

Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Karyawan (Studi pada Karyawan Marketing Gallery Graha Raya PT Jaya Real Property Tbk)

Feriansyah Fauzi¹ Syaiful Anwar,²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

Email : 2131500270@student.budiluhur.ac.id¹ ; syaiful.anwar@budiluhur.ac.id²

ABSTRACT : *This research aims to analyze the impact of the Work Environment, Workload, and Leadership Style on Employee Satisfaction at Marketing Gallery Graha Raya PT Jaya Real Property Tbk. The study employs a non-probability sampling method with a saturated sampling approach, involving 39 employees from the company as respondents. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the aid of SPSS version 25. The findings reveal that Work Environment and Workload do not significantly affect Employee Satisfaction, whereas Leadership Style has a positive and significant impact. Collectively, these three variables contribute 74.9% to Employee Satisfaction, leaving 25.1% influenced by other factors. The outcomes of this research serve as a valuable reference for companies in developing more effective HR policies to enhance employee motivation and productivity by improving job satisfaction..*

Keywords: *Work Environment, Workload, Leadership Style, and Satisfaction.*

ABSTRAK : *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Karyawan di Marketing Gallery Graha Raya PT Jaya Real Property Tbk. Penelitian ini menggunakan metode non-probability sampling dengan pendekatan sampling jenuh, dengan melibatkan 39 karyawan perusahaan sebagai responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan, sedangkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan. Secara kolektif, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 74,9% terhadap Kepuasan Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 25,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi yang berharga bagi perusahaan dalam mengembangkan kebijakan SDM yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja.*

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan.*

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efisien untuk menjalankan fungsinya secara optimal. SDM bukan hanya aset penting dalam organisasi, tetapi juga faktor kunci dalam menentukan keberhasilan strategi, inovasi, serta pencapaian tujuan organisasi. Dalam dunia bisnis yang kompetitif, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan merasa puas dalam bekerja agar tetap termotivasi dan produktif. Faktor yang berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan meliputi kondisi lingkungan kerja, tingkat beban kerja yang diberikan, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi.

Kepuasan kerja menjadi aspek yang semakin penting karena berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dapat berperan dalam meningkatkan motivasi serta semangat karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sementara lingkungan yang kurang kondusif dapat menurunkan kepuasan dan

produktivitas. Beban kerja yang tidak seimbang juga berpotensi menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada akhirnya memengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan memiliki dampak besar terhadap hubungan kerja, motivasi, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

PT Jaya Real Property Tbk merupakan salah satu perusahaan pengembang properti terdepan di Indonesia, menyadari pentingnya kepuasan karyawan dalam meningkatkan efektivitas operasionalnya. Namun, berdasarkan fenomena yang ditemukan di Kantor Marketing Gallery Graha Raya PT Jaya Real Property, masih terdapat beberapa kendala terkait lingkungan kerja yang kurang kondusif, ketidakseimbangan beban kerja, serta gaya kepemimpinan yang belum optimal. Hal ini berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan dalam jangka panjang.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Marketing Gallery Graha Raya PT Jaya Real Property Tbk. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja serta rekomendasi yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

PEMBATASAN MASALAH

Penelitian ini mengkaji beberapa variabel, di mana Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3) berperan sebagai variabel independen, sedangkan Kepuasan Kerja (Y) bertindak sebagai variabel dependen. Objek penelitian merupakan karyawan Marketing Gallery Graha Raya PT Jaya Real Property sebanyak 39 responden. Metode yang digunakan yaitu dengan menggunakan penyebaran kuesioner. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober – Desember 2024.

KAJIAN TEORI LINGKUNGAN KERJA

Menurut Sutrisno dalam Diputro (2016), Lingkungan kerja mencakup berbagai sarana dan prasarana yang mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya. Aspek lingkungan kerja ini terdiri dari faktor fisik, seperti lokasi kerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, dan tingkat kenyamanan, serta faktor sosial, seperti hubungan dan interaksi antarpegawai di dalam organisasi.

Menurut Nitisemito (2013), Lingkungan kerja mencakup berbagai faktor di sekitar karyawan yang berpengaruh terhadap kinerjanya, seperti kondisi ruang kerja yang nyaman, keberadaan sistem pendingin udara (AC), serta pencahayaan yang optimal.

Sementara itu, menurut Isyandi (2004), lingkungan kerja mencakup berbagai faktor yang berpengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan tugasnya, termasuk suhu, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan, serta ketersediaan dan kelayakan alat kerja yang digunakan.

BEBAN KERJA

Menurut Tarwaka (2011), Beban kerja merujuk pada kondisi pekerjaan yang meliputi serangkaian tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

Menurut Shopiah (2008), beban kerja terjadi ketika seorang pegawai merasa bahwa tanggung jawab yang diberikan terlalu banyak, yang dapat menjadi faktor pemicu stres dalam pekerjaan. Hal ini sering terjadi akibat pengurangan tenaga kerja dan restrukturisasi pekerjaan, sehingga pegawai yang tersisa harus menyelesaikan lebih banyak tugas dengan keterbatasan waktu dan sumber daya.

Menurut Munandar (2012), Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis. Beban kerja kuantitatif berkaitan dengan jumlah tugas yang diberikan kepada karyawan dalam periode tertentu, baik dalam jumlah yang berlebihan maupun terlalu sedikit. Sementara itu, beban kerja kualitatif terjadi ketika seseorang merasa tidak memiliki kapasitas yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaannya atau ketika tugas yang diberikan tidak sepenuhnya mengakomodasi keterampilan dan potensi yang dimiliki.

Menurut Hart & Staveland dalam Tarwaka (2011), Beban kerja timbul sebagai konsekuensi dari interaksi antara tuntutan tugas, kondisi lingkungan kerja, serta kompetensi, sikap, dan persepsi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

GAYA KEPEMIMPINAN

Menurut Veithzal, Rivai & Dedy Mulyadi (2009), gaya kepemimpinan merupakan pola tindakan seorang pemimpin yang mencerminkan kombinasi konsisten dari filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang menjadi dasar perilakunya, baik yang terlihat oleh bawahan maupun yang tidak.

Menurut Robbins dan Coulter (2010), gaya kepemimpinan mengacu pada cara seorang pemimpin mengawasi pekerjaan karyawan guna mencapai sasaran organisasi. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu menangani berbagai permasalahan kompleks dengan pendekatan kreatif dan strategis.

Sementara itu, menurut Supardo (2006), gaya kepemimpinan adalah suatu proses yang bersifat kompleks, di mana pemimpin berupaya memengaruhi individu lain untuk mencapai tujuan tertentu, baik dalam bentuk misi, tugas, maupun sasaran organisasi, dengan pendekatan

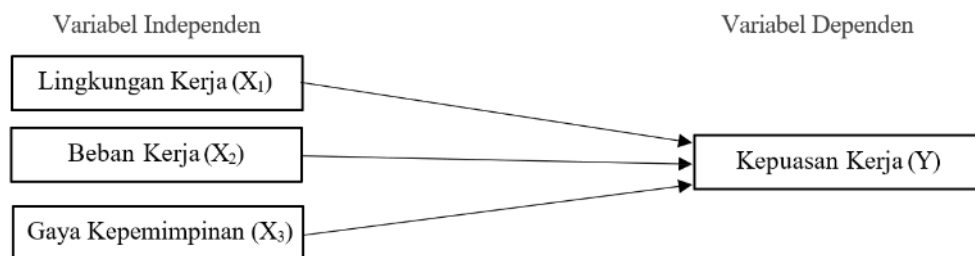
yang rasional dan efektif.

KEPUASAN KERJA

Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, yang mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa senang atau tidak terhadap pekerjaannya. Sikap karyawan terhadap pekerjaan juga dipengaruhi oleh kesenjangan antara penghargaan yang diterima dengan yang mereka anggap seharusnya diperoleh. Karena bersifat multidimensional, seseorang dapat merasa puas terhadap beberapa aspek pekerjaannya, tetapi kurang puas terhadap aspek lainnya.

Menurut Sondang P. Siagian (2018), kepuasan kerja mencerminkan persepsi keseluruhan karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung memiliki sikap positif terhadap organisasi di mana mereka bekerja.

Sementara itu menurut Umam (2010), kepuasan kerja merupakan respons positif karyawan terhadap pekerjaannya yang terbentuk melalui evaluasi terhadap kondisi kerja. Evaluasi ini mencerminkan penghargaan terhadap pencapaian nilai-nilai yang dianggap penting dalam dunia kerja. Karyawan yang merasa puas akan lebih menikmati lingkungan kerja mereka, sedangkan ketidakpuasan dapat menimbulkan persepsi negatif terhadap suasana dan kondisi kerja.



Gambar 1. Variabel Independen dan Dependen

Kerangka pemikiran ini bertujuan untuk mengemukakan ketertarikan ataupun hubungan suatu konsep dengan lain sebagaimana yang diartikan pada gambar di bawah ini :

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini disajikan dalam gambar diatas: Y :

Variabel Dependen (terikat)

X1, X2, X3 : Variabel Independen (bebas) Y : Kepuasan Kerja

X1 : Lingkungan Kerja

X2 : Beban Kerja

X3 : Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang telah diuraikan, hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan

kerja. Beban kerja memberikan dampak terhadap tingkat kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan turut berperan dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan yang bekerja di Marketing Gallery Graha Raya PT Jaya Real Property, dengan total sebanyak 39 orang sebagai populasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Non-Probability Sampling, dengan pendekatan Sampling Jenuh, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2018). Karena jumlah populasi hanya terdiri dari 39 karyawan, maka seluruh populasi tersebut dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

TEKNIK ANALISIS DATA

Dalam penelitian ini, pengujian data dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Penggunaan program ini bertujuan untuk memperoleh hasil perhitungan yang lebih akurat serta mempermudah proses pengolahan data, sehingga analisis dapat dilakukan secara lebih cepat dan efisien. Kualitas suatu kuesioner maupun hipotesis sangat bergantung pada validitas dan reliabilitas data yang digunakan dalam proses pengujian.

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil pengujian validitas terhadap item pernyataan dalam variabel Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X3), dan Kepuasan Kerja (Y) mengindikasikan bahwa seluruh item telah terbukti valid. Validitas ini didukung oleh nilai Corrected Item Total Correlation yang melebihi tabel (0,3160), sebagaimana disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1. Total Correlation yang melebihi

Variabel Penelitian	Item Pernyataan dalam Kuesioner	Corrected Item Total Correlation	R Tabel	Sig (a=0,05)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,59	0,316	0,05	Valid
	X1.2	0,549	0,316	0,05	Valid
	X1.3	0,39	0,316	0,05	Valid
	X1.4	0,57	0,316	0,05	Valid
	X1.5	0,53	0,316	0,05	Valid
	X1.6	0,529	0,316	0,05	Valid
	X1.7	0,463	0,316	0,05	Valid
	X1.8	0,606	0,316	0,05	Valid
	X1.9	0,486	0,316	0,05	Valid
	X1.10	0,604	0,316	0,05	Valid

Beban Kerja (X2)	X2.1	0,555	0,316	0,05	Valid
	X2.2	0,63	0,316	0,05	Valid
	X2.3	0,568	0,316	0,05	Valid
	X2.4	0,339	0,316	0,05	Valid
	X2.5	0,526	0,316	0,05	Valid
	X2.6	0,643	0,316	0,05	Valid
Gaya Kepemimpinan (X3)	X3.1	0,588	0,316	0,05	Valid
	X3.2	0,726	0,316	0,05	Valid
	X3.3	0,681	0,316	0,05	Valid
	X3.4	0,684	0,316	0,05	Valid
	X3.5	0,806	0,316	0,05	Valid
	X3.6	0,725	0,316	0,05	Valid
	X3.7	0,717	0,316	0,05	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,552	0,316	0,05	Valid
	Y.2	0,451	0,316	0,05	Valid
	Y.3	0,59	0,316	0,05	Valid
	Y.4	0,711	0,316	0,05	Valid
	Y.5	0,593	0,316	0,05	Valid
	Y.6	0,699	0,316	0,05	Valid
	Y.7	0,748	0,316	0,05	Valid

Sumber: *Output SPSS v.25*

Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronnbach's Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,831	Reliabel
Beban Kerja (X ₂)	0,79	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X ₃)	0,898	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,855	Reliabel

Sumber: *Output SPSS v.25*

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan dalam variabel Lingkungan Kerja (X₁), Beban Kerja (X₂), Gaya Kepemimpinan (X₃), dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki tingkat reliabilitas yang dapat diterima.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Penelitian ini menerapkan analisis One Sample Kolmogorov-Smirnov Test sebagai metode untuk menguji normalitas data. Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah variabel residual atau pengganggu mengikuti distribusi normal. Jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05, maka residual dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai Asymp. Sig (2-tailed)

< 0,05, maka residual tidak mengikuti distribusi normal.

Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.26750822
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.080
	Negative	-.119
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.180 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: *Output SPSS v.25*

Berdasarkan hasil output dalam tabel, nilai Asymp. Sig (2-tailed) tercatat sebesar 0,180, yang melebihi batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dianalisis dengan mengamati nilai Tolerance, yang seharusnya lebih dari 0,1, serta nilai Variance Inflation Factor (VIF), yang sebaiknya kurang dari 10, sebagaimana tercantum dalam tabel Coefficients. Hasil dari pengujian multikolinieritas disajikan dalam tabel berikut

Tabel 3. Hasil dari pengujian multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5.301	5.135		1.032	.309		
	Lingkungan Kerja	.174	.149	.192	1.167	.251	.578	1.731
	Beban Kerja	-.020	.227	-.014	-.087	.932	.609	1.643
	Gaya Kepemimpinan	.573	.182	.547	3.157	.003	.519	1.927

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

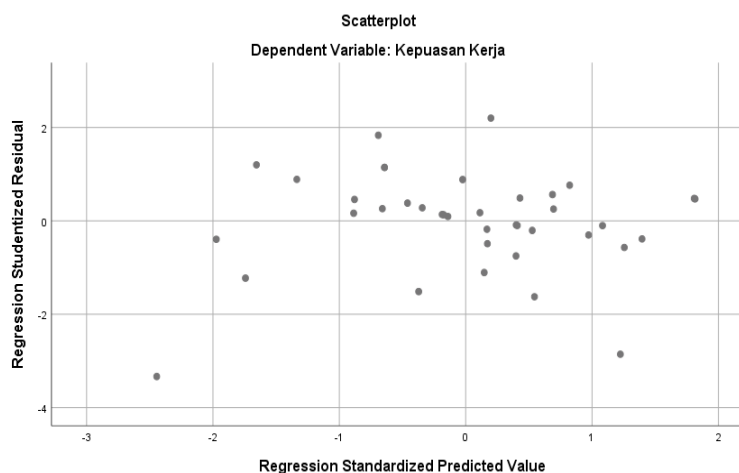
Sumber: *Output SPSS v.25*

Tabel di atas menyajikan nilai Tolerance dan VIF untuk setiap variabel independen. Variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki Tolerance sebesar 0,578 (melebihi 0,1) dan VIF sebesar 1,731 (kurang dari 10). Variabel Beban Kerja (X2) menunjukkan Tolerance sebesar 0,609 (lebih dari 0,1) dengan VIF sebesar 1,643 (kurang dari 10). Sementara itu, Variabel Gaya Kepemimpinan (X3) memiliki Tolerance sebesar 0,519 (melebihi 0,1) serta VIF sebesar 1,927 (kurang dari 10).

Hasil pengujian multikolinieritas yang ditampilkan dalam tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance yang melebihi 0,1 serta nilai VIF yang berada di bawah 10. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: *Output SPSS v.25*

Pada gambar di atas, tampak bahwa titik-titik tersebar secara acak tanpa membentuk pola yang jelas serta tersebar di kedua sisi angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menerapkan model regresi linear berganda untuk mengukur sejauh mana Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.301	5.135		1.032	.309
	Lingkungan Kerja	.174	.149	.192	1.167	.251
	Beban Kerja	-.020	.227	-.014	-.087	.932
	Gaya Kepemimpinan	.573	.182	.547	3.157	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: *Output SPSS v.25*

Dari data tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$

$$Y = 5,301 + 0,174X_1 + 0,020X_2 + 0,573X_3$$

Keterangan :

X_1 : Variabel Lingkungan Kerja X_2 : Variabel Beban Kerja

X_3 : Variabel Gaya Kepemimpinan

Y : Kepuasan Kerja

α : Konstanta

$b_1b_2b_3$: Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

ϵ : Error

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 5,301 menunjukkan bahwa jika Lingkungan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Gaya Kepemimpinan (X_3) bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka Kepuasan Kerja (Y) tetap berada pada angka 5,301.
- Koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,174 mengindikasikan bahwa jika variabel independen lainnya tetap, maka setiap peningkatan 1 satuan pada Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 1,74%.
- Koefisien regresi untuk Beban Kerja (X_2) sebesar 0,020 menunjukkan bahwa ketika Kepuasan Kerja (Y) menurun sebesar 1 satuan, maka variabel Gaya Kepemimpinan akan mengalami penurunan sebesar 0,20%, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
- Koefisien regresi untuk Gaya Kepemimpinan (X_3) sebesar 0,573 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel ini akan meningkatkan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,573, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Uji Parsial (Uji T)

Hasil uji ini, yang diperoleh melalui output SPSS v.25, dapat dianalisis pada tabel *Coefficient*. Nilai uji t dapat ditentukan dengan melihat p-value, di mana hasilnya dinyatakan signifikan jika lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, atau dengan membandingkan t hitung (pada kolom t) yang harus lebih besar dari t tabel. Perhitungan t tabel didasarkan pada two-tailed $\alpha = 5\%$ dengan *degree of freedom* (df) = $n - k - 1$, di mana n adalah jumlah populasi dan k adalah jumlah variabel independen. Dengan $df = 39 - 3 - 1 = 35$, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,03011. Hasil pengujian ini disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 6. Hasil pengujian ini disajikan

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-49.299	17.059		-2.890	.007
	Lingkungan Kerja	5.503	5.782	.152	.952	.348
	Beban Kerja	.973	5.133	.028	.190	.851
	Gaya Kepemimpinan	16.201	4.445	.582	3.644	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: *Output SPSS v.25*

Hasil Uji t pada tabel :

- **Lingkungan Kerja (X1)**
 - a. Nilai t-hitung untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,952, yang lebih kecil dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,03011, sehingga H1 ditolak dan H0 diterima.
 - b. Nilai Signifikansi (Sig.) untuk variabel Lingkungan Kerja tercatat sebesar 0,348, yang melebihi alpha 0,05, sehingga H1 ditolak dan H0 diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
- **Beban Kerja (X2)**
 - a. Nilai t hitung untuk variabel Beban Kerja adalah 0,190, yang lebih kecil dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,03011, sehingga H1 ditolak dan H0 diterima.
 - b. Nilai Signifikansi (Sig.) untuk variabel Beban Kerja tercatat sebesar 0,851, yang lebih besar dari alpha 0,05, sehingga H1 ditolak dan H0 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X2) secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

- **Gaya Kepemimpinan (X3)**

- a. Nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 3,644, yang melebihi t tabel sebesar 2,03011, sehingga H1 diterima dan H0 ditolak.
- b. Nilai Signifikansi (Sig.) untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,001, yang lebih kecil dari alpha 0,05, sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X3) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y)

3. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Marketing Gallery Graha Raya PT Jaya Real Property Tbk. Hal yang sama juga berlaku untuk Beban Kerja (X2), yang tidak menunjukkan dampak signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Sebaliknya, Gaya Kepemimpinan (X3) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat Kepuasan Kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas lingkup penelitian atau menambah jumlah responden agar hasilnya lebih berdampak luas. Selain itu, penelitian dapat dilakukan dengan metode lain yang tidak hanya mengandalkan kuesioner, sehingga hasilnya lebih variatif dan mendalam. Bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian di tempat yang sama, disarankan untuk menambahkan atau mengganti variabel yang digunakan serta memanfaatkan waktu secara efisien dan efektif. Penting juga untuk memperbanyak membaca buku yang relevan dengan penelitian agar wawasan dan pengetahuan semakin luas. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan mencari variabel independen dan dependen lain agar uji validitas penelitian lebih tinggi dibandingkan hasil penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke satu*. Zanafa Publishing.
- Amalia Faikhotul Hima, M. K. U. (2011). evaluasi beban kerja operator mesin pada departemen log and veneer preparation di PT.XYZ. *Jurnal Teknik Dan Manajemen Industri, Volume 6*,.
- Anam, C. (2018). “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam Vol. 04. No. 01*.

- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1127–1144. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1065>
- Dalena, M. N. R., Ali, S., & Ediwarman, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 1(2), 115–136. <https://doi.org/10.35912/simo.v1i2.712>
- Duwi Priyatno. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa Dan Umum*. Andi (Anggota IKAPI), Yogyakarta.
- Francisco De Vasconcelos, Diah Pranitasari, M. A. (2023). *Merajut Masa Depan Inovasi Strategis dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. January. www.freepik.com
- Gunawan, M. R. dan. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng*.
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Imam Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Imam Ghozali & Dwi Ratmono. (2018). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika : Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Eviews 10*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Irfan, M. (2022). Peran Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3), 434–439. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i3.1315>
- Lucky Meilasari, L. E., Parashakti, R. D., Justian, J., & Wahyuni, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 605–619. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.296>
- Purnama, I., Nyoto, & Komara, A. H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Karyawan Di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 222–237. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Sasmita, I. A. G. D., & Mujiati, N. W. (2016). The Influence of Work Performance and Employee Competency on Job Promotion at the Inna Sindhu Beach Hotel Sanur, Denpasar. *Unud Management E-Journal*, 5(8), 4807–4834.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ekonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung, Bandar Maju.

- SP Attang Soeseno, F. A. P. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pro Sistimatika Automasi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 21(3), 261–274.
- Sriathi, N. M. gunawan ; A. A. (2019). ISSN : 2302-8912 Pengaruh Stres Kerja , Komitmen Organisasional, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia. 8(9), 5344–5371. DOI : <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i09.p01>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: CV.Alfabeta. <https://elibrary.stikesghsby.ac.id/index.php?p=fstream&fid=140&bid=1879>
- SUTA, P. P. A. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Distriversa Buanamas Badung*.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*. Kencana Prenadamedia Group, Jakarta.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado). *Journal “Acta Diurna” Volume III No.4*.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri, Dasardasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta. Harapan Press.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung Pustaka Setia.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.
- Veithzal, R. & D. M. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa. <http://kin.perpusnas.go.id/DisplayData.aspx?>