



Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

(Studi pada Karyawan Non Medis Klinik Daya Medika Jakarta Barat)

Syifa Nur Andiefa^{1*}, Hari Subagio²

¹⁻²Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Budi Luhur, Indonesia

Email: syifaandiefa21@gmail.com^{1*}, hari.subagio@budiluhur.ac.id²

*Penulis korespondensi: syifaandiefa21@gmail.com¹

Abstract. *This study aims to investigate the influence of Work Environment, Workload, and Leadership Style on Job Satisfaction among Non -Medical Employees at Daya Medika Clinic in West Jakarta. This study used a Likert-scale questionnaire and involved a sample of 43 employees using a non-probability sampling method and saturated sampling technique. The results of a multiple linear regression analysis using SPSS version 26 indicate that Work Environment has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction, Workload has no significant effect on Employee Job Satisfaction, while Leadership Style has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction. These findings provide insights for Daya Medika Clinic management in improving the quality of the work environment and implementing appropriate leadership styles to enhance employee job satisfaction. These findings have practical implications for improving employee performance and organizational effectiveness, and serve as a reference for further research in the field of human resource management.*

Keywords: *Employee Satisfaction; HR Management; Leadership Style; Work Environment; Workload*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Non Medis di Klinik Daya Medika Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Likert dan melibatkan sampel sebanyak 43 karyawan dengan metode *Non Probability Sampling* dan teknik sampel jenuh. Hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh *positif* dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, sedangkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh *positif* dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Temuan ini memberikan wawasan bagi manajemen Klinik Daya Medika dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja serta menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dengan implikasi praktis terhadap peningkatan kinerja karyawan, efektivitas organisasi, serta sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

Kata Kunci: Beban Kerja; Gaya Kepemimpinan; Kepuasan Karyawan; Lingkungan Kerja; Manajemen SDM

1. PENDAHULUAN

Dalam perkembangan dunia kerja saat ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi atau modal, tetapi juga oleh sejauh mana organisasi mampu menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, loyal terhadap organisasi, serta berkontribusi secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, karyawan tidak merasa puas sering kali mengalami tingkat stress dengan pekerjaan mereka, mereka dapat mengalami stres kerja yang lebih tinggi, peningkatan absensi, dan kecenderungan untuk berpindah kerja.

Kepuasan kerja memiliki peran sangat penting dalam menjaga kualitas layanan masyarakat, khususnya di sektor pelayanan kesehatan. Klinik, sebagai bagian dari sistem kesehatan, bergantung pada tenaga medis seperti dokter dan perawat serta tenaga Non -medis seperti administrasi, kasir, dan resepsionis. Mereka bertanggung jawab secara langsung untuk menjamin bahwa proses pelayanan dilakukan secara profesional dan efisien. Oleh karena itu, kepuasan karyawan baik medis maupun Non medis sangat penting untuk keberlangsungan dan reputasi lembaga pelayanan kesehatan. Hal ini sejalan dengan pendapat Hadiono & Rina Zahro (2025) kepuasan kerja merupakan kondisi emosional *positif* yang muncul ketika harapan seseorang terhadap pekerjaannya terpenuhi.

Beberapa tahun terakhir, dunia kerja di Indonesia mengalami perubahan besar terutama sejak pandemi *COVID-19* yang mempengaruhi cara organisasi dalam mengatur karyawan. Banyak perusahaan dan lembaga, termasuk di sektor kesehatan, harus menyesuaikan sistem kerja agar tetap efisien dan mampu memberikan pelayanan terbaik. Perubahan tersebut juga berdampak pada munculnya tantangan baru bagi perusahaan, seperti meningkatkan tenaga kerja, perubahan jam kerja, dan tuntutan produktivitas yang tinggi. Di tengah situasi ini, berbagai masalah muncul terkait kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. Banyak karyawan percaya bahwa lingkungan kerja mereka tidak sepenuhnya memberikan kenyamanan dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang dimaksud tidak hanya fisik seperti pencahayaan, ventilasi, tata ruang dan kebersihan tempat kerja tetapi juga mencakup non fisik seperti hubungan antar rekan kerja dan komunikasi dengan atasan. Dalam konteks klinik, lingkungan kerja yang baik sangat dibutuhkan untuk mendukung kinerja karyawan yang berinteraksi langsung dengan pasien. Lingkungan fisik yang tertata dengan baik dapat membantu proses kerja berjalan lancar lingkungan non-fisik yang harmonis, seperti hubungan kerja yang saling menghargai dan ruang komunikasi yang terbuka, dapat meningkatkan semangat kerja dan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Karyawan dapat menjadi kurang termotivasi dan kurang puas dengan pekerjaan mereka jika lingkungan kerja mereka tidak mendukung dari segi hubungan sosial dan fasilitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang *positif* akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih berkomitmen pada pekerjaan mereka. Oleh karena itu, organisasi harus mempertimbangkan keseimbangan antara elemen fisik dan non fisik ketika mereka menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pekerja mereka. Ini akan memungkinkan perusahaan untuk mencapai kepuasan penuh karyawan mereka. Seperti yang dijelaskan oleh Safika (2025), lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, sementara lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas.

Sementara itu, beban kerja menjadi salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Ni Putu Dinda Febriyanti & Satrya (2025), beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja karena menimbulkan kelelahan dan menurunkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*). Beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan penurunan kinerja dan menimbulkan stres, terutama pada tenaga Non medis yang sering menghadapi tuntutan administratif tinggi dalam waktu terbatas (Aritonang & Febrian, 2023).

Selain dua faktor tersebut, gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan yang efektif dapat menumbuhkan rasa saling percaya dan komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan. Penelitian oleh Sirumapea & Tampubolon (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh *positif* dan signifikan terhadap kepuasan kerja, karena memberikan ruang partisipasi bagi karyawan dalam pengambilan keputusan. Sebaliknya, Aritonang & Febrian (2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tergantung pada kondisi organisasi dan persepsi karyawan terhadap keadilan serta komunikasi pimpinan. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang tidak efektif dapat menimbulkan dampak *negatif* bagi karyawan. Selain itu, stres, kejenuhan, dan penurunan semangat kerja sering disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang tidak komunikatif dan pembagian tugas yang tidak seimbang. Fenomena ini tidak hanya terjadi di sektor swasta, tetapi juga di banyak lembaga publik, seperti bidang kesehatan.

Fenomena yang terjadi di Klinik Daya Medika Jakarta Barat menunjukkan bahwa beberapa tenaga non-medis mengeluhkan beban kerja administratif yang tinggi, terutama di jam sibuk, sementara fasilitas kerja seperti komputer dan ruang pelayanan masih terbatas. Beberapa karyawan merasa tidak dihargai dan tidak terlibat dalam pengambilan keputusan karena lingkungan kerja yang tidak nyaman dan gaya kepemimpinan yang instruktif. Kondisi ini menyebabkan rasa jenuh terhadap pekerjaan dan penurunan semangat kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka hubungan lingkungan kerja, beban kerja dan gaya kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari kepuasan karyawan. Namun, ini masih perlu dipahami lebih jauh tentang bagaimana ini diterapkan pada klinik swasta seperti Klinik Daya Medika.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian keputusan dan tindakan yang berkaitan dengan pengelolaan hubungan kerja antara organisasi dan tenaga kerjanya, baik calon karyawan, karyawan aktif, maupun pensiunan. Proses ini mencakup kegiatan perekrutan, seleksi, penempatan, serta upaya pemeliharaan melalui pemberian kompensasi, kesejahteraan, pengembangan karier, pendidikan, dan pelatihan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi (Sabrina & Sulasmi, 2021).

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan Kerja didefinisikan sebagai reintegrasi efek yang dihasilkan oleh persepsi individu tentang pemenuhan kebutuhannya dalam hubungannya dengan pekerjaannya dan sekitarnya (Han *et al.*, 2017) dalam (Augustine *et al.*, 2022). Menurut Robbins dan Judge (2013) dalam Fauziek & Yanuar (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja menggambarkan persepsi yang *positif* terhadap suatu pekerjaan, yang dihasilkan dari penilaian terhadap karakteristiknya.

