

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN GENERASI Z DI CIKARANG, KABUPATEN BEKASI

Arellian Khairunnisa Girnata¹⁾, Awan Santosa²⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Correspondence		
Email: 210510321@student.mercubuana-yogya.ac.id		
Submitted 5 Mei 2025	Accepted 1 Juni 2025	Published 2 Juni 2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of leadership, workload, and work environment on job satisfaction of generation Z employees in Cikarang, Bekasi Regency. The sample used in this study consisted of 100 generation Z employees in Cikarang with a sampling technique using a questionnaire. The questionnaire was tested using an instrument test, which includes validity and reliability tests. Data analysis in this study includes classical assumption tests (such as normality tests, multicollinearity tests, and heteroscedasticity tests) and model accuracy tests (including t-tests, f-tests, and coefficient of determination tests). Data analysis was carried out using IBM SPSS Version 27 software. This study found that leadership has a positive and significant effect on job satisfaction. Workload does not have a significant effect on job satisfaction. The work environment has a significant effect on job satisfaction. These findings provide implications for further researchers to explore generation Z employees. This study indicates that leadership and work environment variables are two factors that have a significant effect on job satisfaction, while workload does not indicate a significant effect. Therefore, companies are advised to focus their efforts on improving the quality of leadership and creating a supportive work environment in order to increase employee job satisfaction.

Keywords: Leadership; Workload; Work Environment; Job Satisfaction; Generation Z

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z di Cikarang, Kabupaten Bekasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 100 karyawan generasi Z di Cikarang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan kuesioner. Kuesioner tersebut diuji dengan menggunakan uji instrumen, yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data dalam penelitian ini mencakup uji asumsi klasik (seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas) serta uji ketepatan model (termasuk uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi). Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Versi 27. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini memberikan implikasi bagi peneliti selanjutnya untuk mengeksplorasi karyawan generasi Z. Penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan beban kerja tidak mengindikasikan pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memfokuskan upaya pada peningkatan kualitas kepemimpinan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan; Beban Kerja; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja; Generasi Z

PENDAHULUAN

Keberlangsungan operasional perusahaan di sektor Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat dipengaruhi oleh kemampuan dalam mengelola aspek manusia, baik secara personal maupun dalam dinamika kelompok. Individu dan tim memiliki peranan strategis dalam menjalankan berbagai fungsi perusahaan dan berkontribusi secara langsung terhadap pencapaian visi serta misi yang telah dirumuskan. Keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada tingkat partisipasi aktif, etos kerja, serta motivasi karyawan dalam menuntaskan setiap tanggung jawab yang diemban. Karyawan yang merasa puas dan nyaman dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan produktivitas dan kinerja yang lebih baik,

sehingga perusahaan memerlukan tenaga kerja yang kompeten dan profesional untuk mencapai efisiensi kerja (Kristyowati, 2021).

Karl Mannheim yang dikenal sebagai pelopor teori generasi, menyatakan bahwa individu dalam satu kelompok usia saling mengubah satu sama lain, sehingga membentuk pola karakteristik yang serupa. Generasi Z yang mencakup individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, memiliki karakteristik unik yang berbeda dari generasi sebelumnya. Mereka dikenal dengan ketergantungan yang tinggi terhadap teknologi digital, penghargaan terhadap keberagaman, serta keinginan untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan profesional dan kehidupan pribadi. Memahami karakteristik ini sangat penting bagi perusahaan untuk merancang strategi manajemen SDM yang lebih tepat sasaran dan adaptif terhadap perubahan demografis dalam lanskap ketenagakerjaan saat ini (Nasa et al., 2022).

Menurut Rivai dan Priansa (2018), tingkat kepuasan kerja mencerminkan emosi dan persepsi yang dimiliki seorang karyawan terhadap profesinya, apakah mereka merasakan kebahagiaan, kenyamanan, atau justru sebaliknya. Rasa puas ini terbentuk dari persepsi subjektif setiap individu terhadap pekerjaannya secara menyeluruh, mencakup cara mereka menginterpretasikan dan meresapi berbagai pengalaman yang dialami dalam rutinitas kerja sehari-hari. Faktor yang berperan dalam membentuk tingkat kepuasan kerja antara lain adalah kesempatan untuk mengembangkan diri, stabilitas atau jaminan kerja, besaran kompensasi finansial, serta kualitas komunikasi antara atasan dan bawahan (Isyandi et al., 2022).

