

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI PABRIK TAHU ADMA NU
KARANGPLOSO MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Oleh :
WALDETRUDIS HEPPY ENDING
2018120144

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS
TRIBHUWANA TUNGGADewi
MALANG
2022**

RINGKASAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PABRIK TAHU ADMA NU KARANGPLOSO MALANG

Kepuasan kerja karyawan berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan untuk dapat memaksimalkan pada tingkat kepuasan kinerja berlandaskan pada sistem penerapan manajemen yang secara transformasional dan terhadap ruang lingkup kinerja yang kondusif. Pada dasarnya tujuan dari riset ini ialah untuk dapat mengetahui secara langsung kepemimpinan transformasi serta resta lingkungan kerja berpengaruh terhadap kerja karyawan di Pabrik Tahu Adma Nu Karangploso Malang baik itu secara simultan serta parsial. Pada riset ini metode yang akan digunakan ialah menggunakan metode deskriptif kuantitatif, sebagaimana menggunakan sampel berjumlah 30 responden dengan salah satu metode total sampling. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan pada riset ini dapat digolongkan menjadi beberapa bagian diantaranya ialah kuesioner. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan pada riset ini ialah menggunakan analisa regresi linier berganda yang mana akan dibantu dengan menggunakan software SPSS. Adapun hasil yang ditemukan dalam riset ini ialah kepemimpinan transformasional serta lingkungan kerja dapat memberikan sebuah pengaruh yang secara signifikan terhadap kepuasan karyawan yang berada pada Pabrik Tahu Adma Nu Karangploso Kota Malang.

Kata Kunci : Karyawan, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan yang secara pesat seperti saat ini ruang lingkup industri seharusnya mempunyai sebuah sumber yang dapat mendorong kinerja dalam hal ini ialah SDM serta dapat memberikan sebuah tindakan yang berkomitmen secara efektif dan secara langsung pula dapat menguasai berbagai kajian ilmu serta pemahaman yang berkaitan dengan kemajuan informasi serta teknologi. Kita sendiri secara langsung akan dapat memahami terkait dengan tingkat kesuksesan pada sebuah industri yang mana akan dapat tergantung pada sebuah kontribusi terhadap setiap tenaga kerja, makanya itu perlu dilaksanakan sebuah tindakan komitmen dengan tujuan untuk dapat memenuhi kebutuhan serta tingkat kepuasan di seluruh tenaga kerja yang berada di perusahaan (Soegoto, P. E. S. 2013).

Akan tetapi pada kenyataannya ialah pihak manajemen dapat memberikan sebuah pengaruh secara moral, tingkat kualitas hidup para pekerja serta kenyamanan kinerja dalam sebuah organisasi. salah satu aktivitas yang dilaksanakan oleh seseorang yang mana secara langsung akan dapat berhubungan manusia untuk saling memberikan sebuah pengaruh serta dapat diarahkan berlandaskan pada aspek komunikasi serta dapat melaksanakan sebuah bisnis dengan tujuan yang akan dicapai (Sitorus, R. M. T. (2020).

Pemimpin yang efektif adalah pihak manajemen yang dapat dikatakan berhasil serta dapat dipindahkan oleh staf untuk melakukan semua aktivitas yang

mana sudah direncanakan dalam sebuah bisnis untuk dapat mencapai sebuah tujuan. Pemimpin jika sama sekali tidak dapat untuk memperhatikan pada aspek kemauan para tenaga kerja dalam hal ini staf maka secara langsung akan dapat berdampak pada sistem otoritas serta dapat membimbing staf dengan memiliki sebuah keyakinan guna terhadap pimpinan dilaksanakannya tugas seperti yang diharapkan.

