Expense: Jurnal Manajemen Bisnis
P–ISSN: 3089-6983 E-ISSN: 3089-8560
Vol. 3, No. 1, Desember 2026

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat

Andri Kurniawan[1], Nisma Aprini[2], Delvina Yulanda[3]
[1,2,3] Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen
Universitas Serelo Lahat
Email: andrikurniawan@gmail.com, nisma.aprini@gmail.com,
dan delvinayulanda22@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat. Hasil penelitian yang didapatkan bahwa (1) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung > t tabel (3,441 > 1,993). (2) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung > t tabel (2,800 > 1,993). (3) Beban Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung > t tabel (5,265 > 1,993). (4) Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai f hitung > f tabel (26,795 > 3,974) dan nilai signifikasinya lebih kecil daripada taraf signifikasi (*a*) 0,05 (0,000 < 0,05).

Kata Kunci : *Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja*

Abstract

The objective of this study is to determine the influence of transformational leadership, work environment, and workload on employee job satisfaction at the Manpower Office of Lahat Regency. The research results indicate that: (1) Transformational leadership has a significant partial effect on job satisfaction, as evidenced by the calculated t-value exceeding the t-table value (3.441 > 1.993). (2) Work environment has a significant partial effect on job satisfaction, as evidenced by the calculated t-value exceeding the t-table value (2.800 > 1.993). (3) Workload has a significant partial effect on job satisfaction, as evidenced by the calculated t-value exceeding the t-table value (5.265 > 1.993). (4) Transformational leadership, work environment, and workload have a significant simultaneous effect on job satisfaction, as evidenced by the calculated F-value exceeding the F-table value (26.795 > 3.974) and a significance value lower than the significance level (α) of 0.05 (0.000 < 0.05).

Keywords: *Transformational Leadership, Workload, Work Motivation, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintahan. Dalam instansi pemerintah, keberadaan pegawai yang memiliki kompetensi, integritas, dan semangat kerja yang tinggi menjadi faktor utama dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara optimal agar mampu menghasilkan kinerja yang baik serta memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Salah satu aspek yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kepuasan kerja**.** Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang dapat mempengaruhi sikap, perilaku, serta kinerja dalam bekerja. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung akan bekerja dengan penuh semangat, memiliki loyalitas yang tinggi, serta mampu memberikan pelayanan yang optimal. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat berdampak pada menurunnya motivasi kerja, meningkatnya tingkat absensi, serta kurang optimalnya pelaksanaan tugas.Kepuasan kerja pegawai menjadi hal yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan publik. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat, sedangkan pegawai yang tidak puas cenderung bekerja kurang maksimal sehingga dapat menurunkan kualitas pelayanan. Selain itu, kepuasan kerja juga berkaitan dengan stabilitas organisasi. Pegawai yang puas cenderung memiliki loyalitas yang tinggi dan keinginan untuk tetap bekerja dalam organisasi, sedangkan pegawai yang tidak puas memiliki kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja pegawai sebagai upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai, terdapat berbagai faktor yang mempengaruhinya, diantara faktor tersebut adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu mengubah dan memotivasi pengikut dengan cara meningkatkan kesadaran

akan pentingnya hasil kerja serta mendorong mereka untuk mengutamakan kepentingan organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang sangat relevan dalam organisasi modern, khususnya dalam instansi pemerintahan yang dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan serta meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Kepemimpinan ini menekankan pada kemampuan seorang pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, serta mengembangkan potensi bawahan agar mampu mencapai hasil kerja yang optimal. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga mampu meningkatkan komitmen organisasi dan loyalitas pegawai. Pegawai yang dipimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional cenderung memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi, sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal. Kondisi ini pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja serta kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karena pemimpin mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan penuh kepercayaan. Pegawai yang merasa dihargai, diperhatikan, dan didukung oleh pimpinan akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya.

Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat, kepemimpinan transformasional memiliki peranan penting dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, perhatian individual, serta mendorong inovasi akan meningkatkan semangat dan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Namun, berdasarkan kondisi yang terjadi, masih ditemukan beberapa permasalahan seperti kurangnya komunikasi pimpinan dengan pegawai, arahan kerja yang belum maksimal, penghargaan terhadap prestasi pegawai yang masih terbatas, serta minimnya dorongan untuk mengembangkan ide dan kreativitas dalam bekerja. Selain itu, sebagian pegawai merasa perhatian pimpinan terhadap kebutuhan dan kendala kerja belum merata. Kondisi tersebut menyebabkan kepuasan kerja pegawai belum optimal, terlihat dari menurunnya semangat kerja, kurang antusias dalam menyelesaikan tugas, serta adanya keluhan terhadap suasana kerja.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja. lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja,

serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman, aman, dan kondusif akan merasa lebih betah dalam bekerja, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Selain itu, lingkungan kerja juga berperan dalam mengurangi tingkat stres kerja pegawai. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti ruangan yang sempit, fasilitas yang kurang memadai, atau hubungan kerja yang tidak harmonis, dapat menyebabkan tekanan kerja yang berlebihan. Kondisi ini akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja serta kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik juga akan mendorong terciptanya kerja sama yang efektif antar pegawai. Komunikasi yang lancar dan hubungan kerja yang harmonis akan mempermudah koordinasi dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efisien. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menimbulkan konflik antar pegawai yang berdampak pada menurunnya kepuasan kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat. Lingkungan kerja yang baik, baik dari segi fisik maupun non fisik, akan menciptakan kenyamanan, keamanan, dan semangat kerja pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan ruangan, kebersihan, tata ruang, fasilitas kerja, dan sirkulasi udara yang memadai dapat membantu pegawai bekerja lebih fokus dan nyaman. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antarpegawai, komunikasi dengan pimpinan, kerja sama tim, serta suasana kerja yang harmonis akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Namun, berdasarkan fenomena yang terjadi pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat, masih ditemukan beberapa permasalahan lingkungan kerja baik fisik dan non fisik yang diuraikan pada tabel dibawah ini.

Tabel Data Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik pada

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat

No	Aspek Lingkungan Kerja	Kondisi Saat Ini	Standar Ideal	Permasalahan
1	Pencahayaan ruangan	Beberapa ruang kerja kurang terang, terutama pada sudut ruangan	Pencahayaan merata di seluruh ruangan	Pegawai cepat lelah dan kurang nyaman saat bekerja
2	Sirkulasi Udara	Ventilasi kurang maksimal, sebagian ruangan terasa panas	Udara segar dan suhu ruangan stabil	Konsentrasi kerja menurun
3	Kebersihan Ruangan	Kebersihan cukup baik namun masih ada berkas menumpuk	Ruangan rapi dan bersih setiap saat	Lingkungan kerja terlihat sempit dan kurang nyaman
4	Tata Letak Peralatan	Kebersihan cukup baik namun masih ada berkas menumpuk	Ruangan rapi dan bersih setiap saat	Lingkungan kerja terlihat sempit dan kurang nyaman
5	Kebisingan	Terdapat suara kendaraan dari luar kantor	Lingkungan kerja tenang	Konsentrasi pegawai terganggu
6	Hubungan Antar Pegawai	Hubungan cukup baik namun komunikasi belum maksimal	Komunikasi terbuka dan harmonis	Terjadi miskomunikasi antar bagian
7	Hubungan Atasan dan Bawahan	Koordinasi berjalan namun belum rutin	Arahan jelas dan evaluasi berkala	Pegawai kurang memahami prioritas kerja
8	Suasana Kerja	Suasana cukup kondusif namun kadang tegang saat beban kerja tinggi	Suasana nyaman dan suportif	Pegawai mudah stres saat pekerjaan menumpuk

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat, Tahun 2026

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat masih memiliki beberapa kendala. Dari sisi fisik, pencahayaan yang kurang optimal, sirkulasi udara yang belum

maksimal, tata ruang yang kurang efisien, serta kebisingan dari luar ruangan menyebabkan kenyamanan pegawai menurun. Kondisi tersebut dapat memengaruhi fokus dan semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas.

Sementara itu, dari sisi non fisik masih ditemukan komunikasi antarpegawai yang belum berjalan maksimal, koordinasi antara atasan dan bawahan yang belum rutin, serta kerja sama tim yang masih kurang solid. Jika kondisi ini terus berlanjut, maka dapat berdampak pada menurunnya kepuasan kerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah beban kerja. Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam waktu tertentu. Beban kerja merupakan kondisi dimana pekerja dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

Selain itu, ketidakseimbangan dalam pembagian beban kerja antar pegawai juga dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Pegawai yang merasa mendapatkan beban kerja lebih berat dibandingkan rekan kerja lainnya akan merasa tidak adil, sehingga dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan pembagian tugas secara adil dan proporsional. Dalam konteks Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat, pengelolaan beban kerja menjadi hal yang sangat penting mengingat kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai, seperti pelayanan kepada masyarakat, pengelolaan administrasi, serta pelaksanaan program kerja.

Adapun permasalahan beban kerja pegawai Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat yang berdampak pada kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel Permasalahan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat

No	Aspek Beban Kerja	Kondisi Saat Ini	Permasalahan	Dampak Terhadap Kepuasan Kerja
1	Volume Pekerjaan	Tugas pegawai cukup banyak setiap hari	Pekerjaan menumpuk pada waktu tertentu	Pegawai merasa lelah dan jenuh

2	Target Penyelesaian Kerja	Terdapat batas waktu penyelesaian tugas	Waktu kerja sering terasa terbatas	Pegawai merasa tertekan
3	Pembagian Tugas	Sebagian pegawai menerima tugas lebih banyak	Beban kerja belum merata	Timbul rasa kurang adil
4	Tingkat Kesulitan Pekerjaan	Beberapa pekerjaan membutuhkan ketelitian tinggi	Pegawai mudah mengalami stres kerja	Kepuasan kerja menurun
5	Kesesuaian Jumlah Pegawai	Jumlah pegawai pada beberapa bagian terbatas	Beban kerja meningkat karena kekurangan personel	Kepuasan kerja belum optimal

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat, Tahun 2026

Berdasarkan tabel permasalahan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat, dapat diketahui bahwa volume pekerjaan yang cukup banyak, target penyelesaian tugas dalam waktu terbatas, serta pembagian pekerjaan yang belum merata menyebabkan sebagian pegawai merasa lelah, tertekan, dan kurang puas dalam bekerja. Selain itu, tingkat kesulitan pekerjaan yang membutuhkan ketelitian tinggi juga menimbulkan stres kerja apabila tidak diimbangi dengan kemampuan dan dukungan kerja yang memadai. Keterbatasan jumlah pegawai pada beberapa bagian turut memperberat beban kerja sehingga berdampak pada menurunnya kepuasan kerja dan kurang optimalnya pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan fenomena tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan beban kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana" Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat".

Kajian Teori

Kepemimpinan Tranformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memiliki kesadaran sendiri tentang emosional, sosial, dan manajemen hubungan kerja.

Kepemimpinan transformasional berusaha untuk mengubah perilaku bawahan agar memiliki kemampuan dan bermotivasi tinggi serta menciptakan perubahan dalam tujuan, nilai-nilai, kebutuhan, keyakinan dan aspirasi mereka. Kepemimpinan transformasional juga merupakan persepsi bawahan terhadap perilaku pemimpin dalam memperlakukan bawahan dengan lebih menyadari adanya hasil usaha, mendahulukan kepentingan kelompok dan meningkatkan kebuthan pada tingkat yang lebih tinggi serta lebih memperhatikan faktor individual.

Budiarti (2022:117) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang berusaha untuk mengubah perilaku bawahan agar memiliki kemampuan dan bermotivasi tinggi, serta berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu untuk mencapai tujuan bersama. Robbins (2017:69) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Sedangkan menurut Luthans (2021:61) menyatakan bahawa kepemimpinan transformasional membawa keadaan menuju kinerja tinggi pada organisasi yang mengahadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan.

Berdasarkan beberapa definisi kepemimpian transformasional menurut para ahli yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memiliki kesadaran sendiri tentang emosional, sosial, dan manajemen hubungan kerja. Kepemimpinan transformasional berusaha untuk mengubah perilaku bawahan agar memiliki kemampuan dan bermotivasi tinggi serta menciptakan perubahan dalam tujuan, nilai-nilai, kebutuhan, keyakinan dan aspirasi mereka.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Oleh karena itu, lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan karena lingkungan kerja yang baik akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai itu sendiri dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target.

Menurut Nitisemito (2020:183) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada pada sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2019:21) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan menurut Riyanto (2021:35) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. yang ada pada sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pekerja, dapat berupa keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Pengawasan

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial.

Menurut Koesoemowidjojo (2019:22) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diembannya.

Beban kerja adalah keadaan apabila pegawai dihadapkan pada banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan, pegawai merasa tidak memiliki

kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan karena standar pekerjaan yang tinggi (Siagian, 2020:67).

Sedangkan menurut Munandar (2023:88) Beban kerja dapat di bedakan ke dalam beban kerja berlebih atau beban kerja sedikit "kuantitatif" yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit "kualitatif" yaitu jika seorang tidak mampu melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam meyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individu, dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada diri individu itu sendiri. Seorang pegawai akan merasa nyaman dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja yang sesuai dengan apa yang diinginkan. Hal ini yang menyebabkan adanya perbedaan tingkat kepuasan kerja seorang pegawai dengan pegawai yang lain.

Luthans (2021:221) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi seseorang baik emosi senang maupun emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja pada seseorang. Menurut Kusniawati (2021:61), kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Sedangkan menurut Gani (2020:122) kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Hal ini berarti seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan yang rendah memiliki perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya.

Dari pengertian menurut beberapa para ahli yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seorang pekerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian pada situasi kerja. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penilaian pekerja mengenai pengalaman kerja yang dirasakan pada saat ini dan pada waktu yang lampau.

Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan sebab-akibat dari variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya (Bukit, 2016:147). Sesuai dengan variable-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalan penelitian ini adalah :

1. Diduga ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional yang positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat.
2. Diduga ada pengaruh Lingkungan Kerja yang positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat.
3. Diduga ada pengaruh Beban Kerja yang positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat.
4. Diduga ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2022:187) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat yang berjumlah 75 orang dengan diantaranya 60 orang pegawai ASN dan 15 orang pegawai PPPK.

Sampel menurut Sugiyono (2022:188) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel adalah subkelompok populasi yang terpilih untuk berpartisipasi dalam penelitian. Karena adanya pengaruh rekrutmen pegawai, kualitas sumber daya manusia, dan motivasi kerja terhadap kinerja, peneliti

memakai sampling jenuh sebagai teknik penentuan sampel karena sampel hanya berjumlah 75 orang. *Sampling* jenuh adalah teknik penetuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil hanya 75 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas menunjukan tingkat ketepatan ukuran dan ketepatan suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Elia & Dkk, 2023). Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada batasan minimal korelasi 0,30. Artinya suatu item dianggap valid jika skor total lebih besar dari 0,30.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran) serta mencakup kepada 40 stabilitas ukuran dan konsistensi internal ukuran (Elia & Dkk, 2023). Untuk mengukur reliabilitas pengamatan maka digunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan membandingkan nilai alpha dengan standarnya menggunakan alat bantu uji statistic *SPSS 2*2 dengan ketentuan :

- Jika *Cronbach Alpha* > 0,6 maka instrument pengamatan dinyatakan reliabel.
- Jika *Cronbach Alpha* < 0,6 maka instrument pengamatan tidak reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Elia & Dkk, 2023). Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal. Normalitas

data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yaitu dengan melihat kurva *normal probability plot*.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel *orthogonal* adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Elia & Dkk, 2023).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Kebanyakan data crossection mengandung situasi heteroskesdatisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar) (Elia & Dkk, 2023).

Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linear yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independent dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan Sugiyono (2022:147). Rumus linear berganda :

$Y = a + b1X_1 + b2X_2 + b3X_3 + e$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

a = *Constanta*

b1 – b3 = Koefisien Regresi

X_1 = Kepemimpinan Transformasional

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Beban Kerja

e = *Error distribances*

Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Elia, 2023:68).

Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independent secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Elia, 2023:70). Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesi alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Elia, 2023:75). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model.

Hasi Penelitian

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat. Hasil analisis regresi linier berganda selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.862	4.952		.376	.708
	X1	.362	.105	.292	3.441	.001
	X2	.205	.073	.249	2.800	.007
	X3	.416	.079	.461	5.265	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$Y = 1{,}862 + 0{,}362X_1 + 0{,}205X_2 + 0{,}416X_3 + e$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 1,862, artinya jika Kepemimpinan Transformasional (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Beban Kerja (X_3) adalah 0, maka Kepuasan Kerja (Y) nilainya adalah 1,862.
2. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) sebesar 0,362, artinya jika Kepemimpinan Transformasional mengalami kenaikan 1%, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,362.
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,205, artinya jika Lingkungan Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,205.
4. Koefisien regresi variabel Beban Kerja (X_3) sebesar 0,416, artinya jika Beban Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,416.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis keempat dalam penelitian ini (H_4) menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat. Pengujian hipotesis keempat dianalisis dengan menggunakan uji simultan (uji F). Hasil uji simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	704.452	3	234.817	26.795	.000[a]
	Residual	622.215	71	8.764		
	Total	1326.667	74			

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2026

1. Menentukan formulasi Ho dan H1
   a) H_o : b_1b_2= 0 : berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.
   b) H_1 : $b_1b_2 \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.
2. Level of significant *a* = 5%

   df 1 = 3-1 = 2

   df 2 = 75-2-1 = 72

   df = 3,974
3. Kesimpulan

   Pada tabel diatas nilai F hitung adalah sebesar 26,795, sedangkan nilai F tabelnya adalah sebesar 3,974 (df 1 = 3-1 = 2 dan df 2 = 75-2-1 = 72). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,003 lebih kecil daripada taraf signifikansi. Karena nilai F hitung (26,795) > F tabel (3,974) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi F (0,000) < α (0,05), maka hipotesis keempat diterima, artinya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat. Berarti hipotesis keempat ini terbukti.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas (Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja). Untuk menguji signifikan hubungan, maka dapat menggunakan sistem *SPSS For Windows 25* dengan langkah sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.862	4.952		.376	.708
	X1	.362	.105	.292	3.441	.001
	X2	.205	.073	.249	2.800	.007
	X3	.416	.079	.461	5.265	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2026

a. Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Kepuasan Kerja (Y)

   Hipotesis pertama dalam penelitian ini (H_1) menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat. Pengujian hipotesis pertama dianalisis dengan menggunakan uji parsial (uji t). Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel diatas.

   1. Menentukan formulasi Ho dan H1
      a) Ho : $b_1 = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.
      b) H1 : $b_2 \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.
   2. Level of significant *a* = 5%

      Df (n-2-1) = 75 – 2 – 1 = 72

      t tabel = t 0,05 / 2 : 72

t tabel = t 0,025 : 72

t tabel = 1,993

3. Kesimpulan

Pada tabel diatas nilai t hitung untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) adalah sebesar 3,441, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 1,993. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,001 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai t hitung (3,441) > t tabel (1,993) dan Sig t (0,001) < α (0,05), maka hipotesis pertama diterima, artinya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat. Berarti hipotesis pertama ini terbukti.

b. Uji t Lingkungan Kerja (X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Hipotesis kedua dalam penelitian ini (H_2) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat. Pengujian hipotesis kedua dianalisis dengan menggunakan uji parsial (uji t). Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel diatas.

1. Menentukan formulasi Ho dan H1
   c) Ho : $b_1 = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.
   d) H1 : $b_2 \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.
2. Level of significant *a* = 5%

   Df (n-2-1) = 75 – 2 – 1 = 72

   t tabel = t 0,05 / 2 : 72

   t tabel = t 0,025 : 72

   t tabel = 1,993
3. Kesimpulan

Pada tabel diatas nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah sebesar 2,800, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 1,993. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,007 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai t hitung (2,800) > t tabel (1,993) dan Sig t (0,007) < α (0,05),

maka hipotesis kedua diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat. Berarti hipotesis kedua ini terbukti.

c. Uji t Beban Kerja (X_3) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini (H_3) menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat. Pengujian hipotesis kedua dianalisis dengan menggunakan uji parsial (uji t). Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel diatas.

1. Menentukan formulasi Ho dan H1
   e) Ho : $b_1 = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.
   f) H1 : $b_2 \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.
2. Level of significant *a* = 5%

   Df (n-2-1) = 75 – 2 – 1 = 72

   t tabel = t 0,05 / 2 : 72

   t tabel = t 0,025 : 72

   t tabel = 1,993
3. Kesimpulan

   Pada tabel diatas nilai t hitung untuk variabel Beban Kerja (X_3) adalah sebesar 5,265, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 1,993. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai t hitung (5,265) > t tabel (1,993) dan Sig t (0,000) < α (0,05), maka hipotesis ketiga diterima, artinya Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat. Berarti hipotesis ketiga ini terbukti.

Koefisien Determinasi

Analisis determinasi (R2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). R2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen,

sebaliknya R2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna. Hasil dari uji Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729[a]	.531	.511	2.960

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2026

Hasil analisis determinasi diperoleh angka R2 *(R Square)* sebesar 0,531 atau (53,1%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja) sebesar 53,1% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja) mampu menjelaskan 53,1% variabel dependen (Kepuasan Kerja), sedangkan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat, diperoleh bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional oleh pimpinan, maka tingkat kepuasan kerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang baik terhadap indikator kepemimpinan transformasional yang meliputi Pengaruh Idealisme *(Idealized Influence)*, Motivasi Inspirasional

(Inspiration Motivation), Stimulasi Intelektual *(Intellectual Stimulation)*, dan Pertimbangan Individual *(Individualized Consideration)*. Pimpinan dinilai mampu memberikan teladan, memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan ide dan gagasan, serta memperhatikan kebutuhan dan pengembangan masing-masing pegawai.

Sementara itu, tingkat kepuasan kerja pegawai berada pada kategori tinggi. Hal tersebut ditunjukkan oleh tingginya tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja, serta penghargaan yang diberikan oleh instansi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t, diperoleh nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat dapat diterima.

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan semangat kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, serta mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal sehingga pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra Bhaskara dan Made Subudi (2019) pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Bali bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional serta peran kepuasan kerja dalam memediasi hubungan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja**,** kepemimpinan transformasional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Selain itu, kepuasan kerja terbukti mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional. Kesimpulan penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional dalam organisasi pemerintahan, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Berdasarkan kedua penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki landasan empiris yang kuat. Bhaskara dan Subudi (2019) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Bali, sedangkan Adiwantari dan Suci (2019) menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng. Kedua hasil penelitian tersebut mendukung dugaan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat, diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai, baik lingkungan kerja fisik maupun nonfisik, maka tingkat kepuasan kerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Lingkungan kerja fisik yang meliputi kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, serta ketersediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai terbukti mampu memberikan rasa nyaman kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, lingkungan kerja nonfisik seperti hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, kerja sama antarpegawai, komunikasi yang baik, serta suasana kerja yang kondusif juga memberikan kontribusi yang besar dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t, diperoleh nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat dapat diterima.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang baik antarpegawai mampu

meningkatkan rasa puas pegawai terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, peningkatan kualitas lingkungan kerja perlu menjadi perhatian utama bagi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat, baik melalui perbaikan fasilitas kerja maupun penciptaan suasana kerja yang kondusif, sehingga kepuasan kerja pegawai dapat terus meningkat dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori lingkungan kerja yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan keadaan di sekitar tempat seseorang bekerja yang dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja mencakup lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan keadaan fisik yang berada di sekitar tempat kerja, sedangkan lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan kerja antara pegawai dengan pimpinan maupun hubungan antarsesama pegawai. Dengan demikian, teori tersebut mendukung hasil penelitian bahwa kondisi lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap perasaan dan kepuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja pegawai. Hermawan, Rismayadi, dan Sumarni (2021) membuktikan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, sedangkan Hadjar, Nurman, dan Ruma (2022) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Kedua penelitian tersebut mendukung penelitian yang dilakukan pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat, karena menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat, diperoleh hasil bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan, kompetensi, serta kapasitas

pegawai dapat memberikan dampak positif terhadap tingkat kepuasan kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu tinggi, tidak seimbang, atau tidak sesuai dengan kemampuan pegawai cenderung menimbulkan kelelahan, tekanan kerja, dan menurunkan kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menilai pembagian tugas dan tanggung jawab kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat sudah cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas dan memerlukan tingkat ketelitian yang tinggi. Kondisi tersebut dapat memengaruhi tingkat kenyamanan pegawai dalam bekerja serta berdampak pada kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t, diperoleh nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat dapat diterima.

Analisis data juga menunjukkan bahwa variabel beban kerja memberikan kontribusi terhadap perubahan kepuasan kerja pegawai. Dengan kata lain, semakin proporsional dan seimbang beban kerja yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, apabila beban kerja dirasakan terlalu berat dan melebihi kemampuan pegawai, maka kepuasan kerja cenderung mengalami penurunan.

Pengelolaan beban kerja yang baik, melalui pembagian tugas yang adil, penyesuaian pekerjaan dengan kemampuan pegawai, serta pengaturan waktu kerja yang efektif, mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat perlu terus melakukan evaluasi terhadap distribusi pekerjaan, jumlah tugas, dan target kerja yang diberikan kepada pegawai agar beban kerja tetap berada pada tingkat yang wajar dan sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai. Pengelolaan beban kerja yang tepat akan menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman, meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian tersebut dapat dijelaskan berdasarkan **teori beban kerja** yang pada dasarnya memandang beban kerja sebagai sejumlah pekerjaan yang harus

diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja berkaitan dengan tugas yang diberikan, waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan, serta kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas tersebut. Dengan demikian, beban kerja yang diberikan organisasi harus mempertimbangkan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas pegawai agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif.

Berdasarkan kedua penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai**.** Penelitian Prastya (2020) menunjukkan adanya pengaruh signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada instansi pemerintahan, sedangkan Widiastuti dan Dewi (2025) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta dapat meningkatkan stres kerja sebagai mekanisme yang memperburuk kepuasan kerja. Kedua penelitian tersebut memberikan dukungan empiris terhadap penelitian ini. Dengan demikian, beban kerja perlu dikelola secara proporsional agar jumlah tugas, tingkat kesulitan pekerjaan, dan waktu penyelesaian sesuai dengan kemampuan pegawai. Pengelolaan beban kerja yang baik diharapkan dapat mengurangi tekanan kerja dan menciptakan kondisi yang lebih nyaman sehingga kepuasan kerja pegawai dapat meningkat.

4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat, diperoleh hasil bahwa secara simultan variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan mampu memberikan motivasi, inspirasi, serta dorongan kepada pegawai untuk bekerja lebih baik dan mencapai tujuan organisasi. Pimpinan yang mampu memberikan perhatian individual, menjadi teladan, serta mendorong pengembangan potensi pegawai akan meningkatkan rasa nyaman dan kepuasan pegawai dalam bekerja.

Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, turut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai. Kondisi ruang kerja yang nyaman, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, serta terciptanya hubungan kerja yang harmonis antarpegawai dan pimpinan dapat menumbuhkan semangat kerja dan rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Di sisi lain, beban kerja yang dikelola secara proporsional dan sesuai dengan kemampuan pegawai juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Pembagian tugas yang adil, target kerja yang realistis, dan penyesuaian jumlah pekerjaan dengan kapasitas pegawai mampu mengurangi tekanan kerja dan menciptakan kenyamanan dalam melaksanakan tugas.

Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap perubahan tingkat kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi antara kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang baik, dan pengelolaan beban kerja yang tepat.

Penerapan kepemimpinan transformasional yang efektif, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, serta pengelolaan beban kerja yang seimbang terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat perlu memperhatikan ketiga aspek tersebut secara bersamaan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Dengan meningkatnya kepuasan kerja, pegawai akan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, loyalitas yang lebih baik, serta kinerja yang semakin optimal sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan dan peningkatan kualitas pelayanan pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2025), penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja**,** sedangkan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja selanjutnya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan penelitian ini juga menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam

meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sedangkan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja tidak selalu signifikan dan dapat berbeda bergantung pada karakteristik organisasi.

Berdasarkan kedua penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan transformasional, dan beban kerja memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja, meskipun kekuatan dan arah pengaruhnya dapat berbeda berdasarkan objek penelitian. Wicaksono (2025) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan Taryana et al. (2023) membuktikan bahwa beban kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kedua penelitian tersebut mendukung penelitian ini yang menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat. Perbedaannya penelitian ini menggabungkan ketiga variabel independen tersebut secara bersamaan dengan kepuasan kerja sebagai variabel dependen, serta menggunakan objek penelitian pada instansi pemerintahan daerah.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat.
3. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat.
4. Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat.

Saran

Berdasarkan analisis data pembahasan dapat disarankan bagi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat sebagai :

1. Peningkatan Lingkungan Kerja

   Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lahat perlu terus memperbaiki dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun nonfisik. Perbaikan dapat dilakukan melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, penataan ruang kerja yang nyaman, peningkatan kebersihan dan keamanan lingkungan kantor, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis antarpegawai dan antara atasan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja pegawai.

2. Pengelolaan Beban Kerja

   Instansi perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap pembagian tugas dan tanggung jawab pegawai agar beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi masing-masing pegawai. Selain itu, perlu dilakukan pemerataan distribusi pekerjaan, penyesuaian target kerja, serta pemberian dukungan dan bantuan kepada pegawai yang memiliki beban kerja tinggi sehingga dapat mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan kepuasan kerja.

3. Peningkatan Kepuasan Kerja Pegawai

   Untuk meningkatkan kepuasan kerja, instansi perlu memberikan kesempatan pengembangan karier, pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta menciptakan sistem penghargaan yang adil dan transparan. Dengan meningkatnya kepuasan kerja, pegawai akan lebih termotivasi, memiliki loyalitas yang tinggi, dan mampu memberikan kinerja yang optimal bagi organisasi.

Daftar Pustaka

Adiwantari, S. A., & Suci, N. M. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Bisma: Jurnal Manajemen, 5*(2), 101–111.

Bhaskara, I. G. M. I., & Subudi, M. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Mediasi Kepuasan Kerja*. *E-Jurnal Manajemen, 8*(3), 1727–1754.

Budiarti, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Cetakan ke-3. Yogyakarta: Pustaka Fahima.

Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Koesomowidjojo, S. R. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Gramedia.

Luthans, F. (2021) *Perilaku Organisasi*. Edisi Keduabelas. Yogyakarta: Andi Offset.

Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Marbun, M. O. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Orienta Jaya Abadi*. Skripsi Manajemen, Universitas Buddi Dharma, Tangerang.

Nitisemito, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka setia, Bandung.

Riyanto. (2021). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P. *(2017). Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.

Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kedua. Bandung: CV. Mandar Maju.

Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.

Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.

Walfaidhin. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Work Engagement dan Kepuasan Kerja*. Jurnal Manajemen, Universitas Bosowa. Volume 20, Nomor. 2.

Widiastuti, N. N. E., & Dewi, I. G. A. M. (2025). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Buleleng*. *E-Jurnal Manajemen, 14*(12), 918–934.

Wicaksono, R. W. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada Fakultas Bisnis & Ekonomika Universitas Islam Indonesia (UII)*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, Universitas Islam Indonesia, Sleman. Vol. 3, No. 3.