Lingkungan Kerja

Menurut Schlutz (2006) dalam Lie & Yanuar (2024) lingkungan kerja adalah keseluruhan aspek yang mencakup kondisi fisik, psikologis, serta kebijakan yang berlaku di tempat kerja dan dapat memengaruhi tingkat kepuasan serta produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik ditandai dengan suasana yang aman, sehat, dan nyaman sehingga mendukung individu dalam melaksanakan tugasnya secara optimal.

Beban Kerja

Menurut Sunarso dan Kusdi (2012) dalam Fitria & Limgiani (2024) beban kerja merupakan sekumpulan tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh individu maupun suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Dalam pelaksanaannya, karyawan sebagai salah satu unsur penting dalam perusahaan seharusnya memperoleh dukungan dan fasilitas yang memadai agar dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kapasitas fisik dan mental yang dimilikinya.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Sembiring & Marbun (2020) dalam Audina & Aswan (2023) gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kekuatan yang dimiliki oleh seseorang untuk memengaruhi perilaku orang lain dalam konteks pekerjaan, dengan tujuan untuk mencapai sasaran organisasi secara efektif. Menurut Sudiantini & Saputra (2022) gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam upayanya memengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin perlu menerapkan gaya

kepemimpinan yang tepat agar mampu memengaruhi bawahannya secara efektif. Penerapan gaya kepemimpinan yang baik juga menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan pemimpin dalam memberikan motivasi kepada bawahannya.

3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Adapaun yang menjadi populasi yang akan dijadikan bahan dalam penelitian ini adalah karyawan non medis di Klinik Daya Medika yang berjumlah 43 orang pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan langsung dari karyawan maka penelitian ini menggunakan data primer. Dalam penelitian ini penulis memilih menggunakan teknik *non probability sampling*, yaitu teknik sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa mempertimbangkan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2023). Data diperoleh dengan cara penelitian lapangan melalui survei dan penyebaran kuisisioner dengan pihak karyawan. Pengumpulan data sekunder dari Klinik Daya Medika berupa profil singkat perusahaan, struktur organisasi, serta sumber lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas.
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3.74943745
Most Extreme	Absolute	.109
Differences	Positive	.109
	Negative	-.086
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

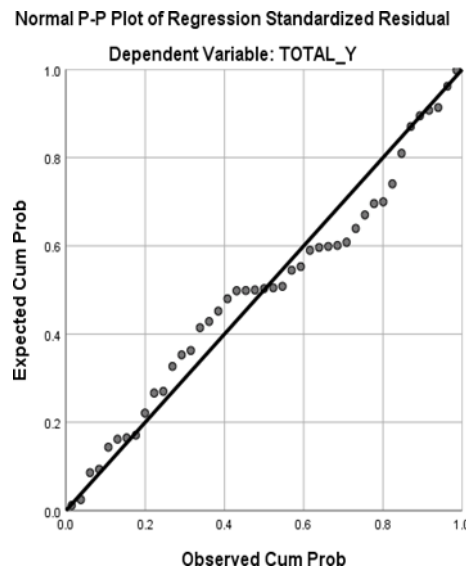
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS v.26.

Pada tabel 1 terlihat bahwa nilai Asymp. Sig (2- tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal. Normalitas data juga dapat dilakukan dengan melihat kurva Normal P-P Plot. Suatu variabel

dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal berarti menunjukkan pola distribusi normal dan model regresi memiliki normalitas. Model regresi ini memenuhi normalitas atau tidak, dapat di lihat pada gambar 1.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS v.26.

Pada gambar di atas, terlihat hasil dari *Output* SPSS Normal P-P Plot memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal. Maka dapat dikatakan bahwa data pada variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas.
Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Model			
1	Lingkungan_Kerja	.639	1.565
	Beban_Kerja	.925	1.081
	Gaya_Kepemimpinan	.677	1.476

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS v.26.

Hasil dari *Output* SPSS *Coefficient* adalah tidak terdapat multikolinieritas berdasarkan pada tabel dapat dilihat bahwa masing-masing variabel independen memiliki:

a. Lingkungan Kerja (X1)

Tolerance : 0,639 > 0,1

VIF : 1.565 < 10

b. Beban Kerja (X2)

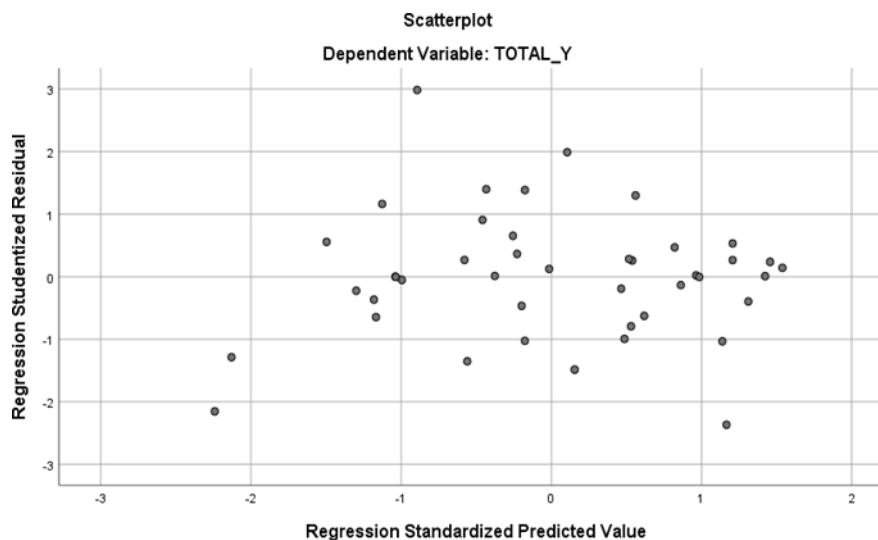
Tolerance : 0,925 > 0,1

VIF : 1.081 < 10

c. Gaya Kepemimpinan (X3) Tolerance : 0,677 > 0,1

VIF : 1.476 < 10

Dari tabel dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari ketiga variabel independen lebih dari 0,1 dan *VIF* kurang dari 10. Jadi dapat dikatakan semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Heterokedastisitas**Gambar 2.** Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS v.26.

Pada gambar 2 diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Alat Analisis Data**Analisis Koefisien Korelasi****Tabel 3.** Hasil Uji Korelasi Pearson.

		Lingkungan an_Kerj a Kerja	Gaya_Kepe mimpinan	Kepuasan Kerja
Lingkungan_ Kerja	Pearson Correlation	1	.239	.556**
	Sig. (2-tailed)		.123	.000
	N	43	43	43
Beban_ Kerja	Pearson Correlation	.239	1	.022
	Sig. (2-tailed)	.123		.887
	N	43	43	43

Gaya_Kepemimpinan	Pearson Correlation	.556**	.022	1	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.887		.000
	N	43	43	43	43
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	.639**	.129	.704**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.409	.000	
	N	43	43	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS v.26.

Penentuan seberapa erat hubungan antara variabel independent dan variabel dependen dapat dilihat dari nilai *Pearson Correlations*. Nilai korelasi mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antar variabel adalah erat. Sebaliknya jika nilai mendekati 0 atau -0 maka hubungan antar variabel tidak erat.

Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antar dua variabel maka dapat merujuk pada kriteria berikut (Sugiyono, 2023). Berikut adalah penjabaran mengenai kriteria untuk menganalisis koefisien korelasi:

Tabel 4. Interpretasi Koefisien Korelasi.

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono, 2023.

Berdasarkan keterangan pada *Output* mengenai korelasi, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan Kepuasan Kerja (Y) Berdasarkan tabel korelasi, nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja sebesar $0,000 < 0,05$, berarti terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja. Koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja sebesar 0,639, artinya kedua variabel memiliki korelasi yang tinggi.
- b. Variabel Beban Kerja (X2) dengan Kepuasan Kerja (Y)
Berdasarkan tabel korelasi, nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) antara Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja sebesar $0,409 > 0,05$, yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja. Koefisien korelasi sebesar 0,129, artinya kedua variabel memiliki korelasi yang sangat rendah.
- c. Variabel Gaya Kepemimpinan (X3) dengan Kepuasan Kerja (Y) Berdasarkan tabel korelasi, nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) antara Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara Gaya

Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja. Koefisien korelasi sebesar 0,704, artinya kedua variabel memiliki korelasi yang tinggi.

Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Pearson Correlation.
Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. All requested variables entered.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS v.26.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan dalam penelitian ini, atau dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel bebas dimasukkan dalam perhitungan regresi.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.398	5.634		.426	.673		
TOTAL_X1	.512	.191	.347	2.689	.010	.639	1.565
TOTAL_X2	.061	.186	.035	.327	.746	.925	1.081
TOTAL_X3	.586	.144	.510	4.072	.000	.677	1.476

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS v.26.

Dari Tabel 6 di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.398 + 0,512X1 + 0,061X2 + 0,586X3$$

Persamaan regresi dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta 2.398, artinya jika Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Gaya Kepemimpinan 0 atau kurang sama sekali maka Kepuasan Kerja Karyawan bernilai 2.398.
- Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,512. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 51,2% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Jadi, semakin Lingkungan Kerja meningkat, maka Kepuasan Kerja juga akan naik.
- Koefisien regresi variabel Beban Kerja sebesar 0,061. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambah 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 6,1% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Jadi, semakin Beban Kerja

meningkat, maka Kepuasan Kerja juga akan naik.

- d. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,586. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambah 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 58,6% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Jadi, semakin Gaya Kepemimpinan meningkat, maka akan Kepuasan Kerja juga akan naik.

Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi.
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.765 ^a	.585	.553	3.891	1.588

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS v.26.

Dari tabel di atas menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,553 atau 55,3%. Hal ini artinya variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 55,3%. Sedangkan sisanya sebesar 44,7% (100% - 55,3%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini.

Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t.
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.398	5.634		.426	.673		
	TOTAL_X1	.512	.191	.347	2.689	.010	.639	1.565
	TOTAL_X2	.061	.186	.035	.327	.746	.925	1.081
	TOTAL_X3	.586	.144	.510	4.072	.000	.677	1.476

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS v.26.

Aturan dalam Uji t adalah sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H1 diterima.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H0 ditolak
- Jika $Sig. < 0,05$ H1 diterima
- Jika $Sig. > 0,05$ H0 ditolak

Hasil Uji t pada tabel:

Lingkungan Kerja (X1)

- a. thitung Lingkungan Kerja (2,698) > ttabel (2,023), maka H1 diterima dan H0 ditolak.
- b. Sig. Lingkungan Kerja (0,010) < (0,05), maka H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Beban Kerja (X2)

- a. thitung Beban Kerja (0,327) < ttabel (2,023), maka H2 ditolak dan H0 diterima.
- b. Sig. Beban Kerja (0,746) > ttabel (0,05), maka H2 ditolak dan H0 diterima. Artinya, variabel Beban Kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja.

Gaya Kepemimpinan (X3)

- a. thitung Gaya Kepemimpinan (4,072) > ttabel (2,023) maka H3 diterima dan H0 ditolak,
- b. Sig. Gaya Kepemimpinan (0,000) < (0,05) maka H3 diterima dan H0 ditolak. Artinya, Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja.

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh *positif* dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan non medis Klinik Daya Medika. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saripudin & Perkasa (2024), Agung Aditya Saputra (2022) dan Lindasari *et al.* (2022) yang menemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Variabel Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan non medis Klinik Daya Medika. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rismayanti *et al.* (2024) dan Chotib & Widhiastuti (2022) yang menemukan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh *positif* dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan non medis Klinik Daya Medika. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2023) dan Agus *et al.* (2024) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan non medis Klinik Daya Medika. Berdasarkan rumusan masalah serta hasil analisis data yang telah dilakukan pada pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, Beban Kerja (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), yang menunjukkan bahwa beban kerja bukan faktor utama dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan non medis di Klinik Daya Medika. Di sisi lain, Gaya Kepemimpinan (X3) terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), sehingga peran pemimpin dalam memberikan arahan, dukungan, dan motivasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada Klinik Daya Medika Jakarta Barat untuk tetap mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi kenyamanan fisik maupun hubungan kerja antar karyawan, karena terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, manajemen diharapkan dapat melakukan evaluasi terhadap beban kerja karyawan dengan menyesuaikan pembagian tugas dan tanggung jawab agar tidak berlebihan, sehingga tidak berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Klinik juga diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan yang diterapkan, khususnya dalam hal pemberian arahan, dukungan, dan motivasi kepada karyawan agar mereka merasa dihargai dan didukung dalam bekerja. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dengan mengembangkan cakupan penelitian melalui penambahan jumlah responden, memperluas objek penelitian, serta memasukkan variabel lain seperti kompensasi, motivasi kerja, dan budaya organisasi guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Aditya Saputra. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.
- Agus, M., Hadiyatno, D., & Yuliani, T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv. Chandra Motorsport. *Media Riset Ekonomi [Mr.Eko]*, 3(1), 14–22. <https://doi.org/10.36277/mreko.v3i1.368>
- Aritonang, A. K., & Febrian, W. D. (2023). Dampak Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Pt Indomarco Prismatama Cabang Bekasi). *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 151–158. <http://jurnal.undira.ac.id/index.php/jpmk/>
- Audina, S., & Aswan, K. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat*. 2(2).
- Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., & Firmansyah, Y. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Geschichte in*
- Chotib, H., & Widhiastuti, S. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Anggota di Koperasi RS Haji Jakarta. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(9), 13826–13836. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i9.9490>
- Fauziék, E., & Yanuar. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680.
- Fitria, A. S., & Lingiani, L. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Literature Review)*. 2(4). *Gesprächen*, 2(1), 907–917. <https://doi.org/10.7767/boehlau.9783205123941.907>
- Hadiono, A., & Rina Zahro, I. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Freyja Telema Konstruksindo Tangerang Selatan. *NIAGARA Scientific Journal*, 17(1), 55–65. <https://doi.org/10.55651/niagara.v17i1.226>
- Lie, C. A., & Yanuar. (2024). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA*. 06(04), 891–900.
- Lindasari, K., Herawati, J., & Septyarini , Epsilandri. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(5), 1390–1407. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i4.965>
- Ni Putu Dinda Febriyanti, & Satrya, I. G. B. H. (2025). Peran Work Life Balance Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 14(7), 496–509. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2025.v14.i7.p02>
- Prasetyo, Y. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kaizen, dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(1), 77–86. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.8>
- Rismayanti, A., Supiyadi, D., & Wijaya, F. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di BPBD Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 5(1), 60–63.

<https://doi.org/10.47747/jismab.v5i1.1628>

- Sabrina, R., & Sulasmi, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMSU Press. <https://publication.umsu.ac.id/index.php/bk/article/view/1321>
- Safika, N. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Akses Jatinegara. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 2(4), 246–255. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Saripudin, A., & Perkasa, D. H. (2024). The Influence of Work Environment, Leadership Style and Workload on Employee Job Satisfaction. *Review: Journal of Multidisciplinary in Social Sciences*, 1(06), 200–210. <https://doi.org/10.59422/rjmss.v1i06.370>
- Sirumapea, E. P., & Tampubolon, L. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *Performa*, 3(3), 400–408. <https://doi.org/10.37715/jp.v3i3.729>
- Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022). *The Influence of Leadership Style : Job Satisfaction , Employee Loyalty and Commitment at PT Lensa Potret Mandiri Pengaruh Gaya Kepemimpinan : Kepuasan Kerja , Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri*. 1(3), 467–478.
- Sugiyono, P. D. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (ed.)). PENERBIT ALFABETA BANDUNG.