Pihak manajemen yang berada pada sebuah industri seharusnya mempunyai salah satu moral yang lebih baik demi mendorong terhadap sebuah tindakan motivasi pada para tenaga pekerja dalam hal ini karyawan. Adapun salah satu mekanisme yang dimiliki oleh para manajemen ialah untuk dapat memberikan sebuah informasi serta motivasi yang berbeda, sebagaimana tergantung pada cara pemimpin dari seorang manajemen. Terdapat beberapa manajemen yang secara langsung akan dapat memilih dengan mekanisme demokrasi (Putri, S. A., & Setyaningrum, F., 2020). Pimpinan dapat diartikan sebagai salah satu sistem dalam mengatur serta diadakan sebuah tindakan penilaian terhadap para tenaga kerja yang mana berhubungan dengan tanggung jawab serta tugas yang diemban kepadanya. Ketika sebuah peran yang lakukan oleh pihak manajemen maka secara langsung akan dapat dinilai yang akan berlandaskan pada kegiatan semangat kerja yang jauh lebih efisien (Panggabean, 2014:21).

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai suatu yang berada disekitar para tenaga kerja yang mana secara langsung akan dapat memberikan sebuah pengaruh terhadap tingkat kepuasan pegawai, sehingga apabila dalam melakukan sebuah pekerjaan yang baik, maka secara langsung juga akan dapat memberikan sebuah penghasilan yang jauh lebih baik pula. Apabila dalam sebuah lingkungan kerja yang

memiliki fasilitas yang memadai maka secara langsung pula akan dapat membantu untuk memaksimalkan pekerjaan serta dapat memberikan pada peningkatan kinerja karyawan pada sebuah industri, bahkan disamping itu pula dapat mendorong para tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan dengan merasa aman (Nuraini, 2013:97). Kepuasan pada aspek kinerja dapat didefinisikan sebagai sebagai sesuatu yang sangat terpenting dalam mempunyai kelompok atau perorangan pada saat melakukan kerja. Apabila seorang karyawan yang mana akan mendapatkan sisi kepuasan dalam bekerja, maka secara langsung akan dapat dipertahankan prestasi yang jauh lebih maksimal, begitu pula sebaliknya.

Tingkat kepuasan karyawan yang ada apabila karyawan tersebut secara langsung akan merasa puas dengan lingkungan kerjanya. Dalam pembentukan sebuah lingkungan kerja yang baik maka tingkat prestasi pun akan jauh lebih baik serta dapat menimbulkan pada sisi kepuasan terhadap para tenaga kerja dalam sebuah organisasi, sehingga para tenaga kerja akan selalu tetap berada pada industri serta yang memberikan hal terpenting terhadap ruang lingkup industri. Penelitian ini Pabrik Tahu Adma Nu Karangploso, Malang yang berlokasi di jalan Ketangi, Tegalgondo, Kec, Karangploso, Kabupaten Malang. Dalam penelitian ini akan dikaji 3 faktor penting yaitu lingkungan kerja sistem kepemimpinan yang transformasi serta tingkat kepuasan terhadap tenaga kerja dalam hal ini para karyawan.

Sebagaimana telah dibahas pada latar belakang yang ada, sehingga dalam riset ini peneliti tertarik untuk melakukan sebuah riset dengan topik : **“Pengaruh**

Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pabrik Tahu Adma Nu Karangploso, Malang”

1.2. Rumusan Masalah

Sebagaimana telah dibahas pada latar belakang yang ada, sehingga dalam riset ini rumusan masalah yang akan diangkat ialah :

1. Apakah kepemimpinan transformasional dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kinerja pada karyawan di Pabrik Tahu Adma Nu Karangploso Kota Malang ?
2. Apakah lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kinerja pada karyawan di Pabrik Tahu Adma Nu Karangploso Kota Malang ?
3. Apakah kepemimpinan transformasional serta lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kinerja pada karyawan di Pabrik Tahu Adma Nu Karangploso Kota Malang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dibahas pada rumusan masalah yang ada, sehingga dalam riset ini tujuan penelitian yang akan diangkat ialah :

1. Untuk dapat mengetahui kepemimpinan transformasional dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kinerja pada karyawan di Pabrik Tahu Adma Nu Karangploso Kota Malang ?
2. Untuk dapat mengetahui lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kinerja pada karyawan di Pabrik Tahu Adma Nu Karangploso Kota Malang ?

3. Untuk dapat mengetahui kepemimpinan transformasional serta lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kinerja pada karyawan di Pabrik Tahu Adma Nu Karangploso Kota Malang ?

1.4. Manfaat Penelitian

Sebagaimana telah dibahas pada tujuan penelitian yang ada, sehingga dalam riset ini manfaat penelitian yang akan diangkat ialah :

1. Bagi penulis
 - a. Dari hasil riset ini akan selalu diharapkan untuk dapat dijadikan sebuah pemahaman yang terpenting terhadap pembaca
 - b. Secara langsung dapat memberikan tingkat pemahaman dalam berpikir
2. Bagi Universitas Tribhuwana Tungadewi
 - a. Dari hasil riset ini akan selalu diharapkan untuk dijadikan sebuah acuan terhadap riset-riset yang akan datang
 - b. Akan dijadikan salah satu sarana dan prasarana dalam memaksimalkan gagasan serta ide
- c. Bagi pembaca
 - a. Dari hasil riset ini akan selalu diharapkan untuk dapat memberikan sebuah data atau informasi terhadap pihak manajemen SDM, yang lebih spesifiknya terhadap kepemimpinan transformasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.
 - b. Secara langsung akan menambah gagasan serta ide terhadap pembaca

d. Bagi Akademisi

- a. Dari hasil riset ini akan selalu diharapkan untuk dapat dijadikan sebuah kajian ilmiah dalam memaksimalkan wawasan dalam berpikir
- b. Secara langsung akan dapat dijadikan sebuah referensi sehingga secara langsung akan dapat berkontribusi terhadap pihak-pihak yang melaksanakan riset yang mendatang

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg.
- Anggraeni, Y., & Santosa, T. E. C. (2013). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Dinamika ekonomi & bisnis*, 10(1).
- Anindita, N., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perkantoran PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3)
- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Kupang. *Bisman-Jurnal Bisnis & Manajemen*, 3(01), 9-16.
- Astriawati, N. (2016). Penerapan Analisis Regresi Linier Berganda Untuk Menentukan Pengaruh Pelayanan Pendidikan Terhadap Efektifitas Belajar Taruna Di Akademi Maritim Yogyakarta. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 14(23), 22-37.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Erlangga.
- Budijanto, D. (2013). Populasi, Sampling, dan Besar Sampel. *Kementerian Kesehatan RI*.
- Bashori, B. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 73-84.
- Darmawan, V. J. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BATU MUTIARA INDAH. *Agora*, 8(1).
- Diansyah, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 33(1).
- Hasnunidah, N. (2017). Metodologi Penelitian Pendidikan. *Yogyakarta: media akademi*.

- Hayati, P. N., Putriana, L., & Salim, F. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DESAIN PEKERJAAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMODERASI OLEH TEKNOLOGI PADA GENERASI MILENIAL DI INDUSTRI PENDIDIKAN. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 6(2), 117-114.
- Janti, S. (2014). Analisis validitas dan reliabilitas dengan skala likert terhadap pengembangan si/ti dalam penentuan pengambilan keputusan penerapan strategic planning pada industri garmen. *PROSIDING SNAST*, 155-160.
- Kinasih, S. A., & Pradana, H. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Reward pada Kontribusi Berbagi Pengetahuan dengan Praktik Berbagi Pengetahuan sebagai Variabel Pemediasi di SMK Negeri 2 Depok Yogyakarta. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(1), 212-223.
- Pranata Wijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains dan Informatika*, 5(2), 128-137.
- Prayekti, P., & Pangestu, K. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR BKK Kebumen (PERSERODA). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 373-384.
- Putri, S. A., & Setyaningrum, F. (2020). Pengaruh Kalimat Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMA*, 3(1).
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 99-112.
- Rahmi, B. M. (2014). *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior dan komitmen organisasional dengan mediasi kepuasan kerja (Studi pada Guru Tetap SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur)* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan penelitian kuantitatif: quantitative research approach*. Deepublish.