



**PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*, LINGKUNGAN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT PANDUM PARAHITA LESTANTUN**

Vicky Immanuel^{1*}, Maria Augustine Graciafernandy²

vickyimmanuel3600@gmail.com¹, gracefernandy@gmail.com²

Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia^{1,2}

INFO ARTIKEL

Proses Artikel

Dikirim :09/01/2024

Diterima: 28/01/2024

Dipublikasikan:

31/01/2024

ABSTRAK

Melalui pendekatan empiris, penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT Pandum Parahita Lestantun. Sampling jenuh digunakan untuk memilih responden dari kalangan karyawan PT Pandum Parahita Lestantun, dengan sampel penelitian yang terdiri dari seratus responden. Google Forms digunakan untuk mengumpulkan data. Analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji signifikansi dengan uji t, F, dan R² semuanya termasuk dalam proses analisis data dengan memakai SPSS versi 25. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kinerja karyawan PT Pandum Parahita Lestantun (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh penggunaan kepemimpinan transformatif (X1) dan kepuasan kerja (X3). Secara keseluruhan, ketiga faktor tersebut, yaitu kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, memberikan dampak sebanyak 50,7 persen terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Terdapat faktor tambahan yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini dapat menjelaskan sebagian sisanya.

Kata Kunci: *Transformational Leadership*, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

Through an empirical approach, this study aims to determine the effect of job satisfaction, work environment, and transformational leadership on employee performance at PT Pandum Parahita Lestantun. Saturated sampling was used to select respondents from among the employees of PT Pandum Parahita Lestantun, with a research sample consisting of one hundred respondents. Google Forms was used to collect data. Multiple regression analysis, classical assumption test, validity test, reliability test, and significance test with t, F, and R² tests were all included in the data analysis process using SPSS version 25. The results showed that PT Pandum Parahita Lestantun's employee performance (Y) was significantly affected by the use of transformative leadership (X1) and job satisfaction (X3). Overall, the three factors, namely transformational leadership, work environment, and job satisfaction, have an impact of 50.7 percent on employee performance in the company. There are additional factors not considered in this study that can explain the remaining portion.

Keywords: Transformational Leadership, Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance

PENDAHULUAN

PT Pandum Parahita Lestantun, sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang retail di Semarang, didirikan pada tahun 2018 dan berfokus pada pembelian barang melalui aplikasi ponsel pintar. Dengan 6 cabang gudang di Kota Semarang, perusahaan ini menawarkan pengiriman cepat dalam hitungan jam dan pembayaran di tempat. Meskipun masih baru, perusahaan ini telah menunjukkan pertumbuhan yang cepat, memberikan solusi yang efisien untuk pemilik toko kecil dan menengah. Karyawannya dinilai sebagai tenaga kerja yang kompeten.

Tabel 1 Data Pencapaian Logistik PT. Pandum Parahita Lestantun

Periode	Jumlah Hari Kerja	Target Persiapan Barang	Realisasi	Presentase
Juni	24	3840	3200	83%
Juli	25	4250	3190	75%
Agustus	26	4420	3080	70%

Sumber : PT. Pandum Parahita Lestantun (2023)

Dilihat dari tabel diatas, menunjukkan bahwa perhitungan pencapaian target tim persiapan barang terus menurun secara signifikan. Terlihat pada bulan juni 2023 target yang tercapai sebesar 83 persen, lalu pada bulan juli hanya tercapai 75 persen, sementara pada bulan agustus mengalami penurunan menjadi 70 persen. Penurunan penyiapan barang yang terjadi mengakibatkan penurunan kinerja pelayanan PT Pandum Parahita Lestantun di bidang barang dan jasa.

Gaya kepemimpinan yang sangat efektif yang menginspirasi karyawan untuk mengutamakan kebutuhan perusahaan di atas kebutuhan mereka sendiri adalah kepemimpinan transformasional (Satria 2021).

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan menjalankan pekerjaan setiap harinya (Sudarman 2022). Dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja memiliki peranan yang krusial dalam meningkatkan kinerja karyawannya (Zaena, Zuana et al. 2022).

