

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

Oleh:

Zurna Arifah M.W

Dosen pembimbing :

Hasan Ubaidillah, SE., M.M.

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juni, 2025



# PENDAHULUAN

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.

Namun pada masa sekarang ini perusahaan sering kali dihadapkan pada berbagai tantangan yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja, beberapa faktor di antaranya seperti beban kerja, gaya kepemimpinan demokratis, dan lingkungan kerja.

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.



# FENOMENA

Fenomena yang ditemukan di Transmart Mall Sidoarjo adalah adanya ketidakseimbangan antara beban kerja yang diberikan dengan kemampuan individu, perbedaan persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan demokratis serta kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan karyawan.



# RESEARCH GAP

## Beban Kerja

Hasil penelitian Tamping (2021) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sementara itu Qoyyimah et al. (2020) menjelaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pekerja.

# RESEARCH GAP

## Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Manafe (2023) penerapan gaya kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan organisasi karena terciptanya lingkungan kerja yang ramah dan partisipatif, sekaligus mendukung pengembangan pribadi. [8] Kepemimpinan demokratis memberikan dampak positif yang signifikan pada kinerja dan kepuasan karyawan. Dalam lingkungan kerja yang inklusif dan partisipatif, karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki ruang untuk berkembang. Kepemimpinan demokratis menciptakan budaya kerja yang produktif, kolaboratif, dan menyenangkan, yang menguntungkan baik perusahaan maupun karyawan secara keseluruhan.



# RESEARCH GAP

## Lingkungan Kerja

(Agung Aditya Saputra 2022) Menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja. Dibuktikan juga oleh (Setyo Dwi Handoko, Nguroho Mardi Wibowo, Sri Hartati 2021) bahwa lingkungan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun (Maulida Nurhidayati, Junita Anggraini 2019) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. (Junaidi Junaidi 2021) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

# Novelty

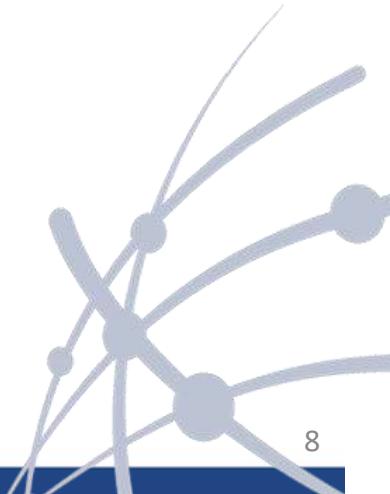
Berdasarkan hasil penelitian yang tidak konsisten dan saling bertentangan (kesenjangan penelitian). Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan pengujian baru untuk memberikan hasil yang lebih konsisten dan akurat.

Maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Transmart Mall Sidoarjo”.



# RUMUSAN MASALAH

1. Menganalisis apakah berpengaruh beban kerja terhadap kepuasan karyawan Transmart Mall Sidoarjo?
2. Menganalisis apakah berpengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan karyawan Transmart Mall Sidoarjo?
3. Menganalisis apakah berpengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan Transmart Mall Sidoarjo?

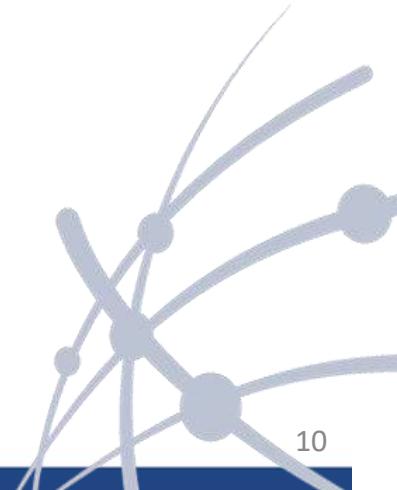


# TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk Menganalisis Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Transmart Mall Sidoarjo, agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi peningkatan loyalitas terhadap perusahaan serta kualitas pelayanan terhadap pelanggan sehingga dapat meningkatkan perekonomian perusahaan.

# SDGs

Sesuai dengan katerori SDGs 8 yaitu Pekerjaan layak dan Pertumbuhan Ekonomi. Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan, Kesempatan Kerja yang Produktif dan Menyeluruh, serta Pekerjaan yang Layak untuk Semua.



# LITERATUR REVIEW

## Beban Kerja

Menurut (Nabawi, 2019) beban kerja adalah sejumlah tugas yang harus segera diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu. Artinya, tugas tugas atau kegiatan apa pun yang diberikan kepada karyawan harus diselesaikan pada batas waktu tertentu, berapa pun jumlah pekerjaan yang diberikan.

Kosmowidjojo dalam Ahmad dkk (2019) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator dari beban kerja di antaranya:

1. Kondisi dari pekerjaan.
2. Waktu yang digunakan untuk bekerja.
3. Pencapaian target dalam pekerjaan tersebut.

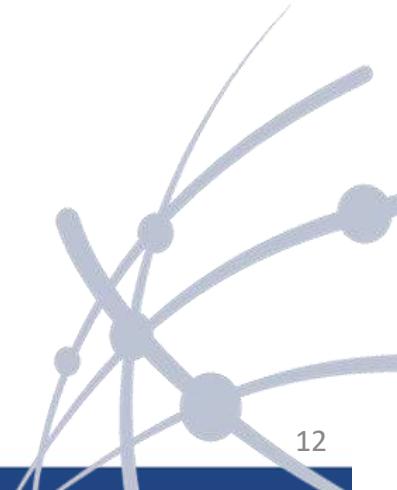
# LITERATUR REVIEW

## Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan pemimpin yang menghargai semua potensi yang anggotanya, yang selalu menerima kritik, saran dan pendapat dari anggotanya serta melibatkan mereka untuk turut serta dalam proses pengambilan keputusan (Ferils dan Utami, 2022).

Indikator gaya kepemimpinan demokratis yang dikemukakan oleh Sri dan Moh.Mustofa (2020) adalah:

- 1). Dimensi pendeklegasian tanggung jawab
- 2). Dimensi keaktifan
- 3). Dimensi pengambilan Keputusan
- 4). Dimensi empati.



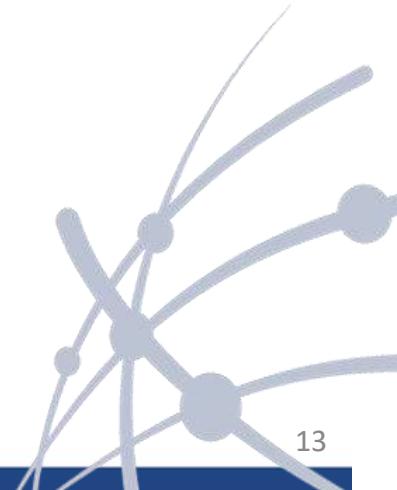
# LITERATUR REVIEW

## Lingkungan Kerja

Menurut (Nabawi, 2019) faktor terpenting yang berada disekitar karyawan dan dapat berpengaruh terhadap mereka dalam bekerja adalah lingkungan kerja. (Eric Darmawan 2022) Beliau berpendapat bahwa lingkungan kerja yang bagus dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan efisiensi organisasi dan mengurangi anggaran yang dikeluarkan perusahaan.

(Nitisemito, 2020) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja dianataranya seperti:

1. Suasana kerja
2. Relasi dengan reakan kerja
3. Ketersediaan fasilitas kerja.



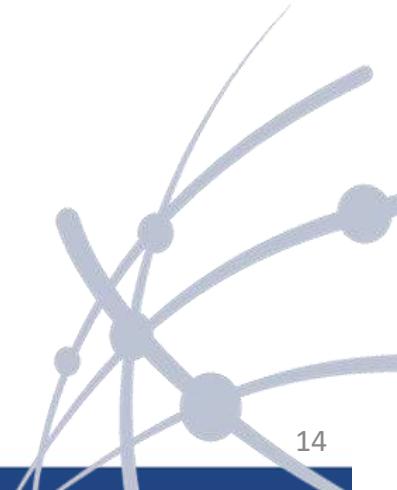
# LITERATUR REVIEW

## Kepuasan Kerja

Menurut (Handoko 2020) kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan seorang pekerja terhadap pekerjaannya, perasaan tersebut dapat diamati dari perilaku pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dialaminya di tempat kerja.

