

Analysis of the Influence of Workload, Democratic Leadership Style and Work Environment on Job Satisfaction of Transmart Mall Sidoarjo Employees

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

Zurna Arifah Masruro W¹⁾, Hasan Ubaidillah²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: ubaid@umsida.ac.id

Abstract. This research aims to determine the influence of workload, democratic leadership style and work environment on employee job satisfaction at Transmart Mall Sidoarjo. The method used in this research is a quantitative method which includes primary and secondary data. The sampling technique uses a saturated sample method, namely a sampling technique that covers the entire population. Using the SPSS method with a total of 70 respondents. Data were collected through distributing questionnaires, interviews and direct observation using a 1-4 Likert scale. The results of this research indicate that workload influences employee job satisfaction. Democratic leadership style influences employee job satisfaction. The work environment influences employee job satisfaction.

Keywords - Workload, Democratic Leadership Style, Work Environment and Job Satisfaction.

Abstrak. 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 yang mencakup data primer dan sekunder. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel yang mencakup seluruh populasi. Menggunakan metode SPSS dengan jumlah responden sebanyak 70 orang. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi langsung menggunakan skala likert 1-4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci - Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

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 [19]. Menurut [4] 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 [22] 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 sepinya 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 [3] 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.

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 mendeklasikan tugas dan mendorong inisiatif, yang mengarah pada peningkatan kreativitas dan inovasi [6].

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 [7].

[7] Menjelaskan bahwa lingkungan kerja ialah kondisi tempat bekerja dimana para pekerja melaksanakan pekerjaannya. Menurut [4] 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.

Hasil penelitian [12] menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara itu [7] menjelaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pekerja.

Menurut [6] penerapan gaya kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan organisasi karena terciptanya lingkungan kerja yang ramah dan partisipatif, sekaligus mendukung pengembangan pribadi. Demikian pula hasil penelitian dari [8] menunjukkan bahwa pemimpin yang demokratis terbukti mampu memberi inspirasi dan mempengaruhi karyawannya.

[4] Menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja. Dibuktikan juga oleh [4] bahwa lingkungan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun [4] menemukan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. [4]

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.

Berdasarkan uraian konteks di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “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

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka 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.

Kategori 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. Hubungannya dengan penelitian ini ialah memberikan pekerjaan yang baik tanpa memberikan beban kerja yang berlebihan kepada pekerja, lingkungan kerja yang nyaman menjamin kepuasan pekerja sehingga dapat bekerja secara maksimal. Hal ini dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan bagi perusahaan.

Literatur Review

1. Beban Kerja

Menurut [17] 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.

[5] Menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator beban kerja yaitu:

1. **Kondisi pekerjaan** : Merujuk pada lingkungan dan sifat dari pekerjaan seperti banyaknya tekanan dan ketidaknyamanan sehingga dapat mempengaruhi performa.
2. **Waktu yang digunakan untuk bekerja** : Jumlah jam yang melebihi waktu seharusnya, dapat menyebabkan kelelahan.
3. **Pencapaian target** : Target yang terlalu tinggi dapat meningkatkan stress dan kecemasan, kurangnya sumber daya seperti alat, bahan, atau dukungan dari rekan kerja, menyebabkan pegawai merasa terbebani sehingga dapat menghambat pencapaian target.

2. 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 [1].

Indikator gaya kepemimpinan demokratis yang dikemukakan oleh [6] adalah:

1. **Dimensi penyerahan tanggung jawab** merupakan saat pemimpin menugaskan tanggung jawab kepada anggotanya. Pada dasarnya kepemimpinan demokratis tidak bisa bekerja sendiri. Oleh karena itu, pemimpin perlu memberikan wewenang kepada anggota, menyesuaikan jenis tugas dan keterampilan sehingga wewenang yang diberikan dapat berjalan efektif.
2. **Dimensi keaktifan** adalah kemampuan pemimpin untuk berinteraksi dengan semua anggota untuk mendapatkan dukungan semua anggota dalam organisasi. Gaya kepemimpinan demokratis mendorong anggota untuk aktif, dengan menyarankan ide atau lainnya, dengan tujuan mengembangkan potensi semua anggota.
3. **Dimensi pengambilan Keputusan** merupakan trut sertanya anggota untuk bermusyawarah guna mengambil keputusan yang tepat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.
4. **Dimensi empati** adalah kemampuan pemimpin untuk memahami kepribadian, keterampilan memecahkan masalah, emosi, minat, dan masalah anggota tim. Hal ini mendorong semangat saling mendukung dan membantu di antara para anggota.

Kepemimpinan yang demokratis akan mendorong kapasitas pengambilan keputusan bawahan karena pemimpin akan mendengarkan, mengevaluasi, dan menerima pemikiran bawahan. Pemimpin juga mendorong bawahan untuk meningkatkan otonomi mereka dan mengambil lebih banyak tanggung jawab. Keterlibatan pemimpin dalam mengikutsertakan bawahan dalam proses pengambilan keputusan akan berdampak pada peningkatan hubungan antara pimpinan dan bawahan melalui peningkatan partisipasi dan kepuasan kerja karyawan [19].

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah hal-hal yang berada di sekitar karyawan dan dapat berpengaruh terhadap perilaku mereka saat melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan, sedangkan, lingkungan kerja yang buruk dapat menghambat pekerjaan karyawan [14].

Menurut [20] lingkungan kerja adalah interaksi kerja dengan orang-orang yang memiliki kedudukan lebih tinggi, sederajat, atau lebih rendah. Lingkungan kerja yang tidak baik akan membuat pekerja mudah terserang penyakit, stress, sulit berkonsentrasi serta menurunkan produktivitas.

