

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan sumber daya manusia (SDM) telah menjadi isu strategis dalam pembangunan organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintahan. Di era globalisasi dan revolusi industri 4.0, kompetensi SDM dituntut untuk terus beradaptasi dengan dinamika perubahan teknologi, tuntutan pelayanan, dan persaingan yang semakin kompleks. Dalam konteks organisasi pemerintahan, keberhasilan pencapaian visi dan misi sangat bergantung pada kualitas aparatur yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga integritas, profesionalisme, dan kemampuan berinovasi (Hardiansyah et al., 2024). SDM yang unggul akan mampu mendorong efektivitas pelayanan publik, meningkatkan akuntabilitas, serta memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintah. Kinerja seorang karyawan atau pegawai tidak hanya ditentukan oleh kompetensi dan keterampilan teknis, tetapi juga oleh tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya. Kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif yang timbul dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Hasibuan, 2016). Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi, produktivitas, serta loyalitas pegawai. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan perilaku kerja proaktif, inisiatif tinggi, dan komitmen terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pelayanan maupun output kerja.

Kepuasan kerja masih menjadi masalah di kalangan pekerja Indonesia, baik di sektor swasta maupun instansi pemerintahan. Berdasarkan Survei Nasional Kepuasan Kerja yang dilakukan oleh *Jakpat* (2023) terhadap 1.200 responden pekerja di berbagai sektor, hanya 54% responden yang mengaku puas dengan pekerjaannya, sedangkan 46% lainnya merasa kurang puas atau tidak puas. Faktor penyebab utama ketidakpuasan mencakup lingkungan kerja yang kurang mendukung (32%), gaya kepemimpinan yang tidak efektif (28%), dan beban kerja yang tidak seimbang (24%). Kondisi serupa juga terjadi di sektor pemerintahan. Laporan Kementerian PAN-RB (2022) mencatat bahwa masih terdapat 41% Aparatur Sipil Negara (ASN) yang melaporkan tingkat kepuasan kerja rendah, terutama terkait kurangnya kesempatan pengembangan karier dan kualitas lingkungan kerja.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa salah dua faktor yang menentukan kepuasan kerja adalah lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional. Lingkungan kerja yang kondusif, meliputi aspek fisik (kenyamanan, keamanan) terbukti dapat meningkatkan kepuasan dan semangat kerja pegawai (Nurhidayat & Wibowo, 2021), (Sumerdana & Heryanda, 2021). Selain itu, gaya kepemimpinan yang tepat, seperti kepemimpinan transformasional, mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan moral, serta inspirasi yang memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik Basnur & Rachmawati (2025). Penelitian Evawati *et al.*,(2022) dan Ardani & Heryanda (2025) juga mengungkapkan bahwa kombinasi lingkungan kerja positif dan kepemimpinan efektif memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja di sektor publik. Dengan demikian, faktor-faktor yang

memengaruhi kepuasan kerja pegawai yang menjadi fokus perhatian dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional.

Menurut Rivai (2006) lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Sedangkan menurut Afandi (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi pelayanan karyawan seperti makanan, pelayanan kesehatan, penyediaan kamar mandi dan kondisi kerja (penerangan, suhu udara, suara bising, pemilihan warna, ruang gerak dan keamanan kerja). Sedangkan lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan kerja yaitu hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja dan hubungan pimpinan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting dalam mendukung terciptanya kinerja pegawai yang optimal. Lingkungan yang nyaman, aman, teratur, serta didukung oleh fasilitas memadai tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menumbuhkan rasa betah, motivasi, dan kepuasan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk berpotensi menurunkan semangat, menghambat efektivitas, dan memperbesar risiko ketidakpuasan pegawai. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja yang baik menjadi salah satu strategi kunci dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di setiap organisasi. Selain lingkungan kerja, kepemimpinan merupakan bagian penting dalam organisasi, sebab organisasi yang efektif akan diiringi dengan adanya pola kepemimpinan yang baik (Astini & Cipta, 2024).

Kepemimpinan transformasional melibatkan para pemimpin yang mampu menginspirasi pengikutnya agar mereka dapat memenuhi dan mengelola kebutuhan pribadi demi kepentingan organisasi. Mereka melakukan ini dengan pendekatan yang penuh perhatian secara pribadi, memberikan rangsangan secara intelektual, serta mempengaruhi dengan cara yang ideal, yang semuanya mendorong karyawan untuk memberikan usaha lebih demi meningkatkan efektivitas organisasi. Sedangkan Menurut Munawaroh dalam Fitri (2018) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Gaya kepemimpinan yang efektif menjadi kunci dalam mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang mampu mengombinasikan ketegasan dengan empati, memberikan arahan yang jelas, serta membuka ruang komunikasi yang sehat akan mendorong terciptanya suasana kerja yang harmonis dan produktif.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng merupakan perangkat daerah yang terletak di Jalan Dewi Sartika No.22, Kaliuntu, Kec. Buleleng, Kabupaten Buleleng. Memiliki tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. Fungsi tersebut meliputi perumusan kebijakan, pelaksanaan program, pembinaan, pengawasan, hingga evaluasi terkait tenaga kerja, hubungan industrial, penempatan kerja, dan pelatihan keterampilan. Dalam pelaksanaannya, Dinas Tenaga Kerja berperan sebagai penghubung antara pemerintah, pelaku usaha, dan masyarakat pekerja untuk memastikan terciptanya hubungan kerja yang harmonis, peningkatan kompetensi tenaga kerja, serta penyerapan tenaga kerja yang

optimal. Tugas ini memerlukan manajemen yang efektif dan responsif, mengingat permasalahan ketenagakerjaan bersifat dinamis dan berkaitan langsung dengan kesejahteraan masyarakat.

Keberhasilan pelaksanaan tugas pokok tersebut sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. SDM menjadi salah satu elemen utama bagi suatu organisasi atau perusahaan dibandingkan dengan elemen sumber daya lainnya, seperti modal dan teknologi karena SDM menjadi faktor utama yang mengendalikan faktor lain. Sehingga SDM memiliki peran yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan Sari & Dewanti (2025). Oleh karena itu, pengembangan kapasitas SDM melalui pelatihan, pembinaan, dan pemberian kesempatan untuk meningkatkan kompetensi menjadi faktor yang sangat strategis dalam memastikan kinerja dan pelayanan publik yang berkualitas.

Kepuasan kerja pegawai menjadi aspek penting yang tidak dapat diabaikan. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana pegawai merasa puas terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, penghargaan yang diterima, serta hubungan dengan rekan dan atasan. Pegawai yang puas cenderung menunjukkan loyalitas, motivasi tinggi, dan dedikasi dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja rendah, risiko penurunan kinerja, tingginya tingkat ketidakhadiran, dan menurunnya kualitas pelayanan publik menjadi lebih besar. Dengan demikian, memperhatikan kepuasan kerja pegawai tidak hanya bermanfaat bagi individu yang bersangkutan, tetapi juga menjadi tolak ukur bagi instansi untuk mengevaluasi apakah hak, kebutuhan, dan ekspektasi pegawai telah terpenuhi seimbang dengan beban dan tanggung jawab yang mereka emban. Lingkungan kerja memiliki peran

penting dalam mendukung produktivitas dan kenyamanan pegawai dalam melaksanakan tugas yang berujung pada kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kondisi lingkungan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng dapat dikatakan berada pada kategori baik. Hal ini tercermin dari tiga aspek utama, yaitu suasana kerja, fasilitas penunjang, dan hubungan antar rekan kerja, yang saling melengkapi dan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Dari sisi suasana kerja, pegawai di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng menunjukkan sikap profesional dan saling menghargai. Lingkungan kerja yang tercipta relatif tenang, tertib, dan terorganisir, sehingga mendukung fokus dalam penyelesaian pekerjaan. Pimpinan dan staf memiliki komunikasi yang terbuka, sehingga alur koordinasi dapat berjalan lancar. Hal ini berdampak positif pada penyelesaian tugas, di mana setiap pegawai merasa dihargai perannya dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Fasilitas penunjang yang tersedia juga menjadi faktor pendukung yang signifikan. Dinas telah menyediakan sarana kerja yang memadai seperti ruang kerja yang bersih dan tertata, meskipun masih ada sedikit sudut ruangan yang perlu mendapat perhatian dan perbaikan, perangkat komputer yang sesuai kebutuhan, jaringan internet yang stabil, serta perlengkapan administrasi yang lengkap. Selain itu, adanya ruang rapat, area arsip yang tertata rapi, dan fasilitas kebersihan yang terjaga menambah kenyamanan pegawai dalam beraktivitas. Lingkungan fisik yang baik ini turut meminimalkan gangguan kerja dan memungkinkan pelaksanaan tugas secara efektif. Hubungan antar rekan kerja di dinas ini terjalin dengan harmonis. Terdapat rasa kebersamaan dan solidaritas yang kuat di antara pegawai, yang ditunjukkan melalui sikap saling membantu,

berbagi informasi, dan memberikan dukungan saat menghadapi kendala pekerjaan. Keharmonisan hubungan interpersonal ini juga menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, mengurangi potensi konflik, dan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng dapat dikatakan sudah tepat dan memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi. Pimpinan menunjukkan kepribadian yang tegas, percaya diri, dan mampu menjadi teladan bagi para pegawai. Hal ini tercermin dari konsistensi dalam mengambil keputusan serta integritas yang ditunjukkan ketika berhubungan dengan masyarakat maupun mitra kerja. Karisma pemimpin tersebut membuat para pegawai merasa yakin dan percaya terhadap arah kebijakan yang diambil, sehingga tercipta suasana kerja yang solid. Kemudian pimpinan mampu membangkitkan semangat kerja pegawai dengan memberikan arahan yang jelas dan visi yang terukur. Melalui penyampaian visi misi yang sederhana namun bermakna, para pegawai merasa tergerak untuk bekerja bukan hanya karena kewajiban, melainkan karena adanya dorongan untuk berkontribusi lebih besar terhadap peningkatan pelayanan publik. Meski demikian, masih ditemukan sejumlah pegawai yang cenderung bekerja sekadar untuk memenuhi kewajiban, tanpa menunjukkan dorongan kuat untuk berprestasi atau meningkatkan kinerja secara optimal. Tidak hanya itu, pimpinan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng selalu membuka ruang diskusi dan ide-ide baru dari pegawai. Pimpinan mendorong lahirnya inovasi, misalnya dalam pemanfaatan teknologi informasi untuk pelayanan ketenagakerjaan maupun peningkatan kualitas program pelatihan kerja. Pegawai

tidak hanya diarahkan untuk mengikuti prosedur yang sudah ada, tetapi juga diberi kebebasan untuk berpikir kritis serta memberikan masukan konstruktif demi perbaikan layanan publik. Selain itu, pimpinan juga menunjukkan sikap empati dan kepedulian terhadap pegawai secara pribadi. Hal ini terlihat dari kebiasaan mendengarkan permasalahan atau kendala yang dialami pegawai, memberikan kesempatan pengembangan diri melalui pelatihan, serta menciptakan suasana kerja yang inklusif. Dengan perhatian tersebut, pegawai merasa dihargai sebagai individu, bukan sekadar sebagai bagian dari organisasi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa pegawai, ditemukan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng belum sepenuhnya optimal. Dari sisi pekerjaan itu sendiri, masih ditemukan adanya ketidaksesuaian antara uraian tugas formal dengan latar belakang kompetensi pegawai. Beberapa pegawai di lingkungan Dinas Tenaga Kerja menyampaikan bahwa tugas-tugas yang diberikan kepada mereka tidak selalu sejalan dengan latar belakang pendidikan maupun kompetensi yang dimiliki. Ketidaksesuaian ini kerap menimbulkan tantangan dalam pelaksanaan pekerjaan, baik dari sisi efektivitas maupun kualitas output yang dihasilkan. Selain itu, sebagian pegawai menyampaikan adanya perasaan bahwa beban kerja yang mereka terima sering kali melebihi kapasitas yang dimiliki. Hal ini tidak hanya berkaitan dengan banyaknya volume tugas, tetapi juga kompleksitas pekerjaan yang menuntut ketelitian, ketepatan waktu, serta tanggung jawab yang tinggi. Kondisi ini secara tidak langsung dapat menimbulkan tekanan psikologis, menurunkan konsentrasi, dan dalam jangka panjang berpotensi memengaruhi motivasi serta produktivitas kerja. Minimnya inovasi dalam penugasan dan keterbatasan

wewenang dalam pengambilan keputusan turut memengaruhi rasa puas terhadap pekerjaan yang pada gilirannya memengaruhi efektivitas layanan publik.

Tingkat motivasi kerja pegawai juga ditemukan belum optimal secara merata. Hal ini terlihat dari kurangnya semangat dalam melaksanakan tugas, terutama pada kegiatan yang memerlukan inisiatif dan tanggung jawab lebih di luar rutinitas harian. Beberapa pegawai cenderung bekerja sekadar untuk memenuhi kewajiban, tanpa menunjukkan dorongan kuat untuk berprestasi atau meningkatkan kinerja secara optimal. Rendahnya motivasi ini dapat berdampak pada efektivitas pelaksanaan program dan pencapaian target kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, terbatasnya anggaran transport untuk perjalanan dinas turut menjadi salah satu faktor yang memengaruhi motivasi pegawai. Keterbatasan ini menyebabkan beberapa kegiatan lapangan, seperti monitoring, sosialisasi, dan koordinasi ke instansi atau wilayah lain, tidak dapat berjalan secara maksimal. Faktor fasilitas penunjang juga berperan terhadap motivasi. Meski sebagian besar sarana kerja fisik dinilai sudah memadai, masih terdapat bagian lingkungan kerja yang perlu diperhatikan, adanya keterbatasan teknologi penunjang juga membuat pekerjaan menjadi kurang efisien. Sehingga pegawai merasa terbebani oleh pekerjaan administratif yang memakan waktu dan mengurangi fokus pada pekerjaan yang bersifat strategis.

