



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational dan Lingkungan Kerja Terhadap Kenyamanan Kerja Karyawan pada PT. Alluminio Rukan Artha Gading Niaga

Erika Robekca Panjaitan¹, Ana Ramadhayanti²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta^{1,2}

*Email : erikarobekca09@gmail.com; ana.rdx@bsi.ac.id

Diterima: 19-09-2025 | Disetujui: 29-09-2025 | Diterbitkan: 01-10-2025

ABSTRACT

Job satisfaction is a state in which employees feel safe, comfortable, and free from disturbances while completing their tasks, encompassing both physical environment and social relationships at the workplace. This study aims to analyze employee job satisfaction at PT. Allure Alluminio using a quantitative method. The sampling technique employed is non-probability sampling with a purposive sampling approach, involving 84 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity and reliability tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2) with the assistance of SPSS 25. The results of the t-test indicate that both transformational leadership and work environment have a positive and significant effect on job satisfaction when analyzed separately. The F-test results show that these two variables simultaneously have a significant impact on job satisfaction, with an F calculated value of 205.189, which is greater than the F table value of 3.109, and a significance level of 0.000, which is less than 0.05. The combined effect of both variables accounts for 83.5% of the variance in job satisfaction, while the remaining 16.5% is influenced by other factors outside the scope of this study.

Keywords: Transformational Leadership, Work Environment, Work Comfort

ABSTRAK

Kenyamanan kerja adalah keadaan dimana pekerja merasa aman, tenteram, dan bebas dari gangguan dalam menyelesaikan tugas, baik dari sisi lingkungan fisik maupun hubungan sosial di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kenyamanan kerja karyawan pada PT. Allure Alluminio dengan menggunakan metode Kuantitatif dengan Teknik penarikan sampel non-probability sampling dengan Teknik pendekatan purposive sampling. Dengan jumlah responden 84 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, uji f, serta koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan SPSS 25. Hasil Uji T menunjukkan bahwa baik Gaya Kepemimpinan Transformasional maupun Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kenyamanan kerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kenyamanan kerja (Fhitung 205,189 > 3,109 ftabel. > dan sig. 0,000 < 0,05). Besarnya pengaruh kedua variabel secara bersama-sama adalah 83,5%, Sedangkan sisanya 16.5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kenyamanan Kerja



Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Erika Robekca Panjaitan, & Ana Ramadhayanti. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational dan Lingkungan Kerja Terhadap Kenyaman Kerja Karyawan pada PT. Alluminio Rukan Artha Gading Niaga. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 1(4), 1786-1799. <https://doi.org/10.63822/kj5v1z57>

Namun, dalam beberapa tahun terakhir, ada indikasi bahwa Kenyamanan kerja karyawan di PT. Allure Alluminio mengalami penurunan. Padahal (Purwaningrum & Sari, 2022) mengatakan bahwa Kenyamanan kerja ialah keadaan dimana pekerja merasa aman, tenteram, dan bebas dari gangguan dalam menyelesaikan tugas, baik dari sisi lingkungan fisik maupun hubungan sosial di tempat kerja. Hal ini terlihat dari meningkatnya tingkat *turnover* karyawan dan menurunnya kepuasan kerja yang dapat berdampak pada produktivitas perusahaan. Kondisi tersebut mengindikasikan pentingnya melakukan telaah mendalam terhadap berbagai aspek yang berperan dalam membentuk tingkat kenyamanan kerja di kalangan karyawan.

Dalam suatu industri, peran seorang pemimpin memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat memengaruhi cara kerja dan pencapaian tugas-tugas di dalam organisasi. Seorang pemimpin sering kali diidentikkan dengan pemberi arahan dan penekan terhadap karyawan. Namun, kepemimpinan transformasional lebih menekankan pada keterikatan emosional antara pemimpin dan bawahan. (Qarismail & Prayekti, 2020). Melalui pendekatan ini, karyawan cenderung memiliki rasa percaya, solidaritas, serta penghargaan terhadap pemimpinnya. Hal tersebut sangat berpengaruh langsung terhadap kenyamanan setiap karyawan.

Penelitian oleh (Wahyuni, 2023) mengungkapkan adanya hubungan yang kuat antara lingkungan kerja yang nyaman dengan meningkatnya kepuasan kerja pegawai. Sementara itu, studi yang dikerjakan oleh (Reyne-Pugh dan kolega) merancang sebuah model analitis guna mengevaluasi elemen-elemen fisik yang memengaruhi tingkat kenyamanan ruang kerja di lingkungan perkantoran. Hasilnya menampakkan parameter lingkungan seperti kualitas udara, kebisingan, suhu, dan pencahayaan secara signifikan mempengaruhi Kenyamanan lingkungan, yang pada gilirannya mempengaruhi kepuasan kerja.

Berbagai hasil studi sebelumnya menampakkan kenyamanan kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional serta kualitas lingkungan kerja. Sebab itu, perusahaan yang ingin memastikan para karyawannya dapat bekerja secara optimal dan mencapai tujuan organisasi secara efektif, perlu membagikan perhatian serius terhadap kedua aspek tersebut. Studi oleh (Mareta dan Sawiji 2022) juga memperkuat temuan ini dengan menyatakan bahwa kombinasi gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja secara simultan membagikan kontribusi yang sangat tinggi terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 99% ($F = 1.672,57$; $sign < 0,001$).

Menimbang pentingnya faktor-faktor tersebut, maka kajian ini dianggap relevan untuk dikerjakan di PT Allure Alluminio, di mana masih ditemukan beberapa kendala terkait kenyamanan kerja. Permasalahan yang teridentifikasi meliputi variasi penerapan gaya kepemimpinan transformasional antar divisi, ketimpangan dalam penyediaan fasilitas kerja, serta hubungan antarpegawai yang belum terjalin secara harmonis. Faktor-faktor ini dinilai berpotensi menghambat kenyamanan kerja dan berdampak terhadap kinerja

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Kajian ini difokuskan pada partisipasi sejumlah karyawan yang bekerja di lingkungan kantor pusat PT Allure Alluminio, yang berlokasi di Rukan Artha Gading Niaga, B17, RT.18/RW.8, Kelapa Gading Barat, Kecamatan Kelapa Gading, Jakarta Utara. Dalam proses pengumpulan data, peneliti menggunakan

instrumen kuesioner yang disebarkan secara langsung kepada individu-individu yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai responden. Pemilihan responden dikerjakan melalui pendekatan terstruktur guna memastikan bahwa data yang diperoleh relevan dengan fokus penelitian. Teknik penyebaran kuesioner ini memungkinkan peneliti mengakses informasi yang bersifat primer dan aktual, sehingga hasil analisis yang diperoleh memiliki tingkat validitas yang tinggi dalam menggambarkan kondisi riil di lapangan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Ruang lingkup populasi dalam studi ini mencakup seluruh tenaga kerja yang aktif di kantor pusat (Head Office) PT Allure Alluminio. Ketika penelitian dilaksanakan, data mencatat keberadaan 106 orang karyawan yang tersebar dalam berbagai divisi fungsional di lingkungan kantor pusat perusahaan tersebut.

Dalam studi ini, teknik pengambilan sampel dikerjakan menggunakan pendekatan matematis melalui formula Slovin. Dari perhitungan Solvin mendapatkan hasil sampel sebanyak **84** responden.

Teknik Analisis Data

Kajian ini memanfaatkan perangkat lunak SPSS versi 25 sebagai alat bantu dalam proses pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kenyamanan Kerja

a : Konstanta

b₁ dan b₂ : Koefisien arah regresi

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ : Lingkungan kerja

e = standar error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur sejauh mana hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam suatu model penelitian. Berlandaskan hasil pengolahan data, diperoleh nilai konstanta sebesar 7,020, dengan koefisien regresi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁) sebesar 0,578 dan Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 0,290. Maka, model persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai: $Y = 7,020 + 0,578X_1 + 0,290X_2$, di mana Y mewakili tingkat kenyamanan kerja. Interpretasi dari model tersebut menampakkan jika kedua variabel independen diasumsikan bernilai nol, maka kenyamanan kerja diprediksi sebesar 7,020 satuan. Setiap peningkatan satu unit dalam Gaya Kepemimpinan Transformasional akan membagikan kontribusi sebesar 0,578 terhadap kenyamanan kerja, dengan catatan Lingkungan Kerja tetap. Sementara itu, peningkatan satu unit dalam Lingkungan Kerja diperkirakan menaikkan kenyamanan kerja sebesar 0,290 satuan, dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan tidak berubah. Hasil ini menegaskan bahwa kedua variabel bebas berkontribusi secara positif terhadap variabel terikat dalam konteks kajian ini

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.020	1.826		3.845	.000		
	Gaya Kepemimpinan Transformatif	.578	.071	.620	8.190	.000	.356	2.813
	Lingkungan Kerja	.290	.065	.338	4.473	.000	.356	2.813

a. Dependent Variable: Kenyamanan Kerja

Sumber : Hasil Output SPSS versi 25

Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai konstanta (a) sebesar = 7.020, nilai koefisien regresi untuk Gaya Kepemimpinan Kerja (X_1) b_1 sebesar 0,578 dan nilai koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja (X_2) b_2 sebesar 0.290. Dengan demikian dapat di bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7.020 + 0.578 X_1 + 0.290 X_2$$

Y: Kenyamanan Kerja

a = konstanta

 b_1 dan b_2 = koefisien arah regresi

 X_1 : Gaya Kepemimpinan Transformatif

 X_2 : Lingkungan Kerja

e: Standae error

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 7.020, artinya jika Gaya Kepemimpinan Transformatif (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) bernilai 0 maka besarnya Kenyamanan Kerja (Y) yang terjadi adalah sebesar 7.020.
- Koefisien regresi (b_1) sebesar 0.578 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan Transformatif (X_1) dan Kenyamanan Kerja (Y). Artinya, jika Gaya Kepemimpinan Transformatif meningkat sebesar satu satuan, maka Kenyamanan Kerja meningkat sebesar 0.578 satuan. Sementara variabel (X_2) tetap konstan.
- Koefisien regresi (b_2) sebesar 0.290 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja (X_2) dan Kenyamanan Kerja (Y). Artinya, jika variabel Lingkungan Kerja meningkat sebesar satu satuan, maka variabel Kenyamanan Kerja meningkat sebesar 0.290 satuan. Sementara variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif (X_1) tetap konstan.

Uji Hipotesis

Tahap pengujian hipotesis bertujuan untuk menelaah kebenaran dari dugaan-dugaan yang telah dirumuskan sebelumnya melalui analisis statistik. Evaluasi dikerjakan dengan dua pendekatan, yakni parsial dan simultan, guna memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai sejauh mana masing-masing variabel independen memengaruhi variabel dependen, baik secara sendiri-sendiri maupun dalam kombinasi. Melalui proses ini, peneliti dapat memastikan apakah hubungan yang diasumsikan memiliki

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational dan Lingkungan Kerja Terhadap Kenyamanan Kerja Karyawan pada PT. Alluminio Rukan Artha Gading Niaga
(Robeck P, et al.)

signifikansi empiris dan mendukung argumen teoritis yang telah disusun pada awal penelitian.

Uji T (Parsial)

Penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh suatu variabel independen secara individu terhadap variasi variabel dependen. Selain itu, uji t berfungsi untuk menguji hipotesis penelitian yang bersifat terpisah. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< (0.05)$, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan hasil uji sebagai berikut:

Probability $\alpha = 0,05$

T tabel: $t(a/2; k = n - k - 1)$

$t(0,05/2; 84 - 2 - 1)$

$t(0,025; 81)$

$t = 1.990$

Keterangan:

df: jumlah Populasi

n: Jumlah sampel

k: Jumlah Variable independen (x)

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kenyamanan kerja (Y).

Tabel 3 Hasil Uji t (Parsial) Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kenyamanan Kerja (Y)

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.418	1.996		4.217	.000		
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.832	.047	.891	17.802	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kenyamanan Kerja

Sumber : Hasil Output SPSS versi 25

Berdasarkan data diatas, menunjukkan adanya pengaruh antar variabel independent terhadap variabel dependen, adapun pengaruh antar variabel adalah sebagai berikut:

Hipotesis penelitian pertama yang diajukan adalah:

H01 : Secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Kenyamanan karyawan

Ha1 : Secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap variabel Kenyamanan Kerja

dimana:

$t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H01 diterima

$t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_{a1} diterima

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh t_{hitung} pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1) yaitu 17,802 dan didapatkan t_{tabel} sebesar 1.990 ($df=84-2-1$). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < 0.05$, dapat diartinya bahwa H_1 diterima, terdapat pengaruh positif dan signifikan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kenyamanan Kerja (Y)

Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial) Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kenyamanan Kerja (Y)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	13.699	2.195		6.242	.000	
	Lingkungan Kerja	.716	.052	.836	13.788	.000	1.000

a. Dependent Variable: Kenyamanan Kerja

Sumber : Hasil Output SPSS versi 25

Berdasarkan data diatas, menunjukkan adanya pengaruh antar variabel independent terhadap variabel dependen, adapun pengaruh antar variabel adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis penelitian pertama yang diajukan adalah:

H_{02} : Secara parsial variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kenyamanan karyawan

H_{a2} : Secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kenyamanan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh t_{hitung} pengaruh Lingkungan Kerja (X2) yaitu 13,788 dan didapatkan t_{tabel} sebesar 1.990 ($df=84-2-1$). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < 0.05$, dapat diartinya bahwa H_2 diterima, terdapat pengaruh positif dan signifikan.

Uji F (Simultan)

Uji F adalah uji untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultandari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berikut Hipotesisnya:

H_{03} : Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kenyamanan Karyawan (Y)

H_{a3} : Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kenyamanan Karyawan (Y)

Untuk mengetahui nilai dari F tabel, terlebih dahulu perlu diketahui nilai dari df_1 dan df_2 yang dapat diperoleh dengan cara berikut:

$$df_1 = \text{total variabel} - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df_2 = \text{total sampel} - \text{total variabel independen} - 1 = 84 - 2 - 1 = 81$$

Jadi, $F_{\text{tabel}} = 3.109$

Tabel 5 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1200.320	2	600.160	205.189	.000 ^b
	Residual	236.918	81	2.925		
	Total	1437.238	83			

a. Dependent Variable: Kenyamanan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformatif

Sumber : Hasil Output SPSS versi 25

Berdasarkan data diatas, hasil uji F yang di uji menggunakan tabel ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 205.189 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 dan F_{tabel} sebesar 3.109 ($df_1 = 2$, $df_2 = 81$). Dikarenakan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($205.189 > 3.109$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan Transformatif (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Kenyamanan kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. (Ghozali, 2021). R^2 memiliki kelemahan, untuk mengurangi kelemahan tersebut maka digunakan determinasi yang telah disesuaikan, yaitu R Square.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.914 ^a	.835	.831	1.71024	.835	205.189	2	81	.000

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformatif, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kenyamanan Kerja

Sumber : Hasil Output SPSS versi 25

Berdasarkan hasil diatas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* (koefisien Determinasi) sebesar 0,835. Artinya bahwa 83,5% variabel Kenyamanan Kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas Gaya Kepemimpinan Transformatif (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), Sedangkan sisanya 16,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial dimanfaatkan untuk menilai seberapa besar sumbangan masing-masing variabel bebas dalam menerangkan perubahan pada variabel terikat. Nilai koefisien yang tinggi menunjukkan bahwa variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang lebih menonjol terhadap variabel dependen. Dengan demikian, maksud dari perhitungan koefisien determinasi parsial adalah untuk mengidentifikasi variabel bebas yang paling dominan dalam menjelaskan variabel terikat (Ghozali, 2021).

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
1	.891 ^a	.794	.792	1.89810	.794	316.925	1	82	.000

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformatif

b. Dependent Variable: Kenyamanan Kerja

Sumber : Hasil Output SPSS versi 25

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan hasil pengujian Uji Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan Transformatif *Adjusted R Square* nya yaitu 0,794. yang artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif memiliki pengaruh terhadap variabel Kenyamanan Kerja (Y) sebesar 79,4%, sedangkan sisanya sebesar 20,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X2)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
1	.836 ^a	.699	.695	2.29823	.699	190.108	1	82	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kenyamanan Kerja

Sumber : Hasil Output SPSS versi 25

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan hasil pengujian Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja *Adjusted R Square* nya yaitu 0,695. yang artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap variabel Kenyamanan Kerja (Y) sebesar 69,5%, sedangkan sisanya sebesar 30,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah menguraikan latar belakang, teori pendukung, dan metode penelitian, bagian ini memaparkan hasil yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang

dikumpulkan melalui studi dokumen, pengamatan lapangan, wawancara dengan informan, serta diskusi terfokus menjadi acuan dalam pembahasan berikut.

1. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kenyamanan Kerja

Hasil temuan memperlihatkan bahwa pendekatan kepemimpinan yang bersifat transformasional membagikan pengaruh nyata terhadap peningkatan kenyamanan kerja di lingkungan perusahaan. Ketika pimpinan menampilkan sikap terbuka terhadap ide baru, memberi kepercayaan kepada tim, serta membangun kedekatan emosional yang positif, suasana kerja pun terasa lebih suportif. Pendekatan ini terbukti mampu membentuk iklim kerja yang menumbuhkan rasa aman, dihargai, dan termotivasi. Analisis data menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 17,802, jauh melebihi t_{tabel} 1,990, dengan tingkat signifikansi 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berperan penting dalam menciptakan kenyamanan kerja di PT Allure Alluminio.

2. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kenyamanan Kerja

Kondisi lingkungan kerja yang terkelola secara optimal turut menciptakan pengalaman kerja yang lebih nyaman bagi karyawan. Suhu ruangan yang stabil, pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, serta interaksi sosial yang sehat antarpegawai terbukti mendukung terbentuknya kenyamanan secara psikologis dan fisik. Data statistik menampilkan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan, dengan nilai t_{hitung} mencapai 13,788 dan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} 1,990. Fakta ini mengonfirmasi bahwa kenyamanan kerja di PT Allure Alluminio tidak lepas dari kualitas lingkungan kerja yang diciptakan oleh manajemen dan seluruh elemen organisasi.

3. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kenyamanan Kerja

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa kombinasi antara gaya kepemimpinan transformasional dan kondisi lingkungan kerja membagikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap peningkatan kenyamanan kerja karyawan. Perbaikan pada kedua aspek ini secara simultan menciptakan iklim kerja yang lebih kondusif, yang pada gilirannya mendukung peningkatan produktivitas serta pencapaian target perusahaan. Hasil pengujian statistik melalui uji F menampilkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$, dengan F_{hitung} sebesar 205,189 yang jauh melebihi F_{tabel} 3,109. Hal ini menguatkan bahwa kontribusi kolektif kedua variabel terhadap kenyamanan kerja di PT Allure Alluminio bersifat substansial.

Implikasi Penelitian

Implikasi Teoritis

- Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki peran penting dalam meningkatkan kenyamanan kerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang berpengaruh pada produktivitas instansi. Pemimpin dengan gaya ini cenderung mampu menjaga kenyamanan pegawai dengan lebih baik, sehingga kinerja karyawan dapat terdorong secara optimal
- lingkungan kerja juga mempengaruhi kenyamanan pegawai. Perusahaan perlu menjaga

lingkungan yang aman dan nyaman, serta melakukan pengawasan rutin untuk mengantisipasi hal-hal yang dapat menurunkan kenyamanan kerja. Upaya perbaikan harus segera dikerjakan untuk mempertahankan lingkungan yang kondusif dan harmonis.

Implikasi Praktis

Kajian ini dikerjakan di PT Allure Alluminio, dengan fokus pada pentingnya peningkatan kenyamanan kerja karyawan melalui penguatan gaya kepemimpinan yang efektif serta perbaikan lingkungan kerja. Temuan menampakkan pendekatan kepemimpinan transformasional dan kondisi lingkungan kerja membagikan kontribusi positif terhadap peningkatan kenyamanan kerja. Meskipun demikian, kedua variabel tersebut belum sepenuhnya menjelaskan seluruh faktor yang memengaruhi kenyamanan kerja. Oleh sebab itu, studi lanjutan disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang berpotensi membagikan pengaruh terhadap aspek kenyamanan kerja di lingkungan perusahaan.

KESIMPULAN

Kajian ini mengkaji sejauh mana pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap kenyamanan kerja karyawan di PT Allure Alluminio yang berlokasi di Rukan Artha Gading Niaga, Jakarta. Variabel bebas yang dianalisis meliputi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), sedangkan variabel terikatnya yaitu Kenyamanan Kerja (Y). Hasil analisis menampakkan variabel X1 berkontribusi positif secara signifikan terhadap kenyamanan kerja, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ dan thitung sebesar 17,802, yang melampaui ttabel 1,990. Kontribusi pengaruh dari variabel ini tercatat sebesar 79,4%, yang mendukung penerimaan hipotesis alternatif pertama (Ha1). Sementara itu, variabel lingkungan kerja (X2) juga menampakkan pengaruh signifikan, ditandai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$ dan thitung sebesar 13,788, melebihi ttabel 1,990, sehingga mendukung penerimaan Ha2 dengan tingkat kontribusi sebesar 69,5%.

Analisis lanjutan melalui uji simultan mengindikasikan bahwa kedua variabel bebas gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara bersama-sama membagikan pengaruh signifikan terhadap kenyamanan kerja. Uji F menghasilkan Fhitung sebesar 205,189, jauh melebihi Ftabel 3,109, dengan tingkat signifikansi yang tetap berada di angka 0,000. Nilai ini menampakkan kontribusi gabungan kedua variabel independen terhadap kenyamanan kerja mencapai 83,5%, sehingga hipotesis alternatif ketiga (Ha3) dapat diterima. Temuan ini mempertegas pentingnya kepemimpinan yang transformatif serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi seluruh karyawan di PT Allure Alluminio.

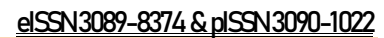
SARAN

Mengacu pada hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, berikut saran yang dapat dipertimbangkan untuk membagikan manfaat bagi perusahaan serta pihak-pihak yang terkait:

1. Kenyamanan kerja memegang peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini, penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional perlu terus dikembangkan. Pemimpin perlu mendorong kreativitas dan inovasi bawahan, menciptakan lingkungan yang suportif dan komunikatif, serta membangun rasa percaya diri di kalangan karyawan. Sebaliknya, kurangnya ketegasan, perhatian, atau dukungan dari atasan dapat menurunkan semangat kerja. Untuk itu, penting bagi pemimpin membangun komunikasi dua arah yang efektif, mendengarkan aspirasi, dan membagikan perhatian nyata, sehingga karyawan merasa nyaman dan terdorong untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai target perusahaan.
2. Setiap perusahaan perlu menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, dan dilengkapi pencahayaan yang memadai. Lingkungan kerja yang kondusif membantu karyawan bekerja lebih fokus, mengurangi potensi kesalahan, serta meningkatkan motivasi untuk berkontribusi secara optimal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.
3. Perusahaan sebaiknya membagikan perhatian pada kebutuhan karyawan, baik dalam hal kompensasi maupun fasilitas pendukung pekerjaan. Kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan berperan penting dalam mendorong kinerja optimal dan mendukung kesuksesan perusahaan.
4. Kajian ini diharapkan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya. Peneliti masa depan disarankan untuk menambahkan variabel baru atau menyesuaikan variabel yang digunakan, agar penelitian yang dihasilkan lebih objektif, variatif, dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, A., Pujiyanto, T., & Rahmah, D. M. (2024). Identification of the Importance Level of Managerial Success factors in Model Implementation Using TQM Approach (Case Study: Imah Nini Managerial Performance). *Biomass, Biorefinery and Bioeconomy*, 2(2), 169–193.
- Al-Mustajidi, M. F., Kurniawan, A. W., & Ruma, Z. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Biringkassi Raya. *Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 3(1), 269–281.
- Al Ghany, M. T. W. (2020). *Pengendalian Kebisingan Pada Industri Pahat Batu Melalui Metode Mead Untuk Meningkatkan Kenyamanan Kerja*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Angely, N. E. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Bank BJB Syariah Wilayah 3 Cirebon)*. S1 Perbankan Syariah IAIN Syekh Nurjati.
- Brotojoyo, E., & Purwantini, V. T. (2023). Insentif, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja. *AKTUAL*, 8(1), 1–9.
- Fitrianti, G., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Len Industri (Persero). *Jurnal Diversita*, 6(2), 168–174.
- Ghiffary, M. (2020). Survei ketersediaan sarana dan prasarana penunjang pembelajaran pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan (PJOK) Tingkat SMP di Kecamatan Buleleng. *Jurnal Ilmu Keolahragaan Undiksha*, 8(1), 34–41.
- Hassira, H., & Kasmiruddin, K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD Bangkinang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2360–2368.



- Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational dan Lingkungan Kerja Terhadap Kenyaman Kerja Karyawan pada PT. Alluminio Rukan Artha Gading Niaga (Robecka P, et al.)*