
PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR DPRD KABUPATEN BATU BARA

Neni Triastuti¹, Ade amalia², Nandini Aulia³

Universitas Asahan, Kisaran

Email: ¹nenitriastuti1986@gmail.com, ²adeamalia0710@gmail.com,

³jyyadini888@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the effect of Workload, Non-Physical Work Environment, and Leadership Style on Employee Job Satisfaction at the Regional House of Representatives (DPRD) Office of Batu Bara Regency, both partially and simultaneously. The data used are primary data. This research employed a quantitative approach with a descriptive research type. The sample consisted of employees at the DPRD Office of Batu Bara Regency selected using a saturated sampling (census) technique. The analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results showed that partially, Workload has a negative and significant effect on employee job satisfaction with a tcount value of $-3.927 > -t_{table} -1.993$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Non-Physical Work Environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction with a tcount value of $6.779 > t_{table} 1.993$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Leadership Style also has a positive and significant effect on employee job satisfaction with a tcount value of $2.030 > t_{table} 1.993$ and a significance value of $0.046 < 0.05$. Simultaneously, Workload, Non-Physical Work Environment, and Leadership Style have a positive and significant effect on employee job satisfaction with an Fcount value of $60.493 > F_{table} 2.73$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. The Adjusted R Square value is 0.701, which means that 70.1% of the variation in employee job satisfaction can be explained by Workload, Non-Physical Work Environment, and Leadership Style, while the remaining 29.9% is influenced by other variables outside the research model.*

Keywords: *Workload, Non-Physical Work Environment, Leadership Style, Job Satisfaction*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Batu Bara, baik secara parsial maupun simultan. Data yang digunakan adalah data primer. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Sampel penelitian terdiri dari pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Batu Bara yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan nilai thitung $-3,927 > -ttabel -1,993$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan nilai thitung $6,779 > ttabel 1,993$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Gaya Kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan nilai thitung $2,030 > ttabel 1,993$ dan nilai signifikansi $0,046 < 0,05$. Secara simultan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan nilai Fhitung $60,493 > Ftabel 2,73$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,701 yang berarti bahwa 70,1% variasi Kepuasan Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Gaya Kepemimpinan, sedangkan 29,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen fundamental dalam suatu organisasi dan memainkan peran krusial dalam mendukung aktivitas organisasional. Untuk mencapai tujuan tersebut, sumber daya manusia secara konsisten diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja guna menjaga kelangsungan serta peningkatan kinerja, pendapatan, dan keuntungan organisasi. Setiap organisasi di sektor public. Namun, dalam praktiknya, berbagai faktor internal dapat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai. Salah satu faktor yang sering mendapat perhatian adalah beban kerja. Distribusi tugas yang tidak seimbang, target kerja yang tinggi, serta tekanan penyelesaian pekerjaan dalam jangka waktu singkat dapat mengakibatkan kelelahan, stres kerja, dan penurunan kualitas output pegawai. Di lingkungan Kantor DPRD Kabupaten Batu Bara, intensitas kerja sering meningkat selama masa pembahasan kebijakan, rapat komisi, atau sidang paripurna, sehingga potensi beban kerja berlebihan cukup signifikan.

Selain itu, lingkungan kerja non-fisik, yang meliputi kondisi hubungan antarpegawai, komunikasi dengan atasan, sistem penghargaan, serta budaya organisasi, juga memiliki dampak substansial terhadap produktivitas. Lingkungan non-fisik yang tidak kondusif, seperti konflik internal, kurangnya dukungan dari rekan kerja, atau komunikasi yang kurang efektif, dapat menghambat kelancaran tugas dan menurunkan motivasi kerja.

Faktor penting lainnya adalah gaya kepemimpinan. Pemimpin memiliki peran strategis dalam memberikan arah, motivasi, dan dukungan kepada pegawai. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan atmosfer kerja yang positif,

meningkatkan komitmen pegawai, serta mendorong pencapaian target kinerja. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter, kurang komunikatif, atau tidak memberikan penghargaan dapat menimbulkan ketidakpuasan dan berdampak negatif pada kinerja.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul. “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Batu Bara”.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu studi ilmiah yang sistematis tentang bagian-bagian dan fenomena dan penyebab hubungan mereka. Dalam metode penelitian ini, peneliti dan ahli statistik menggunakan kerangka dan teori matematika yang berkaitan dengan besaran yang dimaksud. Penelitian deskriptif umumnya diterapkan untuk mengkaji berbagai permasalahan dalam masyarakat, seperti kebiasaan, tata cara, sikap, pandangan, serta hubungan antar aktivitas yang terjadi dalam konteks sosial tertentu (Syahrizal & Jailani, 2023). Fokus utamanya adalah memberikan gambaran objektif dan faktual mengenai objek atau subjek penelitian.

Tempat penelitian ini dilaksanakan di Kantor DPRD Kabupaten Batu Bara, Provinsi Sumatera Utara, Kabupaten Batu Bara. Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu 3 bulan, yakni bulan Januari 2026 sampai dengan bulan Maret 2026.

Populasi penelitian ini yaitu semua pegawai yang berada di kantor DPRD yang berjumlah 77 orang. Sampel yang representative dan tepat selalu menginformasikan kondisi populasi

penelitian yang sesungguhnya, sebaliknya sampel yang tidak representative dan tidak tepat justru akan memberikan informasi yang bias, dan jika sampel tersebut dipaksakan akan berdampak terhadap simpulan penelitian yang biasa.

Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan langsung terhadap obyek penelitian. Wawancara melibatkan interaksi langsung dengan semua pihak yang terkait dengan masalah yang sedang diteliti. Kuesioner, melibatkan pembagian daftar pertanyaan kepada responden dengan tujuan untuk meminta mereka memberikan jawaban. Hasil dari kuesioner digunakan untuk menganalisis variabel yang sedang diteliti.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dapat diukur atau dihitung menggunakan angka, seperti usia, berat badan, tinggi badan, dan sebagainya. Data Primer adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk pertama kalinya dari lapangan guna memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian (Sekaran & Bougie, 2020:78). Data Sekunder, pendekatan ini menggunakan data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, seperti data dari pemerintah, lembaga penelitian, atau organisasi lain. Data sekunder dapat digunakan untuk analisis tambahan atau studi perbandingan.

Metode analisa data yang digunakan untuk menjawab hipotesis ini Adalah regresi linier berganda (multiple linier regression) dalam formulasi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

X1 = Beban kerja

X2 = Lingkungan Kerja Non Fisik

X3 = Gaya Kepemimpinan

b1 = Koefisien regresi beban kerja

b2 = Koefisien regresi Lingkungan Kerja Non Fisik

b3 = Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan

e = term of eror

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Melalui Statistik

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

Use standardized residuals	
N	77
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.00000000
Std. Deviation	2.58959495
Most Extreme Differences:	
Absolute	.087
Positive	.033
Negative	-.087
Test Statistic	.087
Asymp. Sig. (2-tailed)	.2007 ^a

Nilai signifikan uji normalitas dengan metode Kolmogorov Smirnov dapat di lihat pada baris Asymp. Sig. (2-tailed). Tabel menunjukkan bahwa nilai signifikan yang diperoleh adalah 0,200 yang di mana nilai ini lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan telah terdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	.583	1.714
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.561	1.783
	Gaya Kepemimpinan	.950	1.053

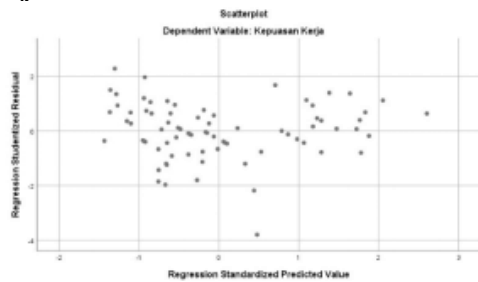
Tabel menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel beban Adalah 0,583 yang di mana nilai ini lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh adalah 1,714 yang di mana nilai ini lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja terbebas dari masalah multikolinearitas.

