

Pengaruh Sistem Kerja, Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Asahan

M. Fazriansyah¹, Rosnaida²

Universitas Asahan, Indonesia

rosnidasemm@gmail.com²

E-mail Korespondensi : mfazriansyah96@gmail.com¹

Submitted: 03rd April 2026 | **Edited:** 19th May 2026 | **Issued:** 01st June 2026

Cited on: Fazriansyah, M., & Rosnaida, R. (2026). Pengaruh Sistem Kerja, Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Asahan. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 5(1), 54-62.

ABSTRACT

Employee job satisfaction remains a critical issue in public sector organizations, particularly in relation to internal management factors such as work systems, work environment, and employee welfare. This study aims to examine the partial and simultaneous effects of these variables on job satisfaction among employees at the Department of Agriculture of Asahan Regency. A quantitative approach was applied using a saturated sampling technique, involving all 31 employees as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression supported by SPSS, including classical assumption tests and hypothesis testing (t-test and F-test). The findings indicate that, partially, work system, work environment, and employee welfare each have a positive and significant effect on job satisfaction. Simultaneously, these variables also show a significant influence on job satisfaction. The coefficient of determination reveals that 93.8% of the variation in job satisfaction can be explained by the three independent variables, while the remaining 6.2% is influenced by other factors not examined in this study. These results highlight the importance of improving organizational systems, creating a supportive work environment, and enhancing employee welfare to increase job satisfaction.

Keywords: Work System, Work Environment, Employee Welfare, Job Satisfaction, Public sector

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Dalam konteks organisasi pemerintah, kualitas sumber daya manusia menjadi kunci dalam mendukung efektivitas pelayanan publik serta pencapaian tujuan pembangunan daerah. Meskipun kemajuan teknologi dan infrastruktur terus berkembang, peran manusia tetap tidak tergantikan sebagai penggerak utama organisasi (Robbins & Judge, 2023). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang optimal menjadi suatu keharusan agar organisasi mampu mencapai visi dan misinya secara berkelanjutan.

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan perasaan individu terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerja, produktivitas, serta komitmen organisasi (Sari & Prasetyo, 2021). Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan

kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, loyalitas yang tinggi, serta tingkat absensi yang lebih rendah (Waspodo & Rahmayanti, 2024). Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat berdampak pada menurunnya kinerja, meningkatnya konflik kerja, serta tingginya tingkat turnover (Amin & Yusra, 2021).

Berbagai faktor diketahui memengaruhi kepuasan kerja pegawai, di antaranya sistem kerja, lingkungan kerja, dan kesejahteraan pegawai. Sistem kerja yang efektif, yang mencakup prosedur kerja, pembagian tugas, serta pengaturan waktu kerja, dapat menciptakan efisiensi dan kenyamanan dalam bekerja (Kurniawan & Nugroho, 2024). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sistem kerja yang fleksibel dan terstruktur dengan baik mampu meningkatkan kepuasan kerja karena memberikan kejelasan peran serta kemudahan dalam pelaksanaan tugas (Suwarno & Abadi, 2019).

Selain sistem kerja, lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman dapat meningkatkan motivasi serta semangat kerja pegawai (Bagio & Rahmat, 2025). Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga aspek nonfisik seperti hubungan antarpegawai, komunikasi, dan budaya organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Sari & Prasetyo, 2021; Waspodo & Rahmayanti, 2024).

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kesejahteraan pegawai. Kesejahteraan mencakup kompensasi finansial maupun nonfinansial yang diterima pegawai sebagai bentuk penghargaan atas kontribusinya. Pemberian kesejahteraan yang adil dan layak dapat meningkatkan kepuasan kerja serta motivasi pegawai dalam bekerja (Amin & Yusra, 2021). Studi empiris menunjukkan bahwa kesejahteraan pegawai memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, terutama dalam organisasi sektor publik yang memiliki keterbatasan dalam sistem penghargaan berbasis kinerja (Waspodo & Rahmayanti, 2024).

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, masih terdapat kesenjangan penelitian (research gap), khususnya pada konteks organisasi pemerintah daerah dengan jumlah pegawai yang relatif kecil dan karakteristik birokrasi yang spesifik. Sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor swasta atau organisasi besar, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi pada instansi pemerintah daerah (Kurniawan & Nugroho, 2024; Bagio & Rahmat, 2025). Selain itu, kajian yang mengintegrasikan sistem kerja, lingkungan kerja, dan kesejahteraan pegawai secara simultan dalam satu model penelitian masih terbatas.

Dinas Pertanian Kabupaten Asahan sebagai salah satu perangkat daerah memiliki peran penting dalam mendukung pembangunan sektor pertanian, mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan program. Dalam menjalankan tugas tersebut, diperlukan pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi agar mampu memberikan kinerja optimal. Namun demikian, kondisi internal organisasi seperti sistem kerja, lingkungan kerja, dan kesejahteraan pegawai diduga masih menjadi faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem kerja, lingkungan kerja, dan kesejahteraan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Asahan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, serta menjadi bahan

pertimbangan praktis bagi pimpinan instansi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Sistem Kerja

Sistem kerja merupakan seperangkat prosedur, metode, serta pengaturan aktivitas yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam perspektif manajemen modern, sistem kerja tidak hanya mencakup pembagian tugas dan alur kerja, tetapi juga integrasi antara manusia, teknologi, dan lingkungan kerja (Davis & Newstrom, 2020). Sistem kerja yang terstruktur dengan baik mampu menciptakan kejelasan peran, mengurangi konflik pekerjaan, serta meningkatkan koordinasi antarunit kerja.

Secara empiris, sistem kerja yang jelas dan adaptif terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini karena sistem kerja yang efektif memberikan kepastian dalam pelaksanaan tugas serta mengurangi ketidakpastian dalam pekerjaan (Putra & Setiawan, 2022). Selain itu, penerapan sistem kerja yang fleksibel dan berbasis kinerja juga dapat meningkatkan persepsi keadilan organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja (Hidayat & Kusuma, 2021). Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa semakin baik sistem kerja yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, suhu, dan fasilitas kerja, serta aspek nonfisik seperti hubungan interpersonal, komunikasi, dan budaya organisasi (Sedarmayanti, 2019).

Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa aman dan nyaman bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja karena mampu meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai (Pratama & Lestari, 2021). Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung juga dapat menekan tingkat stres kerja serta meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai (Nugraha & Suryani, 2020). Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya nyaman secara fisik, tetapi juga mendukung interaksi sosial yang sehat.

Kesejahteraan Pegawai

Kesejahteraan pegawai merupakan bentuk kompensasi tambahan yang diberikan organisasi kepada pegawai, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup pegawai. Kesejahteraan ini mencakup gaji, tunjangan, fasilitas kesehatan, jaminan sosial, hingga program pengembangan diri (Armstrong & Taylor, 2020).

Pemberian kesejahteraan yang adil dan memadai akan meningkatkan persepsi pegawai terhadap organisasi, sehingga mendorong loyalitas dan kepuasan kerja. Penelitian oleh Rahman dan Fitri (2022) menunjukkan bahwa kesejahteraan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, terutama dalam hal pemenuhan kebutuhan dasar dan rasa aman kerja. Selain itu, kesejahteraan juga berkaitan erat dengan motivasi intrinsik pegawai, di mana pegawai yang merasa dihargai cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya (Saputra & Wibowo, 2021). Dengan demikian,

kesejahteraan pegawai menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja di dalam organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan individu terhadap pekerjaannya yang mencerminkan sejauh mana harapan pegawai terpenuhi oleh organisasi. Kepuasan kerja bersifat multidimensional karena dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti pekerjaan itu sendiri, kompensasi, lingkungan kerja, serta hubungan dengan rekan kerja dan atasan (Luthans, 2021).

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi organisasi, seperti meningkatnya kinerja, komitmen organisasi, serta rendahnya tingkat absensi dan turnover (Spector, 2022). Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menimbulkan berbagai masalah seperti konflik kerja, penurunan produktivitas, dan rendahnya loyalitas pegawai. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja agar dapat merumuskan kebijakan yang tepat dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kerangka Konseptual

Pengaruh Sistem Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Sistem kerja yang efektif akan memberikan kejelasan tugas, efisiensi proses kerja, serta kenyamanan dalam pelaksanaan pekerjaan. Kondisi ini akan meningkatkan persepsi positif pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja (Putra & Setiawan, 2022). Oleh karena itu, dapat dirumuskan bahwa sistem kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang baik juga meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan, sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Pratama & Lestari, 2021). Dengan demikian, lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kesejahteraan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja

Kesejahteraan pegawai yang memadai memberikan rasa aman dan penghargaan terhadap pegawai. Hal ini akan meningkatkan motivasi serta loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja (Rahman & Fitri, 2022). Oleh karena itu, kesejahteraan pegawai diperkirakan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Sistem Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kesejahteraan Pegawai secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja

Ketiga variabel tersebut merupakan faktor internal organisasi yang saling berkaitan dalam memengaruhi kepuasan kerja. Kombinasi antara sistem kerja yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif, serta kesejahteraan yang memadai akan menciptakan kondisi kerja yang optimal bagi pegawai. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut secara simultan diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-verifikatif untuk menguji pengaruh sistem kerja, lingkungan kerja, dan kesejahteraan pegawai terhadap kepuasan kerja. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengujian hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik (Creswell &

Creswell, 2019). Penelitian dilaksanakan pada Dinas Pertanian Kabupaten Asahan selama periode Januari hingga April 2026. Populasi penelitian berjumlah 31 pegawai, dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampel jenuh agar dapat merepresentasikan kondisi populasi secara menyeluruh (Sugiyono, 2019). Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner, serta didukung oleh wawancara dan dokumentasi.

Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima tingkat untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian (Sekaran & Bougie, 2020). Variabel independen dalam penelitian ini meliputi sistem kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kesejahteraan pegawai (X3), sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja (Y). Secara operasional, sistem kerja diukur melalui kejelasan prosedur, pembagian tugas, dan efisiensi kerja; lingkungan kerja diukur melalui kondisi fisik dan nonfisik seperti kenyamanan, hubungan kerja, dan fasilitas; kesejahteraan pegawai diukur melalui kompensasi finansial dan nonfinansial; sedangkan kepuasan kerja diukur melalui kepuasan terhadap pekerjaan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Sebelum analisis, dilakukan uji validitas menggunakan korelasi Pearson dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas minimal 0,70 untuk memastikan instrumen layak digunakan (Hair et al., 2019).

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (melalui grafik dan uji Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (dengan melihat nilai Tolerance dan VIF), serta uji heteroskedastisitas (melalui pola scatterplot) guna memastikan model memenuhi asumsi statistik (Gujarati & Porter, 2020). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk melihat pengaruh parsial dan uji F untuk melihat pengaruh simultan, sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap 31 responden, diperoleh gambaran umum bahwa seluruh variabel penelitian berada pada kategori relatif tinggi. Variabel sistem kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 25,52 dengan standar deviasi 2,619, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai sistem kerja telah berjalan cukup baik dan terstruktur. Variabel lingkungan kerja memiliki rata-rata sebesar 21,52 dengan standar deviasi 2,336, yang mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja dinilai cukup kondusif oleh pegawai. Sementara itu, kesejahteraan pegawai memiliki rata-rata tertinggi yaitu 25,94 dengan standar deviasi 2,279, yang menunjukkan bahwa pegawai relatif puas terhadap kompensasi yang diterima. Adapun kepuasan kerja sebagai variabel dependen memiliki nilai rata-rata sebesar 30,71 dengan standar deviasi 2,559, yang menunjukkan tingkat kepuasan kerja pegawai berada pada kategori baik.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,858 + 0,145X_1 + 0,441X_2 + 0,527X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki koefisien positif terhadap kepuasan kerja. Koefisien terbesar terdapat pada variabel kesejahteraan pegawai (0,527), diikuti oleh lingkungan kerja (0,441) dan sistem kerja

(0,145). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kesejahteraan pegawai memberikan kontribusi paling besar dalam meningkatkan kepuasan kerja dibandingkan variabel lainnya.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,757 ($>0,05$). Selain itu, secara visual titik-titik pada grafik P-Plot menyebar di sekitar garis diagonal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Pada uji multikolinearitas, nilai VIF untuk seluruh variabel berada di bawah 10 dan nilai tolerance di atas 0,10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas yang mengganggu model regresi, meskipun nilai VIF pada beberapa variabel mendekati batas atas sehingga tetap perlu kehati-hatian dalam interpretasi.

Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik pada scatterplot menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada Tabel Sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji-t

Model	t	Sig.
(Constant)	2.576	.016
Sistem Kerja (X1)	2.218	.035
Lingkungan Kerja (X2)	2.896	.007
1 Kesejahteraan Pegawai (X3)	3.532	.002

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS, 2026

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa sistem kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,218 dengan signifikansi 0,035 ($<0,05$), sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,896 dengan signifikansi 0,007 ($<0,05$), yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Kesejahteraan pegawai memiliki nilai t hitung sebesar 3,532 dengan signifikansi 0,002 ($<0,05$), yang berarti juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji apakah variabel kompetensi, komunikasi internal dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama atau serempak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Asahan.

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	df	F	Sig.
1 Regression	3	151.167	.000 ^a
Residual	27		
Total	30		

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS, 2026

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 151,167 dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$), yang berarti bahwa sistem kerja, lingkungan kerja, dan

kesejahteraan pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Koefisien determinasi (R^2)

Hasil uji determinan digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971 ^a	.944	.938	.639

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS, 2026

Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,938 menunjukkan bahwa 93,8% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 6,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem kerja yang jelas, terstruktur, dan sesuai dengan kemampuan pegawai mampu meningkatkan kenyamanan dan efektivitas dalam bekerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Putra dan Setiawan (2022) yang menyatakan bahwa sistem kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui kejelasan peran dan efisiensi proses kerja. Dengan demikian, perbaikan sistem kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai di instansi pemerintah.

Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung interaksi sosial yang baik mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hasil ini konsisten dengan penelitian Pratama dan Lestari (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui peningkatan kenyamanan dan hubungan kerja yang harmonis. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan aspek fisik maupun nonfisik lingkungan kerja sebagai upaya meningkatkan kepuasan pegawai.

Kesejahteraan pegawai merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan finansial dan nonfinansial menjadi faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rahman dan Fitri (2022) yang menyatakan bahwa kesejahteraan pegawai berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena berkaitan langsung dengan pemenuhan kebutuhan dasar dan rasa aman kerja. Dengan demikian, peningkatan kesejahteraan pegawai dapat menjadi strategi utama dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Secara simultan, ketiga variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil interaksi dari berbagai faktor internal organisasi. Temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kombinasi antara sistem kerja yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif, dan kesejahteraan yang memadai akan menciptakan kondisi kerja yang optimal (Hidayat & Kusuma, 2021). Dengan demikian, pendekatan yang komprehensif diperlukan dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa sistem kerja, lingkungan kerja, dan kesejahteraan pegawai memiliki peran penting dalam

membentuk kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Asahan. Secara parsial, ketiga variabel tersebut terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan kesejahteraan pegawai sebagai faktor yang paling dominan. Hal ini menunjukkan bahwa selain aspek struktural seperti sistem kerja dan kondisi lingkungan kerja, pemenuhan kebutuhan pegawai melalui kesejahteraan menjadi faktor utama yang menentukan tingkat kepuasan kerja.

Secara simultan, sistem kerja, lingkungan kerja, dan kesejahteraan pegawai memberikan kontribusi yang sangat besar dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja, yang tercermin dari nilai koefisien determinasi yang tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan memerlukan pendekatan yang terintegrasi melalui perbaikan sistem kerja yang lebih efektif, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta pemberian kesejahteraan yang adil dan layak bagi pegawai. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang komprehensif menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi pimpinan instansi untuk lebih memperhatikan keseimbangan antara aspek organisasi dan kesejahteraan individu dalam merumuskan kebijakan. Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang relatif kecil dan hanya berfokus pada satu instansi, sehingga generalisasi hasil penelitian masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan jumlah responden yang lebih besar, memperluas objek penelitian, serta menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, atau budaya organisasi guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, S., & Yusra, I. (2021). Pengaruh pemberian kesejahteraan pegawai dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Riset Organisasi*, 2(2), 45-56.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page.
- Bagio, R. R., & Rahmat, R. (2025). Pengaruh pelatihan, kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator. *Jurnal Manajemen STEI*, 11(1), 12-25.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2019). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2020). *Human behavior at work: Organizational behavior*. McGraw-Hill.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2020). *Basic econometrics*. McGraw-Hill.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis*. Cengage Learning.
- Hariandja, M. T. E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hidayat, R., & Kusuma, A. (2021). Pengaruh sistem kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 134-145.

- Kurniawan, A. A., & Nugroho, Y. A. B. (2024). Pengaruh sistem kerja hybrid terhadap job satisfaction dengan motivasi kerja sebagai mediasi. *Working Papers Series in Management*, 16(2), 101-115.
- Luthans, F. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. McGraw-Hill.
- Nugraha, A., & Suryani, E. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 45-55.
- Pratama, A., & Lestari, D. (2021). Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 120-130.
- Putra, R., & Setiawan, D. (2022). Pengaruh sistem kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 56-65.
- Rahman, F., & Fitri, N. (2022). Pengaruh kesejahteraan terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(1), 78-88.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior*. Salemba Empat.
- Saputra, H., & Wibowo, T. (2021). Kesejahteraan karyawan dan dampaknya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi Modern*, 5(3), 210-220.
- Sari, D. R. S., & Prasetyo, E. P. (2021). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(3), 210-220.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill building approach*. Wiley.
- Spector, P. E. (2022). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suwarno, & Abadi, K. (2019). Analisis pengaruh sistem kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 8(2), 55-63.
- Waspodo, A. S., & Rahmayanti, R. (2024). Pengaruh kesejahteraan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 134-145.