Kepuasan kerja dapat muncul ketika gaji karyawan tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan atas nama perusahaan (Sidik, Hermawati et al. 2021).

Ikhtisar temuan penelitian sebelumnya mencakup penelitian yang telah dilakukan (Silaban and Siregar 2023),(Zakaria, Prihadi et al. 2023),(Santoni and Heryono 2021) dan (Sari and Fernando 2021) menyimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Karena diketahui bahwa pekerja di bawah kepemimpinan transformasional lebih terinspirasi dan termotivasi, sehingga meningkatkan dedikasi dan hasil. Namun, dalam investigasi berbeda yang dilakukan oleh (Sari and Fernando 2021),(Tandy, Nelwan et al. 2021), (Satria 2021) dan (Saputro 2021) menyimpulkan bahwa tidak terdapat dampak yang nyata dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pekerja.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja karyawan

(Hartini, Hasibuan et al. 2019), Yang dimaksud dengan “kinerja” adalah sejauh mana suatu kebijakan atau tindakan dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi perusahaan yang dituangkan dalam rencana strategis. Sementara itu, sesuai dengan (Muizu, Kaltum et al. 2019), Kinerja adalah prestasi pegawai sesuai dengan peraturan dan pedoman yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Menurut Indriyani (2022) terdapat

indikator pada kinerja karyawan antara lain kualitas, kuantitas, ketepatan waktu serta efektifitas. Oleh Safitri (2019) kinerja karyawan ada kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan pekerjaan dan bisa diandalkan. Lina (2020) indikator kinerja terdapat kualitas, kompetensi, kerja sama dan waktu kerja. Pada studi yang dilaksanakan ini memakai indikator kualitas kerja, kompetensi dan efektifitas.

Transformational leadership

(Sarah 2020) Hubungan antara pemimpin dan pengikutnya, yang dikenal sebagai kepemimpinan transformasional, didasarkan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi para pengikutnya agar memiliki semangat yang tinggi, percaya diri, dan terdorong untuk memberikan hasil kerja yang terbaik. Sedangkan menurut (Prayudi 2020) *transformational leadership* meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut lebih dari sekedar transaksional. Nawir et.al., (2022) *transformational leadership* terdapat beberapa indikator yaitu kharisma, stimulasi intelektual dan motivasi. Indikator *transformational leadership* menurut Tanjung et.al., (2023) yaitu kemampuan, kebutuhan, kecerdasan, kepercayaan diri dan kreatif. Lengkong et.al., (2021) indikator kepemimpinan transformasional adalah karisma,stimulasi intelektual dan motivasi inspirasional. Dari beberapa pendapat yang dipakai dalam studi adalah motivasi inspirasional, kepercayaan diri serta kemampuan kerja.

Lingkungan kerja

Caksana (2019) Kesejahteraan emosional karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik mereka, yang mencakup semua elemen yang mengelilingi para pekerja dan dapat memengaruhi kapasitas mereka untuk menyelesaikan tugas. Sementara itu, sesuai dengan (Nugroho 2021) Suasana di tempat kerja memengaruhi seberapa baik pekerja menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Oleh Caksana (2019) lingkungan kerja dibagi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik (pencahayaan, keamanan juga suhu ruang) dan non fisik (hubungan atasan dan bawahan serta sesama pegawai). Sarip & Mustangin (2023) indikator lingkungan kerja adalah tata ruang, pencahayaan, suasana kerja serta hubungan kerja karyawan. Indikator yang digunakan pada penelitian ini yaitu penerangan, hubungan rekan kerja dan sirkulasi udara.

Kepuasan kerja

(Basri and Rauf 2021) Menanyakan kepada karyawan seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka akan mengungkapkan tingkat kepuasan kerja mereka, yang didefinisikan sebagai kepuasan mental, fisik, dan lingkungan di antara para karyawan. Menurut (Steven and Prasetyo 2020) Kepuasan kerja merupakan reaksi afektif terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang, bukan hanya terhadap satu konsep saja. Nabawi (2019) dalam kepuasan kerja ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu gaji, rekan kerja, atasan, promosi dan pekerjaan itu sendiri. Basri& Rauf (2019) ada isi pekerjaan, supervisi, kondisi pekerjaan, rekan kerja, gaji serta organisasi. Gaji, memenuhi kebutuhan dasar pegawai dan kedisiplinan adalah indikator yang dipakai pada studi ini.

Transformational leadership, lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan kinerja karyawan

Wahyuni and Maunah (2021) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mengangkat motivasi, moral para anggotanya. (Caksana 2019) Kesejahteraan emosional karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik mereka, yang mencakup semua elemen yang mengelilingi mereka dan dapat memengaruhi kapasitas mereka untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. (Steven and Prasetyo 2020) Kepuasan kerja bukanlah suatu gagasan tunggal, melainkan suatu respons afektif terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. (Harahap and Tirtayasa 2020) Istilah "menentukan kinerja" menggambarkan sejauh mana sebuah program atau kebijakan dipraktikkan dalam rangka memenuhi tujuan, sasaran, dan visi organisasi sebagaimana diuraikan dalam rencana strategis.

Hipotesis

Hubungan Antara *Transformational Leadership* Dengan Kinerja Karyawan

Menurut (Yani, Sari et al. 2023) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional dicirikan oleh tindakan atasan yang mampu meningkatkan motivasi karyawan dan memberikan inspirasi agar mereka dapat melampaui harapan atau melakukan lebih dari yang diharapkan. Dengan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan dalam membuat karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Zakaria, Prihadi et al. (2023) dan Putra, Mukharom et al., (2021) telah menyimpulkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

H₁ : *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut (Sudarman 2022) Lingkungan kerja merujuk pada faktor-faktor di sekitar karyawan yang menjadi sumber atau acuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Lingkungan kerja yang baik pastinya akan berdampak pada tingkat kinerja dan sebaliknya, Karyawan akan merasa nyaman saat bekerja maka dari itu kinerja akan berdampak baik. (Sinambela and Lestari 2022) Mengindikasikan bahwa performa karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi di lingkungan kerja, dan hal ini didorong dengan penelitian oleh (Hustia 2020) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak pada kinerja karyawan.

H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

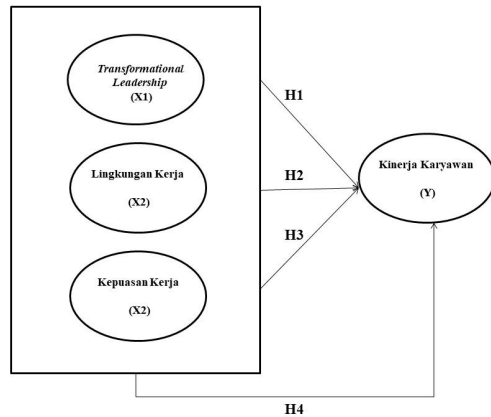
Menurut (Suryawan and Salsabilla 2022) berpendapat bahwa kondisi emosional seorang karyawan-apakah senang atau tidak senang-dapat digunakan untuk menginterpretasikan seberapa puas dia dengan pekerjaannya. Jika pekerja merasa puas dengan fasilitas yang ada atau perusahaan dapat memenuhi hal yang dibutuhkan pekerja maka pasti kinerja akan berdampak baik karena para pekerja merasa bahagia. (Steven and Prasetyo 2020) dan (Nurrohmat and Lestari 2021), Memberikan bukti empiris bahwa kepuasan kerja mempunyai dampak yang menguntungkan terhadap kinerja karyawan hingga tingkat tertentu.

H₃ : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Antara *Transformational Leadership*, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Sarah 2020) *transformational leadership* adalah Hubungan antara pemimpin dan bawahan ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan untuk menjadi seseorang yang merasa mampu, memiliki motivasi tinggi, dan berusaha keras untuk menghasilkan hasil kerja yang berkualitas tinggi. (Sihaloho and Siregar 2020) Konsep "lingkungan kerja" mencakup segala aspek atau bagian yang memiliki potensi untuk memengaruhi secara positif atau negatif suatu organisasi atau perusahaan, termasuk kinerja karyawan dan tingkat kepuasan dalam pekerjaan. (Basri and Rauf 2021), Menanyakan kepada karyawan seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka akan mengungkapkan tingkat kepuasan kerja mereka, yang didefinisikan sebagai kepuasan mental, fisik, dan lingkungan di antara para karyawan. Dengan para pekerja memiliki atasan yang dapat menaiki inspirasi, tempat bekerja dengan lingkungan yang nyaman serta kebutuhan dasar terpenuhi lalu kepuasan kerja baik maka kinerja otomatis juga akan meningkat. Niko Sudibjo & Wahyuningsih (2022) menyimpulkan bahwa *transformational leadership*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

H₄ : *Transformational Leadership*, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan metode pengambilan sampel yang disebut sebagai sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi, yaitu 100 karyawan dari PT Pandum Parahita Lestantum, diikutsertakan sebagai sampel. Kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data memiliki skala likert dengan skor pengukuran dari 1 hingga 10. Analisis regresi linier berganda merupakan cara analisis yang dipakai dalam studi ini, dan memakai SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Karena temuan koefisien korelasi lebih besar dari r tabel, maka hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai alat penelitian. Hasil tes mengkonfirmasi hal ini. Reliabilitas kuesioner ditunjukkan dengan hasil uji reliabilitas dengan koefisien alpha lebih besar dari 0,60. Karena adanya nilai Asym, maka temuan uji normalitas data menunjukkan bahwa seluruh data berdistribusi normal. Signifikansi 2 sisi > 0,05. Karena nilai toleransi variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka hasil uji multikolinearitas memperlihatkan pada temuan studi tidak menunjukkan multikolinearitas. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel independen tidak menunjukkan multikolinearitas. Selain itu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	1.176	2.503	.470	.640
	Transformational Leadership	.307	.085	.272	3.604 .000
	Lingkungan Kerja	.253	.092	.236	2.758 .007
	Kepuasan Kerja	.435	.085	.430	5.143 .000

Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS 25.0, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,272 X1 + 0,236 X2 + 0,430 X3 + e$$

Berikut adalah interpretasi dari persamaan regresi linier di atas:

1. Koefisien regresi positif pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0,272. Hal ini menunjukkan bahwa derajat kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin akan berkorelasi positif dengan kinerja insan PT Pandum Parahita Lestansun.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,236. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pekerja di PT Pandum Parahita Lestansun akan meningkat berbanding lurus dengan kualitas tempat kerja.
3. Variabel Kepuasan Kerja (X3) menunjukkan koefisien regresi positif sebesar 0,430. Hal ini menunjukkan bahwa di PT Pandum Parahita Lestansun, tingkat kepuasan pekerja meningkat berbanding lurus dengan peningkatan kinerja pekerja.

Uji Hipotesis

Di Tabel 2 terdapat hasil pengujian hipotesis yang dapat disajikan sebagai berikut:

1. Dapat disimpulkan H1 diterima yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jika nilai t hitung kepemimpinan transformasional sebesar $3,604 > 1,984$ pada t tabel.
2. Karena lingkungan kerja sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai t hitung pada t tabel sebesar $2,758 > 1,984$ maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, hal ini menunjukkan adanya pengaruh kuat lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai t hitung sebesar $5,143 > t$ tabel $1,984$ dan fakta bahwa kepuasan kerja (X3) sebesar $0,000 < 0,05$ mendukung penerimaan H3 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar dan substansial terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel berikut memperlihatkan nilai koefisien determinasi:

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.712 ^a	.507	.491	2.947	1.917

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Transformational Leadership, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang Diolah dengan SPSS 25, 2023

Nilai R Square pada tabel di atas sebesar 0,507 atau 50,7 persen memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpotensi memberikan pengaruh sebesar 50,7 persen terhadap kinerja karyawan PT Pandum Parahita Lestansun. Sisanya sebesar 49,3 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Transformational Leadership terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t, didapat nilai sig $0,000 < 0,05$ dengan t hitung $3,604 > 1,984$ maka hipotesis satu diterima menunjukkan dampak kepemimpinan transformational terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjang temuan penelitian sebelumnya oleh Putra, Mukharom, dkk. (2021), yang memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan dalam sebuah organisasi. Kinerja karyawan meningkat seiring dengan aspek-aspek

gaya kepemimpinan transformasional yang semakin ideal, sesuai, dan tinggi. Temuan penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak pada kinerja karyawan karena karyawan PT Pandum Parahita Lestantun memiliki kepercayaan terhadap pimpinan perusahaan untuk melakukan pekerjaan dengan baik serta menginspirasi dan memotivasi mereka. Penelitian ini menunjang penelitian yang dilakukan oleh Zakaria et al. (2023), (Putra, Mukharom et al. 2021) dan (Virgiawan, Riyanto et al. 2021) bahwa transformational leadership berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai sig dari hasil uji t $0,007 < 0,05$ lalu nilai t hitung $2,758 > 1,984$ berarti hipotesis dua diterima menunjukkan temuan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Sinambela dan Lestari (2022) pada pekerja yang dipekerjakan oleh perusahaan manufaktur kerajinan tangan di kota Malang, yang menemukan bahwa keputusan pembelian dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja. Penelitian ini mendukung penelitian (Sinambela and Lestari 2022), Anggreany Hustia (2020) dan (Sugiarti 2020) yang menyimpulkan bahwasannya lingkungan kerja merupakan seluruh aspek yang memengaruhi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 3 diterima dengan hasil uji t nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,143 > 1,984$ menunjukkan bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat kebahagiaan atau ketidakhahagiaan seseorang dengan pekerjaan yang diselesaikan. Disiplin, gaji, dan pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan indikator dari kepuasan kerja (Suryawan & Salsabilla, 2022). Temuan penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Studi ini mengkonfirmasi temuan sebelumnya oleh Steven dan Prasetio (2020), Suryawan dan Salsabilla (2022), dan Nurrohmat dan Lestari (2021) bahwa kebahagiaan kerja memiliki dampak yang menguntungkan pada kinerja pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memenuhi tuntutan dan hak-hak pekerja sesuai dengan apa yang mereka minta dan sesuai dengan hukum yang ditetapkan oleh pemerintah.

Pengaruh Transformational Leadership, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil uji f memiliki nilai sig $0,000 < 0,05$ dan f hitung $32,589 > 2,698$ berarti *transformational leadership*, kesejahteraan kerja dan lingkungan kerja seseorang dapat memengaruhi kinerjanya secara sama-sama. Menurut Lina (2020) mengungkapkan Kinerja adalah perilaku aktual yang ditunjukkan setiap orang sebagai hasil dari pencapaian mereka di tempat kerja, yang dihasilkan sesuai dengan peran mereka di dalam organisasi. Agar bisnis dapat mencapai tujuannya, kinerja karyawan sangat penting. Hal ini dipengaruhi adanya transformational leadership yang dimiliki oleh pemimpin pada PT. Pandum Parahita Lestantun dengan kemampuannya dalam memimpin karyawan. Lingkungan kerja juga menjadi penyebab kinerja karyawan mengalami peningkatan dikarenakan perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Kebahagiaan kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja selain kinerja karyawan. Akibatnya, tingkat kinerja pekerja meningkat berbanding lurus dengan kapasitas mereka untuk mencapai kebahagiaan kerja. Diperkuat oleh Teguh Iman, Suharnanik, Yupiter, and Ratna Komala (2023), Steven and Prasetio (2020) dan Steven and Prasetio (2020) menunjukkan bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, tempat kerja, dan kebahagiaan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan penelitian ini *transformational leadership*, kepuasan kerja dan lingkungan kerja dapat berdampak besar pada seberapa baik kinerja karyawan. pada PT. Pandum Parahita

Lestantum. Di dalam penelitian terdapat adanya saran seperti: perusahaan dapat memberikan peluang pengembangan karir lebih besar dan memberikan umpan balik yang membangun untuk menciptakan indikator motivasi inspirasional yang dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Pandum Parahita Lestantum. Perusahaan perlu memperhatikan indikator sirkulasi udara di tempat kerja. Pastikan sistem ventilasi berfungsi optimal dengan perawatan rutin. Dengan kualitas udara yang baik, kenyamanan karyawan dapat ditingkatkan, yang berpotensi meningkatkan fokus dan produktivitas PT. Pandum Parahita Lestantum. meningkatkan kinerja karyawan melibatkan struktur gaji yang adil dan kompetitif, kaitannya dengan pencapaian target kinerja, serta insentif berbasis prestasi. Pastikan adanya keadilan dalam struktur gaji untuk mencegah ketidakpuasan di PT. Pandum Parahita Lestantum.

DAFTAR PUSTAKA

- Basri, S. K. and R. Rauf (2021). "Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai." YUME: Journal of Management 4(1).
- Caksana, N. P. E. (2019). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sman 1 Tulungagung." Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN) 4(1): 82-92.
- Harahap, S. F. and S. Tirtayasa (2020). "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu." Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 3(1): 120-135.
- Hartini, S., et al. (2019). Analisis Key Performance Indicator Sebagai Alat Pengukuran Kinerja Rantai Pasok Produk Garam Industri Menggunakan Metode SCOR-AHP. Talenta Conference Series: Energy and Engineering (EE).
- Hustia, A. (2020). "Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi." Jurnal Ilmu Manajemen 10(1): 81.
- Muizu, W. O. Z., et al. (2019). "Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan." Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia 2(1): 70-78.
- Nugroho, K. J. (2021). "Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar." Otonomi 21(1): 156-163.
- Nurrohmat, A. and R. Lestari (2021). "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan." Jurnal Riset Akuntansi: 82-85.
- Prayudi, A. (2020). "Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan pd. Pembangunan kota binjai)." Jurnal Manajemen 1(2): 63-72.
- Santoni, A. and G. Heryono (2021). "Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi: peran mediasi kepuasan kerja." Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM) 7(3): 796-796.
- Saputro, R. (2021). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan OCB Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi." Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 9(2).

- Sarah, C. (2020). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku Knowledge Sharing di PT T." Jurnal Diversita 6(1): 48-62.
- Sari, T. D. R. and Y. Fernando (2021). "Kontribusi Kepemimpinan Transformasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan UMKM." E-Jurnal Akuntansi 31(1): 106.
- Satria, B. (2021). "Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Xyz." Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan: 27-35.
- Sidik, R. F., et al. (2021). "Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta." Widya Manajemen 3(1): 86-96.
- Sihaloho, R. D. and H. Siregar (2020). "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan." Jurnal Ilmiah Socio Secretum 9(2): 273-281.
- Silaban, A. M. and O. M. Siregar (2023). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan." Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia 2(01): 16-26.
- Sinambela, E. A. and U. P. Lestari (2022). "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan." Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan 10(1): 178-190.
- Steven, H. J. and A. P. Prasetio (2020). "Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan." Jurnal Penelitian Ipteks 5(1): 78-88.
- Sudarman, H. (2022). "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Dinas Transmigrasi dan Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo)." JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) 5(3): 650-659.
- Sugiarti, E. (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet." Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS) 3(2): 479-486.
- Suryawan, I. N. and A. Salsabilla (2022). "Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan." Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal 8(1): 137-146.
- Tandy, J., et al. (2021). "Pengaruh Self-Leadership, Transformational Leadership dan Transactional Leadership terhadap Kinerja Guru-Guru di SMP Advent 4 Paal 2 Kota Manado." Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 9(2).
- Wahyuni, F. and B. Maunah (2021). "Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan Islam." Southeast Asian Journal of Islamic Education Management 2(2): 141-162.
- Yani, E., et al. (2023). "Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pada Badan Usaha Milik Desa Kabupaten Bengkalis." Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah) 6(1): 358-369.
- Zaena, R. R., et al. (2022). "Analisis Peran Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur Otomotif Nasional." Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ) 3(6): 4044-4054.

Zakaria, A. I., et al. (2023). "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASI POLISI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA POLISI DI POLRES KARAWANG." NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial **10**(3): 1630-1642.