

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN
PERUSAHAAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP SEMANGAT
KERJA KARYAWAN “RAVELOUX” DI SURABAYA**

SKRIPSI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN



Diajukan Oleh :

LARASATI MARIA

NPM : 19420013

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIJAYA KUSUMA SURABAYA**

2023

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN
PERUSAHAAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP SEMANGAT
KERJA KARYAWAN “RAVELOUX” DI SURABAYA**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Dalam memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Program Studi Manajemen**



Diajukan Oleh :

LARASATI MARIA

NPM : 19420013

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIJAYA KUSUMA SURABAYA**

2023

SKRIPSI
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN
PERUSAHAAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP SEMANGAT
KERJA KARYAWAN “RAVELOUX” DI SURABAYA

Diajukan oleh:
LARASATI MARIA
NPM : 19420013

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH

DOSEN PEMBIMBING



ADRIATO TRIMARJONO, SE, MM

Tanggal, 21 Februari 2023

KETUA PROGRAM STUDI



DR. KRISTININGSIH, SE, M.SI

Tanggal, 21 Februari 2023

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Larasati Maria
NPM : 19420013
Alamat : Jl Pakis Gunung gg 1c dalam no 8 SBY
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN PERUSAHAAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN “RAVELOUX” DI SURABAYA**” bukan merupakan plagiasi atau saduran dari skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan ini tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya , 21 Februari 2023
Yang membuat pernyataan

Larasati Maria
19420013

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN
PERUSAHAAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP SEMANGAT
KERJA KARYAWAN “RAVELOUX” DI SURABAYA**

Dipersiapkan dan disusun Oleh:

LARASATI MARIA

NPM: 19420013

Susunan dewan penguji

Pembimbing Utama

Anggota Dewan Penguji Lain

Adrianto Trimarjono, SE, MM

Ni Ketut Yulia Agustin, SE.MM

Evianah, SE, M.Si

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Tanggal,

DR. KRISTININGSIH, SE, M.Si

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Perusahaan dan Penempatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan “Raveloux” Di Surabaya”**.

Selama penulisan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dan dukungan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu saya yang selalu mendoakan dan menyemangati setiap langkah pada proses penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Adrianto Trimarjono, SE, MM. yang telah membimbing saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Tante Herawati yang telah banyak membantu mengolah data dalam skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna karena adanya keterbatasan ilmu dan pengalaman yang dimiliki. Oleh karena itu, semua kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati. Penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan.

Surabaya, Januari 2023

Penulis

ABSTRAK

Bagian dari faktor produksi yang mempunyai peranan penting dalam kegiatan pembangunan ataupun perkembangan perusahaan yakni sumber daya manusia (karyawan). Sehingga untuk membentuk perusahaan yang berkualitas diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas juga. Maka tidak heran karyawan yang kompeten menjadi aset berharga dalam suatu perusahaan. Peranan karyawan dalam suatu perusahaan yakni sebagai penentu maju tidaknya suatu perusahaan, dan subyek yang berperan dalam membantu ketercapaian tujuan suatu perusahaan. Pihak karyawan dalam suatu perusahaan dituntut untuk mempunyai semangat kerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan kecakapan perusahaan dalam mengelola karyawannya tercermin dari semangat kerja karyawan. Disamping itu, perusahaan yang mempunyai karyawan dengan semangat kerja yang tinggi seluruh aktivitas perusahaan dan tujuan perusahaan segera tercapai. Seperti halnya karyawan RAVELOUX, dituntut untuk mempunyai semangat kerja yang tinggi. Kemudian riset yang dilakukan bertujuan untuk a) melakukan penganalisaan semangat kerja karyawan RAVELOUX yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, b) melakukan penganalisaan semangat kerja karyawan RAVELOUX yang dipengaruhi oleh penempatan kerja, c) melakukan penganalisaan semangat kerja karyawan RAVELOUX yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Metode pengujian yang diimplementasikan dalam riset yakni uji analisis linier berganda dengan menggunakan jumlah sampel 50 orang, dimana sampel ini dipilih dari 80 karyawan bagian pemasaran yang merupakan populasi riset.

Berdasarkan pengujian, didapatkan hasil sebagai berikut, a) semangat kerja karyawan RAVELOUX dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan transformasional, b) semangat kerja karyawan RAVELOUX dipengaruhi secara positif oleh penempatan kerja, c) semangat kerja karyawan RAVELOUX dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja.

ABSTRACT

Part of the production factors that have an essential role in development activities or company development is human resources (employees). So that to form a quality company, quality human resources are needed as well. So no wonder competent employees are valuable assets in a company. The role of employees in a company is as a determinant of the progress or failure of a company, and subjects who play a role in helping achieve the goals of a company. Employees in a company are required to have high morale. This is because the company's ability to manage its employees is reflected in the employee's work enthusiasm. In addition, in companies that have employees with high morale, all company activities and company goals are immediately achieved. As with RAVELOUX employees, it is required to have high morale. Then the research aims to a) analyze the work enthusiasm of RAVELOUX employees who are influenced by transformational leadership, b) analyze the work enthusiasm of RAVELOUX employees who are influenced by job placement, c) analyze the work enthusiasm of RAVELOUX employees who are influenced by the work environment.

The test method implemented in the research is the multiple linear analysis test using a sample size of 50 people. This sample is selected from 80 marketing department employees who are the research population.

Based on the test, the following results were obtained, a) RAVELOUX employee morale is positively influenced by transformational leadership, b) RAVELOUX employee morale is positively influenced by job placement, c) RAVELOUX employee morale is positively influenced by the work environment.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	1
2.1. Landasan Teori	1
2.1.1 Semangat Kerja Karyawan, Definisi dan Indikator Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan	1
2.1.2 Kepemimpinan.....	5
2.1.3 Kepemimpinan Transformasional.....	8
2.1.4 Lingkungan Kerja	9
2.1.5 Penempatan Kerja	10
2.2 Penelitian Terdahulu	11
2.3 Hipotesis dan Kerangka Analisis	14
2.3.1 Hipotesis	14
2.3.2 Kerangka Analisis.....	15
BAB III METODE PENELITIAN.....	16
3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	16
3.2 Teknik Penentuan Sampel (Populasi, Tehnik sampling dan jumlah sampel)	21
3.3 Teknik Pengumpulan Data	22

3.4 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis	22
3.4.1 Uji Validitas	22
3.4.2 Uji Reliabilitas	23
3.4.3 Uji Normalitas.....	23
3.4.4 Teknik Analisis dan Uji Hipotesis	24
3.5 Uji hipotesis.....	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	26
4.1 Distribusi Obyek Penelitian	26
4.1.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan	26
4.1.2 Struktur Organisasi	26
4.1.3 Karakteristik Responden.....	28
4.2 Distribusi Hasil Penelitian.....	30
4.2.1 Distribusi Frekuensi Frek Responden Tentang Indikator Kepemimpinan transformasional	31
4.2.2 Distribusi Frekuensi Frek Responden Tentang Indikator	
Lingkungan Organisasi	31
4.2.3 Distribusi Frekuensi Frek Responden Tentang Indikator Penempatan Kerja	32
4.2.4 Distribusi Frekuensi Frek Responden Tentang Indikator Semangat Kerja.....	33
4.3 Hasil Analisis	34
4.3.1 Hasil Uji Reliabilitas.....	34
4.3.2 Hasil Uji Validitas	35
4.3.3 Hasil Persamaan Regresi	36
4.4 Pembahasan	45
BAB V KESIMPULAN DARAN.....	49
5.1 Kesimpulan.....	49
5.2 Saran.....	49
LAMPIRAN.....	51

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Data penurunan pendapatan RAVELOUX Tahun 2014-2020	2
Tabel 4. 1	Karakteristik responden berdasarkan umur responden	28
Tabel 4. 2	Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir responden.....	29
Tabel 4. 3	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden	29
Tabel 4. 4	Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja responden.....	30
Tabel 4. 5	Karakteristik responden berdasarkan gaji yang diperoleh responden	30
Tabel 4. 6	Distribusi frekuensi tanggapan responden tentang kepemimpinan transformasional.....	31
Tabel 4. 7	Distribusi frekuensi tanggapan responden tentang lingkungan organisasi	32
Tabel 4. 8	Distribusi frekuensi tanggapan responden tentang penempatan kerja	32
Tabel 4. 9	Distribusi frekuensi tanggapan responden tentang semangat kerja	33
Tabel 4. 10	Nilai Hasil Uji Relibilitas	34
Tabel 4. 11	Nilai Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional.....	35
Tabel 4. 12	Nilai Hasil Uji Validitas Lingkungan Organisasi	35
Tabel 4. 13	Nilai Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja	36
Tabel 4. 14	Nilai Hasil Uji Validitas Semangat Kerja.....	36
Tabel 4. 15	Nilai Koefisien Determinasi	37
Tabel 4. 16	Nilai Koefisien Regresi Linier Berganda.....	38
Tabel 4. 17	Nilai Uji Multikolinierity	39
Tabel 4. 18	Nilai Uji Autokorelasi.....	41
Tabel 4. 19	Hasil perhitungan menunjukkan nilai Durbin Watson (d-tes)	41
Tabel 4. 20	Nilai Uji Simultan	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Analisis	15
Gambar 3. 1 Skala <i>semantic differential</i>	20
Gambar 4. 1 Uji heterokedastisitas	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner	51
Lampiran 2 Hasil Kuisisioner	57
Lampiran 3 Hasil SPSS	65