

# PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BALAI PEMANTAPAN KAWASAN HUTAN DAN TATA LINGKUNGAN WILAYAH XIX PEKANBARU

Arizka Fadhilla<sup>1</sup>, Rian Rahmat Ramadhan<sup>2</sup>, Bakaruddin<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Riau

\*e-mail: [200304256@student.umri.ac.id](mailto:200304256@student.umri.ac.id)

## Abstrak

*Kepuasan kerja merupakan hal yang penting di dalam manajemen sumber daya manusia, hal ini mempengaruhi pada produktivitas karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja bisa dilihat bagaimana karyawan dalam melakukan suatu perubahan karakteristik pekerjaannya. Sebuah organisasi yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi dengan adanya manajemen yang efektif. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru. Sementara responden penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 32 orang. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner atau angket. Dari hasil penelitian, secara parsial didapatkan bahwa beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.*

**Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja**

---

## PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan menunjukkan sikap kerja yang positif atau negatif atas pekerjaan yang dilakukannya maka dapat disimpulkan bila individu itu mendapat kepuasan dari pekerjaan yang ia lakukan. Begitu pun dengan pegawai yang menunjukkan sikap negatif atas pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut tidak memperoleh kepuasan dari pekerjaan yang dilakukannya. Lalu kepuasan kerja mendefinisikan pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja (Saputra, 2021).

Menurut (Kasmir, 2022) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang atas pekerjaan yang dilakukannya artinya ada suatu yang di rasakan dalam mengerjakan

tugas yang di lakukannya sebagai contoh misalnya, ada perasaan senang ataupun perasaan tidak senang yang dialami seseorang dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya, atau perasaan puas atau tidak puas yang dirasakan dalam aktivitas pekerjaannya.

Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan wilayah XIX Pekanbaru atau di singkat sebagai (BPKH) merupakan unit pelaksana teknis di bawah Direktorat Jenderal Planologi Kehutanan dan Tata Lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia. dan Penelitian ini berfokus pada Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Majalengka No 101 Sidomulyo.

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan peneliti kepada 20 orang pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan wilayah XIX Pekanbaru di setiap bidangnya masing masing terkait indikator kepuasan kerja pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan wilayah XIX Pekanbaru (BPKH). Peneliti menganalisis hasilnya, hasil pra survei menunjukkan beberapa temuan menarik. Pertama, mayoritas pegawai melaporkan pegawai merasa kurang puas dengan gaji yang diberikan. Kedua, sebagian besar pegawai merasa kurang puas dengan lingkungan kerja dan rekan kerja mereka, khususnya dalam hal fasilitas dan dukungan atasan. Dan rata rata pegawai merasa netral di dalam pekerjaan yang dijalani nya serta banyak nya pegawai yang tidak bisa mengatur keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan pribadi akibat beban yang di rasa di dalam kantor, pegawai juga merasa adanya tekanan individu di tempat kerja yang berakibat mempengaruhi penurunan kepuasan kerja, pegawai juga mengalami stress dalam pekerjaan yang menghabiskan waktu untuk tugas tugas yang tidak terkait di dalam jam kerja, bahkan dari berbagai divisi dalam pekerjaan mendapatkan gaji yang tidak sesuai atas pekerjaannya, kurangnya komunikasi dengan atasan kerja serta tidak nyaman nya didalam lingkungan kerja didalam ruangan sempit dan banyaknya barang bertumpukkan sehingga membuat ruangan terasa pengap atau panas, beserta konflik dengan rekan kerja akibat kesalahpahaman yang membuat kepuasan kerja menurun.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah beban kerja, banyaknya pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Koesmowidjojo (2017) beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Selain beban kerja, stres kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Jahari (2019) stres kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan. Faktor ketiga yaitu lingkungan kerja, menurut Norogo dan Widiyanti (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah. Kepuasan kerja juga merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal, seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya (Afandi, 2018)

### **Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Afandi (2018) indikator atau kriteria untuk mengukur kepuasan kerja secara individu ada 4 indikator :

- 1) Gaji
- 2) Atasan
- 3) Promosi
- 4) Rekan Kerja
- 5) Pengawas

### **Beban Kerja**

Menurut Mahawati (2021) beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial.

