

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. BPR JAYA KERTI
DI KABUPATEN BADUNG**

Ni Komang Ayu Aristiana Dewi^{1*}

Made Yudi Darmita²

I Putu Agus Suarsana Ariesta³

Universitas Triatma Mulya^{1,2,3}

***email: ayuaristiana865@gmail.com**

ABSTRACT

The development of employee job satisfaction will affect their attitudes and enthusiasm at work so that company goals are achieved. The phenomenon in this study is how the influence of transformational leadership (X_1) on job satisfaction (Y) of employees at PT. BPR Jaya Kerti in Badung Regency, how is the influence of financial influence (X_2) on job satisfaction (Y) of employees at PT. BPR Jaya Kerti in Badung Regency, what is the effect of leadership transformation and financial compensation on employee job satisfaction at PT. BPR Jaya Kerti in Badung Regency and its independent variables that have a dominant influence on employee job satisfaction at PT. BPR Jaya Kerti in Badung Regency. The population in this study was 44 people and the sample in this study was 43 people. This study used simple random sampling. The data analysis technique used is quantitative analysis, research instrument test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test analysis, determination analysis and dominant test. The conclusions obtained are leadership transformation (X_1) which has a positive and significant influence on job satisfaction (Y) of employees at PT. BPR Jaya Kerti in Badung Regency, Financial compensation (X_2) has a positive and significant influence on job satisfaction (Y) of employees at PT. BPR Jaya Kerti in Badung Regency. The magnitude of the influence of transformational and financial leadership on employee job satisfaction at PT. BPR Jaya Kerti in Badung Regency is 63.9% and the remaining 36.1% is influenced by other variables not examined in this study. The independent variable that has a dominant influence on job satisfaction can be seen in the value of Standardized Coefficients Beta, which is the transformational leadership variable (X_1), which is equal to 0.444.

Keywords: *Transformasional leadership, Finansial compensation, Job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Saat ini di berbagai wilayah Indonesia, BPR semakin berkembang. Kegiatan usaha tradisional atau syariah dilakukan oleh Bank Perkreditan Rakyat (BPR), tetapi layanan lalu lintas pembayaran tidak disediakan.

Fungsi utama BPR ialah sebagai perantara keuangan atau disebut juga dengan memperoleh dana dari masyarakat dan mengembalikannya dalam bentuk kredit atau dengan cara lain untuk mendukung kegiatan usaha

di masyarakat. Persaingan bisnis antar bank semakin ketat dan dalam industri jasa, memberikan pelayanan berkualitas tinggi sangat penting untuk menjaga kebahagiaan pelanggan dan mengelola bisnis secara efektif. Sumber daya manusia memegang peran penting untuk mendapatkan kepuasan masyarakat (nasabah) terhadap pelayanan bank yang merupakan faktor terpenting yang tidak boleh diabaikan. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten, bermoral, disiplin, loyal dan produktif maka perlu penanganan sumber daya manusia secara *professional*. Namun bagaimana seorang pemimpin menggunakan kepemimpinannya merupakan salah satu kunci sukses dalam manajemen, khususnya bagi karyawan.

Kepemimpinan suatu perusahaan akan berdampak terhadap berhasil atau tidaknya dalam mencapai tujuan organisasi. Karena itu, model kepemimpinan transformasional sangat penting bagi setiap perusahaan. Menurut Purnomo dan Saragih (2016) mengemukakan “Kepemimpinan transformasional merupakan proses mengubah dan memperbaiki orang sehingga mereka berkeinginan untuk mengubah dan memperbaiki diri mereka sendiri, dengan menggabungkan motif, kepuasan dalam kebutuhan dan rasa hormat terhadap bawahan”. Para pengikut pemimpin transformasional meningkatkan tingkat aktivasi kebutuhan dan menempatkan nilai terpenting untuk lembaga atau perusahaan serta meningkatkan kesadaran mereka akan nilai dan pentingnya pekerjaan (Bukit et al., 2017:51).

Perusahaan juga wajib memberikan kompensasi bagi

karyawan selain faktor kepemimpinan transformasional. Salah satu komponen hubungan kerja yang paling rumit adalah kompensasi finansial. Kompensasi finansial artinya kompensasi apa pun yang diterima pekerja dari pimpinan mereka sebagai balasan untuk tenaga kerja dan jasa yang diberikan kepada perusahaan (Singodimedjo 2015:182). Selain uang, bentuk kompensasi finansial lainnya juga dapat mencakup barang atau materi. Ini juga bisa diberikan oleh perusahaan dalam bentuk kemudahan atau fasilitas bagi para karyawannya.

Sikap dan semangat karyawan dalam bekerja akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja adalah perbedaan antara apa yang karyawan anggap sebagai kebutuhan dan apa yang mereka anggap sebagai *reward*, ini adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya (Prayekti dan Pangestu, 2022). Menurut Prayekti dan Pangestu (2022) Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat diperlukan pada suatu perusahaan sebab berdampak pada sikap karyawan, misalnya apakah mereka tekun, kreatif, taat atau kurang rajin. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat mempertahankan produktivitas dan tetap kompetitif dengan bank lain, maka harus terus menilai tingkat kepuasan kerja setiap karyawan.

PT. BPR Jaya Kerti di Kabupaten Badung merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa perbankan. PT. BPR Jaya Kerti di Kabupaten Badung beroperasi sejak 22 Oktober 1990. Berpusat di Jalan Raya Mengwitani Jurusan Denpasar-Tabanan Nomor 16, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung, Provinsi Bali. Saat ini PT. BPR Jaya Kerti di Kabupaten Badung memiliki 2 kantor kas yang berada di Dalung dan Kuta.

Berdasarkan data yang diberikan oleh perusahaan dan wawancara dengan Kepala Bagian Umum dan Sumber Daya Manusia menemukan sejumlah masalah dengan Kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial menyebabkan timbulnya

kepuasan kerja. Pergantian karyawan (*turnover*) pada suatu perusahaan termasuk dalam problematika selalu berkaitan dengan kepuasan kerja. Pergantian karyawan pada PT. BPR Jaya Kerti di Kabupaten Badung bisa diperhatikan dalam Tabel 1.

Tabel 1
Data *Turnover* Karyawan PT. BPR Jaya Kerti Kabupaten Badung

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan yang keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	<i>Turnover Rate</i>
2018	54	2	1	53	1,86 %
2019	53	3	2	52	1,90 %
2020	52	5	2	49	5,94 %
2021	49	6	3	46	6,31 %

Sumber: PT. BPR Jaya Kerti Kabupaten Badung (2022)

Tingkat *turnover* karyawan PT. BPR Jaya Kerti di Kabupaten Badung yang ditunjukkan pada Tabel 1. Terjadi peningkatan dari tahun 2018 hingga 2021. Karyawan yang *resign* adalah karyawan yang masih dalam masa kontrak kerja dan karyawan tetap yang telah bergabung dengan perusahaan selama sekitar 4 tahun. Dilihat dari percakapan tanya jawab dengan pihak Kepala Bagian Umum dan Sumber Daya Manusia ada sejumlah alasan mengapa karyawan meninggalkan organisasi, salah satunya adalah karyawan sudah bekerja di perusahaan lain, adanya ketidaknyamanan situasi dan kondisi di tempat kerja akibat dari perilaku karyawan yang berada dalam organisasi yang sama, kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan yang dirasa kurang mencukupi dan karir yang dirasakan tidak berkembang.

Permasalahan kepemimpinan transformasional yang terjadi pada PT. BPR Jaya Kerti di Kabupaten Badung ditemukan bahwa karyawan tidak puas

terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin PT. BPR Jaya Kerti di Kabupaten Badung. Pimpinan PT. BPR Jaya Kerti di Kabupaten Badung dinilai kurang tanggap yang artinya pemimpin tersebut tidak *responsive* terhadap setiap masalah, kebutuhan dan harapan bawahannya seperti terlambatnya dalam menanggapi surat yang sudah pernah diinfokan, sehingga bawahan harus koordinasi kembali. Pemimpin kurang memberikan kepercayaan penuh kepada karyawannya seperti karyawan tidak memiliki keberanian dan keterampilan khusus yang diperlukan untuk *public presentation*, selain itu pimpinan juga belum dapat membagi pengalamannya secara penuh, seperti karyawan tidak dirangkul dan diperhatikan saat melakukan pekerjaannya, Kurangnya dilakukan *brieafing* di pagi hari sebelum memulai pekerjaan. Hal ini membuat Kinerja yang dihasilkan di bawah standar dan tidak mampu mencapai tujuan perusahaan.

Permasalahan lain yang ditemukan penulis terkait kompensasi finansial adalah keluhan dalam pekerjaan yang seringkali dijumpai ketika karyawan melakukan pekerjaan di bidang lain atau secara bersamaan, sehingga karyawan bekerja melebihi jam kerjanya yakni 8 jam per hari. Upah lembur dibayar apabila ada surat tugas dari perusahaan dan jika kerja di hari libur maka akan mendapatkan Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah). Karyawan akan mendapatkan tambahan di luar gaji pokok apabila karyawan telah mencapai targetnya, maka dari itu karyawan akan mendapatkan bonus, sementara karyawan tetap yang tidak bisa mencapai target perusahaan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut dan sanksinya tidak bisa naik jabatan. Karyawan kontrak, apabila tidak bisa mencapai targetnya maka yang bersangkutan akan mendapatkan sanksi berupa gajinya dipotong dan bisa putusya hubungan kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan transformasional adalah Pemimpin yang mendorong pengikut untuk menempatkan kebutuhan organisasi di atas kepentingan mereka sendiri, memiliki dampak yang signifikan terhadap yang dipimpinnya (Sani *et al*, 2021). Kepemimpinan transformasional dicirikan dengan seorang pemimpin yang mengubah kepentingan, keinginan dan sifat pengikut serta memberikan dorongan mereka untuk melampaui harapan (Diaksa dan Dewi (2014). Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan manajemen yang digunakan oleh seseorang yang ingin perusahaannya membuka jalan baru

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut dan melihat begitu pentingnya kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial yang menyebabkan timbulnya kepuasan kerja, jadi problematika penelitian ini bisa dikatakan sebagai berikut: (1) Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Jaya Kerti di Kabupaten Badung?; (2) Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Jaya Kerti di Kabupaten Badung?; (3) Berapa besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Jaya Kerti di Kabupaten Badung?; (4) Variabel bebas manakah yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Jaya Kerti di Kabupaten Badung?.

dan mencapai tujuan baru menurut O'Leary dalam Prayekti dan Pangestu (2022). Indikator kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini mengacu pada Sari dan Sriathi (2014) yaitu: Perilaku pemimpin membuat karyawan menghormati, Pimpinan mampu memberikan spirit kepada karyawan, Pimpinan mampu menumbuhkan ide baru, Pimpinan memberikan solusi yang kreatif atas masalah yang terjadi dan Pimpinan mau mendengarkan masukan karyawan.

Kompensasi finansial adalah jenis pembayaran untuk pekerja dengan uang sebagai imbalan terhadap kontribusi yang dilakukan kepada

organisasi menurut Bangun dalam Kurniawan, et al (2022). Kompensasi finansial adalah bayaran yang diterima oleh pekerja sebagai pengganti kontribusi untuk perusahaan atau organisasi (Ardana et al., 2012:153). Kompensasi finansial ialah berbagai penghargaan akan diberikan perusahaan sebagai balasan atas pemanfaatan tenaga kerjanya (Wibowo, 2016:271). Indikator kompensasi finansial berdasarkan penelitian ini mengacu kepada pendapat Hasibuan (2016:86) yaitu: Gaji, Upah, Insentif, Fasilitas dan Tunjangan.

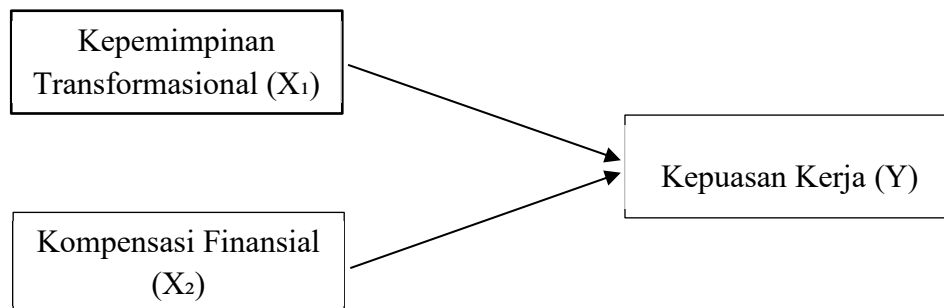
Kepuasan kerja adalah perasaan baik maupun buruk yang dimiliki karyawan tentang pekerjaan

mereka (Sutrisno, 2017:75). Kepuasan kerja seperti pendapat meyakinkan mengenai profesi seorang yang merupakan konsekuensi dari penilaian kualitasnya (Indrasari, 2017:39). Kepuasan kerja adalah reaksi seseorang terhadap apa yang mereka dapatkan ketika mereka melakukan pekerjaan dengan apa yang mereka harapkan setelah melakukan pekerjaan (Siagian, 2016:296). Indikator kepuasan kerja berdasarkan penelitian ini mengacu kepada pendapat Indrasari (2017:45) ialah: Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, Kepuasan terhadap gaji, Kesempatan promosi, Kepuasan terhadap supervisi dan kepuasan terhadap rekan kerja.

Kerangka Konseptual

Penelitian ini memiliki kerangka konseptual mengenai kepemimpinan transformasional (X_1)

dan kompensasi finansial (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y).



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Sumber: Kerangka konseptual (2022)

Hipotesis yang berkaitan dengan penelitian ini didasarkan pada tinjauan pustaka dan penelitian sebelumnya yakni:

(H₁) Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR

Jaya Kerti di Kabupaten Badung.

(H₂) Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Jaya Kerti di Kabupaten Badung.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dilakukan pada penelitian ini. Menurut Sugiyono (2016) Penelitian kuantitatif deskriptif dipergunakan untuk mendeskripsikan, menerangkan serta menyimpulkan beragam keadaan, suasana dan persoalan yang terjadi. Selanjutnya bisa dipergunakan untuk memahami hubungan antara dua variabel ialah variabel bebas dan variabel terikat berdasarkan kejadian sebenarnya, bisa dilakukan melalui instrumen penelitian seperti kuesioner dan observasi. Populasi penelitian ini ialah semua karyawan pada PT. BPR Jaya Kerti di Kabupaten Badung sebanyak 44 orang. Sehingga pemilihan sampel memakai teknik *probability sampling*

yaitu dengan *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2016:85) *simple random sampling* disebut *simple* (sederhana) sebab populasi yang dipergunakan sebagai sampel dilakukan acak tanpa memperhitungkan stratifikasi populasi yang ada. Artinya, 43 orang pada PT. BPR Jaya Kerti di Kabupaten Badung menjadi sampel penelitian ini di luar direktur utama. Wawancara, kuesioner serta dokumentasi adalah metode yang dipergunakan pada penelitian ini untuk pengumpulan data. Teknik analisis data penelitian ini memakai analisis regresi linear berganda, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji t, analisis determinasi serta uji dominan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Pada analisis ini menitikberatkan pada hasil pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Kompensasi Finansial (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil

analisis regresi bisa diperoleh melalui program *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 26.0 for Windows yang ditunjukkan dalam Tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.484	1.816		-.267	.791
	X_1	.532	.196	.444	2.719	.010
	X_2	.461	.190	.396	2.424	.020

Sumber: Data olahan hasil kuesioner (2023)

Dilihat dari Tabel 2, sehingga persamaan regresi linear berganda bisa dituliskan antara lain:

$$Y = -0,484 + 0,532 X_1 + 0,461 X_2 \dots\dots\dots(1)$$
 Kemudian dapat dijabarkan seperti dibawah ini:

A = -0,484 artinya apabila Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Kompensasi Finansial (X_2) bernilai nol persen atau tidak berubah, maka besarnya nilai Kepuasan Kerja (Y) adalah -0,484.

X_1 = Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai 0,532 artinya bila Kepemimpinan Transformasional (X_1) naik sedangkan

Kompensasi Finansial (X_2) tetap, maka besarnya Kepuasan Kerja adalah 0,532.

X_2 = Kompensasi Finansial (X_2) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai 0,461 artinya bila Kompensasi Finansial (X_2) naik sedangkan Kepemimpinan Transformasional (X_1) tetap, maka besarnya Kepuasan Kerja adalah 0,461.

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial (uji t) dipergunakan dalam menentukan bagaimana variabel dependen mempengaruhi setiap

variabel independen. Tabel 3 memperlihatkan hasil dari perhitungan uji t melalui aplikasi SPSS 26.0.

Tabel 3
Uji t

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.484	1.816		-.267	.791
	X_1	.532	.196	.444	2.719	.010
	X_2	.461	.190	.396	2.424	.020

Sumber: Data olahan hasil kuesioner (2023)

a. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja.

Analisis dilakukan serta memperoleh hasil t_{hitung} (2.719) > t_{tabel} (1,683) menggunakan tingkat signifikansinya 0,010 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, hasil ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh signifikan secara positif terhadap Kepuasan Kerja. Koefisien regresi β_1 (variabel Kepemimpinan Transformasional)

sebesar 0,532, menandakan hipotesis penelitian ini didukung oleh fakta bahwa kepemimpinan transformasional yang lebih baik berpotensi meningkatkan kepuasan kerja.

b. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja.