Menurut Robbins dan Judge (2019) terdapat lima indikator kepuasan kerja, yakni :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan
2. Kepuasan terhadap imbalan
3. Kepuasan terhadap atasan
4. Kepuasan terhadap rekan kerja
5. Kesempatan promosi



# METODE

1. Menggunakan metode kuantitatif.
2. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampel Jenuh.
3. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, jenis skala likert 4 point dengan tingkat respon :
  - a. Sangat setuju (SS)
  - b. Setuju (S)
  - c. Tidak setuju (TS)
  - d. Sangat tidak setuju (STS).
4. Responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 70 karyawan Transmart Mall Sidoarjo.
5. Data diolah menggunakan SPSS. Melalui beberapa prosedur pengujian, yaitu Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Statistik Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, dan Analisis Regresi Linier Berganda.



[www.umsida.ac.id](http://www.umsida.ac.id)



[umsida1912](https://www.instagram.com/umsida1912)



[umsida1912](https://twitter.com/umsida1912)



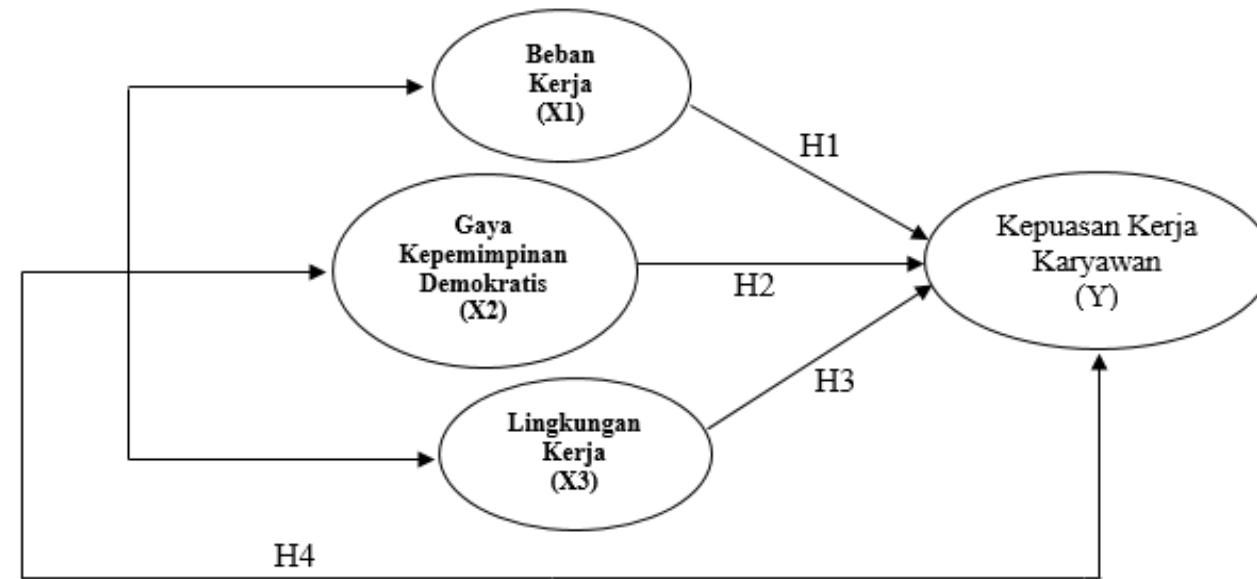
universitas  
muhammadiyah  
sidoarjo



[umsida1912](https://www.youtube.com/umsida1912)



# KERANGKA KONSEPTUAL



## Hipotesis :

- H1 : Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
- H2 : Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
- H3 : Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
- H4 : Beban Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

# HASIL PENELITIAN

- Uji Validitas dan Reliabilitas

1. **Uji Validitas**

- a. Apabila nilai koefisien korelasi ( $r$  dihitung) kurang dari 0,05 maka dinyatakan tidak valid.
- b. Apabila nilai koefisien korelasi ( $r$  dihitung) sama dengan atau lebih dari 0,05 maka dinyatakan valid.