### **Indikator Beban Kerja**

Menurut Koesmowidjojo (2017) indikator beban kerja diantaranya :

- 1) Kondisi Pekerjaan.
- 2) Penggunaan Waktu Kerja
- 3) Target yang Harus Dicapai

### **Stres Kerja**

Stres kerja adalah keadaan emosional yang dialami oleh seorang pekerja berupa kondisi tidak tenang, cemas, tegang, takut atau gugup yang disebabkan adanya ketidaksesuaian beban kerja atau lingkungan kerja dengan kemampuan atau kepribadian pekerja sehingga menyebabkan ketidakmampuan dalam menghadapi berbagai tuntutan dalam pekerjaan. Stres kerja merupakan suatu kondisi yang dialami seseorang ketika bekerja, berupa perasaan tidak menyenangkan yang disebabkan oleh adanya ketegangan yang mempengaruhi baik psikologis maupun fisik seseorang (Sartika, 2023).

## **Indikator Stres Kerja**

Adapun indikator indikator stres kerja sebagai berikut (Afandi, 2018) :

- 1) Tuntutan tugass, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- 3) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- 4) Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

## **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugass yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Afandi, 2018).

## **Indikator Lingkungan Kerja**

Adapun Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik dan Lingkungan Kerja Fisik Menurut (Siagian, 2019) yaitu sebagai berikut:

- 1) Hubungan Rekan Kerja
- 2) Hubungan Atasan Dengan Karyawan
- 3) Kerjasama Antar Karyawan

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan kerja**

Sesuai dengan hasil penelitian (Lumunon *et al.*, 2019) menyatakan bahwa Beban kerja diperoleh adanya pengaruh yang signifikan dari Beban Kerja terhadap Kepuasan kerja. Dikarenakan bahwa beban kerja yang diberikan sesuai yang diharapkan. Perusahaan memberikan beban kerja seperti waktu kerja yang disepakati. Bersama hal – hal ini menjadi salah satu faktor sehingga beban kerja memiliki hasil yang dominan pengaruh terhadap kepuasan kerja

H1 : Diduga beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Sesuai dengan hasil penelitian (Sri Murniyanti, 2020) menyatakan stres kerja

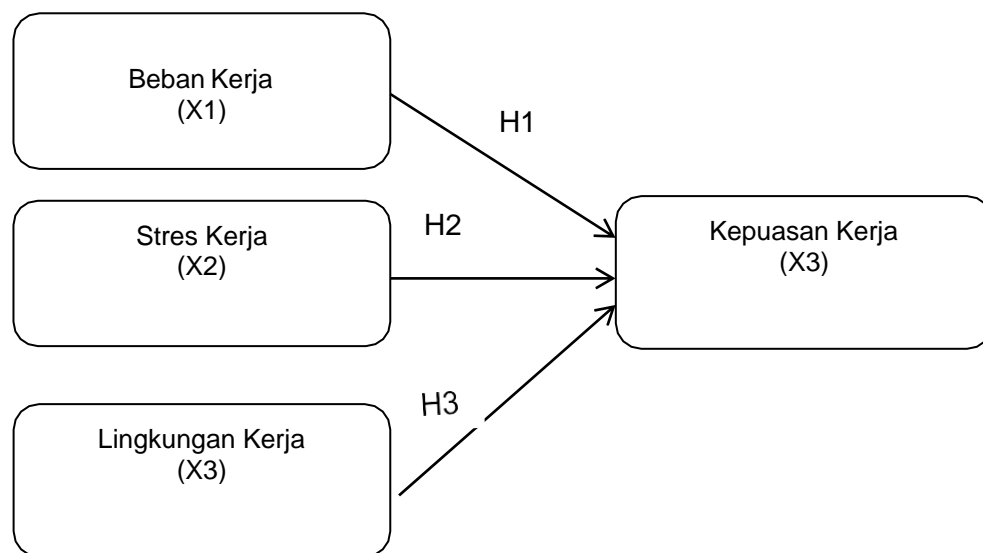
berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga apabila stress kerja pada pegawai dapat diatasi dengan baik, maka pegawai akan lebih merasa puas dalam bekerja.

H2 : Diduga stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja**

Sesuai dengan hasil penelitian (Hassira dan Kasmiruddin, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H3 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru.



**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru. Sementara responden penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 32 orang. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner atau angket.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Kualitas Data**

## Uji validitas

Pada pelaksanaan penelitian ini, peneliti telah membagikan kuesioner yang melibatkan responden sejumlah 32 orang. Berikut tersaji hasil uji validitas pada seluruh poin pernyataan bersumber Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kepuasan Kerja (Y). Dasar pengambilan keputusan untuk uji validitas dilihat melalui nilai r tabel dan signifikansinya. “Jika nilai r hitung > r tabel, maka artinya ada korelasi antar variabel yang dihubungkan. Sebaliknya jika r hitung < r tabel, maka artinya tidak ada korelasi antar variabel yang dihubungkan.” Diketahui jumlah sampel yaitu 91 dengan signifikansi 5%  $df=n-2$  pada pendistribusian nilai r tabel product moment. Sehingga temuan nilai r tabel yakni sebesar  $df=32 - 2 = 0,3494$ .

Hasil koefisien korelasi setiap pernyataan dalam variabel Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kepuasan Kerja (Y) lebih besar dari nilai r tabel 0,3494. Dengan demikian indikator dari ketiga variabel penelitian ini masing-masing layak dan dapat digunakan sebagai pengukur untuk mengukur variabel tertentu yang sudah ditetapkan.

## Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur angket yang merupakan indikator dari variabel dan dinyatakan reliabel dengan nilai >0,60, artinya data reliabel. “Jika nilai reliabel kurang dari 0,60 (<0,60) maka nilainya kurang baik. artinya alat ukur yang digunakan tidak reliabel.

**Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,851	Reliabel
Stres Kerja	0,839	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,844	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,895	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 1 diatas, dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja melebihi standar > 0,6 dan dikatakan reliabel.

## Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

**Tabel 2 Uji Normalitas Data**

		Unstandardized Residual	
N		32	
Normal Parameters <sup>b</sup>	Mean	.0000000	Data SPSS
	Std. Deviation	3.05948035	
Most Extreme Differences	Absolute	.130	Sumber : Olahan
	Positive	.086	
	Negative	-.130	
Test Statistic		.130	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.187 <sup>c</sup>	

Berdasarkan tabel 2 diatas, Asymp. Sig. (2-tailed) dari Uji Kolmogorov Smirnov sebesar 0,187 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal dan lulus uji normalitas data.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Tolerance	VIF
Beban Kerja (X1)	0,541	1,849
Stres Kerja (X2)	0,499	2,004
Lingkungan Kerja (X3)	0,728	1,373

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk masing-masing variabel independen lebih dari 0,1 dan untuk nilai VIF tidak lebih besar dari 10. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengandung gejala multikolinearitas di antara masing - masing variabel yaitu beban kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients	Std. Error	Coefficients	Beta		
(Constant)	7.022	3.218			2.182	.038

Beban Kerja	-.154	.096	-.382	-	1.604	.120
Stres Kerja	-.021	.083	-.061	-.247		.807
Lingkungan Kerja	.035	.043	.166	.810		.425

a. Dependent Variabel: ABS\_RES

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi setiap variabel lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan.

## Analisis Linear Berganda

**Tabel 5 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-9.531	6.331		-1.506	.143
Beban Kerja	.486	.189	.288	2.572	.016
Stres Kerja	.717	.164	.510	4.368	.000
Lingkungan Kerja	.230	.084	.263	2.726	.011

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dilihat nilai konstanta (nilai a) sebesar -9,532 dan untuk beban kerja (nilai b) sebesar 0,486 sedangkan stress kerja (nilai b) sebesar 0,717 sementara lingkungan kerja (nilai b) sebesar 0,230. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -9,531 + 0,486X_1 + 0,717X_2 + 0,230X_3 + e$$

Dimana:

X<sub>1</sub> = Beban Kerja

X<sub>2</sub> = Stres Kerja

X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja

Y = Kepuasan Kerja

Dari persamaan diatas, dapat dijelaskan bahwa:

### 1. Nilai Konstanta

Nilai konstanta sebesar -9,531. Hal ini berarti apabila variabel independen bernilai nol. maka variabel produktivitas kerja (Y) adalah sebesar -9,531.

### 2. Beban Kerja (X<sub>1</sub>)

Nilai koefisien variabel X<sub>1</sub> bernilai positif yaitu 0,486. Maka besar nilai koefisien beban kerja adalah sebesar 0,486 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan beban kerja satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,486 satuan dengan asumsi variabel lainnya adalah tetap.

### 3. Stres Kerja (X<sub>2</sub>)

Nilai koefisien variabel X<sub>2</sub> bernilai positif yaitu 0,717. Maka besar nilai koefisien

Stres Kerja adalah sebesar 0,717 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan Stres Kerja satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,717satuan.

#### 4. Lingkungan Kerja (X3)

Nilai koefisien variabel X3 bernilai positif yaitu 0,230. Maka besar nilai koefisien lingkungan kerja adalah sebesar 0,230 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 0,230 satuan.

#### 5. Standar error (e)

Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

### Uji Hipotesis

#### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup> )**

Model	R	Model Summary <sup>b</sup>		
		R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 <sup>a</sup>	.810	.789	3.219

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

b. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan pada tabel 6 diatas, dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R) yang diperoleh sebesar 0,789 artinya adalah bahwa sebesar 78,9% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 21,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

#### Uji t (Uji Parsial )

**Tabel 7 Uji t (Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-9.531	6.331		-1.506	.143

Beban Kerja	.486	.189	.288	2.572	.016
Stres Kerja	.717	.164	.510	4.368	.000
Lingkungan Kerja	.230	.084	.263	2.726	.011

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan pada tabel 7 diatas, diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan persamaan sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = n - k - 1$$

$$= 32 - 3 - 1$$

$$= 28 \text{ dimana } t \text{ tabel dengan nilai signifikansi } 0,05 \text{ adalah } 2,04841$$

Keterangan: n = jumlah data

k = jumlah variabel bebas

Berdasarkan tabel, hasil uji t menyatakan bahwa secara parsial beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk melihat signifikansi pengaruh dapat dilihat dengan membandingkan nilai signifikansi masing-masing variabel dengan 0,05 apabila nilai signifikansi < 0,05 maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan pada variabel dependen, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan hasil regresi pada tabel diatas dapat dilihat bahwa :

- 1) Variabel beban kerja terhadap produktivitas kerja memberikan hasil perhitungan t hitung 2,572 > t tabel 2,04841 dengan tingkat signifikan sebesar 0,16 lebih kecil daripada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Maka hal ini menunjukkan bahwa H<sub>1</sub> diterima. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,486, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 2) Variabel stress kerja terhadap kepuasan kerja memberikan hasil perhitungan t hitung 4,368 > t tabel 2,04841 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil daripada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Maka hal ini menunjukkan bahwa H<sub>2</sub> diterima. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,717, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 3) Variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memberikan hasil perhitungan t hitung 2.726 > t tabel 2,04841 dengan tingkat signifikan sebesar 0,011 lebih kecil daripada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Maka hal ini menunjukkan bahwa H<sub>3</sub> diterima. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,230, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## Pembahasan

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian dari variabel beban kerja mempunyai nilai signifikan 0,018 lebih kecil dari pada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,486. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa setiap beban pekerjaan yang dilakukan semakin tinggi adalah salah satu tanggung jawab sebagai pegawai, jika pegawai merasa pekerjaan membawa dampak positif dan kontribusi yang berarti, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dengan hasil tersebut maka H1 atau hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian dari variabel stres kerja mempunyai nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari pada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0,717. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa setiap stres kerja yang diakibatkan oleh pegawai yang tinggi dapat menjadi pemicu untuk mencapai hasil yang luar biasa. Jika hasil kinerja diakui dan dihargai oleh atasan atau rekan kerja, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dapat diterima.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian dari variabel lingkungan kerja mempunyai nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari pada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,230. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tinggi atau penuh dengan tekanan dapat menjadi lebih memuaskan jika tim bekerja secara efektif dan mendukung satu sama lain. Rasa solidaritas dan kerjasama dalam menghadapi tantangan dapat meningkatkan kepuasan pegawai. serta dengan lingkungan kerja non fisik yang mendukung kinerja pegawai akan membuat kepuasan kerja semakin meningkat dapat diterima.

## **PENUTUP**

1. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru. Jika semakin tinggi beban kerja pegawai maka semakin meningkat kepuasannya.
2. Variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru. Dikarenakan pengaruh positif ini menunjukkan bahwa setiap stres kerja yang diakibatkan oleh pegawai yang tinggi dapat menjadi pemicu untuk mencapai hasil yang luar biasa. Jika hasil kinerja diakui dan dihargai oleh atasan atau rekan kerja, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja.
3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru. Dikarenakan Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tinggi atau penuh dengan tekanan dapat menjadi lebih memuaskan jika tim bekerja secara efektif dan mendukung satu sama lain. Rasa solidaritas dan

kerjasama dalam menghadapi tantangan dapat meningkatkan kepuasan pegawai. serta dengan lingkungan kerja non fisik yang mendukung kinerja pegawai akan membuat kepuasan kerja semakin meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru : Zanafa Publishing. Ali, H., Sastrodiharjo, I., Saputra, F., Besar, G., Ekonomi, F., Bisnis, D.,  
Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). Jurnal Ilmu Multidisplin.
- Antoni, F., Damayanti, R., & Puspita, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Palembang. SEMB-J: Sharia Economic Management Business Journal, 2(1), 65–69.
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 4(5), 1127–1144.
- Chici Elvina Widyawati, Siti Saroh, D. K. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerjaterhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya) Chici. Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952., 13(1), 2013–2015.
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 12(6), 602.
- Eni mahawati, dkk. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. Semarang : Yayasan Kita Menulis
- Fatimah, S. (2020). Pengaruh Stress kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Sriwijaya Air di Makassar. Movere Journal, 2(2), 89–92.
- Ghozali. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. *Deepublish*.
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). *Deepublish*.
- Hassira, H., & Kasmiruddin, K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD Bangkinang. Jurnal Pendidikan Tambusai,
- Kasmir. (2022). Pengantar Metodologi Penelitian. PT Raja Grafindo Persada.
- Koesmowidjojo, S. R. M. (2017). Analisis Bebam Kerja Jakarta : Raih Asa Sukses
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis, 6(1), 213.
- Nitisemo. (2019). Manajemen Personalia. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Novaritpraja, G. Y. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan

- Sumber Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 22(1), 87–100.
- Novita, R., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*
- Ntobuo, N. E., & Yusuf, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sinar Niaga Sejahtera Kabupaten Bima.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*.
- Rahmawati, F. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Health Society*.
- Rizki, M., Nophiyani, N., Saputra, E. K., & Abriyoso, O. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1469.
- RST, R.-, Yulistria, R., & Handayani, E. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT Ekspresindo Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Penelitian, Metode kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Saefullah, U. A. (2021). Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan. *Technomedia Journal*, 6(2), 223–235.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.
- Sartika, D. (2023). *Stress Kerja*. Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung
- Siregar. (2014). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Unit Layanan Pengadaan Barang Dan Jasa Lingkup Pemerintah Kota Bima. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*.
- Suliyanto. (2018). *Metode penelitian bisnis*. Yogyakarta : Andi Offset
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*.
- Suhardi & purwanto. (2013). *Statistika: Untuk Ekonomi & Keuangan Modern*.
- Suliyanto. (2012). *Analisis statistik: pendekatan praktis dengan Microsoft Excel*. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sri Murniyanti, M. R. W. dan R. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan.
- Widodo, W. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai. *Derivatif*, 9(1), 1689–1699.
- Purwanto, S. &. (2013). *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern 1* (Jakarta).
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta

Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. Jurnal EMBA.

- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Pasuruan, Jawa Timur.CV Qiara Media
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado*.
- Widodo, W. (2018). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai*. Derivatif.
- Wijaya, S. N., & Sutrisna. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawandi PT. Mayora Indah Tbk (Div.HRD)*.Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis, X.
- Yuridha, R. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan.