

PENDAHULUAN

Pada era modern, organisasi menghadapi beberapa tantangan karena sifat lingkungan yang dinamis (Raziq dan Maulabakhsh, 2015). Salah satu tantangannya adalah setiap organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi sehingga mampu menjadi energi yang besar bagi organisasi untuk bersaing dengan kompetitornya di tengah arus perubahan yang semakin dinamis. Namun, untuk mencapai hasil terbaik dari sumber daya manusia tersebut perusahaan atau organisasi membutuhkan usaha yang besar. Sebagaimana yang dikatakan oleh Khan, Nawaz, Aleem dan Hamed (2012) jika organisasi mampu mengelola sumber daya manusia untuk melakukan hal yang terbaik bagi organisasi maka perusahaan tersebut akan mampu bersaing dan menjadi yang terbaik, sebaliknya jika perusahaan atau organisasi tidak mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik maka hal tersebut dapat menyebabkan kerugian organisasi yang tidak sedikit.

Selanjutnya, Prabha (2016) juga menjelaskan bahwa indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan dapat dilihat berdasarkan tingkat kinerja karyawan. Kinerja karyawan sebuah proses pelaksanaan suatu pekerjaan dari apa saja yang dikerjakan sampai bagaimana cara mengerjakannya hingga hasil yang diperoleh dari proses tersebut (Haryono, 2016; Riyanto, Setyo dan Sutrisno *et al.* 2017). Pawirosumarto, Sarjana dan Gunawan (2017) menjelaskan bahwa kinerja memiliki hubungan dengan hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan atau organisasi yang bersangkutan dengan kualitas, kuantitas dan juga ketepatan waktu seorang karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya. Oleh sebab itu Choudhary, Naqshbandi, Philip dan Kumar (2017) menekankan pentingnya kinerja karyawan bagi sebuah perusahaan dalam tujuan keunggulan yang kompetitif.

Penelitian yang dilakukan oleh Adigun, Oyekunle dan Onifade (2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian menunjukkan hal yang berbeda bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Putri dan Syah, 2018; Maswani, Syah dan Anindita (2019). Karyawan yang memiliki kepuasan kerja menghasilkan kebahagiaan bagi karyawan sehingga kinerja karyawan semakin baik (Bakan, Buyukbese, Ersahan dan Sezer, 2014; Masydzulhak, Ali dan Anggraeni, 2016). Menurut Raziq dan Maulabakhsh (2015) kepuasan kerja merupakan orientasi emosi yang dimiliki karyawan terhadap peran yang ditampilkan ditempat kerja. Selanjutnya, Barasa, Gunawan dan Sumali (2018) mengklasifikasikan aspek kepuasan kerja diantaranya adalah *the work it self, wages and promotion, working conditions, colleagues and superiors, conformity between work dan personality*.

Meningkatnya kepuasan kerja karyawan dapat disebabkan oleh adanya lingkungan kerja yang baik di dalam organisasi (Chaudhry, Jariko, Mushtaque, Mahesar dan Ghani, 2017). Sejalan dengan itu Farh, Seo dan Tesluk (2012) berpendapat bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka kedekatan dengan lingkungan, baik sensasi fisik maupun keadaan emosi dalam melakukan pekerjaan karyawan akan semakin baik. Pawirosumarto *et al.* (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja sama halnya dengan lingkungan fisik dimana akan mempengaruhi kinerja, keamanan dan kualitas karyawan.

Adapun dimensi lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti kemampuan atasan (*supervision*) atau bisa disebut sebagai kepemimpinan yang berpengaruh sangat kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidupnya (Ester, 2016). Sebagaimana yang dikatakan Yang dan Islam (2013) kepemimpinan transformasional merupakan cara yang efisien dan cara yang ideal untuk memimpin tenaga kerja. Hasil penelitian Setyaningsih dan Rojuaniah (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan juga kinerja karyawan. Yukl (2012) menambahkan aspek kepemimpinan transformasional menjadi empat bagian diantaranya kharismatik (*charisma*), inspirasional (*inspiration*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) dan perhatian secara individual (*individual consideration*).

Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan Adigun *et al.* (2017), Barasa *et al.* (2018), Khan *et al.* (2012) dan Octaviannand (2017), Setyaningsih dan Rojuaniah (2018) telah meneliti variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang menggunakan obyek penelitian berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Matsuki dan Nakamura (2019), Amalia, Rojuaniah dan Nurlinda (2015), Maulabakhsh (2015), Choudhry *et al.* (2017), Lanka (2016), dan Pawirosumarto *et al.* (2017) juga telah meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang menggunakan responden berbeda dalam penelitian ini. Penelitian yang dilakukan Samson, Waiganjo dan Koima (2015) dan Chaudhry *et al.* (2017) meneliti hubungan antara

variabel lingkungan kerja terhadap kinerja dengan menggunakan responden yang berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan. Selanjutnya, penelitian Atmojo (2012), Belias dan Koustelios (2014), Menon (2014), Chaudhry *et al.* (2017), Yang (2013), Suryanto, Syah, Negoro dan Pusaka (2019) meneliti hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan dan menggunakan responden atau obyek yang berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan. Selain itu penelitian-penelitian terdahulu menggunakan *setting* penelitian pada perusahaan, bank, retail dan sekolah dengan menguji secara kausal antara variabel satu dengan variabel lainnya. Namun belum ada penelitian terdahulu yang menggabungkan variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional seperti pada penelitian yang akan dilakukan.

Oleh karena itu berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan obyek penelitian pada perusahaan dengan responden yaitu seluruh karyawan yang bekerja di salah satu perusahaan yang ada di Tangerang, Indonesia.