

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DISEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ENREKANG

Cornelia¹, Syamsul Alam², Andi Ririn Oktaviani³

¹Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

e-mail: ¹cornelia@gmail.com, ²syamsul.alam@gmail.com, ³Andi Ririn Oktaviani@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang pada bulan Januari 2022. Data yang digunakan dalam penelitian merupakan data primer yang dikumpulkan melalui survei kuesioner secara langsung dan menggunakan sampel 75 Pegawai yang bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis 1, 2, dan 3. Hasil penelitian dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja yaitu Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Stres Kerja. Variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Kepuasan Kerja

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of the work environment, workload, and job stress on employee job satisfaction at the Regional Secretariat of Enrekang Regency. This research approach uses survey research conducted at the Regional Secretariat of Enrekang Regency in January 2022. The data used in this study are primary data collected through a direct questionnaire survey and using a sample of 75 employees who work at the Enrekang Regency Regional Secretariat. Data analysis used multiple linear regression analysis to test hypotheses 1, 2, and 3. The results of the study using multiple linear regression analysis showed that all variables had a positive and significant effect on job satisfaction, namely work environment, workload, and job stress. Variables of Work Environment, Workload, and Work Stress have a simultaneous effect on Job Satisfaction.

Keywords: Work Environment, Workload, and Job Stress, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berkualitas merupakan salah satu yang sangat penting pada sebuah organisasi/institusi dalam mencapai tujuan. Kualitas sumber daya manusia berdasarkan profesionalitas, kapabilitas dan akuntabilitas, tentu akan dapat memajukan organisasi/institusi sebagai wadah dalam mengurangi faktor stress pada pekerjaan yang dilakukan pegawai. Sebagai unsur yang sangat penting, pegawai tentu akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi/institusi, jika kondisi lingkungan kerja kondusif. Disamping itu juga akan dapat menstabilkan aktivitas dan tindakan pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan.

Kekuatan sumber daya manusia dalam suatu instansi semakin disadari keberadaannya, sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya lainnya di instansi. Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap pekerja adalah manusia bukan mesin maka sangatlah penting agar pekerja tersebut puas akan pekerjaan

yang dijalani, dalam hal ini instansi pemerintah sebaiknya menjaga kepuasan kerja pegawai, apabila pegawai tersebut mendapatkan kepuasan dalam bekerja, maka pegawai akan bekerja dan memberikan pelayanan dengan baik serta pegawai cenderung akan bertahan pada instansi walaupun tidak semua indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi, terlebih lagi didalam pemerintahan sebagai penyedia pemenuhan kebutuhan dan pelayanan publik, kepuasan kerja akan mendorong pegawai untuk berprestasi lebih baik. Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja.

Kepuasan kerja adalah respon individu pada pekerjaannya yang menunjukkan ada ketidaksesuaian antara imbalan yang diterima dengan yang seharusnya diterima (Robbins, 2017). Kepuasan kerja juga sangat dipengaruhi oleh faktor faktor lingkungan organisasi (Hidayat et al, 2021) Baik buruknya kepuasan kerja akan tercermin dalam sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, Instansi, organisasi pada umumnya dan kepentingan instansi pada khususnya. Salah satunya instansi itu adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Kepuasan kerja pegawai dalam pekerjaannya akan berdampak langsung terhadap seluruh pekerjaan yang ada. Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang merupakan unsur staf yang di pimpin oleh seorang Sekretaris Daerah, ini akan menjadi fokus dalam penelitian ini dengan jumlah pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang sebanyak 75 orang. Untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai pada bagian Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang peneliti akan membagikan angket dan melakukan wawancara. Berdasarkan wawancara sementara yang peneliti lakukan kepada beberapa pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang, pegawai mengungkapkan bahwa kepuasan kerja pegawai masih rendah, terlihat dari setiap hari masih ada pegawai yang datang terlambat dan pulang tidak sesuai jam yang sudah ditentukan yaitu dari pukul 07.30 s.d 16.00 WIB jika hal seperti itu terus berlanjut dikawatirkan akan menimbulkan kecemburuan antara pegawai, selain itu honor juga dirasa tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, hal tersebut membuat pegawai kurang nyaman dan merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Berdasarkan temuan awal melalui pengamatan yang telah dilakukan pada Sekretariat Daerah, ditemukan bahwa beban kerja pada pegawai sangat tinggi, hal ini tentu tidak terlepas dari perilaku pegawai yang selalu menunda-nunda pekerjaan yang dilaksanakan, sehingga terjadi penumpukan aktivitas kerja untuk diselesaikan sesuai rencana kerja yang telah ditetapkan pimpinan. Bahkan pegawai kurang memanfaatkan waktu kerja secara efektif sehingga pekerjaan tidak terealisasi tepat waktu.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa pada bulan November jumlah Pegawai paling banyak tanpa keterangan yaitu 13 hari. Dalam hal ini menunjukan Kinerja pegawai sangat rendah.

Kondisi lingkungan kerja kurang nyaman dan kondusif, hal ini ditemukan dari tingkat kebisingan suara, pencahayaan serta peralatan pendukung yang terdapat pada area ruangan kerja pegawai tidak memberikan kontribusi positif bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Kondisi ini tidak terlepas dari perbaikan dan pembenahan fasilitas cenderung kurang mendapatkan perhatian pimpinan.

Terjadinya peningkatan stress pada aktivitas kerja pegawai disebabkan realisasi hasil pekerjaan harus secepatnya diselesaikan, bahkan pembagian kerja tidak dilakukan secara proporsional, sehingga hasil kerja kurang maksimal. Kondisi ini terlihat dari kurangnya

tingkat kecermatan dan ketelitian pegawai. Bahkan dalam melakukan pekerjaan motivasi pegawai sangat rendah yang mengakibatkan sering terjadi kesalahan-kesalahan dalam bekerja.

Berbagai permasalahan yang terdapat pada Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang, tentu menjadi dasar dalam penelitian ini untuk memberikan solusi atau pemecahan permasalahan yang dihadapi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Namun dari berbagai masalah yang terdapat pada Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang, dimana penelitian ini membatasi permasalahan yang akan diteliti dalam aspek lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja Pegawai.

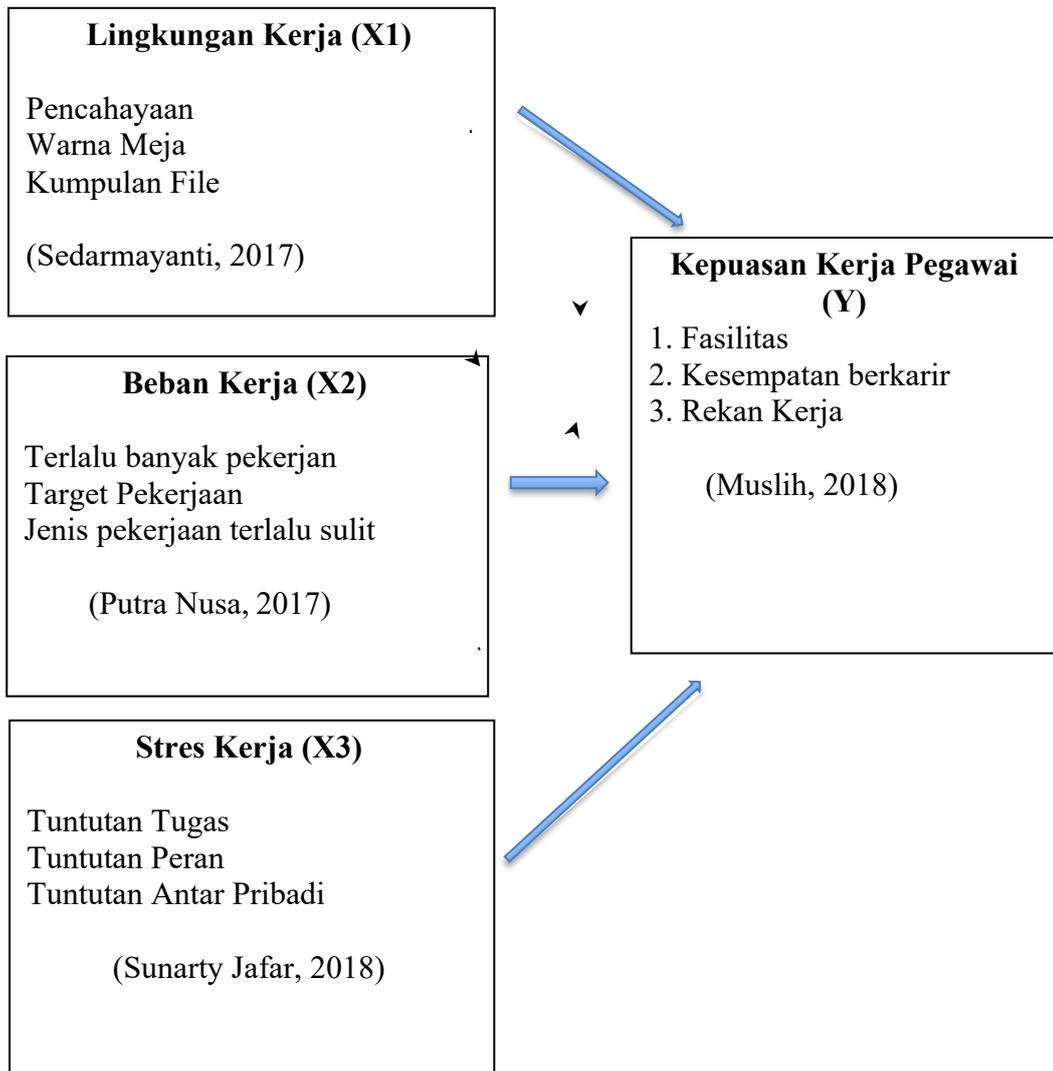
Stress kerja sebagai bentuk suatu tekanan yang dihadapi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Handoko (2018:200) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, hasilnya stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas tugasnya.

Dalam penelitian yang dilakukan Puspasari (2017), meneliti tentang pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja, melihat dari penelitian sebelumnya dan masalah yang ada peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang akan berfokus pada lingkungan kerja dan stres kerja. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja terbagi menjadi di dua fisik dan non fisik (Sedarmayanti dalam Mappasomba 2017). Lingkungan kerja secara fisik pada Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang untuk didalam ruangan sudah cukup memadai untuk digunakan bekerja, namun untuk pekerjaan di luar ruangan pekerjaan yang dilakukan dari pagi hingga malam dengan kondisi lingkungan yang sangat bervariasi, cuaca hujan, panas, serta fasilitas yang kurang memadai untuk mendukung penyelesaian pekerjaan membuat pegawai tidak nyaman dalam bekerja. Di sisi lain lingkungan non fisik juga menjadi salah satu pemicu puas atau tidaknya pegawai terhadap pekerjaannya.

Keadaan di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang sangat mendukung untuk dilakukan penelitian. Penelitian dari Putra dan Sudharma (2016) yang meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Dengan adanya masalah tersebut dikhawatirkan dapat memicu munculnya ketidaknyamanan pegawai dalam bekerja yang kemudian berdampak pada rendahnya kepuasan pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Dengan adanya masalah tersebut dikhawatirkan dapat memicu munculnya turnover intention dan menurunnya kedisiplinan pegawai dalam bekerja yang kemudian berdampak pada rendahnya kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian



HIPOTESIS PENELITIAN

Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat lima hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang.
2. Diduga Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang.
3. Diduga Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang.
4. Diduga Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang.
5. Diduga Lingkungan Kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survei yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2017). Survei merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. penelitian dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Waktu penelitian dilakukan mulai Desember 2021. Sampel penelitian sebanyak 75 orang yang merupakan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 22. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapny ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini :

Tabel 1. Regresi Linier Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.683	2.914		-.921	.360
Lingkungan Kerja (X1)	.470	.108	.393	4.350	.000
Beban Kerja (X2)	.346	.093	.332	3.716	.000
Stres Kerja (X3)	.270	.107	.230	2.523	.014

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 0,470 X_1 + 0,346 X_2 + 0,270 X_3.....(1)$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,470 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Stres Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,470.
- 2) Koefisien regresi variabel Beban Kerja (X2) sebesar 0,346 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Beban Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,346.
- 3) Koefisien regresi variabel Stres Kerja (X3) sebesar 0,270 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Stres Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,270.

Pengujian Hipotesis secara Parsial

1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (H_1)

Berdasarkan tabel 5.19 dapat dilihat bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki t hitung $> t$ tabel yaitu t hitung sebesar 4,350 sementara t tabel dengan sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k$, yaitu 75 sebesar 1,670 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih besar dari 0,05, maka H_a diterima. Ini berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berimplikasi terhadap Kepuasan Kerja.

2) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (H_2)

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa variabel Beban Kerja memiliki t hitung sebesar 3,716 $> t$ tabel 1,670 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima. Hal ini berarti Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Beban Kerja dalam suatu organisasi maka akan semakin tinggi Kepuasan Kerja.

3) Stres Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (H_3)

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa variabel Stres Kerja memiliki t hitung sebesar 2,523 $< t$ tabel 1,670 dengan tingkat signifikansi 0,014 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima. Hal ini berarti Stres Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berimplikasi terhadap Kepuasan Kerja.

4) Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (H_4)

Berdasarkan pengujian regresi berganda menunjukkan hasil F hitung sebesar 38,623 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dimana nilai F hitung (38,623) lebih besar dari nilai F, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja, secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

5) Lingkungan Kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap terhadap Kepuasan Kerja (H_5)

Berdasarkan pengujian regresi berganda menunjukkan Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,470 lebih besar dari koefisien regresi variabel lainnya, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 dan lebih kecil dibanding dengan variabel-variabel lainnya.

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap Kinerja Pegawai. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel berikut ini:

**Tabel 2 Hasil Uji F – Uji Simultan
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	271.304	3	90.435	38.623	.000 ^b
	Residual	166.243	71	2.341		
	Total	437.547	74			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X3), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dalam pengujian regresi berganda menunjukkan hasil F hitung sebesar 38,623 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dimana nilai F hitung (38,623) lebih besar dari nilai F, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja, secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

**Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.620	.604	1.530

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X3), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Output SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas nilai R adalah 0,787 menurut pedoman interpretasi koefisien korelasi, angka ini termasuk kedalam kategori korelasi berpengaruh kuat karena berada pada interval 0,70 - 0,80. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja berpengaruh kuat terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil uji koefisien deteminasi diatas, nilai R^2 (*Adjusted R Square*) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (*independent*) dalam menerangkan variabel terikat (*dependent*). Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,620, hal ini berarti bahwa 62% yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja. Sisanya sebesar 38% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan pengaruh variabel bebas (Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja), dapat dibuat pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja sangat mempengaruhi

pegawainya dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi Lingkungan Kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat Pegawai menjadi bersemangat dan bergairah dalam bekerja, dalam hal ini dapat memberi pengaruh positif pada kinerjanya. Dengan adanya semangat dan gairah dalam bekerja Pegawai cenderung akan merasa puas dalam bekerja. Sebaliknya, Lingkungan Kerja yang banyak menimbulkan risiko atau tidak nyaman, dan tidak mendukung dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan akan menyebabkan merosotnya semangat dan gairah kerja, kemungkinan akan terjadi kesalahan dalam tugas, dan menurunnya produktivitas kerja.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Beban Kerja berhubungan positif terhadap Kepuasan Kerja, hal ini berarti semakin tinggi Beban Kerja, maka akan semakin tinggi pula Kepuasan Kerja, dengan demikian hipotesis kedua diterima. Pengujian yang dilakukan secara terpisah pada variabel Beban Kerja dari hasil analisis didapatkan t-hitung adalah sebesar $3.092 > t$ tabel 1.670. Artinya Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Mada dkk (2017) dan Medianti (2018) yang menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Kemudian Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Stres Kerja memiliki t-hitung sebesar $2,523 < t$ tabel 1,670 dengan tingkat signifikansi 0,014 yang lebih besar dari 0,05, maka H_0 ditolak. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian oleh Usman, I & Latief, F. (2022) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di PT. Bank Syariah Indonesia Tbk, Cabang Pettarani

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, berdasarkan pengujian regresi berganda menunjukkan hasil F hitung sebesar 38,623 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dimana nilai F hitung (38,623) lebih besar dari nilai F, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja, secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

5. Lingkungan Kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap terhadap Kepuasan Kerja, berdasarkan pengujian regresi berganda menunjukkan Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,470 lebih besar dari koefisien regresi variabel lainnya, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 dan lebih kecil dibanding dengan variabel-variabel lainnya. Sehingga disimpulkan bahwa dari ketiga

variabel independen, variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada data yang dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada Variabel Lingkungan Kerja dengan 75 orang responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada Lingkungan Kerja (X_1) berada pada daerah tinggi dengan skor rata-rata keseluruhan 4,78. Hal ini berarti bahwa responden memberikan persepsi yang sangat baik terhadap Lingkungan Kerja Di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berimplikasi terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pada Variabel Beban Kerja dengan 75 orang responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada Beban Kerja (X_2) berada pada daerah sangat tinggi dengan skor 4,73. Hal ini berarti bahwa responden memberikan persepsi yang sangat baik terhadap Beban Kerja Di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berimplikasi terhadap Kepuasan Kerja.

3. Pada Variabel Stres Kerja dengan 75 orang responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada Stres Kerja (X_3) berada pada daerah sangat tinggi dengan skor 4,72. Hal ini berarti bahwa responden memberikan persepsi yang sangat baik terhadap Stres Kerja pada Di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berimplikasi terhadap Kepuasan Kerja.

4. Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal tersebut terlihat pada pengujian regresi berganda yang menunjukkan hasil F hitung sebesar 38,623 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dimana nilai F hitung (38,623) lebih besar dari nilai F, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja, secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

5. Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Dengan koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,470 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Stres Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,470, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

Sari dan Yanti. 2015. Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Sudharma. 2016. Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi dan Aplikasi. Edisi Ke-8 Prehalindo.

Sudiardhita. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.

- Husnawati. 2017. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Pegawai (Studi Terhadap Pegawai PT. Astra International, Tbk - Daihatsu Malang), Jurnal Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya, Surabaya.
- Kreitner dan Kinicki 2017. Dasar-Dasar Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta Hamijoyo, 2007. *Partisipasi dalam Pembangunan*. Jakarta: Depdikbud RI
- Krisna. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Instansi*, Cetakan Pertama, PT, Raja Grafindo, Jakarta.
- Mappasomba. 2017. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai PT. Karya Mitra Muda. Jurnal Manajemen, 2 1.
- Mariskha, Z. 2017. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Surat Kabar Harian Lokal di Kota Palembang.
- Nitisemito, 2017, Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai Pada Yayasan Tri Asih Jakarta, *Translation Journal*, Vol. 17, No. 3.
- Putra Nusa , 2017, *Analisis Kebijakan Publik : Panduan Praktis Mengkaji Masalah dan Kebijakan Sosial*, Alfabeta, Bandung
- Puspasari. 2017. Pengaruh kompensasi, kompetensi dan Kompetensi Pegawai organisasional terhadap kepuasan dan kinerja. Jurnal *Economia*, 11 2, 118-131.
- Robbins, Stephen P .2017. Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Singarimbun. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, Edisi Kedua, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sriyanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Instansi*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Sedarmayanti. 2017, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju
- Cascio. 2018, *Intisari Manajemen*,PT, Refika Aditama, Bandung
- Davis dan Newstrom. 2018. Pengaruh Nilai-Nilai Personal, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, *The Journal of Management Development*, Vol. 19, No.2.
- Darmansyah. 2018. *Pemberdayaan Masyarakat dalam Perspektif Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabet.
- Djalante, A., Firman, A., & Natsir, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan,

Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 253-260.

Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.

Handoko. 2018. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara

Hidayat, M., Halim, D., & Suharja, A. (2021). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(2), 172-180.

Khaidir, Anas, 2018, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Karya Mitra Muda, Jurnal Ekonomi, Universitas Negeri Padang.

Kusuma. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Instansi*, Cetakan Pertama, PT, Raja Grafindo, Jakarta

Muslih, Moh 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pegawai, dengan menggunakan variabel kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Jakarta: Depdikbud RI

Nugroho, Prasetyo Aji. 2018. Peran Mediasi Motivasi Kerja pada Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kabupaten Ogan Ilir.

Sunarty, Jafar. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Instansi*, Cetakan Pertama, PT, Raja Grafindo, Jakarta. 2019.

Sugiono 2018, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung

Yunanda, Mega Arum. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pegawai (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air).

Astianto. 2019. *Manajemen Pemerintah Daerah*, Makasar: Graha Ilmu.

Ghozali, Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22 Update PLS Regresi, Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Moekijat. 2019, *Model Pengukuran Pelaksanaan Good Governance di Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota*. Bandung: PKP2AILAN.

Safitri, Dewi Dwi. 2019. Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Sidenreng Rappang.

Usman, I & Latief, F. (2021). *The Effect of Multiple Role Conflicts and Work Stress on The Performance of Female Employees. Jurnal Economic Resource, 5(2).*

Warraich, Usman Ali. 2019. Impact of Stress on Job Performance: An Empirical study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi, Pakistan.