Nilai tolerance variabel lingkungan kerja non fisik adalah 0,561 yang di mana nilai ini lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh adalah 1,783 yang di mana nilai ini lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik terbebas dari masalah multikolinearitas. Nilai tolerance variabel prestasi kerja adalah 0,950 yang di mana nilai ini lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh adalah 1,053 yang di mana nilai

ini lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan terbebas dari masalah multikolinearitas.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, ketiga variabel bebas yang digunakan yaitu beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan gaya kepemimpinan telah terbebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Grafik Scatterplot

Pada gambar grafik Scatterplot di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar di atas, di bawah, dan di sekitar angka 0. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	17,291	4,147			4,149	,000
Beban Kerja	-.444	,114	-.322		-3,927	,000
Lingkungan Kerja Non Fisik	,791	,117	,567		6,779	,000
Gaya Kepemimpinan	,282	,139	,131		2,030	,046

Dari Tabel dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 17,291 - 0,446 X1 + 0,791 X2 + 0,282 X3$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta memiliki nilai positif yaitu 17,291. Tanda positif berarti terdapat pengaruh yang searah antara variabel bebas dan variabel terikat. Hal ini menunjukkan jika semua

variabel bebas yaitu beban kerja (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, maka nilai variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) adalah 17,291.

2. Nilai koefisien regresi untuk variabel beban kerja (X1) yaitu sebesar -0,446. Tanda negatif berarti terdapat pengaruh negatif antara beban kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini menunjukkan semakin meningkat beban kerja maka kepuasan kerja akan menurun, yang di mana jika variabel beban kerja (X1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,446 satuan, atau secara interpretatif dapat diartikan sebagai penurunan sebesar 44,6%.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X2) yaitu sebesar 0,791. Tanda positif berarti terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini menunjukkan semakin meningkat lingkungan kerja non fisik maka kepuasan kerja semakin meningkat pula, yang di mana jika variabel lingkungan kerja non fisik (X2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,791 satuan, atau secara interpretatif dapat diartikan sebagai kenaikan sebesar 79,1%.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X3) yaitu sebesar 0,282. Tanda positif berarti terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan (X3) terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini menunjukkan semakin meningkat gaya kepemimpinan maka kepuasan kerja semakin meningkat pula, yang di mana jika variabel gaya kepemimpinan (X3) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan mengalami

kenaikan sebesar 0,282 satuan, atau secara interpretatif dapat diartikan sebagai kenaikan sebesar 28,2%).

Hasil Hasil Uji F

Tabel 4 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	12.67018	3	4.22339	60.493	.000 ^b
Residual	509.437	73	6.982		
Total	1774.475	74			

Tabel menunjukkan bahwa nilai *F* hitung yang diperoleh adalah 60,493 yang di mana nilai ini lebih besar dari 2,73 dan nilai sig. yang diperoleh adalah 0,000 yang di mana nilai ini lebih kecil dari 0,05, maka H2 diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5 Hasil Uji F (Simultan)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.291	4.147		4.169	.000
Beban Kerja	-.446	.114	-.322	-3.927	.000
1 Lingkungan Kerja Non Fisik	.791	.117	.567	6.779	.000
Gaya Kepemimpinan	.282	.139	.131	2.030	.046

Tabel menunjukkan bahwa nilai *t* hitung pada variabel beban kerja adalah -3,927 yang di mana nilai ini lebih besar dari -1,993 dan nilai sig. yang diperoleh adalah 0,000 yang di mana nilai ini lebih kecil dari 0,05, maka H1 diterima dan H0 ditolak. Sehingga, disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang negatif dari beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Nilai *t* hitung pada variabel lingkungan kerja non fisik adalah 6,779 yang di mana nilai ini lebih besar dari 1,993 dan nilai sig. yang diperoleh adalah 0,000 yang di mana nilai ini lebih kecil dari 0,05, maka H1 diterima dan H0 ditolak. Sehingga disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja.

Nilai *t* hitung pada variabel gaya kepemimpinan adalah 2,030 yang di mana nilai ini lebih besar dari 1,993 dan nilai

sig. yang diperoleh adalah 0,046 yang di mana nilai ini lebih kecil dari 0,05, maka H1 diterima dan H0 ditolak. Sehingga, disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa baik kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat.

Tabel 6 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.713	.701	2.442

Tabel menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,701. Hal ini berarti bahwa 70,1% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan gaya kepemimpinan. Sedangkan sisanya 29,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk atau di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai DPRD Kabupaten Batubara

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka hipotesis kedua (H2) yaitu beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai DPRD Kabupaten Batubara dapat diterima. Hal ini disimpulkan dari nilai *F* hitung > *F* tabel yaitu 60,493 > 2,73 dan nilai signifikan < 0,05 yaitu 0.000 sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,701 yang berarti bahwa 70,1% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel beban kerja,

lingkungan kerja non fisik, dan gaya kepemimpinan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian ini dilaksanakan yaitu untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai DPRD Kabupaten Batubara. Selain itu, hasil penelitian ini telah menjawab rumusan masalah pada poin kedua yaitu bagaimana beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai DPRD Kabupaten Batubara.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai DPRD Batubara

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka hipotesis pertama (H1) yaitu beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai DPRD Kabupaten Batu Bara dapat diterima. Hal ini disimpulkan dari nilai thitung > ttabel yaitu $-3,927 > 1,993$ dan nilai signifikan < 0,05 yaitu 0.000 sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh yang negatif antara beban kerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji regresi, diperoleh nilai koefisien beban kerja sebesar $-0,446$. Hal ini menunjukkan semakin meningkat beban kerja maka kepuasan kerja akan menurun, yang di mana jika variabel beban kerja (X1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,446 satuan, atau secara interpretatif dapat diartikan sebagai penurunan sebesar 44,6%.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai DPRD Batubara

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka hipotesis pertama (H1) yaitu lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai DPRD Kabupaten Batu Bara dapat diterima. Hal ini disimpulkan dari nilai thitung > ttabel yaitu $6,779 > 1,993$ dan nilai signifikan <

0,05 yaitu 0.000 sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji regresi, diperoleh nilai koefisien lingkungan kerja non fisik sebesar 0,791. Hal ini menunjukkan semakin meningkat lingkungan kerja non fisik maka kepuasan kerja semakin meningkat pula, yang di mana jika variabel lingkungan kerja non fisik (X2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,791 satuan, atau secara interpretatif dapat diartikan sebagai kenaikan sebesar 79,1%.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai DPRD Batubara

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka hipotesis pertama (H1) yaitu gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai DPRD Kabupaten Batu Bara dapat diterima. Hal ini disimpulkan dari nilai thitung > ttabel yaitu $2,030 > 1,993$ dan nilai signifikan < 0,05 yaitu 0.046 sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji regresi, diperoleh nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,282. Hal ini menunjukkan semakin meningkat gaya kepemimpinan maka kepuasan kerja semakin meningkat pula, yang di mana jika variabel gaya kepemimpinan (X3) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,282 satuan, atau secara interpretatif dapat diartikan sebagai kenaikan sebesar 28,2%.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor DPRD Kabupaten Batu Bara. Hal ini disimpulkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $60,493 > 2,73$ dan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu $0,000$. Diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar $0,701$ yang berarti beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar $70,1\%$.
2. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor DPRD Kabupaten Batu Bara. Hal ini disimpulkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-3,927 > -1,993$ dan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu $0,000$. Besarnya pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja adalah $0,466$ yang berarti jika beban kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan sebesar $0,446$ satuan, atau secara interpretatif dapat diartikan sebagai penurunan sebesar $44,6\%$.
3. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor DPRD Kabupaten Batu Bara. Hal ini disimpulkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,779 > 1,993$ dan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu $0,000$. Besarnya pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja adalah $0,791$ yang berarti jika lingkungan kerja non fisik mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar $0,791$ satuan, atau secara interpretatif dapat diartikan sebagai kenaikan sebesar $79,1\%$.
4. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor DPRD Kabupaten Batu Bara. Hal ini disimpulkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,030 > 1,993$ dan nilai

signifikan $< 0,05$ yaitu $0,046$. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah $0,282$ yang berarti jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar $0,282$ satuan, atau secara interpretatif dapat diartikan sebagai kenaikan sebesar $28,2\%$.

DAFTAR PUSTAKA

- Anna Wulandari. 2024. *Kepemimpinan*. No. Kimshafi Alung Cipta.
- Djoko Soelistya, 2023. *Media Lingkungan Spirit Kinerja Karyawan*, Sidoarjo
- Artz, B., Blanchflower, D. G., & Bryson, A. 2021. Serikat pekerja meningkatkan kepuasan kerja di Amerika Serikat. *Journal of Labor Economics*, 39(2), 1–25.
- Assyofa, A. R. 2023. *Kompensasi dan Beban Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Performa*, 20(1), 01-08.
- Astuti, S. S., & Mulyadin. 2022. Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sape. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(3), 255–262.
- Azharuddin, R. A. (2022). *Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bali Age Surabaya)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 72(2), 166–174.
- Baharuddin, F.R., Amiruddin, A. and Palerangi, A.M., 2022. Analisis Kemampuan Praktik Pembelajaran Inovatif pada Mahasiswa Pendidikan Profesi Guru dalam Jabatan Universitas Negeri Makassar.
- Bushmakim, A. G., & Cappelleri, J. C. (2022). *Construct Validity and Criterion Validity*. In *A Practical*
- Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M, 2017, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim*

- Organisasi Kreativitas Individu dan Karakteristik Pekerjaan, Yogyakarta.
- Eka Suhartini, 2013, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja, Makasar Employee Performance (No. nvjqf). Center for Open Science.
- Ewaldy (2022). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya Di Kota Malang). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 11(1), 113-122.
- Fatchurrohman, M., Ma'arif, M. S., & Puspitasari, F. D. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Pt Graha Seribu Satu Jaya. *Media Mahardhika*, 22(1), 88-101.
- Fauzi, F & Anwar, S (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Gaya Kepeimpinan terhadap Kepuasan Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*. Vol. 3, No. 1.
- Fitriani, D., & Nugroho, A. (2022). Lingkungan kerja non fisik dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 55–66.
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 634-649.
- Handayani, Eka Selvi, and Hani Subakti. "Analisis Penggunaan Media Realia Melalui Pembelajaran Online di Sekolah Dasar." *Jurnal basicedu 5.2* (2021): 772-783.
- Handoko, T.H, 2001, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Yogyakarta BPFE Buku Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, 2017
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (Pramudita 2022) Development of NASA-TLX (Task Load Index) Result of Empirical and Theoretical Research. Human Mental Workload. Elsevier Science Publishing Company
- Hasibuan, M.S.P. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Khaeruman, ST., MM., CHRA., 2021. Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia, Serang.
- Heriyanto, Bambang. "Metode Penelitian Kuantitatif (Teori dan Aplikasi)." (2023). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2371328>
- Komang Budiasa. 2021. Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia.
- Marlius, D., & Sholihat, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 703-713.
- Marta, Nur Aeni, Alfian Alfian, Ardiansyah Ardiansyah, Sri Martini, Siti Aisyah, Marjuno Marjuno, Anggrahini Sapitri et al. "Holistik Mutu Pendidikan serta Peningkatan Nilai dan Moral Peserta Didik." (2024).
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788-2797.
- Onsardi, O., & Sulastri, S. (2020). The Effect of Work Stress and Workload on
- Pangabea, R. K., Junita, A., & Miraza, Z. (2024). The Impact of Stress and Workload on Performance Moderated by Work Shift. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1), 19-30.
- Perdana, A.C., Rachman, R. and Palinggi, M.D.M., 2021, February. An analysis of population using multiple linear regression analysis. In *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering* (Vol. 1088, No. 1, p. 012091). IOP Publishing.
- Ramadhan, M. F., Siroj, R. A., & Afgani, M. W. (2024). Validitas

- and Reliabilitas. *Journal on Education*, 6(2), 10967–10975.
- Rivai, V. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior Nineteenth Edition*. PEARSON.
- Saefullah, M., & Basrowi, B. (2022). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 481-491.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77.
- Sekaran, U., & Bougie, R. 2020. *Research methods for business: A skill-building approach (8th ed.)*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparman & Wirayudha (2023) serta Malino et al. (2020), pada jurnal *The Influence of Work-Life Balance and Workload on Employee Job Satisfaction at the Samsat UPT Regional Revenue Office Makassar I Selatan*
- Swahyudi, M. S., Lismawati, R., Wulandari, R., Samsuddin, H., Sukowati, I., Nurhayati, S., Makrus, M., Amalia, M. M., Faizah, H., & Febianingsih, N. P. E. (2023). *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia. ISBN 978-623-8417-14-8.
- Syahrizal, Hasan, & Jailani, M. Syahrani. (2023). Jenis-jenis penelitian dalam penelitian kuantitatif dan kualitatif. *QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora*, 1(1), 13–23.
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127-140.
- Wijaya dkk, 2023 ; Hasanah & Dewi, 2023); Irbayuni & Pratama, 2023); Hermana dkk, 2023); Efriliansyah, 2023).
- Yuniarti, Rina, et al. "Kinerja karyawan (Tinjauan teori dan praktis)." (2021).