Analisis dilakukan serta memperoleh hasil t_{hitung} (2.424) > t_{tabel} (1,683) menggunakan tingkat signifikansinya 0,020 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, hasil ini berarti bahwa variabel Kompensasi Finansial

mempunyai pengaruh signifikan secara positif terhadap Kepuasan Kerja. Koefisien regresi β_2 (variabel Kompensasi Finansial) sebesar 0,461, menandakan

hipotesis penelitian ini didukung oleh fakta bahwa kompensasi finansial yang lebih baik berpotensi meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil Analisis Determinasi

Tabel 4
Hasil Analisis Determinasi

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799a	.639	.620	2.870

Sumber: Data olahan hasil kuesioner (2023)

Dilihat dari Tabel 4, memperoleh hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai $R^2 = 0,639\%$, mengandung arti bahwa 63,9% Kepuasan Kerja menjadi akibat dari variabel Kepemimpinan

Transformasional (X_1) dan Kompensasi Finansial (X_2), sisanya 36,1% disebabkan yang lain di luar model penelitian.

Hasil Uji Dominan

Uji beta diperoleh *Standardized Coefficients Beta* (variabel Kepemimpinan Transformasional) sebesar 0.444 dan *Standardized Coefficient Beta* (variabel Kompensasi Finansial) sebesar 0.396 dimana variabel Kompensasi Finansial mempunyai nilai yang lebih rendah dibandingkan dengan variabel

Kepemimpinan Transformasional menggunakan nilai *Standardized Coefficient Beta* sebesar 0.444. sehingga memperoleh Kepemimpinan Transformasional ialah variabel yang mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR Jaya Kerti di Kabupaten Badung.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Pada PT. BPR Jaya Kerti di Kabupaten Badung.

Pengujian hipotesis mengungkapkan bahwa Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh signifikan secara positif terhadap Kepuasan Kerja ditunjukkan menggunakan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,532 dan nilai signifikansinya 0,010. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Kepemimpinan

Transformasional untuk diterapkan dalam suatu organisasi, semakin tinggi juga tingkat Kepuasan Kerja yang dinikmati oleh karyawan di dalamnya. Temuan penelitian ini konsisten pada pendapat Sitompul dan Mujiati (2015), Zulkarnaen dan Sudarma (2018), Diaksa dan Dewi (2014) menegaskan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pengaruh Kompensasi Finansial (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Pada PT. BPR Jaya Kerti di Kabupaten Badung.

Pengujian hipotesis mengungkapkan bahwa Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh signifikan secara positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ditunjukkan menggunakan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,461 dan nilai signifikansinya 0,020, mempunyai makna bahwa semakin baiknya Kompensasi Finansial maka dapat meningkatkan Kepuasan Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi finansial yang diperoleh oleh karyawan, semakin tinggi juga tingkat Kepuasan Kerja yang dinikmati oleh karyawan tersebut. Temuan penelitian ini konsisten pada pendapat Sitompul dan Mujiati (2015), Zulkarnaen dan Sudarma (2018), Diaksa dan Dewi (2014), Burhan dkk., (2022) menegaskan Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja.

3. Besarnya Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X₁) dan Kompensasi Finansial (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Pada PT. BPR Jaya Kerti di Kabupaten Badung.

Dari hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai $R^2 = 0,639\%$, yang berarti bahwa 63,9% Kepuasan Kerja di pengaruhi variabel Kepemimpinan Transformasional (X₁) dan

Kompensasi Finansial (X₂), sisanya 36,1% disebabkan yang lain di luar model penelitian. Hal ini membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Finansial ialah faktor-faktor terpenting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tetapi ada faktor-faktor lain yang menyebabkan tingkat kepuasan kerja tersebut. Untuk membangun lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, maka organisasi wajib memperhatikan dan mengelola berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

4. Variabel Bebas Yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR Jaya Kerti di Kabupaten Badung.

Uji beta diperoleh *Standardized Coefficients Beta* (variabel Kepemimpinan Transformasional) sebesar 0.444 dan *Standardized Coefficients Beta* (variabel Kompensasi Finansial) sebesar 0.396 dimana variabel Kepemimpinan Transformasional mempunyai nilai lebih tinggi dari Kompensasi Finansial menggunakan nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0.444. Sehingga memperoleh Kepemimpinan Transformasional ialah variabel yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR Jaya Kerti di Kabupaten Badung. Akibatnya, penting bagi organisasi untuk memperhatikan pengembangan kepemimpinan transformasional karena memainkan peran utama dalam meningkatkan produktivitas, kesejahteraan karyawan dan kinerja secara keseluruhan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan yang bisa diambil dalam penelitian ini serta penjelasan yang sudah dibahas pada penjelasan awal:

- 1) Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Jaya Kerti di Kabupaten Badung dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,532 dan signifikansinya 0,010.
- 2) Kompensasi finansial mempunyai pengaruh signifikan secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Jaya Kerti di Kabupaten Badung dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,461 dan signifikansinya 0,020.
- 3) Kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial

berpengaruh sebesar 63,9% terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Jaya Kerti di Kabupaten Badung sedangkan sisanya 36,1% disebabkan yang lain di luar model penelitian

- 4) Kepemimpinan Transformasional merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dimana variabel Kompensasi Finansial mempunyai nilai yang lebih rendah dibandingkan dengan variabel Kepemimpinan Transformasional menggunakan nilai *Standardized Coefficient Beta* sebesar 0.444.

Saran

Dari hasil simpulan kemudian direkomendasikan saran antara lain:

- 1) Berdasarkan hasil penelitian menurut penulis, penting bagi pimpinan atau manajemen PT. BPR Jaya Kerti di Kabupaten Badung untuk meningkatkan pemberian motivasi kepada karyawan. Langkah yang bisa dilaksanakan ialah dengan memberikan apresiasi dan penghargaan atas kinerja yang baik, serta memberikan pelatihan dan pengembangan karir kepada karyawan. Selain itu, pimpinan juga perlu memperhatikan gaya komunikasi dua arah dengan karyawan, mendengarkan masukan dan saran dari karyawan, serta membangun iklim kerja yang kondusif dan mendukung. Dengan demikian, diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan serta kinerja organisasi secara keseluruhan.
- 2) Penting bagi PT. BPR Jaya Kerti di Kabupaten Badung untuk

memperhatikan kembali fasilitas yang disediakan perusahaan agar lebih baik dari sebelumnya seperti perlengkapan kantor, alat kerja, serta ruang kerja yang memadai dan nyaman. Perusahaan juga dapat melakukan survei atau studi kelayakan untuk mengevaluasi kebutuhan dan harapan karyawan terhadap fasilitas yang disediakan. Pemberian fasilitas yang memadai dan nyaman kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja, serta menunjukkan komitmen perusahaan untuk memperhatikan kemakmuran karyawannya.

- 3) Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya memperluas lagi model penelitian ini dengan memperbanyak jumlah variabel dan sampel yang digunakan, maupun meluaskan objek penelitian agar bisa mencapai hasil yang lebih unggul serta berguna.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang., Ni Wayan Mujiati., dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Bukit, Benjamin., Malusa, Tasman., dan Rahmat, Abdul. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahir Publishing. Yogyakarta.
- Diaksa, I. B. T. D., & Dewi, A. S. K. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial, Kepemimpinan Transformasional, dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Wahyu Utama Lestari. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol. 3 Nomor 9. Hal. 2727-2744.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 20. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indo Pustaka. Sidoarjo.
- Kurniawan, A. W., Burhan, I., & Akbar, A. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bantimurung Indah Kabupaten Maros. *Jurnal Pabean*. Vol. 5 Nomor 1. Hal. 180-193.
- Prayekti., & 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)*. Vol. 5 Nomor 2. Hal. 373-384.
- Purnomo, Eko dan Saragih, Herlina JR. 2016. *Teori Kepemimpinan dalam Organisasi*. Yayasan Nusantara Bangun Jaya Indonesia. Jakarta.
- Sani, E. P., Komala, Y., Damayanti, F., & Saputra, D. H. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Traya Tirta Cisadane. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*. Vol. 1 Nomor 4. Hal. 327-335.
- Sari, A. A. M. P., & Sriathi, A. A. A. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Legian Village Hotel Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Siagian, Sondang.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.. Jakarta.
- Singodimedjo, Markum. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SMMAS. Surabaya.
- Sitompul, A. A., & Mujiati, N. W. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Finansial Pada Kepuasan Kerja Karyawan PT. Auto 2000 Sanur. *E-Jurnal Manajemen Universitas*

- Udayana*. Vol. 4 Nomor 8. Hal. 2360-2379.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 8. Prenada Media Group. Jakarta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke 5. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Zulkarnaen., & Sudarma, I. N. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Restoran Warung Taulan Badung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol. 7 Nomor 1. Hal. 332-359.