

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Standardisasi Nasional Tangerang Selatan

Seno Sudarmono Hadi¹, Dea Ratna Puspita²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: seno.ssh@bsi.ac.id¹, drtnapuspita@gmail.com²

Article History:

Received: 20 Juni 2024

Revised: 02 Juli 2024

Accepted: 04 Juli 2024

Keywords: *Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Kepuasan Kerja.*

Abstract: *Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja, penelitian ini adalah penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia Organisasi dan Hukum Badan Standardisasi Nasional yang berjumlah 30 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket skala likert dan menggunakan pengujian hipotesis dengan SPSS 26.00. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, beban kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Secara simultan gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.*

PENDAHULUAN

Masalah yang paling utama dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia, karena seanggih apapun teknologi yang digunakan dalam perusahaan dan berapa besarnya jumlah modal yang dikeluarkan perusahaan, pada akhirnya pegawai dalam perusahaan tersebut yang akan menjalankan (Septia 2018; Silambi 2016). Hal ini menunjukkan bahwa tanpa dukungan kualitas sumber daya manusia untuk kinerja yang baik dari pegawai dalam pelaksanaan tugasnya. Keberhasilan perusahaan bergantung pada kontribusi pegawai, kontribusi pegawai akan menentukan apakah perusahaan akan maju atau mundur (Riniwati 2016; Sivanissa, Azizah, and Khardyla 2022).

Khair (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan puas yang didapatkan oleh seorang pegawai dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu masalah yang sering dibahas dalam berbagai diskusi dan pertemuan ilmiah, kepuasan kerja memberikan efek pada proses produksi dalam suatu perusahaan. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada masing-masing kategori. Semakin tinggi peringkat aktivitas yang dirasakan sesuai keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan terhadap aktivitas tersebut. Secara keseluruhan kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tergantung pada sudut pandang karyawan (Darda, Rojikun, and Yusuf 2022; Indrasari 2017).

Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah variabel gaya

kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku pemimpin yang kompeten. Gaya kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai seperangkat karakteristik kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan tertentu (Paendong, Sentosa, and Sarpan 2019). Untuk mencapai keberhasilan organisasi maka pemimpin perlu melakukan refleksi dan memperhatikan gaya kepemimpinannya akan diterapkan pada karyawan. Karena kepemimpinan adalah seseorang yang setidaknya memiliki kemampuan memimpin orang lainnya untuk mencapai tujuan tersebut (Riniwati 2016; Utaminingsih 2014).

Fakta bahwa pemimpin dapat mempengaruhi semangat kerja, kepuasan kerja, kualitas keselamatan kerja dan terutama tingkat realisasi suatu organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor keberhasilan sebuah organisasi. Oleh karena itu, pemimpin memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan pekerjaan karyawan. Penjelasan ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumayadi (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Beban kerja sangat penting bagi suatu organisasi. Dengan memberikan beban kerja yang efisien, suatu organisasi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat bekerja secara optimal dan sejauh mana hal tersebut mempengaruhi kinerja organisasi itu sendiri. Beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam kurun waktu tertentu. Jika seorang pekerja dapat melaksanakan dan beradaptasi dengan tugas tertentu, maka pekerjaan itu tidak menjadi beban kerja. Namun jika pekerja tidak berhasil, maka tugas dan aktivitas menjadi beban (Santoso and Rijanti 2022; Suparman and S Pd I 2020). Penjelasan ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari & Hasyim (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Badan Standardisasi Nasional (BSN) Tangerang Selatan sebagai lembaga pengatur standar dan sistem kerja merupakan aspek krusial dalam menjaga efektivitas dan kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang diterapkan dan beban kerja yang dirasakan oleh pegawai menjadi faktor penting yang mempengaruhi produktivitas dan kualitas pelayanan. Evaluasi mendalam terhadap pengaruh kedua faktor ini menjadi esensial untuk memastikan keberlanjutan kinerja optimal di BSN. Isu penting yang dihadapi adalah bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di BSN Tangerang Selatan memengaruhi motivasi, semangat kerja, dan kepuasan karyawan. Selain itu, sistem kerja yang mungkin memberikan beban yang berat bagi pegawai, seperti kerja lembur untuk mencapai tujuan organisasi, dapat menjadi kendala signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Pengelolaan yang tepat terhadap beban kerja ini diperlukan untuk memastikan tidak hanya efisiensi operasional tetapi juga kesejahteraan psikologis dan fisik pegawai. Dari hasil pengamatan peneliti di Badan Standardisasi Nasional (BSN) menetapkan sistem kerja bekerja lembur untuk mencapai tujuan dan itu merupakan beban kerja yang berat dan menyebabkan pegawai merasa berat karena berkurangnya waktu istirahat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi serta menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung dari gaya kepemimpinan yang diterapkan dan beban kerja yang dirasakan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai di BSN Tangerang Selatan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam bagi manajemen BSN dalam merancang kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan dan harapan pegawai, serta meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hubungan sebab akibat dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini dipilih karena cocok untuk mengidentifikasi dan mengukur pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan dan beban kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) dengan cara yang sistematis dan terukur. Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data secara statistik yang dapat diuji keabsahannya, sehingga dapat memberikan hasil yang lebih objektif dan dapat dipertanggungjawabkan (Sugiyono 2019).

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 30 pegawai di Biro Sumber Daya Manusia Organisasi dan Hukum Badan Standardisasi Nasional (BSN) Tangerang Selatan. Populasi ini dipilih karena mewakili seluruh pegawai yang terlibat dalam proses manajemen sumber daya manusia dan hukum di BSN. Penggunaan teknik sampling jenuh dipilih untuk memastikan bahwa semua anggota populasi yang relevan diikutsertakan dalam penelitian ini, sehingga hasilnya dapat lebih mewakili kondisi sesungguhnya di lapangan.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan kuesioner yang telah dikembangkan secara khusus. Kuesioner ini dirancang untuk mengumpulkan informasi mengenai persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan di BSN Tangerang Selatan, serta persepsi mereka terhadap beban kerja yang mereka alami dalam menjalankan tugas sehari-hari. Kuesioner akan mengandung pertanyaan yang terstruktur dengan baik, sehingga dapat menghasilkan data yang dapat dianalisis secara kuantitatif.

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik statistik yang sesuai, seperti analisis regresi untuk menguji hubungan sebab akibat antara variabel independen (gaya kepemimpinan dan beban kerja) dengan variabel dependen (kepuasan kerja). Analisis regresi ini akan membantu untuk mengidentifikasi seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta arah hubungan antar variabel tersebut. Terakhir, hasil analisis akan diinterpretasikan dengan cermat untuk mengidentifikasi temuan utama dan implikasi praktisnya bagi BSN Tangerang Selatan. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen BSN dalam meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan dan manajemen beban kerja, sehingga dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai dan kinerja organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validasi Variabel

No	Variabel	Indikator	Rhitung	rtabel	Ket
1	Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,723	0,463	Valid
		X1.2	0,830	0,463	Valid
		X1.3	0,738	0,463	Valid
		X1.4	0,702	0,463	Valid
		X1.5	0,830	0,463	Valid
2	Beban Kerja	X2.1	0,589	0,463	Valid
		X2.2	0,759	0,463	Valid
		X2.3	0,731	0,463	Valid
		X2.4	0,582	0,463	Valid

No	Variabel	Indikator	Rhitung	rtabel	Ket
		X2.5	0,728	0,463	Valid
		X2.6	0,650	0,463	Valid
		X2.7	0,774	0,463	Valid
		X2.8	0,759	0,463	Valid
3	Kepuasan Kerja	Y.1	0,657	0,463	Valid
		Y.2	0,715	0,463	Valid
		Y.3	0,641	0,463	Valid
		Y.4	0,720	0,463	Valid
		Y.5	0,635	0,463	Valid
		Y.6	0,711	0,463	Valid
		Y.7	0,670	0,463	Valid
		Y.8	0,631	0,463	Valid
		Y.9	0,786	0,463	Valid
		Y.10	0,700	0,463	Valid
		Y.11	0,678	0,463	Valid
		Y.12	0,699	0,463	Valid
		Y.13	0,747	0,463	Valid

Dari hasil dapat dijelaskan uji validitas diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,463), maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dalam indikator variabel gaya kepemimpinan, beban kerja dan kepuasan kerja adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Keputusan
Gaya Kepemimpinan	0,813	Reliabel
Beban Kerja	0,849	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,906	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel antara variabel gaya kepemimpinan, beban kerja dan kepuasan kerja ternyata diperoleh nilai Cronbach Alpha \geq 0,70. Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	30
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200

Dapat dilihat pada tabel di atas, bahwa nilai asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari pada 0,05. Dengan demikian data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

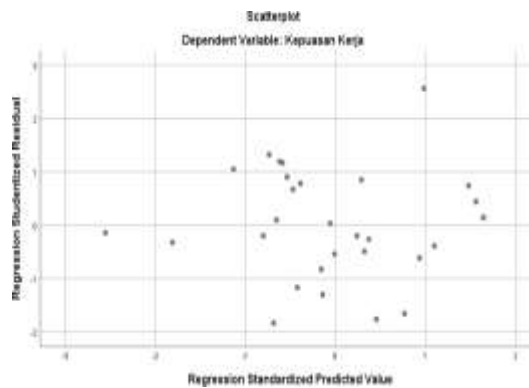
2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,441	2,268	Tidak ada multikolinieritas
Beban Kerja	0,441	2,268	Tidak ada multikolinieritas

Hasil dari uji multikolinieritas diketahui bahwa nilai VIF variabel gaya kepemimpinan dan variabel beban kerja adalah $2,268 \leq 10$ dan nilai tolerance $0,441 \geq 0,10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari diagram *scatterplot*, uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa hasil terdistribusi secara acak, baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Di bawah ini merupakan hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.828	2.581		1.483	.150		
	Gaya Kepemimpinan	1.288	.178	.568	7.225	.000	.441	2.268
	Beban Kerja	.716	.122	.461	5.859	.000	.441	2.268

Dapat dilihat pada tabel di atas, dapat dituliskan persamaan regresi linier berganda untuk penelitian ini, yaitu:

$$Y = 3,828 + 1,288X_1 + 0,716X_2 + e$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yang dihasilkan adalah 3,828 artinya jika variabel independen bernilai 0 (konstan) maka variabel terikat bernilai 3,828.

2. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan bertanda positif (+) sebesar 1,288. Hal ini dapat diartikan bahwa ketika variabel gaya kepemimpinan meningkat maka variabel kepuasan kerja juga meningkat. Variabel gaya kepemimpinan memperoleh $t_{hitung} = 7,225 \geq t_{tabel} 2,056$. Nilai Signifikansi $0,00 < 0,05$, dengan demikian gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Nilai koefisien regresi beban kerja bertanda positif (+) sebesar 0,716. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin besar variabel beban kerja maka semakin besar juga variabel kepuasan kerja. Variabel beban kerja memiliki $t_{hitung} = 5,859 \geq t_{tabel} 2,056$. Nilai Signifikan $0,00 < 0,05$, dengan demikian beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

	Mode	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	2178.285	2	1089.142	169.901	.000
	Residual	173.082	27	6.410		
	Total	2351.367	29			

Berdasarkan uji-F diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 berarti kurang dari 0,05 (sig 0,000 < 0,05). Nilai dari Fhitung 169,901 yang lebih besar dari Ftabel 3,354 (Fhitung 169,901 > Ftabel 3,354), maka secara simultan gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di BSN Kota Tangerang Selatan.

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.962	.926	.921	2.53189

Berdasarkan hasil SPSS terlihat bahwa hasil perhitungan menghasilkan koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,921 atau 92,1%. Artinya kemampuan variabel bebas gaya kepemimpinan dan beban kerja dapat menjelaskan 92,1% pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, Dan Hukum Badan Standardisasi Nasional, sisanya 7,9% merupakan variabel lain diluar model.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Standardisasi Nasional (BSN) Tangerang Selatan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pola perilaku dan karakteristik kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dan motivasi kerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dimana pegawai merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuryanti & Kusumayadi (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lebih lanjut, kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang puas dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, berinovasi, dan berkontribusi secara maksimal. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter dan kurang memperhatikan kesejahteraan

pegawai dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja organisasi. Oleh karena itu, penting bagi BSN Tangerang Selatan untuk terus mengevaluasi dan mengembangkan gaya kepemimpinan yang adaptif dan berorientasi pada kebutuhan pegawai.

Berdasarkan temuan, maka manajemen BSN Tangerang Selatan mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif. Gaya kepemimpinan transformasional mendorong pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pegawai dengan visi dan misi yang jelas, sementara gaya kepemimpinan partisipatif melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan yang relevan dengan pekerjaan mereka. Dengan demikian, pegawai akan merasa memiliki peran penting dalam organisasi dan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara positif. Selain itu, pelatihan dan pengembangan kepemimpinan bagi para manajer dan supervisor perlu ditingkatkan. Program pelatihan yang fokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan yang efektif, seperti komunikasi, manajemen konflik, dan kemampuan memotivasi tim, akan sangat bermanfaat. Evaluasi rutin terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan juga perlu dilakukan untuk memastikan bahwa kepemimpinan yang diterapkan tetap relevan dengan dinamika organisasi dan kebutuhan pegawai.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Standardisasi Nasional (BSN) Tangerang Selatan. Temuan ini menegaskan bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai dapat memengaruhi tingkat kepuasan dan kesejahteraan mereka. Beban kerja yang terlalu berat atau tidak seimbang dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan ketidakpuasan di antara pegawai, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja organisasi. Sebaliknya, beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Penelitian oleh Sari & Hasyim (2022) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa beban kerja yang efisien berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Ketika pegawai merasa bahwa beban kerja mereka sesuai dengan kemampuan dan waktu yang tersedia, mereka cenderung merasa lebih puas dan termotivasi. Beban kerja yang wajar memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik tanpa merasa tertekan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efektif dan memberikan kontribusi yang lebih besar kepada organisasi.

Berdasarkan temuan ini, direkomendasikan agar BSN Tangerang Selatan melakukan evaluasi menyeluruh terhadap distribusi beban kerja di seluruh unit kerja. Manajemen perlu memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab didistribusikan secara adil dan proporsional, sehingga tidak ada pegawai yang merasa terbebani secara berlebihan. Salah satu cara untuk mencapai ini adalah dengan mengimplementasikan sistem monitoring dan evaluasi rutin terhadap beban kerja pegawai, serta menyediakan mekanisme umpan balik yang memungkinkan pegawai untuk menyampaikan keluhan atau saran terkait beban kerja mereka. Selain itu, BSN Tangerang Selatan perlu mempertimbangkan penerapan program keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Program ini dapat mencakup kebijakan fleksibilitas waktu kerja, pengaturan cuti yang lebih baik, serta kegiatan-kegiatan yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental pegawai. Dengan memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, pegawai akan merasa lebih dihargai dan termotivasi, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka. Terakhir, pelatihan manajemen waktu dan pengembangan keterampilan kerja bagi pegawai juga penting untuk membantu mereka mengelola beban kerja dengan lebih efektif. Melalui pelatihan ini, pegawai dapat belajar cara menyusun prioritas, mengatur waktu dengan lebih baik, dan meningkatkan efisiensi kerja. Dengan demikian, BSN Tangerang Selatan tidak hanya

meningkatkan kepuasan kerja pegawai, tetapi juga meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Kombinasi antara manajemen beban kerja yang baik dan gaya kepemimpinan yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Standardisasi Nasional (BSN) Tangerang Selatan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil interaksi antara gaya kepemimpinan yang diterapkan dan beban kerja yang dirasakan. Kepemimpinan yang efektif dan manajemen beban kerja yang baik saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi.

Gaya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang positif, mendukung, dan inspiratif. Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan jelas, memberikan arahan yang tepat, dan memberikan apresiasi terhadap pencapaian pegawai dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas pegawai. Ketika pegawai merasa didukung dan dihargai oleh pemimpin mereka, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, terlepas dari beban kerja yang ada. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif menjadi kunci dalam menciptakan kepuasan kerja yang tinggi.

Di sisi lain, manajemen beban kerja yang efisien memastikan bahwa pegawai tidak merasa terbebani secara berlebihan dan dapat menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Beban kerja yang terdistribusi dengan adil dan sesuai dengan kapasitas masing-masing pegawai memungkinkan mereka untuk bekerja dengan lebih produktif dan minim stres. Ketika pegawai merasa bahwa beban kerja mereka masuk akal dan dapat dikelola, mereka akan lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan temuan ini, direkomendasikan agar BSN Tangerang Selatan mengintegrasikan strategi manajemen kepemimpinan dan beban kerja dalam kebijakan manajemennya. Manajemen harus melibatkan pemimpin yang kompeten dan berorientasi pada pegawai serta memastikan distribusi beban kerja yang adil dan proporsional. Pemimpin perlu dilatih untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang efektif, termasuk kemampuan untuk mendengarkan, memberikan umpan balik konstruktif, dan memotivasi pegawai. Selain itu, manajemen perlu menerapkan sistem pemantauan beban kerja yang memungkinkan penyesuaian tugas dan tanggung jawab secara fleksibel berdasarkan kebutuhan dan kapasitas pegawai.

Untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja pegawai, BSN Tangerang Selatan juga dapat mengadopsi program-program kesejahteraan pegawai yang komprehensif. Program ini bisa mencakup pelatihan manajemen stres, aktivitas kebugaran, serta inisiatif keseimbangan kehidupan kerja seperti fleksibilitas waktu kerja dan dukungan kesehatan mental. Dengan mengkombinasikan gaya kepemimpinan yang efektif dan manajemen beban kerja yang baik, BSN Tangerang Selatan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, produktif, dan memotivasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja keseluruhan organisasi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Standardisasi Nasional (BSN) Tangerang Selatan memberikan beberapa temuan penting yaitu:

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen BSN Tangerang Selatan memiliki

- pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan transformasional dan partisipatif, mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan loyalitas pegawai. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan, dan apresiasi terhadap pegawai dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja secara signifikan.
2. Beban kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Beban kerja yang terdistribusi secara adil dan sesuai dengan kapasitas pegawai memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan lebih produktif dan minim stres. Beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan beban kerja yang terlalu berat atau tidak seimbang dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan ketidakpuasan pegawai.
 3. Penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Interaksi antara gaya kepemimpinan yang diterapkan dan beban kerja yang dirasakan pegawai menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Kepemimpinan yang efektif dan manajemen beban kerja yang efisien saling melengkapi dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Berdasarkan temuan-temuan ini, disarankan agar BSN Tangerang Selatan mengintegrasikan strategi manajemen kepemimpinan dan beban kerja dalam kebijakan manajemennya. Pengembangan kepemimpinan yang efektif dan manajemen beban kerja yang baik perlu diimplementasikan secara bersamaan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, program-program kesejahteraan pegawai yang komprehensif dan inisiatif keseimbangan kehidupan kerja juga perlu diterapkan untuk memastikan kesejahteraan fisik dan mental pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Darda, Ahmad, Ahmad Rojikun, and Yusuf Yusuf. 2022. *Anteseden Kinerja Pegawai*. 1st ed. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Khair, Hazmanan. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1):69–88.
- Kusumayadi, Firmansyah. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Sat Reskrim Di Satuan Reskrim Polres Bima." *Jurnal Inovasi Penelitian* 3(3):5415–26.
- Paendong, Jason, Endri Sentosa, and Sarpan Sarpan. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu." *Oikonomia: Jurnal Manajemen* 15(2).
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Santoso, Yang Marcella Devina, and Tristiana Rijanti. 2022. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiyaplas Semarang." *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 11(1):926–35.
- Sari, Sarah Puspita, and Wachid Hasyim. 2022. "Pengaruh Work Life Balance, Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Manufaktur Cikarang." *IKRAITH-EKONOMIKA* 5(3):161–67.

- Septia, Erfa Rezi. 2018. "PENGARUH INTELLECTUAL CAPITAL TERHADAP NILAI PERUSAHAAN (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2014-2016)." *Jurnal Akuntansi* 6(2).
- Silambi, Erni Dwita. 2016. "Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum (Studi Kasus PT. Medco Lestari Papua)." *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial Unmus* (2):42654.
- Sivanissa, Nabilla, Hafidhah Azizah, and Nita Khardyla. 2022. "Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sherish Cipta Interindo." *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia* 1(3):114–19.
- Sugiyono, S. 2019. "Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D." Bandung. Cv. Alfabeta.
- Suparman, Dadang, and M. M. S Pd I. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi: Manajemen Sumberdaya Manusia." *Ekonomedia* 9(02):21–36.
- Utaminingsih, Alifiulahtin. 2014. *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan Dan Komitmen*. Universitas Brawijaya Press.