[17] Menyatakan bahwasannya lingkungan kerja merupakan kondisi-kondisi yang berada di sekitar karyawan yang mungkin mendukung atau membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

[11] Menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja seperti :

1. **Suasana kerja** : Suasana yang dapat memengaruhi kenyamanan dan motivasi karyawan. Suasana kerja yang positif akan meningkatkan motivasi, produktivitas dan kepuasan kerja.
2. **Relasi dengan rekan kerja** : Menjalin hubungan yang baik antar karyawan. Kerjasama yang harmonis dan suportif antara rekan kerja dapat meningkatkan kebersamaan dan mengurangi stres.
3. **Ketersediaan fasilitas kerja** : Fasilitas kerja seperti peralatan, ruang kerja yang nyaman, adanya akses terhadap teknologi yang diperlukan, fasilitas kerja yang memadai dan nyaman sangat mempengaruhi kenyamanan dan efektivitas karyawan dalam bekerja.

[11] Juga menyebutkan beberapa faktor lingkungan kerja diantaranya :

1. Keadaan fisik jenis pekerjaan : Mencakup aspek seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan, suhu, serta peralatan yang digunakan dalam pekerjaan. Keadaan fisik yang buruk dapat menurunkan kenyamanan karyawan sehingga berdampak pada produktivitas.
2. Karakteristik individual : Keterampilan, kepribadian, preferensi, serta pengalaman yang dimiliki oleh setiap karyawan. Berpengaruh pada bagaimana karyawan dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja dan rekan-rekannya.

3. Elemen organisasi :

- a. Budaya kerja : Mencakup nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang ada di dalam organisasi. Budaya ini mempengaruhi perilaku karyawan dalam berinteraksi dan bekerja sama. Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.
- b. Sejarah sebuah perusahaan: Mencakup perjalanan dan pengalaman organisasi sejak didirikan. Dapat memengaruhi cara pandang karyawan terhadap perusahaan, serta budaya dan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya. Perusahaan dengan sejarah yang baik biasanya memiliki reputasi yang kuat sehingga memotivasi karyawan untuk tetap bekerja di sana.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu emosi yang menggambarkan perasaan senang atau tidak senang terhadap ekspektasi yang ingin didapatkan oleh karyawan dengan kenyataan yang terjadi [18].

Menurut [4] 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 [22] terdapat lima indikator kepuasan kerja, yakni :

1. **Kepuasan terhadap pekerjaan** : Pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan minat dan kemampuannya.
2. **Kepuasan terhadap imbalan** : Gaji atau upah yang diterima karyawan sepadan dengan beban kerja mereka dan dibayarkan secara adil.
3. **Kepuasan terhadap supervisi atasan** : Pengawas yang memberikan bantuan teknis serta dapat memberikan motivasi kepada karyawan.
4. **Kepuasan terhadap rekan kerja** : Rekan kerja yang dapat memberi dukungan dan dorongan sosial.
5. **Kesempatan promosi** : Karyawan memiliki kesempatan untuk naik posisi dalam struktur organisasi.

Teori Hubungan Antar Variabel

1. **Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan**

Beban kerja adalah kondisi di mana karyawan diberikan beban tugas yang wajib diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Beban kerja dapat berupa fisik atau mental. Kepuasan kerja adalah keadaan perasaan karyawan setelah membandingkan hasil kerja diterima dengan harapannya.

Beban kerja tinggi dapat meningkatkan stress kerja sehingga mengakibatkan penurunan kepuasan kerja. Stress kerja dapat terjadi saat tuntutan beban kerja yang diberikan melebihi kapasitas. Semakin berat beban kerja, semakin rendah kinerjanya. Makin tinggi kepuasan karyawan, makin tinggi juga kinerjanya [25].

2. **Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Kepuasan Kerja Karyawan**

Kepemimpinan demokratis menjadi salah satu penyebab yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Semakin optimal gaya kepemimpinan demokratis maka semakin tinggi kepuasan kerja [19]. Gaya kepemimpinan demokratis dinilai cukup efektif dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan karena gaya kepemimpinan ini dapat memberikan motivasi, masukan dan solusi terhadap permasalahan pekerjaan yang timbul bagi karyawan. Sikap pemimpin yang berkarisma dan menjadi panutan bagi bawahannya akan membantu karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat mengurangi adanya *turnover* [15].

Beberapa hal yang bisa dilakukan oleh seorang pemimpin yang demokratis menciptakan kepuasan kerja bawahannya, di antaranya:

1. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan permasalahan
2. Melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan
3. Mendengarkan keluh kesah bawahan
4. Mendorong bawahan untuk menggunakan daya nalar, inovasi, dan kreativitas
5. Menghargai harga diri dan martabat bawahan

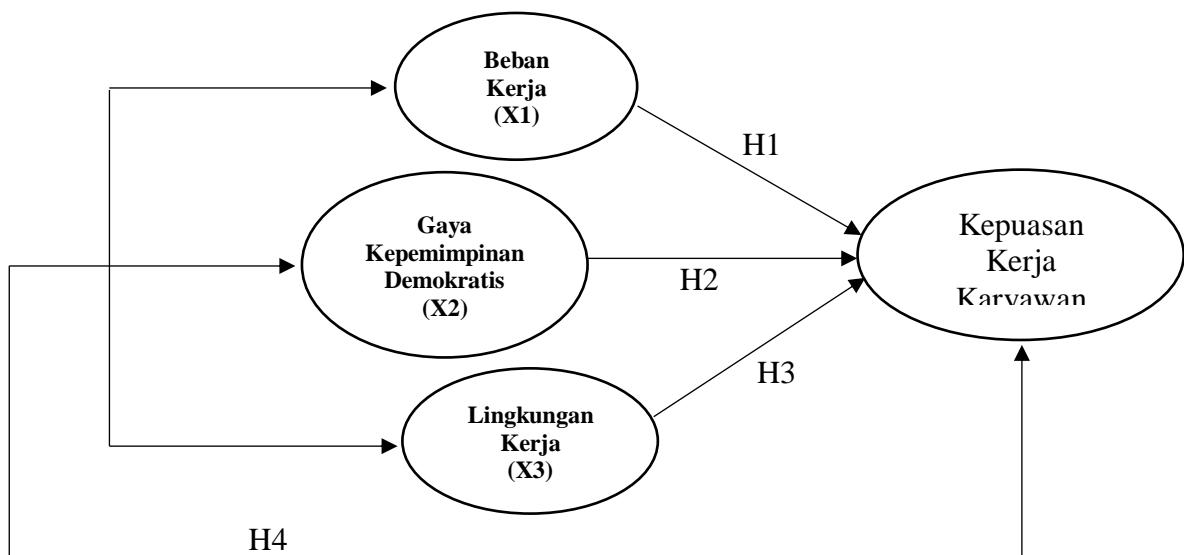
3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Penyebab lainnya yang dapat mendorong terciptanya kepuasan karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung anggotanya untuk melakukan tugasnya dengan tenang, hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi rendah [21].

