

Analisis Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Transmart Mall Sidoarjo

Zurna Arifah Masruro Wibowo^{1*}, Hasan Ubaidillah², Kumara Adji Kusuma³

zurnaamw@gmail.com^{1*}, ubaid@umsida.ac.id², adji@umsida.ac.id³

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia^{1*,2,3}

Abstrak

Hasil dari penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Transmart Mall Sidoarjo. Metode yang dilakukan pada penelitian ini yakni metode kuantitatif dengan pembuktian melalui pengujian hipotesis, yang dapat dijadikan untuk penelitian selanjutnya. Teknik pengambilan populasi dan sampel menggunakan metode sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel yang mencakup seluruh populasi. Menggunakan alat bantu software SPSS V30 dengan jumlah responden sebanyak 70 orang. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi langsung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja, Gaya kepemimpinan demokratis dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, Kepuasan Karyawan

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Transmart Mall Sidoarjo, sebagai salah satu pusat perbelanjaan di Sidoarjo, memiliki peran penting dalam perekonomian lokal karena dapat memberikan lapangan pekerjaan bagi masyarakat luas. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada strategi bisnis yang tepat, tetapi juga pada kepuasan karyawannya. Namun pada masa sekarang ini perusahaan sering kali dihadapkan pada berbagai tantangan yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja, beberapa faktor di antaranya adalah adanya ketidakseimbangan antara beban kerja yang diberikan dengan kemampuan individu, perbedaan persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan demokratis yang berlaku serta kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan karyawan.

Dalam dunia bisnis, perusahaan harus bisa menghasilkan karyawan yang mampu bertahan hidup secara efektif agar ekonomi industri perusahaan dapat berkembang pesat. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan menjalankan suatu organisasi atau industri. Kepuasan kerja menjadi dasar dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memiliki tingkat rendah absensi, meminimalisir perputaran karyawan, mendukung pengoperasian sistem perusahaan, serta berkontribusi positif terhadap kinerja perusahaan. Rendahnya kepuasan kerja berpotensi menimbulkan dampak negatif seperti tingginya tingkat pergantian karyawan (*turnover*), penurunan produktivitas, hilangnya loyalitas terhadap perusahaan, munculnya konflik dan ketidakharmonisan di tempat kerja, serta menurunnya kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Kepuasan kerja merupakan pemikiran dan perilaku positif karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, kondisi pekerjaannya, situasi dan interaksi, serta peranannya di lingkungan kerja yang berhubungan dengan tujuan kebutuhan dan kepuasan terhadap realitas yang ada (Ayu et al., 2020). Menurut (Amatullah, Hari, 2023) kepuasan kerja adalah pemikiran yang diungkapkan dalam tindakan pekerja terhadap pekerjaannya, melalui banyak aspek seperti gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lain, posisi pekerjaan, jenis pekerjaan, dan lain sebagainya. Pengertian kepuasan kerja menurut (Yudho Yuanto, 2024) adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, upah yang diterima dan masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor fisik dan psikologis.

Fenomena yang terjadi seperti sepi pengunjung di Transmart Mall Sidoarjo telah memicu penurunan pendapatan perusahaan, yang mana berdampak pada munculnya ketidakpuasan di kalangan pekerja. Ketidakpuasan ini terlihat dari layanan yang kurang optimal, menandakan adanya gangguan internal dalam operasional perusahaan. Sehingga, ketidakpuasan tersebut justru semakin menurunkan kualitas layanan kepada pelanggan, membentuk siklus tidak sehat yang saling memengaruhi antara karyawan, perusahaan, dan konsumen.

Transmart Mall Sidoarjo sebagai pusat perbelanjaan, memiliki sejumlah karyawan yang terlibat langsung dalam pelayanan kepada konsumen. Sehingga penelitian ini memfokuskan pada pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan, kondisi lingkungan kerja dan bagaimana faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Transmart Mall Sidoarjo.

Beban kerja mengacu pada banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus ditangani seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan berkurangnya motivasi, yang pada akhirnya memengaruhi kepuasan kerja. Beban kerja yang optimal dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, tetapi beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja. Menurut (Adriana, 2024) beban kerja ialah suatu kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Jika pekerjaan tersebut mampu dilaksanakan dan karyawan mampu beradaptasi terhadap tugas tugas yang diberikan, maka tugas tersebut bukanlah beban kerja. Namun, jika karyawan gagal melakukannya, tugas dan aktivitas tersebut menjadi beban kerja.

Hasil penelitian (Putri et al., 2024) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara itu (Widiastuti et al., 2022) menjelaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pekerja.

Gaya kepemimpinan demokratis mengacu pada pendekatan kepemimpinan yang melibatkan anggotanya untuk turut serta dalam proses pengambilan keputusan, dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif. Gaya ini menekankan dialog, konsultasi, dan partisipasi aktif anggota tim. Pemimpin demokratis memberdayakan anggota tim untuk mengambil tanggung jawab dan membuat keputusan. Mereka mendelegasikan tugas dan mendorong inisiatif, yang mengarah pada peningkatan kreativitas dan inovasi (Muawwanah & Liana, 2024).

(Amatullah, Hari, 2023) Menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja. Namun (Putri et al., 2024) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. (Arisyawati, 2020) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Lingkungan kerja mengacu pada kondisi fisik dan sosial di mana karyawan bekerja. Lingkungan kerja yang positif, aman, nyaman dan mendukung dapat meningkatkan motivasi, produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Interaksi positif antara rekan kerja dan atasan dapat meningkatkan kolaborasi, meningkatkan komunikasi, dan memperkuat hubungan tim, sehingga menciptakan semangat kerja karyawan (Widiastuti et al., 2022). (Widiastuti et al., 2022) Menjelaskan bahwa lingkungan kerja ialah kondisi tempat bekerja dimana para pekerja melaksanakan pekerjaannya. Menurut (Amatullah, Hari, 2023) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, seperti suhu ruangan, pencahayaan yang baik, dan lain sebagainya.

(Amatullah, Hari, 2023) Menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja. Namun (Putri et al., 2024) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. (Arisyawati, 2020) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian yang tidak konsisten dan saling bertentangan (kesenjangan penelitian). Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan pengujian baru untuk memberikan hasil yang lebih konsisten dan akurat.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan utama untuk menguji hipotesis serta menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti. Metodologi kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggambarkan dan menganalisis hubungan kausal serta mengembangkan teori yang berkaitan dengan fenomena yang sedang terjadi. Pendekatan ini berlandaskan pada pengumpulan dan analisis data numerik guna memperoleh hasil yang dapat digeneralisasikan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui pengumpulan informasi baru secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan dari berbagai sumber seperti buku referensi, jurnal ilmiah, dan situs daring yang relevan. Data sekunder ini berfungsi sebagai bahan pendukung dan pembanding dalam memperkuat analisis data primer. Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk memahami berbagai faktor yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di Transmart Mall Sidoarjo (Laily Arafah & Eka Purnama Sari, 2023).

Penyusunan kuesioner dilakukan secara sistematis berdasarkan indikator-indikator penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya. Kuesioner dibagikan kepada seluruh karyawan Transmart Mall Sidoarjo dan seluruh responden berhasil mengembalikan instrumen yang telah diisi dengan lengkap (Aryanti et al., 2022). Pelaksanaan penelitian berlangsung mulai bulan Desember 2024 hingga selesai, mencakup tahap perencanaan, pengumpulan data, analisis data, dan penyusunan laporan akhir penelitian.

Penelitian dilaksanakan di Transmart Mall Sidoarjo yang beralamat di Jl. Mayjen Sungkono, Nggrekmas, Pagerwojo, Kecamatan Buduran, Kabupaten Sidoarjo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Transmart Mall Sidoarjo yang berjumlah 70 orang. Karena jumlah populasi tergolong kecil (kurang dari 100), teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden (R. Sapu et al., 2023). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertulis sebagai instrumen utama. Skala Likert lima poin digunakan dalam kuesioner untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena yang diteliti. Skala ini terdiri dari pilihan: Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Netral (N) dengan skor 3, Setuju (S) dengan skor 4, dan Sangat Setuju (SS) dengan skor 5. Kuesioner ini dirancang dalam bentuk tertutup, di mana responden hanya memilih jawaban yang telah disediakan oleh peneliti. Pendekatan ini dipilih untuk menjaga kerahasiaan identitas responden dan meminimalkan kekhawatiran terhadap keterbukaan informasi pribadi.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini, instrumen menggunakan nilai Sig. Berikut adalah hasil perhitungan uji validitas, instrumen yang digunakan adalah software SPSS 30.0.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian X1 Beban Kerja

Kuesioner	Uji Validitas Pearson		Keterangan Validitas
	r(0.227)	Sig(<0.05)	
X1.1	0.941 **	0.000	valid
X1.2	0.951**	0.000	valid
X1.3	0.914**	0.000	valid
X1.4	0.703**	0.000	valid
X1.5	0.821**	0.000	valid
X1.6	0.763**	0.000	valid

Suatu instrumen dinyatakan valid apabila nilai signifikansi (Sig.) < 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian untuk variabel X1 (Beban Kerja) yang terdiri atas 6 item memiliki nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian, seluruh item dalam instrumen tersebut memenuhi kriteria validitas dan dinyatakan valid, sehingga layak digunakan dalam tahap pengujian selanjutnya.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian X2 Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kuesioner	Uji Validitas Pearson		Keterangan Validitas
	r(0.227)	Sig(<0.05)	
X2.1	0.922**	0.000	valid
X2.2	0.891**	0.000	valid
X2.3	0.870**	0.000	valid
X2.4	0.831**	0.000	valid
X2.5	0.906**	0.000	valid
X2.6	0.826**	0.000	valid
X2.7	0.817**	0.000	valid
X2.8	0.789**	0.000	valid

Instrumen dinyatakan valid apabila nilai signifikansi (Sig.) < 0,05. Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian untuk variabel X2 (Gaya Kepemimpinan Demokratis) yang terdiri atas 8 item memiliki nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian, seluruh item tersebut memenuhi kriteria validitas dan dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan dalam tahap pengujian selanjutnya.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian X3 Lingkungan Kerja

Kuesioner	Uji Validitas Pearson	Keterangan
-----------	-----------------------	------------

	r(0.227)	Sig(<0.05)	Validitas
X3.1	0.969**	0.000	valid
X3.2	0.906**	0.000	valid
X3.3	0.894**	0.000	valid
X3.4	0.791**	0.000	valid
X3.5	0.788**	0.000	valid
X3.6	0.763**	0.000	valid
X3.7	0.802**	0.000	valid
X3.8	0.835**	0.000	valid
X3.9	0.880**	0.000	valid
X3.10	0.786**	0.000	valid
X3.11	0.789**	0.000	valid
X3.12	0.808**	0.000	valid

Instrumen dinyatakan valid apabila nilai signifikansi (Sig.) < 0,05. Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian untuk variabel X3 (Lingkungan Kerja) yang terdiri atas 12 item memiliki nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian, seluruh item memenuhi kriteria validitas, dinyatakan valid, dan layak digunakan untuk pengujian pada tahap selanjutnya.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Y Kepuasan Kerja Karyawan

Kuesioner	Uji Validitas Pearson		Keterangan
	r(0.227)	Sig(<0.05)	Validitas
Y1.1	0.970**	0.000	valid
Y1.2	0.892**	0.000	valid
Y1.3	0.876**	0.000	valid
Y1.4	0.836**	0.000	valid
Y1.5	0.803**	0.000	valid
Y1.6	0.834**	0.000	valid

Instrumen dinyatakan valid apabila nilai signifikansi (Sig.) < 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian untuk variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan) yang terdiri atas 6 item memiliki nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian, seluruh item memenuhi kriteria validitas, dinyatakan valid, dan dapat digunakan untuk tahap pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Berikut ini merupakan hasil perhitungan uji reliabilitas, instrumen yang digunakan adalah software SPSS 26.0.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas kuesioner Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
X1 Beban Kerja	0.939	6	reliabel
X2 Gaya Kepemimpinan Demokratis	0.956	8	reliabel
X3 Lingkungan Kerja	0.975	12	reliabel
Y Kepuasan Kerja Karyawan	0.951	6	reliabel

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas yang telah dilakukan, diperoleh bahwa instrumen penelitian untuk variabel X1 (Beban Kerja), X2 (Gaya Kepemimpinan Demokratis), X3 (Lingkungan Kerja), dan Y (Kepuasan Kerja Karyawan) memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Dengan demikian, seluruh instrumen tersebut memenuhi kriteria reliabilitas dan dapat dinyatakan reliabel, sehingga layak digunakan dalam pengujian lanjutan pada penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S)

Statistik	Nilai	Keterangan
N	70	Terdistribusi Normal
Mean	0.000	
Standar Deviasi	1.222	
Exact Sig. (2-tailed)d	0.07	

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas yang dilakukan, diperoleh nilai signifikansi pada uji alternatif normalitas (Exact Sig. (2-tailed)) sebesar 0,07. Nilai ini lebih besar dari batas signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual dalam model penelitian berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model ini telah terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Tabel 7 Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson (dW)

Kriteria	Nilai	Keterangan
DL	1.536	Tidak Terjadi Autokorelasi
DU	1.707	
4-DU	2.293	
Durbin-Watson	2.050	

Berdasarkan hasil perhitungan uji autokorelasi menggunakan Durbin-Watson, diperoleh nilai dW sebesar 2,050. Merujuk pada ketentuan nilai batas Durbin-Watson, diketahui bahwa nilai tersebut berada di antara $dU = 1,707$ dan $4 - dU = 2,293$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian tidak mengalami autokorelasi, sehingga asumsi klasik terkait independensi residual telah terpenuhi.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 8 Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	Collinearity Statistics		Multikoleniaritas
	Tolerance	VIF	
X1 Beban Kerja	0.249	4.015	Tidak
X2 Gaya Kepemimpinan Demokratis	0.209	4.75	Tidak
X3 Lingkungan Kerja	0.272	3.678	Tidak

Berdasarkan hasil perhitungan uji multikoleniaritas, diketahui bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini, yaitu X1 (Beban Kerja), X2 (Gaya Kepemimpinan Demokratis), dan X3 (Lingkungan Kerja), memiliki nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoleniaritas di antara variabel-variabel tersebut, sehingga model regresi memenuhi asumsi bebas multikoleniaritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas metode Glejser

Variabel	Sig.	Heteroskedastisitas
X1 Beban Kerja	0.948	Tidak
X2 Gaya Kepemimpinan Demokratis	0.914	Tidak
X3 Lingkungan Kerja	0.083	Tidak

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser, diperoleh bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini, yaitu X1 (Beban Kerja), X2 (Gaya Kepemimpinan Demokratis), dan X3 (Lingkungan Kerja), memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model, sehingga model regresi dinyatakan memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut adalah hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) Menggunakan software SPSS 30.

Tabel 10 Hasil Analisis koefisien determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Keterangan
0.906a	0.821	0.813	1.250	Sangat Kuat

Nilai koefisien determinasi (R^2) model penelitian sejumlah 0.805 tergolong dalam kategori Sangat Kuat. Nilai tersebut memunculkan variabel independen penelitian X1 Beban Kerja, X2 Gaya Kepemimpinan Demokratis, X3 Lingkungan Kerja dapat menjelaskan variabel Y Kepuasan Kerja Karyawan sejumlah 82.1.% sementara 17.9% dipenuhi oleh variabel lainnya selain dari penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F)

Berikut adalah hasil Uji f simultan menggunakan software SPSS 30.0.

Tabel 11 Hasil uji F simultan

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F Hitung	Sig.	Keterangan
Regression	472.354	3	157.451	100.804	0.000	signifikan
Residual	103.089	66	1.562			
Total	575.443	69				

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh nilai signifikansi dari uji F simultan sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen X1 (Beban Kerja), X2 (Gaya Kepemimpinan Demokratis), dan X3 (Lingkungan Kerja) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y (Kepuasan Kerja Karyawan). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 12 Hasil Uji Parsial

Variabel	Koefisien regresi (b)	Std. Error	T hitung	Sig.
(Constant)	0.071	0.517	0.137	0.891
X1 Beban Kerja	0.097	0.103	0.943	0.349
X2 Gaya Kepemimpinan Demokratis	0.534	0.118	4.512	0.000
X3 Lingkungan Kerja	0.348	0.102	3.402	0.001

Persamaan Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,071 + 0,097(X1) + 0,534(X2) + 0,348(X3) + e$$

Variabel X1 (Beban Kerja) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,097 dengan nilai signifikansi 0,349 ($> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan). Artinya, setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Beban Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,097 poin, namun pengaruhnya secara statistik tidak signifikan. Oleh karena itu, H_1 ditolak dan H_0 diterima.

Variabel X2 (Gaya Kepemimpinan Demokratis) menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,534 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan dalam gaya kepemimpinan akan

meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,534 poin. Berdasarkan hasil tersebut, H2 diterima dan H0 ditolak.

Variabel X3 (Lingkungan Kerja) memiliki koefisien regresi sebesar 0,348 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$), yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Lingkungan Kerja diperkirakan akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,348 poin. Oleh karena itu, H3 diterima dan H0 ditolak.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa di antara ketiga variabel independen yang diteliti, Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, sedangkan Beban Kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis terhadap variabel beban kerja menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, peningkatan beban kerja belum memberikan kontribusi yang cukup berarti terhadap tingkat kepuasan kerja di lingkungan Transmart Mall Sidoarjo. Hal ini mungkin disebabkan oleh beban kerja yang masih berada dalam batas toleransi karyawan, sehingga belum dianggap sebagai faktor utama yang menentukan tingkat kepuasan kerja. Indikator yang paling dominan pada variabel beban kerja adalah "kondisi pekerjaan", dengan nilai koefisien korelasi (r hitung) sebesar 0,951. Temuan ini menunjukkan bahwa para karyawan merasa kondisi pekerjaan mereka masih sesuai dengan kemampuan dan kapasitas yang dimiliki. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hurint et al. (2023), yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Temuan penelitian pada variabel gaya kepemimpinan demokratis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kuat penerapan gaya kepemimpinan yang demokratis, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan yang bersifat terbuka, melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, serta mendorong komunikasi dua arah, terbukti dapat meningkatkan rasa dihargai dan motivasi kerja di kalangan karyawan Transmart Mall Sidoarjo. Indikator yang paling menonjol dalam variabel ini adalah "mendengar kritik, saran, dan pendapat dari bawahan", dengan nilai r hitung sebesar 0,922. Temuan ini menunjukkan bahwa pihak manajemen telah menunjukkan ciri khas kepemimpinan demokratis dalam interaksi sehari-hari dengan karyawan. Penelitian ini diperkuat oleh hasil temuan Muhammad Wahyu Apiyanto dan Eny Setyariningsih (2024), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan cenderung merasa lebih puas ketika dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dan pendapat mereka dihargai oleh atasan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Analisis terhadap variabel lingkungan kerja menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, hasil ini juga mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja di Transmart Mall Sidoarjo belum sepenuhnya optimal

dalam mendorong peningkatan kepuasan kerja. Faktor-faktor fisik seperti kenyamanan ruang, pencahayaan, ventilasi, dan suhu ruangan, serta faktor psikologis seperti kualitas hubungan antar karyawan, masih perlu ditingkatkan. Indikator paling dominan dalam variabel ini adalah "keteraturan lingkungan kerja", dengan nilai r hitung tertinggi sebesar 0,969. Hal ini menandakan bahwa secara umum, lingkungan kerja telah teratur dan tertata dengan baik, meskipun belum sepenuhnya mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Muhammad Wahyu Apiyanto dan Eny Setyariningsih (2024), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, meskipun suasana kerja yang kondusif merupakan elemen penting, faktor-faktor lain juga perlu dipenuhi untuk menciptakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Transmart Mall Sidoarjo, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Meskipun beban kerja yang diterima karyawan umumnya dirasakan sesuai dengan kemampuan mereka, hal ini belum cukup kuat untuk meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan. Di sisi lain, gaya kepemimpinan demokratis terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan yang bersifat terbuka, melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, serta mampu mendengarkan saran dan kritik dari bawahannya, secara nyata dapat meningkatkan rasa dihargai serta kepuasan kerja secara keseluruhan. Lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Namun, meskipun kondisi kerja dinilai cukup teratur, pengaruhnya terhadap kepuasan kerja belum optimal, yang mungkin disebabkan oleh aspek fisik dan psikologis yang masih perlu perbaikan lebih lanjut.

Indikator yang paling menonjol dari variabel kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, yang menunjukkan bahwa pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakat individu menjadi faktor internal yang sangat berperan dalam membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat dijadikan rekomendasi bagi manajemen Transmart Mall Sidoarjo. Pertama, penting bagi perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan demokratis di lingkungan kerja. Kepemimpinan yang terbuka terhadap masukan dan pendapat karyawan, serta memberikan ruang bagi partisipasi dalam proses pengambilan keputusan, akan berdampak positif pada semangat dan loyalitas kerja karyawan. Kedua, perlu dilakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap beban kerja secara berkala untuk memastikan distribusi tugas yang merata, sehingga dapat mencegah kelelahan dan menurunkan risiko penurunan produktivitas. Ketiga, peningkatan kualitas lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non-fisik, menjadi aspek penting yang harus diperhatikan. Perbaikan terhadap sirkulasi udara, pencahayaan, fasilitas istirahat, dan kenyamanan ruang kerja, serta pembangunan lingkungan sosial yang mendukung dan harmonis melalui kerja tim yang solid, dapat menciptakan suasana kerja yang lebih positif. Lingkungan kerja yang bersih, aman, dan nyaman akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja serta kesejahteraan karyawan dalam jangka panjang.

Ucapan Terimakasih

Penulis banyak banyak mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT atas rahmat yang diberikannya. Penulis menyadari bahwa artikel ini masih banyak akan kekurangannya dan tidak akan dapat terselesaikan sendiri tanpa bantuan serta arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan beribu terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis selama pengerjaan artikel tugas akhir ini. Ucapan terima kasih khusus kepada dosen pembimbing yakni yang telah dengan sabar membimbing dan mengarahkan saya dari kesalahan kesalahan yang telah saya lakukan. Tak lupa ucapan terima kasih kepada pihak Transmart Mall Sidoarjo yang telah memberikan izin serta bersedia untuk ikut berkontribusi dalam penelitian saya sehingga saya dapat menyelesaikan artikel tugas akhir ini dengan baik. Penulis berhadap artikel ini dapat menjadi sumber referensi yang berguna dalam pengembangan penelitian dimasa yang akan datang.

Daftar Pustaka

- Adriana, N. (2024). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN BOGOR KOTA.
- Amatullah, Hari, M. H. (2023). Beban Kerja Terhadap Kinerja Pns Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. *SJM: Sparkling Journal of Management*, 1 (4), 401–414.
- Arisyawati, N. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Turnover Intention Karyawan Produksi Pada Pt Gaya Remaja Industri Indonesia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Aryanti, E., Riyanto, E., & Suyanto, S. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada PT. Simone Accessary Collection). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 1374. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.712>
- Ayu, D., Putri, D., & Santosa, I. M. (2020). Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Maya. 6(2), 258–269.
- Hurint, P. K. D., Prayekti, P., & Subiyanto, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 8(3), 732–743. <https://doi.org/10.31932/jpe.v8i3.2855>
- Laily Arafah, & Eka Purnama sari. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 90–99. <https://doi.org/10.58192/profit.v3i1.1655>
- Muawwanah, R., & Liana, L. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 852–861.
- Muhammad Wahyu Apiyanto, Eny Setyariningsih, K. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT BETON PRIMA INDONESIA. 965–975.
- Putri, A. N., Ubaidillah, H., & Umsida, S. (2024). Analisis Lingkungan Kerja, Loyalitas, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Tas Dan Koper (Intako) Tanggulangin Sidoarjo. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 1323–1340. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11785>

- R. Sapu, G., FoEh, J. E. H. ., & A. Manafe, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah (JHESM)*, 1 (3), 141–155.
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/%0Ahttps://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2>
- Rachmadhani, S., & Manafe, L. A. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis. *Digital Economic, Management and Accounting Knowledge Development*, 5(1), 82–98.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development)* (sofia yustiani Suryandari (ed.); 5th ed.). Alfabeta.
- Widiastuti, N., Riauwanto, S., & Harwati, C. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melayani Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Utara Kota Magelang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(4), 1224–1242.
<https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i4.620>
- Yudho Yuanto, S. A. (2024). *Pengaruh Beban Kerja , Gaya Kepemimpinan , dan Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja (Studi Terhadap Kantor Akuntan Publik (KAP) Mirawati Sensi Idris)*. 3(3).