2. **Uji Reliabilitas**

- a. Apabila nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  maka instrumen dinyatakan reliabel.
- b. Apabila nilai Cronbach's Alpha  $< 0,60$  maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

- Seluruh instrument penelitian meliputi variabel Beban Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan valid dan reliabel karena berdasarkan uji validitas pearson dengan nilai sig  $< 0,05$  dan uji reliabilitas Cronbach's alpha  $> 0,60$ .
- Instrument layak digunakan pada uji selanjutnya.



# HASIL PENELITIAN

- Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas

Pengujian data yang terdistribusi normal jika nilai Signifikan  $>0,05$

Sedangkan apabila tingkat signifikan  $<0,05$  maka variabel tersebut tidak berdistribusi normal.

Statistik	Nilai	Keterangan
N	73	Jumlah sampel
Mean	0.000	
Standar Deviasi	1.596	
Kolmogorov-Smirnov	0.000	Tidak Normal
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	0.000	Tidak Normal

Nilai Sig  $< 0,05$  menandakan bahwa residual tidak berdistribusi normal.

# HASIL PENELITIAN

- Uji Asumsi Klasik

- Uji Autokorelasi

Ada tidaknya autokorelasi dapat dideteksi menggunakan uji Durbin-Waston, yaitu pengambilan keputusan menggunakan berapa jumlah sampel yang diteliti yang selanjutnya pada angka ketentuan yang terdapat di tabel Durbin-Waston. Hitung terlebih dahulu nilai Durbin-Watson (dW). Selanjutnya bandingkan dengan nilai batas atas (dU) dan nilai batas bawah (dL) untuk seluruh nilai n (jumlah sampel) dan k (jumlah variabel bebas) yang terdapat pada tabel Durbin-Watson dengan ketentuan tidak terjadi autokorelasi apabila  $dU < dW < 4 - dU$ .

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

Nilai DW lebih kecil dari 4-DU dan lebih besar dari DU. Dari hasil perhitungan tersebut maka bisa diputuskan bahwa tidak terjadi Autokorelasi.

# HASIL PENELITIAN

- Uji Asumsi Klasik

- Uji Multikoleniaritas

Nilai yang digunakan untuk menunjukkan adanya uji multikoleniaritas adalah nilai tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$ , sebaliknya jika nilai tolerance  $\geq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\leq 10$  berarti menunjukkan tidak terjadi multikoleniaritas.

Variabel	Tolerance	VIF	Multikolinearitas
X1 Beban Kerja	0.085	11.805	Ya
X2 Gaya Kepemimpinan Demokratis	0.084	11.906	Ya
X3 Lingkungan Kerja	0.107	9.323	Tidak

Variabel penelitian X3 Lingkungan Kerja, memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10, dari hasil tersebut dikatakan tidak terjadi multikoleniaritas, namun pada variabel X1 Beban Kerja dan X2 Gaya Kepemimpinan Demokratis lebih besar dari 10 dan dinyatakan terjadi multikoleniaritas.

# HASIL PENELITIAN

- Uji Asumsi Klasik

- Uji Heteroskedastisitas

Ada atau tidak adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini, dapat diketahui dengan melakukan pengujian menggunakan uji glejser dengan cara meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Tidak akan terjadi Heteroskedastisitas apabila nilai Sig >0,05.

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

Semua variabel memiliki nilai signifikansi >0,05 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.



# HASIL PENELITIAN

- Analisis Regresi Linier Berganda

- Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ )

Nilai R square dinyatakan baik apabila diatas 0,5 karena kisaran nilai R square diantara 0 hingga 1.

R	R Square	Adjusted R <sup>2</sup>	Std. Error	Keterangan
0.897	0.805	0.797	1.631	Sangat Kuat

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) model penelitian sejumlah 0.805 tergolong dalam kategori Sangat Kuat. Memunculkan variabel independen penelitian X1 Beban Kerja, X2 Gaya Kepemimpinan Demokratis, X3 Lingkungan Kerja dapat menjelaskan variabel Y Kepuasan Kerja Karyawan sejumlah 80.5%



# HASIL PENELITIAN

- Analisis Regresi Linier Berganda

- Uji F (Uji Simultan)

Apabila nilai probabilitas signifikansinya  $< 5\%$  maka dikatakan variabel bebas bisa memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F Hitung	Sig.	Keterangan
Regression	758.769	3	252.923	95.131	0.000	Signifikan
Residual	183.450	69	2.659			
Total	942.219	72				

Nilai Signifikan hasil perhitungan uji F simultan sejumlah 0.000 kurang dari 0,05. maka dapat diketahui bahwa variabel indepnden X1 Beban Kerja, X2 Gaya Kepemimpinan Demokratis, X3 Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Y Kepuasan Kerja Karyawan.



# HASIL PENELITIAN

- Analisis Regresi Linier Berganda

- Uji t (Uji Parsial)

Dapat dinyatakan signifikan apabila  $\text{Sig} < 0,05$ .

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	t hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	1.497	0.859	1.742	0.086	
X1 Beban Kerja	0.099	0.174	0.567	0.572	Tidak
X2 Gaya Kepemimpinan Demokratis	0.392	0.139	2.814	0.006	Signifikan
X3 Lingkungan Kerja	0.130	0.071	1.818	0.073	Tidak

- X1 Beban Kerja: Tidak signifikan ( $\text{Sig} = 0.572$ )
- X2 Gaya Kepemimpinan Demokratis: Signifikan ( $\text{Sig} = 0.006$ )
- X3 Lingkungan Kerja: Tidak signifikan ( $\text{Sig} = 0.073$ )



# PEMBAHASAN

- Beban kerja berpengaruh namun tidak signifikan. Belum cukup untuk menciptakan kepuasan kerja, namun belum menjadi faktor utama dalam ketidakpuasan pekerja.
- Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan, karyawan puas karena merasa dihargai dan dilibatkan.
- Lingkungan kerja berpengaruh namun tidak signifikan. Belum cukup kuat pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Bisa jadi dari aspek fisik atau dari aspek psikologis yang artinya, suasana kerja yang baik belum tentu bisa langsung meningkatkan kepuasan kerja apabila faktor lainnya belum terpenuhi.

# SARAN

- Bagi Manajemen Transmart Mall Sidoarjo

Perlu mempertahankan dan meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan demokratis di lingkungan kerja. Kepemimpinan yang terbuka terhadap masukan karyawan dan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan serta memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan ide dan pendapat terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga karyawan menjadi bersemangat serta dapat menumbuhkan ke-loyalitas-an dalam bekerja.

- Melakukan Evaluasi dan Penyesuaian Beban Kerja

Meskipun tidak signifikan, beban kerja tetap menjadi bagian penting dalam kenyamanan bekerja. Manajemen perlu melakukan evaluasi berkala untuk memastikan distribusi beban kerja yang merata agar tidak menimbulkan kelelahan yang dapat menurunkan produktivitas.

- Peningkatan Kualitas Lingkungan Kerja

Perusahaan dapat memperbaiki aspek-aspek lingkungan kerja seperti sirkulasi udara, pencahayaan, fasilitas istirahat, serta kenyamanan ruang kerja. Selain itu, menciptakan lingkungan sosial yang mendukung, seperti membangun kerjasama tim yang solid dan harmonis, dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih positif. Lingkungan yang bersih, aman, dan nyaman dapat mendukung kinerja dan kesejahteraan karyawan dalam jangka panjang.