[23] Berpendapat, Lingkungan kerja yang lebih baik dapat memastikan bahwa karyawan bisa menikmati kenyamanan kerja mereka, yang tentunya berdampak pada tingkat kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka. Tempat kerja yang menyenangkan bisa membuat karyawan bekerja lebih keras dan membuat mereka memiliki semangat lebih untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Kerangka Teoritis

Kerangka konseptual dan hipotesis penelitian :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis :

1. H1 : Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
2. H2 : Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
3. H3 : Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
4. H4 : Beban Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Definisi Operasional Variabel

Variabel bebas atau eksogen (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan. (X1) dalam penelitian ini yaitu Beban Kerja, (X2) Gaya kepemimpinan demokratis, dan (X3) Lingkungan Kerja. Variabel terikat atau endogen (Y) yakni variabel yang di pengaruhi dalam penelitian ini ialah kepuasan kerja karyawan.

1. Beban Kerja (X1)

[7] Memaparkan bahwa beban kerja menjadi perbandingan antara kesanggupan atau kemampuan karyawan terkait tuntutan pekerjaan yang perlu dipenuhi.

Banyaknya beban tugas yang diberikan kepada pekerja dapat mengakibatkan stress. Tetapi jika banyaknya beban tugas yang diberikan sangat rendah, beresiko adanya kebosanan saat pekerja menjalankan pekerjaannya [5].

Tugas yang dibagikan oleh pemimpin kepada setiap pekerja bisa jadi kurang merata yang menyebabkan beban kerja yang didapat oleh setiap pekerja tidaklah sama. Tuntutan pekerjaan semakin tinggi, namun tidak didukung dengan tenaga kerja serta fasilitas yang memadai membuat beban karyawan semakin menumpuk yang mengakibatkan beban kerja karyawan bertambah [12].

[10] Indikator yang terdapat pada beban kerja meliputi:

1. **Target yang harus dicapai** : Tujuan atau hasil yang harus diperoleh dalam pekerjaan, yang diharapkan tercapai dalam jangka waktu tertentu.
2. **Penggunaan waktu kerja** : Mengukur efisiensi penggunaan waktu kerja yang tersedia. Mencakup seberapa optimal waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas tanpa pemborosan waktu yang berlebihan.
3. **Kondisi pekerjaan** : Mengacu pada lingkungan fisik dan sosial tempat kerja, termasuk hal-hal seperti kebersihan, penerangan, suhu, dan hal lainnya yang dapat berpengaruh terhadap kenyamanan dan produktivitas kerja.
4. **Standar pekerjaan tinggi** : Tingkat kesulitan atau ekspektasi yang tinggi dalam pekerjaan yang harus dipenuhi oleh karyawan, yang bisa mencakup kecepatan, ketelitian, atau kompleksitas tugas.
5. **Beban mental** : Menilai seberapa besar tuntutan kognitif yang dibutuhkan dalam pekerjaan, seperti konsentrasi, pengambilan keputusan, atau pemecahan masalah yang dapat mempengaruhi kondisi mental karyawan.
6. **Beban psikologis** : Tekanan emosional atau stres yang timbul dari pekerjaan, seperti kecemasan, ketegangan, atau rasa tertekan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan mental pekerja.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2)

Menurut [2] gaya kepemimpinan demokratis ialah pemimpin yang melibatkan karyawannya dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah melalui pertimbangan, penerimaan pendapat dan evaluasi. potensi tinggi anggota untuk mencapai tujuan.

Gaya kepemimpinan yang mengedepankan dan mendukung pendapat karyawan dalam pengembangan inovasi. dan kreativitas, mendorong karyawan untuk berpartisipasi aktif, menghargai keikutsertaan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, membangun dan membimbing karyawannya untuk turut bekerjasama [6].

[15] Beberapa indikator gaya kepemimpinan demokratis antara lain:

1. **Inspirational Motivation** : Seorang pemimpin dapat menginspirasi karyawan atau anggota untuk bersikap optimis dan antusias dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. **Idealized Influence** : Seorang pemimpin dapat membuat anggotanya percaya pada apa yang ia perintahkan. Untuk memperlancar proses kerja dan mencapai tujuan organisasi.
3. **Individual Consideration** : Pemimpin mengapresiasi apa yang dilakukan anggotanya, mendengarkan keinginan setiap anggota, melatih dan mengevaluasi anggota untuk menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan meningkatkan semangat dalam bekerja.
4. **Intellectual Simulation** : Pemimpin mengaplikasikan ide-ide kreatif dan menggunakan pendekatan yang lebih masuk akal untuk memecahkan masalah ketimbang hanya memberikan pendapat yang tidak pasti validitasnya.

Menurut [18] indikator gaya kepemimpinan demokratis adalah :

1. **Pengambilan keputusan bersama**: Pemimpin bersedia untuk kerjasama dengan bawahannya dalam mengambil keputusan. Mengidentifikasi dan melaksanakan kegiatan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. **Menghargai potensi bawahan:** Pemimpin yang menghargai potensi semua bawahan dan bersedia mengakui keahlian mereka pada masing masing bidangnya, akan memberikan kesempatan kepada setiap bawahan untuk menggunakan keterampilan mereka pada waktu dan dalam situasi yang tepat
3. **Mendengarkan kritik, saran dan pendapat bawahan:** Pemimpin menerima kritik, saran dan juga pendapat dari bawahan untuk meningkatkan potensinya agar dapat belajar dari kesalahannya sehingga bisa menjadi lebih baik dari sebelumnya.
4. **Bekerja sama dengan bawahan:** Pemimpin dapat berpartisipasi secara langsung dalam melakukan tugasnya untuk tercapainya tujuan perusahaan.

3. Lingkungan Kerja (X3)

Menurut [9], faktor terpenting yang berada disekitar karyawan dan dapat berpengaruh terhadap mereka dalam bekerja adalah lingkungan kerja. [4] Beliau berpendapat bahwa lingkungan kerja yang bagus dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan efisiensi organisasi dan mengurangi anggaran yang dikeluarkan perusahaan.

[23] Berpendapat bahwa meskipun kesadaran akan pentingnya lingkungan kerja yang sehat telah meningkat, organisasi masih menghadapi banyak masalah. Tidak semua organisasi tahu cara agar terciptanya lingkungan kerja yang bagus. Selain itu, lingkungan kerja yang tidak sehat bisa berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik pekerja, sehingga mengurangi produktivitas dan meningkatkan retensi karyawan.

[17] Menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja, yaitu:

1. **Keteraturan :** Selalu memeriksa area sekitar untuk memastikan bahwa semuanya tertata dengan baik.
2. **Kerapian :** Mengharuskan karyawan untuk mampu menjaga dan merawat kerapian di tempat kerjanya.
3. **Kebersihan :** Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan tidak bosan dipandang.
4. **Pemeliharaan :** Menjaga dan merawat fasilitas yang diberikan oleh perusahaan agar lebih awet.
5. **Disiplin :** Mendorong karyawan untuk memiliki semangat kerja yang bernilai positif.

4. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah suatu karakteristik pribadi seseorang, sehingga tingkat kepuasan kerja seseorang tidaklah sama tergantung pada sistem nilai yang berlaku pada dirinya [21].

Kepuasan kerja menurut [21] merupakan perasaan karyawan terhadap aspek menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pekerjaan yang ditentukan oleh penilaian pribadi karyawan.

Menurut [24] indikator kepuasan kerja adalah:

1. **Pekerjaan :** Jenis pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat menjadi penyebab kepuasan kerja.
2. **Gaji:** Gaji yang diterima karyawan atas pekerjaannya harus adil dan sesuai dengan kebutuhan aktualnya.
3. **Supervisor :** Atasan yang memberi perintah atau instruksi selama pelaksanaan pekerjaan.
4. **Rekan kerja :** Berinteraksi dengan orang lain di tempat kerja dapat memengaruhi apakah pekerjaan itu menyenangkan atau tidak menyenangkan.

II. METODE

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif, menggunakan data primer dan sekunder. Data primer ialah data yang dihasilkan dengan mengumpulkan informasi baru melalui metode seperti survei, wawancara, dan pengamatan secara langsung. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari buku referensi, jurnal penelitian, dan internet untuk dijadikan referensi sebagai pendukung data primer. Tujuannya untuk mengetahui lebih dalam tentang dampak dampak yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Transmart Mall Sidoarjo [13].

Variabel Penelitian

Lingkup penelitian ini ialah menganalisis pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan demokratis, dan lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerja karyawan. Rancangan penelitian ini adalah menguji pengaruh variabel bebas berupa beban kerja (X1), gaya kepemimpinan demokratis (X2), dan lingkungan kerja (X3), terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan (Y) [16].

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Transmart Mall Sidoarjo yang terletak di Jl. Mayjen Sungkono, Nggrekmas, Pagerwojo, Kec. Buduran, Kabupaten Sidoarjo.

Populasi

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan Transmart Mall Sidoarjo yang berjumlah 70 orang. Menggunakan metode sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel yang mencakup keseluruhan [14].

Teknik Pengumpulan Data

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu atau sekelompok orang terhadap fenomena yang terjadi dengan menggunakan skala 1 hingga 4. Pengumpulan data dalam bentuk kuesioner yang telah diisi oleh seluruh karyawan Transmart Mall Sidoarjo [25]. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Desember 2024 sampai selesai.

Tabel 1

Skala Instrumen

Skor 1	Sangat Tidak Setuju
Skor 2	Tidak Setuju
Skor 3	Setuju
Skor 4	Sangat Setuju

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah SPSS versi 30.0 tahun 2025

Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Sugiyono, (2022, hal.125) [26] uji validitas memberikan gambaran derajat yang tepat diantara data sebenarnya dari objek dengan data yang disatukan oleh peneliti. Tujuan pengujian ini untuk mengetahui data yang telah didapatkan saat penelitian melalui alat ukur berupa kuisioner ialah data yang valid atau tidak valid.

Correlation Person Moment digunakan untuk menghitung ke-valid-an data, ketentuannya seperti berikut :

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

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2022, hal.130) [26] Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu instrumen yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel.

Dapat dikatakan reliabel apabila jawaban karyawan terhadap pernyataan secara konsisten dari awal hingga akhir dengan ketentuan seperti berikut:

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

3. Uji Asumsi Klasik

Analisis yang dilakukan agar terpenuhinya syarat analisis regresi linier, yakni penaksiran terbaik atau yang sering disebut BLUE (Best Linier Unbias Estimate). Terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan agar kesimpulan dari hasil penelitian yang tidak bias, di antaranya ialah uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikoleniaritas dan uji heteroskedastisitas (Sugiyono, 2022, p. 117) [26].

a. Uji Normalitas

Metode yang digunakan untuk mendeteksi normalitas distribusi data yaitu dengan memanfaatkan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S), kriteria pengujian data yang terdistribusi normal jika nilai Signifikan $>0,05$ (Sugiyono, 2022, p. 257) [26].

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

b. Uji Autokorelasi

Autokorelasi ada saat observasi berurutan sepanjang waktu tertaut satu sama dengan lainnya. Masalah yang muncul dikarenakan residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi yang lainnya. 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 $dU < dW < 4-dU$. (Ghozali, 2021, p. 107).

c. Uji Multikoleniaritas

Menggunakan metode ini agar dapat mendeteksi ada atau tidaknya multikoleniaritas di dalam model regresi terlihat dari tolerance value dan variance inflation factor (VIF). Keduanya menunjukkan setiap variabel independen dijabarkan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijabarkan oleh variabel independen lainnya. Sehingga, nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi. Nilai cutoff yang umum dipakai 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 (Ghozali, 2021, p. 105).

d. 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 $>0,05$.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik statistika yang bertujuan untuk mencari persamaan regresi yang digunakan untuk mengetahui nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen serta menemukan kesalahan yang mungkin terjadi dan menganalisis hubungan diantara variabel dependen dengan variabel independen baik secara simultan ataupun parsial (Sugiyono, 2022, p. 277) [26].

Model regresi linier berganda berguna untuk pengujian hipotesis agar dapat menjawab pengujian hipotesis klasik dari penelitian yang dilakukan. Digunakan untuk menghindari kemungkinan estimasi berlebihan yang mungkin timbul karena dari data yang ada tidak semuanya dapat digunakan dengan model regresi.

a. Analisis koefisien determinasi (R^2)

Menurut (Sugiyono, 2022, p. 224) [26] Analisis koefisien determinasi (R^2) bisa digunakan untuk tahu sebesar apa persentase sambungan variabel independen bersamaan dengan variabel dependen. Nilai R square dinyatakan baik apabila diatas 0,5 karena kisaran nilai R square diantara 0 hingga 1.

b. Uji F (Uji Simultan)

Tujuannya adalah untuk menentukan setiap variabel independen yang termasuk dalam model mempunyai dampak yang sama terhadap variabel dependen. Metode yang digunakan adalah dengan menguji besarnya

nilai probabilitas signifikan. apabila nilai probabilitas signifikansinya < 5% sehingga dikatakan variabel bebas bisa memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

c. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini dilakukan agar dapat mengetahui signifikansi peran secara parsial diantara variabel independen dengan variabel dependen yang memberikan asumsi bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Dapat dinyatakan signifikan apabila Sig <0,05 (Sugiyono, 2022, p. 250) [26].

III. 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 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian X1 Beban Kerja

Kuesioner	Uji Validitas Pearson		Keterangan Validitas
	r(0.227)	Sig(<0.05)	
X1.1	0.840**	0.000	valid
X1.2	0.875**	0.000	valid
X1.3	0.840**	0.000	valid
X1.4	0.667**	0.000	valid
X1.5	0.803**	0.000	valid
X1.6	0.800**	0.000	valid

Sumber : Data Penelitian diolah menggunakan Software SPSS 30.0 tahun 2025

Keterangan : valid jika nilai Sig. < 0,05.

Dari hasil perhitungan uji validitas di atas maka dapat disimpulkan seperti berikut :

- Instrumen Penelitian X1 Beban Kerja sebanyak 6 item mempunyai nilai Signifikan <0,05. Sudah memenuhi kriteria validitas dan dinyatakan valid sehingga bisa digunakan untuk pengujian berikutnya.

Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian X2 Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kuesioner	Uji Validitas Pearson		Keterangan Validitas
	r(0.227)	Sig(<0.05)	
X2.1	0.779**	0.000	valid
X2.2	0.761**	0.000	valid
X2.3	0.789**	0.000	valid
X2.4	0.770**	0.000	valid
X2.5	0.880**	0.000	valid
X2.6	0.770**	0.000	valid
X2.7	0.804**	0.000	valid
X2.8	0.751**	0.000	valid

Sumber : Data Penelitian diolah menggunakan Software SPSS 30.0 tahun 2025

Keterangan : valid jika nilai Sig. < 0,05.

Dari hasil perhitungan uji validitas di atas maka dapat disimpulkan seperti berikut :

- Instrumen Penelitian X2 Gaya Kepemimpinan Demokratis sebanyak 8 item memiliki nilai Signifikansi lebih kecil dari 0.05, memenuhi kriteria validitas dan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian X3 Lingkungan Kerja

Kuesioner	Uji Validitas Pearson		Keterangan Validitas
	r(0.227)	Sig(<0.05)	
X3.1	0.903**	0.000	valid

X3.2	0.754**	0.000	valid
X3.3	0.836**	0.000	valid
X3.4	0.830**	0.000	valid
X3.5	0.856**	0.000	valid
X3.6	0.777**	0.000	valid
X3.7	0.819**	0.000	valid
X3.8	0.860**	0.000	valid
X3.9	0.881**	0.000	valid
X3.10	0.785**	0.000	valid
X3.11	0.823**	0.000	valid
X3.12	0.890**	0.000	valid

Sumber : Data Penelitian diolah menggunakan Software SPSS 30.0 tahun 2025

Keterangan : valid jika nilai Sig. < 0,05.

Dari hasil perhitungan uji validitas di atas maka dapat disimpulkan seperti berikut :

- Instrumen Penelitian X3 Lingkungan Kerja sebanyak 12 item memiliki nilai Signifikansi lebih kecil dari 0,05, memenuhi kriteria validitas dan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Y Kepuasan Kerja Karyawan

Kuesioner	Uji Validitas Pearson		Keterangan Validitas
	r(0.227)	Sig(<0.05)	
Y1.1	0.853**	0.000	valid
Y1.2	0.678**	0.000	valid
Y1.3	0.714**	0.000	valid
Y1.4	0.731**	0.000	valid
Y1.5	0.811**	0.000	valid
Y1.6	0.832**	0.000	valid

Sumber : Data Penelitian diolah menggunakan Software SPSS 30.0 tahun 2025

Keterangan : valid jika nilai Sig. < 0,05.

Dari hasil perhitungan uji validitas di atas maka dapat disimpulkan seperti berikut :

- Instrumen Penelitian Y Kepuasan Kerja Karyawan sebanyak 6 item memiliki nilai Signifikansi lebih kecil dari 0,05, memenuhi kriteria validitas dan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

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

Tabel Uji Reliabilitas kuesioner Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
X1 Beban Kerja	0.889	6	reliabel
X2 Gaya Kepemimpinan Demokratis	0.911	8	reliabel
X3 Lingkungan Kerja	0.959	12	reliabel
Y Kepuasan Kerja Karyawan	0.861	6	reliabel

Keterangan : Reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Dari hasil perhitungan uji Reliabilitas di atas sehingga dapat disimpulkan informasi sebagai berikut :

- Instrumen penelitian X1 Beban Kerja, X2 Gaya Kepemimpinan Demokratis, X3 Lingkungan Kerja, Y Kepuasan Kerja Karyawan mempunyai nilai Cronbach's Alpha >0,60. berdasarkan hal tersebut sehingga seluruh instrument dikatakan mencapai asumsi reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S)

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

Sumber : Software SPSS 30.0 tahun 2025 yang digunakan untuk mengolah data penelitian.

Keterangan : Berdistribusi normal Sig >0,05.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas sehingga dapat diketahui informasi sebagai berikut :

- Nilai Signifikansi Kolmogorov-Smirnov berjumlah 0.000 kurang dari 0.05.
- Nilai Signifikansi uji alternatif normalitas Monte Carlo Sig. (2-tailed) juga berjumlah 0.000 kurang dari 0.05.
- Berdasarkan hasil tersebut sehingga dapat memutuskan residual model penelitian berdistribusi Tidak Normal

b. Uji Autokorelasi

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	

Sumber : Data Penelitian diolah menggunakan Software SPSS 30.0 tahun 2025

Keterangan : tidak terjadi autokorelasi apabila $dU < dW < 4-DU$. (Ghozali, 2021, p. 107).

Dari hasil perhitungan Uji Autokorelasi Durbin-Watson (dW) di atas sehingga dapat disimpulkan informasi seperti berikut :

- Nilai Durbin-Watson model penelitian berjumlah 2.050, berdasarkan ketentuan yang terdapat dalam tabel diatas sehingga bisa mengetahui nilai DW model lebih kecil dari 4-DU. (2.293) dan lebih besar dari DU. (1.707). dari hasil perhitungan tersebut maka bisa diputuskannya model penelitian Tidak terjadi Autokorelasi.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Multikolinieritas
	Tolerance	VIF	
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
---------------------	-------	-------	-------

Sumber : Data Penelitian diolah menggunakan Software SPSS 30.0 tahun 2025

Keterangan : tidak terjadi Multikoleniaritas apabila nilai VIF ≤ 10 .

Dari hasil perhitungan Uji Multikoleniaritas tersebut sehingga bisa disimpulkan seperti berikut :

- 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 terhadai multikoleniaritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

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

Sumber : Software SPSS 30.0 tahun 2025 yang digunakan untuk mengolah data penelitian

Keterangan : tidak terjadi heteroskedastisitas apabila Sig $> 0,05$

Dari hasil perhitungan Heteroskedastisitas metode Glejser Variabel Penelitian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan seperti berikut :

- Variabel penelitian X1 Beban Kerja, X2 Gaya Kepemimpinan Demokratis, X3 Lingkungan Kerja memiliki nilai Sig lebih besar dari 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas sehingga bisa dipergunakan untuk pengujian berikutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

a. Analisis koefisien determinasi (R^2)

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

Tabel Hasil Analisis koefisien determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Keterangan
0.897a	0.805	0.797	1.631	Sangat Kuat

Sumber : Software SPSS 30.0 tahun 2025 yang digunakan untuk mengolah data penelitian

Dari hasil analisis diatas diperoleh hasil sebagai berikut :

- 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 80.5% sementara 19.5% dipenuhi oleh variabel lainnya selain dari penelitian ini.

b. Uji Simultan (Uji F)

Berikut adalah hasil Uji f simultan menggunakan software SPSS 30.0.

Tabel hasil uji F simultan

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				

Sumber : Data Penelitian diolah menggunakan Software SPSS 30.0 tahun 2025

Keterangan : signifikan jika $\text{Sig} < 0.05$ atau nilai t hitung $>$ t tabel (Sugiyono, 2022, p. 257).

Dari hasil analisis diatas maka didapatkan hasil seperti berikut :

- Nilai Signifikan hasil perhitungan uji F simultan sejumlah 0.000 kurang dari 0,05. maka dapat diketahui bahwa variabel indepen X1 Beban Kerja, X2 Gaya Kepemimpinan Demokratis, X3 Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Y Kepuasan Kerja Karyawan. berdasarkan hasil tersebut maka dapat diputuskan Ha diterima dan Ho ditolak.

c. Uji Parsial (Uji t)

Hasil Uji t parsial menggunakan software SPSS 30.0.

Hasil uji t parsial model penelitian

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

Sumber : Data Penelitian diolah menggunakan Software SPSS 30.0 tahun 2025

signifikan jika $\text{Sig} < 0.05$ (Sugiyono, 2022, p. 257).

Persamaan Regresi Linear berganda :

$$Y = 1.497 + 0.099 (X1) + 0.392 (X2) + 0.130 (X3) + e$$

Dari hasil analisis diatas didapatkan hasil seperti berikut :

- X1 Beban Kerja mempunyai nilai koefisien regresi (B) sebesar 0.099 juga signifikansi 0.572 yang >0.05 . Sehingga bisa dikatakan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Y Kepuasan Kerja Karyawan. Setiap penambahan 1 nilai akan menaikkan Dependen Y Kepuasan Kerja Karyawan sejumlah 0.099 poin. Dari hasil tersebut, maka diputuskannya H1 ditolak dan H0 diterima.
- X2 Gaya Kepemimpinan Demokratis memiliki nilai koefisien regresi (B) sebesar 0.392 juga signifikan 0.006 yang <0.05 . Sehingga bisa dikatakan berpengaruh positif signifikan terhadap Y Kepuasan Kerja Karyawan. Setiap bertambahnya 1 nilai maka akan menaikkan Dependen Y Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0.392 poin. Dari hasil tersebut, maka diputuskannya H1 diterima dan H0 ditolak.
- X3 Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien regresi (B) sebesar 0.130 dan signifikan 0.073 yang lebih besar dari 0,05. sehingga bisa dikatakan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Y Kepuasan Kerja Karyawan. Setiap bertambahnya 1 nilai maka akan menaikkan Dependen Y Kepuasan Kerja Karyawan sejumlah 0.130 poin. Dari hasil tersebut, maka diputuskannya H3 ditolak dan H0 diterima.

Pembahasan

1. Beban Kerja (X1)

Hasil penelitian pada variabel ini menunjukkan variabel beban kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Yang artinya, peningkatan beban kerja belum memberikan

pengaruh yang cukup berarti terhadap tingkat kepuasan kerja di lingkungan kerja Transmart Mall Sidoarjo. Kemungkinan besar, beban kerja yang terjadi saat ini masih dalam batas toleransi karyawan, namun belum cukup menjadi faktor utama dalam menentukan tingkat kepuasan kerja mereka. Indikator yang paling menonjol pada variabel beban kerja yaitu indikator kondisi pekerjaan dengan r hitung terbanyak sebesar 0,875. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Transmart Mall Sidoarjo merasakan kondisi dari pekerjaan yang mereka jalani saat ini sesuai dengan kemampuan diri mereka. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [28] yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2)

Hasil penelitian pada variabel ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa semakin kuat penerapan gaya kepemimpinan demokratis, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang terbuka, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta membangun komunikasi dua arah terbukti mampu meningkatkan perasaan dihargai dan termotivasi pada diri karyawan Transmart Mall Sidoarjo. Indikator yang paling menonjol pada variabel gaya kepemimpinan demokratis yaitu indikator mendengar kritik, saran / pendapat dari bawahannya dengan r hitung terbanyak sebesar 0,880. Terbuka terhadap kritik dan saran dari bawahannya cukup menunjukkan bahwa atasan atau kepemimpinan Transmart Mall Sidoarjo sudah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Didukung juga oleh [27] yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan merasa lebih puas ketika pemimpin melibatkan partisipasi dan menghargai pendapat mereka.

3. Lingkungan Kerja (X3)

Meskipun variabel ini menunjukkan pengaruh positif, namun secara statistik tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di Transmart Mall Sidoarjo saat ini belum cukup kuat dalam memberikan dorongan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Bisa jadi aspek fisik seperti kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, suhu ruangan, atau aspek psikologis seperti hubungan antar rekan kerja masih perlu ditingkatkan. Indikator yang paling menonjol pada variabel lingkungan kerja yaitu indikator keteraturan dengan r hitung terbanyak sebesar 0,903. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Transmart Mall Sidoarjo cukup teratur dan tertata rapi dengan baik. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [27] bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, suasana kerja yang baik belum tentu bisa langsung meningkatkan kepuasan apabila faktor lainnya tidak terpenuhi.

4. Kepuasan Kerja (Y)

Indikator paling menonjol dalam variabel kepuasan kerja yaitu Kepuasan Terhadap Pekerjaan dengan r hitung terbanyak sebesar 0,853. Hal ini menunjukkan bahwa Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan Transmart Sidoarjo sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki oleh mereka.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan Transmart Mall Sidoarjo, dapat disimpulkan bahwa:

Beban kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, meskipun beban kerja yang diterima karyawan dirasakan sesuai dengan kemampuan mereka, hal ini belum cukup kuat untuk memengaruhi tingkat kepuasan kerja secara nyata. Gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menunjukkan bahwa kepemimpinan yang terbuka, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta mampu mendengar saran dan kritik, dapat meningkatkan rasa dihargai dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Meskipun lingkungan kerja dinilai cukup teratur, faktor ini belum cukup berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja, kemungkinan karena aspek fisik maupun psikologis lingkungan kerja masih perlu ditingkatkan. Indikator yang paling menonjol dari variabel kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap pekerjaan

itu sendiri, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa pekerjaan mereka sesuai dengan minat dan bakat, menjadi faktor internal yang berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

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 penggerjaan artikel tugas akhir ini. Khususnya 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 berharap artikel ini dapat menjadi sumber referensi yang berguna dalam pengembangan penelitian dimasa yang akan datang.

REFERENSI

- [1] D. A. Y. F, "Naskah Publikasi - GCG," pp. 1–18, 2016.
- [2] Arya Garin Nugraha, Bintang Satria Bahri, Farhan Habiba, Fikru Irwanda, and Chintya Ones Charli, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Budiman Swalayan," *Manaj. Kreat. J.*, vol. 2, no. 3, pp. 60–69, 2024, doi: 10.55606/makreju.v2i3.3206.
- [3] N. Adriana, "BOGOR AGUSTUS 2024," 2024.
- [4] M. H. Amatullah, Hari, "Beban Kerja Terhadap Kinerja Pns Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat," *SJM Sparkling J. Manag.*, vol. 1, no. 4, pp. 401–414, 2023.
- [5] H. Andani, F. P. Renggani, R. Seftiansyah, Z. Y. Sabila, and A. Apriliani, "Indikator Keberhasilan Gaya Kepemimpinan Demokratis," *Karimah Tauhid*, vol. 3, no. 2, pp. 1932–1940, 2024, doi: 10.30997/karimahtauhid.v3i2.11986.
- [6] R. Muawwanah and L. Liana, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 5, no. 1, pp. 852–861, 2024, [Online]. Available: <http://journal.yrpipku.com/index.php/msej>
- [7] N. Widiastuti, S. Riauwanto, and C. A. Harwati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melayani Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Utara Kota Magelang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," *J. Ris. Akunt. dan Bisnis Indones.*, vol. 2, no. 4, pp. 1224–1242, 2022, doi: 10.32477/jrabi.v2i4.620.
- [8] S. Rachmadhani and L. A. Manafe, "Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis," *Digit. Econ. Manag. Account. Knowl. Dev.*, vol. 5, no. 1, pp. 82–98, 2023, [Online]. Available: <https://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/demand/article/view/313>
- [9] R. Setiadi, T. Handayani, N. M. R. Tarigan, and T. A. Helmi, "the Influence of Leadership, Motivation and Work Discipline on Employee Performance At Pt. PelniMedan Branch," *Cogniz. J. Multidiscip. Stud.*, vol. 4, no. 2, pp. 83–92, 2024, doi: 10.47760/cognizance.2024.v04i02.008.
- [10] Achmad Fauzi, L. Hutajulu, M. Rijal, Hendrik Moses, Indra Samuel, and Muhammad Sidik, "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis)," *J. Ilmu Multidisplin*, vol. 1, no. 4, pp. 874–885, 2023, doi: 10.38035/jim.v1i4.130.
- [11] S. V. Panggau and O. Sundari, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Sam Ratulangi Manado," *J. Maksipreneur Manajemen, Koperasi, dan Entrep.*, vol. 13, no. 2, pp. 459–482, 2024, doi: 10.30588/jmp.v13i2.1696.
- [12] A. N. Putri, H. Ubaidillah, and S. Umsida, "Analisis Lingkungan Kerja, Loyalitas, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Tas Dan Koper (Intako) Tanggulangin Sidoarjo," *J. Econ. Bussines Account.*, vol. 7, no. 5, pp. 1323–1340, 2024, doi: 10.31539/costing.v7i5.11785.
- [13] Laily Arafah and Eka Purnama sari, "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan," *Profit J. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 3, no. 1, pp. 90–99, 2023, doi: 10.58192/profit.v3i1.1655.
- [14] G. R. Sapu, J. E. H. . FoEh, and H. A. Manafe, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening," *J. Humaniora, Ekon. Syariah dan Muamalah*, vol. 1, no. 3, pp. 141–155, 2023, [Online]. Available: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/><https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2>
- [15] L. H. Tampubolon and E. P. Sirumapea, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadapkepuasan Kerja Karyawanbank Perkreditan Rakyat Perdana," *J. Transaksi*, vol. 14, no. 2, pp. 41–50, 2022.
- [16] K. P. Ningsih, "Hubungan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan di Intalasi Rekom

- Medis Rumah Sakit Mata ‘DR.YAP’ Yogyakarta,” *Progr. Stud. Kesehat. Masy. Fak. Ilmu Kesehat. Univ. Muhammadiyah Surakarta*, vol. 52, no. 1, pp. 1–5, 2013.
- [17] N. Arisyawati, “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Turnover Intention Karyawan Produksi Pada Pt Gaya Remaja Industri Indonesia,” *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, no. 9, pp. 1689–1699, 2013, doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.
- [18] A. S. Isma and T. S. P. Dipoatmodjo, “The Effect Of Work Environment On Employee Satisfaction At PT. Planet Beckham 18 In Gowa Regency,” *J. Econ.*, vol. 10, no. 2, pp. 257–268, 2022.
- [19] D. Ayu, D. Putri, and I. M. Santosa, “Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Maya,” vol. 6, no. 2, pp. 258–269, 2020.
- [20] Farhan Saputra *et al.*, “Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta,” *J. Ris. Manaj.*, vol. 1, no. 3, pp. 329–341, 2023, doi: 10.54066/jurma.v1i3.900.
- [21] S. Sodikun, “Gaya Kepemimpinan Demokratis Untuk Peningkatan Kinerja Guru,” *INOPENDAS J. Ilm. Kependidikan*, vol. 5, no. 1, pp. 20–28, 2022, doi: 10.24176/jino.v5i1.7671.
- [22] D. Bisnis, J. Publikasi, I. Manajemen, and E. Vol, “Pengaruh Beban Kerja , Gaya Kepemimpinan , dan Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja (Studi Terhadap Kantor Akuntan Publik (KAP) Mirawati Sensi Idris),” vol. 3, no. 3, 2024.
- [23] A. Budi Santoso and R. Yuliantika, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung),” *JIMEA / J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. dan Akuntansi)*, vol. 6, no. 3, pp. 1407–1422, 2022.
- [24] P. L. Kerja, K. D. A. N. Budaya, and S. A. D. I. Nurdiono, “ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT TRANS RETAIL INDONESIA (TRANSMART SIDOARJO) EFFECT OF WORK ENVIRONMENT , LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE SATISFACTION PT TRANS RETAIL INDONESIA (TRANSMART SIDOARJO),” pp. 1–11, 2020.
- [25] E. Aryanti, E. Riyanto, and S. Suyanto, “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 Manaj. dan Sains)*, vol. 7, no. 2, p. 1374, 2022, doi: 10.33087/jmas.v7i2.712.
- [26] Sugiyono, *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development)*, 5th ed. Bandung: Alfabeta, 2022.
- [27] P. Karir, O. Terhadap, M. W. Apiyanto, E. Setyariningsih, and K. Dan, “KARYAWAN DI PT BETON PRIMA INDONESIA,” pp. 965–975, 2017.
- [28] P. K. D. Hurint, P. Prayekti, and D. Subiyanto, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja,” *J. Pendidik. Ekon.*, vol. 8, no. 3, pp. 732–743, 2023, doi: 10.31932/jpe.v8i3.2855.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.