

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
BEBAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA
(STUDI KASUS PEGAWAI KEMENKUMHAM SUMATERA BARAT)**

SKRIPSI



Oleh :

ANDRI ALVIAN PRATAMA

2110011211096

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar Sarjana Manajemen

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA**

PADANG

2025

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BEBAN
KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
(STUDI KASUS PEGAWAI KEMENKUMHAM SUMATERA BARAT)

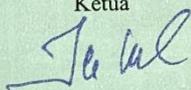
Oleh:

Nama: Andri Alvian Pratama

NPM: 2110011211096

Tim Penguji

Ketua



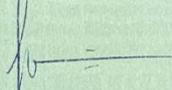
(Ice Kamela, S.E., MM)

Sekretaris



(Dr. Akmal., S.E., M.Si)

Anggota



(Surya Dharma., S.E., M.Si)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada tanggal 29 Agustus 2025

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bung Hatta

Dekan



(Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si)

JUDUL SKRIPSI
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BEBAN
KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA**
(STUDI KASUS PEGAWAI KEMENKUMHAM SUMATERA BARAT)

Oleh:

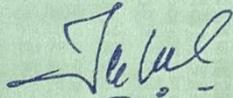
Nama: Andri Alvian Pratama

NPM: 2110011211096

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada tanggal 29 Agustus 2025

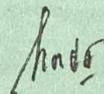
Pembimbing



(Ice Kamela, S.E., MM)

Menyetujui

Ketua Program Studi



(Linda Wati, S.E., M.Si)

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andri Alvian Pratama
NIM : 2110011211096
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Universitas Bung Hatta

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi Saya yang berjudul: “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pegawai Kemenkumham Sumatera Barat)**” merupakan hasil karya Saya sendiri, Dalam penyusunan skripsi ini, seluruh kutipan, data, dan pendapat milik pihak lain telah dicantumkan sumbernya secara tertulis di dalam naskah dan daftar pustaka sesuai dengan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika akademik, Saya bersedia menerima konsekuensi sesuai ketentuan yang berlaku di Universitas Bung Hatta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Padang, 29 Agustus 2025

Yang Menyatakan,



Andri Alvian Pratama

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

(STUDI KASUS PEGAWAI KEMENKUMHAM SUMATERA BARAT)

¹⁾Andri Alvian Pratama, ²⁾Ice Kamela, S.E, M.M
Program Studi S1 Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta
Email: vianpratama515@gmail.com¹ icekamela@bunghatta.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, beban kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Barat. Studi empiris ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan desain cross sectional. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai sebanyak 114 orang dengan sampel jenuh, namun data valid yang diperoleh berjumlah 87 responden (76%). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert, sedangkan analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Sementara itu, beban kerja dan stres kerja tidak memiliki cukup bukti untuk disimpulkan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional yang efektif, distribusi beban kerja yang proporsional, serta pengelolaan stres kerja tetap diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja

The Influence of Transformational Leadership Style, Workload, and Job Stress on Job Satisfaction (A Case Study of Employees at the Ministry of Law and Human Rights Regional Office of West Sumatera)

¹⁾Andri Alvian Pratama, ²⁾Ice Kamela, S.E, M.M

SI Management Study Program

Faculty of Economics and Business, Bung Hatta University

Email: vianpratama515@gmail.com¹ icekamela@bunghatta.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of transformational leadership style, workload, and job stress on employee job satisfaction at the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights of West Sumatera. This empirical study was conducted using a quantitative approach with a cross-sectional design. The research population consisted of all 114 employees with a saturated sampling technique, and valid data were obtained from 87 respondents (76%). Data were collected through questionnaires using a Likert scale, while the analysis was carried out using multiple linear regression. The results indicate that transformational leadership style has a positive effect on employee job satisfaction. Meanwhile, workload and job stress show insufficient evidence to conclude that they affect job satisfaction. These findings emphasize that effective transformational leadership, fair workload distribution, and proper stress management are still necessary to enhance employee job satisfaction.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Workload, Job Stress, Job Satisfaction*

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pegawai Kemenkumham Sumatera Barat)”. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta, Dalam penulisan skripsi ini tidak luput dari bantuan dari berbagai pihak, yakni:

1. Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan bagi penulis dalam pembuatan skripsi ini
2. Teristimewa Orang tua tersayang penulis yaitu Mama Suharti, Bapak Andi Sutrisno, Ayah Ali Yusmar dan Bunda Rita Putri yang selalu memberikan do`a dan semangat untuk tetap melanjutkan pendidikan sehingga penulis ada ditahap ini,
3. Ibu Prof. Dr. Diana Kartika selaku Rektor Universitas Bung Hatta,
4. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si dan Ibu Dr. Listiana Sri Mulatsih, S.E., MM., CEAP. selaku Dekan dan Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bung Hatta,
5. Ibu Lindawati, S.E., M.Si dan Ibu Wiry Utami, S.E., M.Sc selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bung Hatta,

6. Ibu Ice Kamela, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing, memberikan inspirasi dan meluangkan waktu kepada penulis dalam memulai hingga menyelesaikan skripsi ini,
7. Segenap Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bung Hatta yang telah memberikan ilmu dan pengajaran dalam perkuliahan,
8. Yang Terkasih, Diah Ayu Tantri, A.Md.Kep yang selalu mendukung dan menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga harapan dan cita-cita yang kita impikan dikehendaki TYME,
9. Sahabat penulis, Akbar, Lidya dan Ummi yang selalui kebersamai dan mendukung penulis untuk menyelesaikan skripsi ini,
10. Sahabat-Sahabat tercinta dan seperjuangan penulis Kita Kita Aja, Diva, Wella, Cici, Deska, Firly, Cris, Wandu, Ilham, seluruh rekan-rekan ARSA ADHYAKSA, ARWASENA dan PRATISARA yang membantu penulis dalam keseharian perkuliahan,

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menjadi referensi tambahan dibidang MSDM, namun penulis sadar skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karna itu segala kritik dan sumbang saran sangat diharapkan, demi kebaikan pada masa yang akan datang.

Padang, 29 Agustus 2025



Andri Alwan Pratama

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	11
1.3. Tujuan Penelitian.....	11
1.4. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	13
2.1. Landasan Teori.....	13
2.1.1. Kepuasan Kerja.....	13
2.1.2. Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	17
2.1.3. Beban Kerja.....	20
2.1.4. Stres Kerja.....	22
2.2. Pengembangan Hipotesis.....	25
2.2.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja.....	25
2.2.2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	26
2.2.3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	27
2.3. Kerangka Konseptual.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
3.1. Desain Penelitian.....	30
3.2. Jenis Penelitian.....	30
3.3. Sumber Data.....	30
3.4. Populasi dan Sampel Penelitian.....	31
3.4.1. Populasi Penelitian.....	31
3.4.2. Sampel Penelitian.....	31

3.5. Metode Pengambilan Data	31
3.6. Definisi Operasional.....	32
3.6.1 Kepuasan Kerja.....	32
3.6.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	32
3.6.3 Beban Kerja.....	33
3.6.4 Stres Kerja	34
3.7 Uji Instrumen	35
3.7.1 Uji Validitas.....	35
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	36
3.8 Metode Analisis Data	36
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	37
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Hasil Penelitian	39
4.2 Tingkat Responden.....	39
4.3 Demografi Responden.....	39
4.4 Pengujian Instrumen Penelitian.....	41
4.4.1 Hasil Uji Validitas Konstruk	41
4.5 Deskriptif dan Korelasi Variabel	43
4.6 Pengujian Hipotesis.....	46
4.7 Pembahasan.....	47
4.7.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja.....	47
4.7.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	48
4.7.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	51
5.1 Kesimpulan	51
5.2 Implikasi Penelitian.....	51
5.3 Keterbatasan dan Saran Untuk Penelitian Selanjutnya	52
DAFTAR PUSTAKA.....	54

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Responden Rate.....	39
Tabel 4. 2 Deskripsi Demografi Responden	40
Tabel 4. 3 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	41
Tabel 4. 4 Deskripsi dan Korelasi Antar Variabel	43
Tabel 4. 5 Hasil Uji Hipotesis	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Indeks Kepuasan Masyarakat di Kemenkumham Sumbar.....	5
Gambar 2 . Kerangka Konseptual Penelitian	29

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	59
Lampiran 2	Tabulasi data (87 Responden).....	62
Lampiran 3	Demografi Responden	77
Lampiran 4	Hasil Pengujian analisis deskriptif dan korelasi	78
Lampiran 5	Hasil pengujian validitas kepuasan kerja.....	79
Lampiran 6	Hasil pengujian validitas gaya kepemimpinan transformasional	80
Lampiran 7	Hasil pengujian validitas beban kerja	81
Lampiran 8	Hasil pengujian validitas Stress Kerja	82
Lampiran 9	Hasil perhitungan nilai AVE dan nilai CR kepuasan kerja	83
Lampiran 10	Hasil perhitungan nilai AVE dan nilai CR Gaya Kepemimpinan Transformasional	85
Lampiran 11	Hasil perhitungan nilai AVE dan nilai CR Beban Kerja.....	86
Lampiran 12	Hasil perhitungan nilai AVE dan nilai CR stress kerja	87
Lampiran 13	Deskripsi dengan Mean	88
Lampiran 14	Hasil pengujian Regresi Linear Berganda	89

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi yang serba cepat ini, setiap individu dituntut untuk terus mengembangkan diri dan mengasah keterampilan agar mampu bersaing. Bagi sebuah organisasi, memiliki sumber daya manusia yang kompeten adalah kunci untuk bertahan dan tumbuh. Oleh karena itu, seluruh proses manajemen SDM, mulai dari rekrutmen hingga pengembangan, harus berfokus pada model kompetensi. Kualitas SDM secara langsung memengaruhi produktivitas dan kinerja organisasi. SDM dengan kompetensi tinggi akan mampu memberikan performa terbaik, yang pada akhirnya meningkatkan pencapaian organisasi secara keseluruhan (Putra et al., 2025)

Pada dasarnya, setiap pegawai memiliki potensi besar yang sering belum dimanfaatkan sepenuhnya. Manajer memiliki peran penting dalam mengelola potensi ini demi mencapai tujuan organisasi, sekaligus memberikan apresiasi dan penghargaan yang layak kepada pegawai. Dengan memberikan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan bagi pegawai yang sudah bekerja di instansi adalah salah satu cara untuk mengasah kompetensi mereka. Namun, upaya-upaya ini tidak akan berjalan efektif jika karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, instansi harus melihat sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan, tetapi sebagai aset utama yang harus dijaga dan diberdayakan. Kemudian memahami dan memenuhi kebutuhan serta harapan pegawai adalah kunci untuk memastikan mereka tetap memiliki semangat kerja

yang baik, berkontribusi secara optimal, dan menjadi bagian integral dari kesuksesan organisasi dalam jangka panjang.

Melihat pentingnya peran pegawai sebagai aset utama, fokus manajemen sumber daya manusia tidak bisa berhenti pada rekrutmen dan pelatihan. Kepuasan kerja menjadi faktor penentu yang akan membedakan antara pegawai yang sekadar bekerja dan pegawai yang berdedikasi. Ketika pegawai merasa dihargai, didengarkan, dan diberikan kesempatan untuk berkembang, semangat kerja mereka akan meningkat. Ainiyah et al., (2025) mengatakan Rasa memiliki dan keterikatan emosional terhadap instansi akan tumbuh, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk memberikan kinerja terbaik secara konsisten. Dengan demikian, menjaga tingkat kepuasan kerja yang tinggi bukan lagi sekadar pilihan, melainkan sebuah keharusan strategis untuk memastikan keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi di tengah persaingan global yang semakin ketat.

Selain itu, Hal ini sangat penting dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang dinamis, di mana perubahan terjadi dengan cepat dan menuntut adaptasi yang terus-menerus. Oleh karena itu, instansi perlu secara aktif mendengarkan aspirasi karyawan, menyediakan jalur pengembangan karier yang jelas, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional.

Sebagaimana yang diterapkan di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemenkumham) Sumatera Barat yang merupakan adalah instansi vertikal yang bertanggung jawab langsung kepada Menteri Hukum dan HAM. Berlokasi di Jalan S. Parman No. 256 Padang, Kanwil ini memainkan peran

penting dalam memastikan tugas dan fungsi Kemenkumham berjalan efektif di tingkat provinsi. Kantor ini bertugas melaksanakan sebagian besar kebijakan dan program yang ditetapkan oleh Kementerian di pusat, dan dalam pelaksanaannya, Kanwil harus mampu bekerja sama secara sinergis dengan instansi terkait lainnya di daerah.

Sebagai pelaksana program, Kanwil Kemenkumham Sumatera Barat memiliki tanggung jawab dalam melakukan pembinaan, pengendalian, dan pengawasan. Tugas ini mencakup pengawasan terhadap Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bidang Pemasarakatan dan Imigrasi. Selain itu, Kanwil juga mengurus berbagai kegiatan administrasi serta menyediakan layanan di bidang jasa hukum dan hak asasi manusia bagi masyarakat Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa Kanwil tidak hanya berfungsi sebagai pengawas, tetapi juga sebagai penyedia layanan langsung kepada publik.

Berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor 30 Tahun 2018, struktur organisasi Kanwil Kemenkumham Sumatera Barat dipimpin oleh seorang Kepala Kantor Wilayah. Kepala Kanwil dibantu oleh beberapa kepala divisi untuk menjalankan tugas-tugas operasional. Pada intinya, Kanwil bertugas melaksanakan seluruh fungsi Kemenkumham di wilayah Provinsi Sumatera Barat sesuai dengan kebijakan Menteri dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dedikasi dan kinerja para pegawai adalah kunci bagi Kemenkumham Sumbar dalam memberikan pelayanan publik terbaik. Oleh karena itu, manajemen harus fokus pada faktor-faktor yang meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dengan memastikan sistem penghargaan yang adil, jalur karier yang jelas, dan

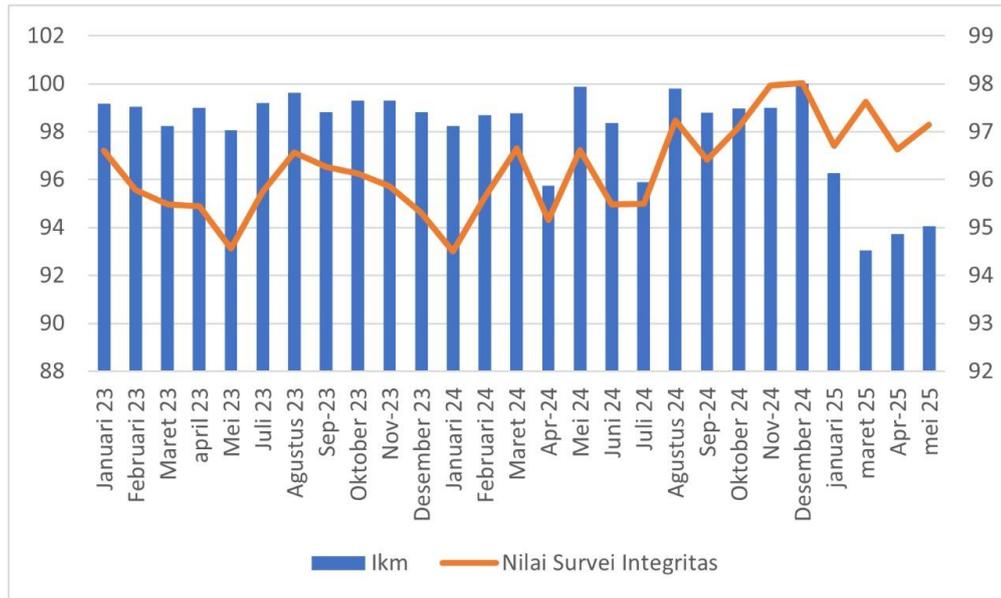
lingkungan kerja yang mendukung, Kemenkumham Sumbar bisa meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan serta membentuk SDM yang solid dan berintegritas. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, Rezeki, (2022) mengatakan Dengan adanya kepuasan kerja, pegawai akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting karena kepuasan yang mereka terima juga akan menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Dengan demikian, semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin mudah untuk mencapai tujuan instansi

Instansi harus dapat memperhatikan kepuasan kerja pegawai dalam mengembangkan sumber daya manusia, dengan cara mengetahui apa saja kebutuhan yang diperlukan pegawai supaya pegawai memperoleh kepuasan dari hasil kerja mereka, kepuasan kerja bukanlah berarti seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu Dailangi et al., (2020)

Menurut Khan et al., (2022) kepuasan kerja diartikan sebagai sikap individu terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh seberapa banyak penghargaan yang diterima dibandingkan dengan usaha yang telah dikeluarkannya. Kusumaningsih, (2023) mengemukakan pendapat yang sama bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang penting karena menyangkut bagaimana pegawai memandang dan memperlakukan pekerjaan yang mereka lakukan. Maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana pegawai merasa dihargai dan puas atas

kontribusi yang mereka berikan dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai kemenkumham yang dirasakan oleh masyarakat dipaparkan pada gambar berikut ini.

Gambar 1. Indeks Kepuasan Masyarakat di Kemenkumham Sumbar



Sumber: Kemenkumham Sumbar, 2025

Pada gambar 1.1 merupakan indeks kepuasan masyarakat di kemenkumham yang merupakan hasil akumulatif dari data bulanan terkait kepuasan masyarakat terhadap kinerja pegawai kemenkumham sumbar dari tahun 2023 hingga Mei 2025. Pada Januari 2023 hingga Desember 2024 frekuensi indeks kepuasan masyarakat berfluktuasi cenderung menunjukkan angka yang tinggi rata-rata 98 hingga 100, tetapi pada Januari tahun 2025 terjadi fluktuasi yang cukup menurun dikarenakan terjadinya restrukturisasi organisasi pada akhir tahun 2024 dan pergantian kepemimpinan karena restrukturisasi organisasi. Menariknya penurunan indeks kepuasan masyarakat ini tidak sesuai dengan nilai integritas yang cenderung fluktuatif naik, hal ini menunjukkan bahwa masalah yang terjadi

bukanlah terkait integritas, penurunan indeks kepuasan masyarakat yang menjadi tantangan bagi kemenkumham untuk segera bertindak dan menyelesaikan masalah terkait penurunan indeks kepuasan masyarakat untuk mengoptimalkan pelayanan prima untuk masyarakat sumbar.

Menurut Fisher (2010) dalam artikelnya *Happiness at Work*, fenomena kepuasan kerja merupakan bagian dari kebahagiaan di tempat kerja, yang mencakup perasaan positif, suasana hati yang menyenangkan, kesejahteraan, dan sikap positif terhadap pekerjaan serta organisasi. Fisher menekankan bahwa kepuasan kerja, kinerja, keterlibatan, dan komitmen afektif karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti suasana hati dan emosi positif, sehingga pemahaman yang komprehensif tentang kepuasan kerja memerlukan pengukuran pada berbagai dimensi dan tingkat.

Luthans (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti gaji, kondisi kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, peluang pengembangan, serta sifat pekerjaan itu sendiri, dan berhubungan erat dengan motivasi, produktivitas, dan retensi karyawan. Dalam fenomenanya, menurut Luthans (2011) kepuasan kerja berhubungan erat dengan berbagai aspek perilaku organisasi, seperti meningkatnya motivasi kerja, produktivitas, keterikatan terhadap organisasi, serta menurunnya tingkat absensi dan turnover karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja dipandang sebagai indikator penting dalam memahami kesejahteraan karyawan sekaligus kinerja organisasi secara keseluruhan.

Salah satu penyebab rendahnya kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Karin & Prasetio, (2021) penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang maksimal akan memenuhi kesejahteraan pegawai yaitu kepuasan kerja pegawai (Sarwadhmana et al., 2021) mengemukakan kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana efektif inspirasi seseorang pemimpin dan merubah pengikutnya melalui ide dan emosinya. Sedangkan (Sharma, 2023) menjelaskan kepemimpinan transformasional mengacu pada proses di mana para pemimpin dan pengikut saling membantu untuk maju ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.

Permasalahan gaya kepemimpinan transformasional yang terjadi di Kemenkumham Sumatera Barat ketidakjelasan konseptual dan ketergantungan pada pemimpin ini dapat secara langsung menurunkan kepuasan kerja pegawai karena mereka merasa tidak memiliki otonomi dan kejelasan dalam tugas, yang pada gilirannya menyebabkan rasa frustrasi dan kurangnya rasa pencapaian. Selain itu, kondisi ini menghambat perkembangan profesional, sehingga pegawai merasa kurang puas dengan kesempatan karir serta pertumbuhan pribadi mereka di dalam organisasi. Menurut Karin & Prasetio, (2021) gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan dapat berpengaruh bagi kepuasan kerja pegawai dan juga berdampak pada produktivitas organisasi. Apabila seorang pemimpin tidak dapat memotivasi dan mengarahkan pegawainya, maka tingkat kepuasan kerja akan menurun, Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ernita & Adriansyah, (2023) menemukan hasil kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja,

Selain gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dapat ditentukan seberapa dari seberapa banyak beban yang dirasakan oleh pegawai, (Jumawan Jumawan & Dzaki Rafi Fauzan, 2024) menyatakan beban kerja yang tinggi dapat berdampak buruk pada keseimbangan kehidupan kerja seseorang dan dapat mengganggu kepuasan kerja pegawai. 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. Hadi & Puspita, (2024) mengatakan Beban kerja mengacu pada jumlah tugas yang harus dilakukan oleh seorang individu, dan dengan demikian bertindak sebagai salah satu pemicu stres yang penting, Rostami et al., (2021) mengatakan Maka dapat dikatakan bahwa beban kerja yang tidak dapat diselesaikan atau disesuaikan dengan kemampuan pekerja dalam jangka waktu yang ditentukan akan berubah menjadi stresor utama yang mengganggu kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja.

Permasalahan beban kerja yang terjadi di kemenkumham Sumatera Barat yaitu tingginya beban kerja, seperti berkas dan laporan yang menumpuk, tidak seimbang dengan jumlah staf. Akibatnya, pegawai bekerja lembur hingga menyebabkan terganggunya keseimbangan hidup dan kerja pegawai. Selain itu, keragaman jenis pekerjaan yang kompleks di berbagai unit menuntut pegawai untuk serba bisa yang menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Kondisi ini diperparah dengan batas waktu ketat yang tidak realistis, terutama untuk tugas yang memerlukan koordinasi, sehingga menimbulkan stres signifikan dan penurunan kualitas kerja. Hal ini berdampak pada tingkat kepuasan kerja pegawai, karena

mereka merasa tidak dihargai dan terbebani oleh tuntutan yang melebihi kapasitas, menurut Janib et al., (2022) dalam penelitiannya membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain gaya kepemimpinan transformasional dan beban kerja, menurut Riaz dikutip dari (Fardah & Ayuningtias, 2020) ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi instansi. Hal ini disebabkan karena perasaan tertekan terhadap pekerjaan dapat mengganggu penyelesaian tugas secara optimal, sehingga berpotensi besar memicu stres kerja. Apriyani et al., (2023) menyatakan stres kerja adalah keadaan yang terjadi ketika pegawai dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Tingginya tingkat stres seorang pegawai memungkinkan bahwa pegawai tersebut tidak merasa puas dengan pekerjaan yang akan berpengaruh terhadap produktivitas kinerja sehingga pegawai merasa tidak puas dan bahagia ketika bekerja dalam instansi tersebut, (Astuti et al., 2022) menyatakan Maka dapat dikatakan bahwa ketidakpuasan kerja, yang berakar dari tekanan dan beban kerja berlebih, pada akhirnya akan berkembang menjadi stres kerja, yang secara langsung berdampak negatif pada kepuasan kerja pegawai.

Pada Kemenkumham Sumatera Barat terdapat permasalahan stres kerja yaitu sikap pimpinan yang cenderung menekan membuat suasana kerja menjadi tegang, sehingga pegawai merasa tidak didukung dan dihargai, yang pada akhirnya memicu stres pada pegawai kemenkumham. Kemudian penelitian Fardah & Ayuningtias, (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Agar tetap dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan untuk menjaga stabilitas kepuasan masyarakat. Untuk itu Kantor Wilayah Kemenkumham Sumatera Barat harus memperhatikan lebih lanjut terkait kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan penjelasan tersebut, Peneliti berasumsi bahwa kepuasan kerja pegawai dalam instansi harus ditingkatkan agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat Sumatera Barat

Berdasarkan fenomena dan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pegawai Kemenkumham Sumatera Barat).”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini terdiri sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai Kemenkumham Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kemenkumham Sumatera Barat?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kemenkumham Sumatera Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai Kemenkumham Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kemenkumham Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kemenkumham Sumatera Barat.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ini di atas, adapun manfaat dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Manfaat akademis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai tambahan referensi dan bahan perbandingan untuk permasalahan yang serupa dimasa depan dalam pengembangan organisasi sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

Bagi Kemenkumham Sumatera Barat hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan.