor utama yang menentukan kepuasan kerja karyawan. Namun, secara simultan, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja perlu didukung melalui penerapan kepemimpinan yang efektif, sistem kompensasi yang sesuai, serta lingkungan kerja yang tetap kondusif.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, PT. Yura Engineering Bekasi disarankan untuk meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan transaksional melalui penetapan target yang jelas, pemberian penghargaan sesuai dengan pencapaian karyawan, serta pengawasan yang konsisten. Perusahaan juga perlu mengevaluasi sistem kompensasi agar lebih adil, transparan, dan sesuai dengan beban serta prestasi kerja karyawan. Meskipun lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan secara parsial, perusahaan tetap perlu menjaga hubungan kerja dan komunikasi yang harmonis guna menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung peningkatan kepuasan kerja.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, beban kerja, work-life balance, stres kerja, atau pengembangan karier. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas objek dan jumlah responden serta menggunakan metode analisis yang lebih komprehensif agar memperoleh hasil yang lebih mendalam dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, B. J., & Anwar, G.. (2021). Job satisfaction and employee performance. Sustainability. <https://doi.org/10.3390/su13073715>
- Andalas, Y., & Marpaung, N.. (2024). The influence of transactional leadership on job satisfaction. Jurnal Disrupsi Bisnis. <https://doi.org/10.32493/drj.v7i3.40383>
- Ardiansyah, R., Nugroho, B. and Susanto, H., 2024. Strategi pengelolaan SDM di industri manufaktur era digital. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 15(1), pp.89-104.
- Armstrong, M. and Taylor, S., 2020. Armstrong's handbook of human resource management practice. 15th ed. London: Kogan Page.
- Armstrong, M. (2021). Armstrong's handbook of human resource management practice (15th ed.). London: Kogan Page.
- (Bakhtiar et al., 2021). (2024). Analisis Sumber Daya Manusia Posisi Officer Menggunakan Metode Full Time Equivalent (FTE) (Studi Kasus: PT Tuah Turangga Agung). Universitas Islam Indonesia. <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/52907/20522126.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Chrisshyaren, & Erdiansyah, R. (2023). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(1), 164–175. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v7i1.22480>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Dinata, E., & Huwae, A. (2023). Hubungan antara self-regulated learning dengan resiliensi akademik pada mahasiswa. *JlIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(12), 10771–10778. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i12.2502>
- Halim & Yusianto. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. 05(03), 668–676. <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25405>
- Hesti, N. G., Nofirda, F. A., & Zaki, H. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Kompensasi , Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Riau. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9, 27149–27156.
- Jayadi, A. C., & Ekawati, S. (2023). The Effect of Motivation and Transactional Leadership Style on Employee Job Satisfaction at Cable Company in Indonesia. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1. <https://doi.org/10.24912/ijaeb.v1i1.628-634>
- 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>
- Kurniawan, I. S., & Nurohmah, M. D. (2022). Pengaruh keadilan organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(1), 71–78. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i1.10387>
- Muhraweni. (2017). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Natania, O., & Martha, L. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat. *Economina*, 2(8). <https://doi.org/10.55681/economina.v2i8.723>
- Panjaitan, M. Y. (2019). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Pasaribu, R., Hasanah, S. N., Kinanti, A., Ningrum, W. P., & Putri, R. K. (2024). Faktor pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja para karyawan. *Jurnal Akademik Ekonomi dan Manajemen*, 2(3). <https://doi.org/10.61722/jaem.v2i3.5773>
- Perdana, A., 2019. Moral kerja dan kedisiplinan sebagai indikator kepuasan. *Jurnal Perilaku Organisasi*, 6(2), pp.123–139.
- Purwaningsih, E., Santoso, B. and Wijaya, C., 2022. Keandalan operasional dalam industri rental equipment. *Jurnal Teknik Industri*, 11(4), pp.312–328.

- Putra (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja di pt. putra khatulistiwa jaya. 2(3),272-285.<https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/1032/278>
- Putra, A., & Santoso, B. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Pengaruh signifikan antara kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja.
- Pratama, A., & Surya, D. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Management Analysis Journal.
- Priyono, & Marnis. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2020). Impact of working environment on job satisfaction. Vision: The Journal of Business Perspective. <https://doi.org/10.1177/0972150919892223>
- Rivai, V. (2019). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (2nd ed.). PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior (18th ed.). Pearson Education. Kepuasan kerja sebagai sikap individu terhadap pekerjaannya berdasarkan perbandingan antara harapan dan kenyataan yang diterima.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A., 2021. Organizational behavior. 18th ed. Harlow: Pearson Education Limited.
- Saputra, R., & Lestari, D. (2024). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen. Kompensasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, terutama dalam aspek keadilan dan kelayakan imbalan.
- Sakban, S., Nural, I. and Ridwan, R.B., 2019. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 6(2), pp.167-182.
- Sari, D., & Nugroho, A. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Sari, R., & Nugroho, H. (2022). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Jurnal EMBA.
- Sedarmayanti. (2019). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: Mandar Maju. Lingkungan kerja non fisik seperti hubungan interpersonal dan komunikasi berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan.
- Siagian, S.P., 2020. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinaga, F., Kusuma, G. and Pratiwi, H., 2023. Pengelolaan SDM dalam kondisi tekanan kerja tinggi. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 12(3), pp.234- 251.
- Sofianti, I. D. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah di Provinsi Nusa Tenggara Barat [Universitas Muhammadiyah Mataram]
- Prof. Dr. Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (M. . Dr. Ir. Sutopo. S. Pd, Ed.). ALFABETA, cv.

- Sukmara, A., R. Yudistira, Fajar., Bastaman, I. (2025). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 4(2), Hal. 15-27
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media, Yogyakarta. <https://doi.org/10.35130/jrimk>
- Sutrisno, E., 2021. *Manajemen sumber daya manusia*. 1st ed. Jakarta: Kencana.
- Talo, Y., Pratama, M. and Santoso, N., 2020. Beban kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ergonomi dan K3*, 7(3), pp.234–250.
- Wibowo. (2021). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, T., & Handayani, S. (2023). Kepuasan kerja sebagai outcome praktik manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ekonomi dan Perusahaan*.
- Widodo, T. and Mahardika, B., 2022. Tekanan kerja dan tanggung jawab dalam industri alat berat. *Jurnal Manajemen Industri*, 10(4), pp.312–330.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson Education. Kepemimpinan transaksional efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja melalui kejelasan tugas dan sistem penghargaan.
- Yusuf, M., 2019. Moral kerja sebagai indikator kepuasan karyawan. *Jurnal Etika Kerja*, 6(1), pp.89