Kesempatan promosi menjadi salah satu aspek yang cukup disorot pegawai. Berdasarkan wawancara dengan staf senior, terlihat bahwa proses promosi jabatan tidak berlangsung secara rutin. Beberapa pegawai menyampaikan bahwa mereka telah bekerja dalam jabatan yang sama selama lebih dari lima tahun tanpa adanya kejelasan jalur karier atau peluang promosi. Kondisi ini membuat pegawai merasa

perkembangan karier mereka stagnan, meskipun mereka telah menunjukkan kinerja yang konsisten. Proses seleksi promosi juga dinilai kurang terbuka. Informasi terkait kriteria promosi, mekanisme penilaian, serta jadwal seleksi jabatan tidak selalu disampaikan secara luas kepada seluruh pegawai. Akibatnya, sebagian pegawai merasa kurang termotivasi untuk meningkatkan kompetensi karena tidak melihat adanya peluang yang jelas untuk kemajuan karier. Selain itu, jumlah jabatan struktural yang terbatas dibandingkan jumlah pegawai membuat persaingan promosi semakin ketat, sehingga hanya sebagian kecil yang memiliki kesempatan naik jabatan. Dalam beberapa kasus, pegawai yang tidak mendapatkan promosi meskipun memenuhi persyaratan merasa kecewa dan mengurangi upaya mereka dalam meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kesempatan promosi yang jelas dan adil merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan untuk menjaga kepuasan kerja. Tanpa adanya kepastian jalur karier, motivasi dan loyalitas pegawai dapat menurun, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan publik.

Temuan di lapangan ini sejalan dengan hasil penelitian yang mendukung, seperti penelitian oleh Evawati *et al* (2022), Kristian & Setyaningrum (2022), serta Ningrum (2023) yang menemukan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Namun, temuan ini berbeda dengan penelitian oleh Subagio & Putri (2024) yang menemukan bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu penelitian oleh Kosidin & Widjaja (2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan, akan tetapi lingkungan kerja berpengaruh secara negatif

terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Ichfan *et al* (2024) menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, dapat dilihat bahwa masih terdapat kesenjangan antara teori dan hasil penelitian terdahulu dengan fakta yang ada di lapangan yang diperoleh melalui hasil observasi dan wawancara dengan pegawai mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Fenomena ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja menjadi kebutuhan mendesak bagi organisasi di Indonesia. Pemahaman mendalam mengenai pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai akan membantu organisasi merumuskan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif. Maka peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut kedalam bentuk penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng diantaranya sebagai berikut.

1. Ketidaksesuaian antara tugas dengan latar belakang kompetensi pegawai.

Beberapa pegawai di lingkungan Dinas Tenaga Kerja menyampaikan bahwa tugas-tugas yang diberikan kepada mereka tidak selalu sejalan dengan latar belakang pendidikan maupun kompetensi yang dimiliki. Selain itu, sebagian

pegawai menyampaikan adanya perasaan bahwa beban kerja yang mereka terima sering kali melebihi kapasitas yang dimiliki.

2. Motivasi kerja pegawai juga ditemukan belum optimal secara merata. Hal ini terlihat dari kurangnya semangat dalam melaksanakan tugas, terutama pada kegiatan yang memerlukan inisiatif dan tanggung jawab lebih di luar rutinitas harian.
3. Kesempatan promosi yang terbatas dan dirasa kurang transparan. Proses promosi dinilai jarang dilakukan, dan kurang terbuka, sehingga pegawai merasa stagnan dalam perkembangan karirnya, menurunkan kepuasan kerja, serta mempengaruhi loyalitas terhadap instansi.
4. Perbedaan hasil penelitian sebelumnya terkait pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, menunjukkan adanya hasil yang tidak konsisten.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang terjadi pada pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng, maka peneliti membatasi variabel penelitian yang hanya terdiri dari tiga variabel. Ketiga variabel tersebut terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas, kemudian kepuasan kerja sebagai variabel terikat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, dapat dirumuskan beberapa masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng?
3. Apakah lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng.
2. Menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng.
3. Menguji pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Penelitian

Secara umum terdapat dua manfaat yang diharapkan dari adanya penelitian ini yakni manfaat teoritis dan praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain, sebagai berikut.

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperdalam ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta sebagai

acuan dan pertimbangan bagi peneliti yang selanjutnya khususnya yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan gambaran untuk para pegawai maupun pimpinan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng terkait pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai pada instansi tersebut.