Kepemimpinan menurut Hasibuan (2016), adalah kemampuan individu untuk menggunakan kewenangan dalam mengarahkan, membimbing, dan bertanggung jawab atas kinerja bawahan demi mencapai sasaran organisasi. Pemimpin diharapkan dapat memberikan panduan yang jelas dan sistematis agar tim dapat bekerja secara harmonis. Namun, tidak semua pemimpin mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang dapat menyebabkan ketidakpuasan di kalangan karyawan, terlihat dari menurunnya motivasi dan semangat kerja. Kualitas kepemimpinan sangat bergantung pada kemampuan manajer dalam menanamkan motivasi dan memberikan dukungan yang berkelanjutan (Syahril, 2019). Pemimpin yang efektif juga harus mampu menciptakan visi yang inspiratif dan berkomunikasi dengan baik untuk mendorong perubahan serta meningkatkan daya saing perusahaan (Pertiwi & Atmaja, 2021).

Beban kerja merujuk pada akumulasi tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu, diukur dari jumlah pekerjaan atau waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan, memicu stres, kelelahan fisik dan mental, serta menurunkan kepuasan kerja, yang berpotensi menyebabkan gangguan kesehatan (Wardhana, 2023). Tingkat beban kerja individu dipengaruhi oleh dua kategori faktor: faktor internal yang berasal dari diri individu dan faktor eksternal yang dipengaruhi oleh kondisi lingkungan. Elemen-elemen yang memengaruhi beban kerja termasuk perancangan tugas yang tidak efektif, kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung, kelebihan beban, ketidakjelasan peran, perubahan yang terus terjadi, dan konflik interpersonal di tempat kerja (Noverina et al., 2020).

Suasana dan kondisi lingkungan kerja merupakan komponen penting yang memengaruhi efektivitas dan antusiasme karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Lingkungan kerja mencakup semua aspek yang mengelilingi individu saat bekerja, baik melalui interaksi tatap muka maupun media lain, dan dapat berdampak pada cara mereka menyelesaikan pekerjaan (Danang, 2015). Lingkungan kerja yang dirancang dengan baik dapat menciptakan suasana yang nyaman dan aman, mendorong peningkatan produktivitas, serta meningkatkan semangat dan kepuasan karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai, hal ini dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen mereka, yang berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Yuliantini & Santoso, 2020). Lingkungan kerja dapat dibagi

menjadi dua aspek: fisik dan non-fisik. Aspek fisik mencakup elemen seperti tata letak area kerja, kenyamanan kursi, pencahayaan, kebersihan, dan fasilitas yang tersedia, serta faktor eksternal seperti suhu dan kebisingan. Sementara itu, aspek non-fisik meliputi suasana psikologis yang terbentuk dari interaksi sosial, hubungan kerja yang harmonis, serta pola komunikasi dan kolaborasi dalam tim (Kartikasari & Harini, 2015).

Dalam konteks karyawan Generasi Z di Cikarang sangat menghargai bimbingan dari atasan dan berusaha membangun hubungan kerja yang harmonis. Mereka cenderung menyukai lingkungan kerja yang menyenangkan dan kondusif, yang mendukung kolaborasi dengan rekan kerja dan pimpinan. Namun, generasi ini juga menghadapi tantangan dalam menyelesaikan beban kerja, di mana mereka kadang merasa tugas yang diberikan mudah, tetapi merasa bahwa target dan waktu yang ditetapkan terlalu berat dibandingkan dengan kemampuan dan sumber daya yang tersedia. Hal ini menekankan pentingnya penyesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk menjaga motivasi dan kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengaplikasikan pendekatan kuantitatif karena dinilai paling sesuai untuk mengkaji permasalahan yang telah terstruktur dan terdefinisi dengan jelas, serta umumnya diterapkan pada populasi yang berskala besar. Adapun sampel pada penelitian ini menggunakan metode pengambilan Sampel *non probabilitas (non probabilitas sampling methods)* khususnya dengan teknik *purposive sampling*. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan generasi Z di Cikarang dengan jumlah yang tidak diketahui secara pasti atau dianggap tidak terbatas (*infinite*). Dari populasi tersebut, diambil sampel sebanyak 100 orang dengan menggunakan rumus Lemeshow. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan generasi Z di Cikarang, dengan pengukuran menggunakan Skala *Likert* 5 poin.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkaji korelasi setiap item terhadap skor variabel. Tingkat signifikansi dan nilai *r* tabel dihitung berdasarkan derajat kebebasan ($Df = n - 2$). Suatu item pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai korelasi hitung (*r* hitung) melebihi nilai *r* tabel. Dengan jumlah responden sebanyak 100, maka derajat kebebasan menjadi 98, sehingga nilai *r* tabel pada tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,196.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel Df = n-2	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	KP1	0,849	0,196	Valid
	KP2	0,781	0,196	Valid
	KP3	0,873	0,196	Valid
	KP4	0,861	0,196	Valid
Beban Kerja (X2)	BK1	0,831	0,196	Valid
	BK2	0,897	0,196	Valid
	BK3	0,867	0,196	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	LK1	0,804	0,196	Valid
	LK2	0,868	0,196	Valid
	LK3	0,844	0,196	Valid
	LK4	0,826	0,196	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	KK1	0,807	0,196	Valid
	KK2	0,767	0,196	Valid

KK3	0,671	0,196	Valid
KK4	0,803	0,196	Valid
KK5	0,747	0,196	Valid

Sumber: Hasil olah data, (2025)

Didasarkan pada tabel 1, memperlihatkan bahwa nilai korelasi hitung (r hitung) pada setiap item melebihi batas nilai korelasi tabel (r tabel), dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Berdasarkan temuan ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh pertanyaan yang diajukan memenuhi standar validitas dan layak digunakan sebagai instrumen dalam model analisis penelitian yang diterapkan.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan cara mengukur nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel yang menjadi fokus studi. Sebuah variabel dianggap memiliki tingkat keandalan yang memadai apabila nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh melebihi batas minimal sebesar 0,60.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,862	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,832	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,856	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,814	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data, (2025)

Didasarkan pada Tabel 2, variabel kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja mengindikasikan tingkat reliabilitas yang memuaskan, yang dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha yang melampaui batas minimal 0,60. Oleh sebab itu, seluruh instrumen pertanyaan dikatakan valid dan layak untuk dipergunakan dalam proses pelaksanaan penelitian ini.

Uji Normalitas

Data dapat dikategorikan sebagai berdistribusi normal jika nilai signifikansi yang diperoleh melebihi angka 0,05. Namun, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data tersebut dianggap tidak memenuhi kriteria distribusi normal.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.13902654
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.054
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.128

1. Test distribution is Normal
2. Calculated from data

Sumber: Hasil olah data, (2025)

Dari hasil Tabel 3, hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov memperlihatkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,128, yang mana nilai tersebut melebihi batas kritis 0,05. Dari hasil tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa data yang menjadi dasar penelitian ini telah memenuhi asumsi distribusi normal.



Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan linier yang kuat antar variabel bebas dalam model regresi. Evaluasi ini mengacu pada nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) sebagai indikator utama. Kondisi bebas dari multikolinearitas ditandai dengan nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,1 serta nilai VIF yang kurang dari 10. Sebaliknya, apabila Tolerance berada di bawah 0,1 dan VIF mencapai atau melebihi angka 10, maka hal ini memperlihatkan adanya masalah multikolinearitas dalam model tersebut.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.846	1.568		2.453	.016		
Kepemimpinan	.463	.140	.379	3.308	.001	.406	2.464
Beban Kerja	.260	.178	.164	1.457	.148	.420	2.381
Lingkungan Kerja	.298	.127	.237	2.281	.025	.493	2.028

Sumber: Hasil olah data, (2025)

Didasarkan pada Tabel 4, hasil uji multikolinearitas memperlihatkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja masing-masing berada di bawah batas 10, sementara nilai Tolerance untuk ketiga variabel tersebut melebihi angka 0,1. Berdasarkan temuan ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa model penelitian yang digunakan terbebas dari indikasi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa varians residual dalam model regresi tetap konsisten dan tidak bervariasi secara tidak merata di antara pengamatan. Metode Glejser merupakan salah satu pendekatan yang kerap diterapkan untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas, karena metode ini terbukti efektif dalam mengenali ketidakteraturan varians pada data.

Tabel 5 Hasil Uji heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.768	.970		1.823	.071
Kepemimpinan	.036	.087	.066	.416	.679
Beban Kerja	.118	.110	.167	1.071	.287
Lingkungan Kerja	-.078	.078	-.142	-.989	.325

Sumber: Hasil olah data, (2025)

Didasarkan pada Tabel 5, hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan Metode Glejser memperlihatkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kepemimpinan mencapai 0,679, variabel beban kerja sebesar 0,287, dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,325. Ketiga nilai ini berada di atas batas signifikansi 0,05 yang ditetapkan. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa model penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, dan varians residualnya tetap konsisten pada seluruh sampel pengamatan.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel-variabel independen, yakni kepemimpinan (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), memberikan pengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja (Y). Pendekatan ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk mengkaji secara bersamaan pengaruh ketiga variabel independen tersebut terhadap variabel dependen.

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.846	1.568		2.453	.016
Kepemimpinan	.463	.140	.379	3.308	.001
Beban Kerja	.260	.178	.164	1.457	.148
Lingkungan Kerja	.298	.127	.237	2.281	.025

1. Dependent variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil olah data, (2025)

Didasarkan pada Tabel 6, mengindikasikan bahwa nilai konstanta (B) tercatat sebesar 3,846. Sedangkan koefisien regresi terstandarisasi untuk variabel Kepemimpinan (B1) mencapai 0,463, variabel Beban Kerja (B2) memiliki nilai 0,260, dan variabel Lingkungan Kerja mencatat angka sebesar 0,298. Nilai-nilai tersebut menggambarkan besarnya kontribusi yang diberikan oleh setiap variabel independen terhadap kepuasan kerja dalam model penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Uji t berfungsi untuk menilai sejauh mana masing-masing variabel independen, yaitu kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja, memberikan pengaruh secara individual terhadap variabel dependen, yakni kepuasan kerja. Evaluasi terhadap pengaruh parsial ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hasil perhitungan (t hitung) dengan nilai t dari tabel distribusi (t tabel); jika t hitung berada di bawah t tabel, maka hipotesis nol (H0) dinyatakan diterima, sedangkan jika t hitung melebihi t tabel, maka H0 ditolak.

Tabel 7 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.846	1.568		2.453	.016
Kepemimpinan	.463	.140	.379	3.308	.001
Beban Kerja	.260	.178	.164	1.457	.148
Lingkungan Kerja	.298	.127	.237	2.281	.025

1. Dependent variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil olah data, (2025)

Didasarkan pada Tabel 7, Uji t dilakukan guna mengidentifikasi dampak individual dari setiap variabel independen, yaitu kepemimpinan (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3). Proses pengujian ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel menggunakan formula yang telah ditetapkan berikut ini:

$$T = (a/2 : n-k-1) = (0,05/2 : 100-3-1) = (0,025 : 96) = 1.984$$

Berdasarkan nilai signifikansi dan perbandingan t tabel dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Berlandaskan hasil uji t, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel kepemimpinan (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan t hitung $3,308 > t$ tabel 1,984, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka penelitian ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
- Berlandaskan hasil uji t, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel beban kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah $0,148 > 0,05$ dengan t hitung $1,457 < t$ tabel 1,984, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka penelitian ini mengindikasikan bahwa beban kerja (X2) memiliki pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
- Berlandaskan hasil uji t, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) tercatat sebesar $0,025 < 0,05$ dengan t hitung $2,281 > t$ tabel 1,984, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka penelitian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Uji F (Simultan)

Uji F diterapkan untuk menilai pengaruh bersama-sama dari variabel independen seperti kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja. Analisis ini dilakukan dengan memperhatikan nilai probabilitas (p-value). Apabila p-value $< 0,05$, hal tersebut mengindikasikan adanya pengaruh signifikan secara simultan, sedangkan p-value $> 0,05$ mengindikasikan tidak adanya pengaruh secara simultan.

Tabel 8 Hasil Uji F
ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	931.345	3	310.448	30.552	<,001 ^b
Residual	975.495	96	10.161		
Total	1 906.840	99			

a. Dependent Variabel; Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Hasil olah data, (2025)

Didasarkan pada Tabel 8, nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ mengidentifikasi bahwa kepemimpinan (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Sementara itu, nilai F hitung $30.552 > F$ tabel 2,70 dengan derajat kebebasan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 96$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Pernyataan ini memperkuat bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi berfungsi untuk mengukur tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen signifikan dengan memerhatikan nilai Adjusted R Square. Koefisien ini menggambarkan persentase kontribusi kepemimpinan (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y).

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. error of the Estimate
1	.699 ^a	.488	.472		3.188

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
Sumber: Hasil olah data, (2025)

Didasarkan pada Tabel 9, hasil analisis nilai Adjusted R Square tercatat sebesar 0,472 atau 47,2%, yang mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 47,2% terhadap kepuasan kerja. Sedangkan sisanya, yaitu 52,8%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Data penelitian mengindikasikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berlandaskan tabel 7 nilai signifikansi kepemimpinan yang sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,308 > t$ tabel $1,984$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan generasi Z di Cikarang, Kabupaten Bekasi. Menurut Tanjung & Frinaldi (2023) kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan kebahagiaan karyawan di lingkungan kerja. Pemimpin yang efektif dalam memotivasi dan menginspirasi tim, sekaligus menciptakan suasana nyaman, biasanya dapat memacu kepuasan kerja karyawan yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Adrian dan Arianto (2022), Haryani, Kirana, dan Wiyono (2022), Adam, Machasin, dan Efni (2021), Maini dan Tanno (2021) mengindikasikan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Data penelitian mengindikasikan bahwa beban kerja tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Berlandaskan tabel 7 nilai signifikansi beban kerja sebesar $0,148 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,457 < t$ tabel $1,984$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja, karena terdapat faktor lain yang lebih dominan, seperti performa karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Widiyanto & Gaol (2024) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja, perhatian terhadap beban kerja karyawan sangat krusial. Beban kerja yang terlalu berat berpotensi menurunkan kepuasan, karena bertambahnya jumlah tugas seringkali mengurangi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja akan tercapai apabila terdapat keseimbangan antara ekspektasi dan kenyataan dalam pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Iroth, Lengkong, dan Dotulong (2018), Maini dan Tanno (2021), Uma dan Swasti (2024), Antoni, Damayanti, dan Puspita (2021) hasil penelitian mengindikasikan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Data penelitian mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berlandaskan tabel 7 nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar $0,025 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,281 > t$ tabel $1,984$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z di Cikarang. Menurut Runtu et al. (2022) lingkungan kerja merupakan tempat di mana pekerja atau karyawan menghabiskan sebagian waktu mereka untuk menyelesaikan tugas dan beristirahat sejenak dari aktivitas kerja. Karyawan membutuhkan suasana kerja yang kondusif, terjaga kebersihannya, serta mampu memberikan rasa nyaman dan aman bagi diri mereka secara pribadi. Ketika lingkungan kerja dan fasilitasnya memenuhi kebutuhan serta ekspektasi karyawan, kepuasan mereka terhadap pekerjaan berpotensi meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian Aritonang, dan Febrian

(2023), Saputra (2021), Adinata dan Turangan (2023), Ariansy dan Kurnia (2022) hasil penelitian mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Merujuk pada hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z di Kabupaten Bekasi, Cikarang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z di Cikarang, Kabupaten Bekasi. Beban kerja memberikan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z di Cikarang, Kabupaten Bekasi. Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z di Cikarang, Kabupaten Bekasi. Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan generasi Z di Cikarang, Kabupaten Bekasi.

REFERENSI

- Adrian, D., & Arianto, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Hypermart Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), Article 1. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1752>
- Aritonang, A. K. A., & 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), Article 2. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.213>
- Iroth, A., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2018). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA BEBERAPA KARYAWAN RESTORAN DI MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), Article 4. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20939>
- Isyandi, B., Taufiq, A., Saputra, T., & Prihati, P. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT MATA PBEK. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 19(2), 172–179. <https://doi.org/10.31849/jieb.v19i2.7169>
- Kartikasari, N., & Harini, S. (2015). *PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KANTOR JAKARTA SELATAN - Repository Universitas Djuanda Bogor*. <https://repository.unida.ac.id/1000/>
- Kristyowati, Y. (2021). GENERASI “Z” DAN STRATEGI MELAYANINYA. *AMBASSADORS: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani*, 2(1), Article 1.
- Nasa, A. F., Susanti, M., Sembiring, L. S., Fahmy, R., Rusli, M., Rahayuningsih, T., Oktari, S., & Kurnianto, Y. (2022). Kepercayaan Diri Generasi Z Indonesia Memasuki Dunia Kerja: Gambaran Self-Perceived Employability. *Jurnal Ilmu Perilaku*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.25077/jip.6.2.188-205.2022>
- Noverina, N., Susbiyani, A., & Sanosra, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(2), Article 2. <https://doi.org/10.32528/jsmbi.v10i2.4111>

- Pertiwi, N., & Atmaja, H. E. (2021). LITERATURE REVIEW: PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MANAJEMEN PERUBAHAN DI ORGANISASI. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK Dan BI)*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v4i2.324>
- Syahril, S. (2019). *TEORI -TEORI KEPEMIMPINAN*. 02.
- Tanjung, A., & Frinaldi, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(2), Article 2. <https://doi.org/10.24815/jimps.v8i2.24713>
- Wardhana, A. (2023). *BEBAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS* (pp. 35–53).
- Widiantoro, R., & Gaol, P. L. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.32834/jsda.v6i1.757>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2). <https://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1153>