

Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Desy Lailatul Fitri ^{1*}, Zulkarnen Mora ², Dhian Rosalina ³

^{1,2,3} Universitas Samudra Langsa, Indonesia

* desylapi29@gmail.com

Abstract

Urgensi penelitian ini untuk menjaga tingkat kepuasan kerja pegawai demi memastikan kinerja yang optimal dan pelayanan yang baik dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di UPTD Puskesmas Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang. Dalam menentukan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh (sensus) yang berjumlah 47 orang. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*). Instrumen penelitian adalah kuesioner, teknik pengumpulan data dengan membagikan kuesioner dengan menggunakan skala likert sebagai alat ukur penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan $Y = 1,876 + 0,137X_1 + 0,077X_2 + 0,615X_3$. Hasil uji t menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di UPTD Puskesmas Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di UPTD Puskesmas Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang. dan Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di UPTD Puskesmas Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil uji F menyatakan bahwa stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di UPTD Puskesmas Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,373 atau 37,3%, sementara nilai sisanya sebesar 62,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Keywords: *Stress Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Pegawai*

Pendahuluan

Manusia berperan bagi perusahaan karena mereka memberikan kontribusi yang signifikan terhadap target yang ditetapkan (Septiana et al., 2023). SDM adalah salah satu prinsip kehidupan manusia dalam bisnis, berbeda dari prinsip-prinsip lain yang menunjukkan kehidupan non-manusia atau benda-benda, seperti modal, bangunan, mesin, dan peralatan (Suryani et al., 2023). Sebagai individu yang bekerja di suatu organisasi, baik bisnis maupun institusi, sumber daya manusia harus diberikan kesempatan pelatihan dan pengembangan (Amelia et al., 2022). Pendekatan terhadap sumber daya manusia didasarkan pada pemahaman bahwa setiap karyawan adalah manusia dan bukan mesin, sehingga mereka tidak hanya dianggap sebagai sumber daya bisnis semata (Hidayat & Anwar, 2024). Sumber daya manusia suatu perusahaan sangat krusial bagi kesuksesannya karena mereka cakap dan berkinerja baik dalam perannya (Pandabanjal, 2024). Di sisi lain, sumber daya manusia yang buruk dan tidak kompeten dapat merugikan perusahaan (Astuti et al., 2022). Hal ini juga berlaku untuk semua organisasi layanan publik, di mana stafnya perlu mengikuti perkembangan teknologi agar dapat memberikan layanan yang komprehensif dan adil kepada publik.

Bekerja dengan batasan dan tekanan waktu yang berlebihan dapat menciptakan stress. Stress kerja dapat menekan diri seseorang diluar batas kemampuannya, hal ini bila dibiarkan tanpa adanya solusi akan berdampak pada kesehatan (Batubara, 2021). Stress tidak timbul begitu saja umumnya diikuti oleh faktor peristiwa kejiwaan seseorang, salah satunya tekanan (Makkira et al., 2022). Tekanan pada saat bekerja itu dapat disebabkan terlalu banyaknya pekerjaan atau keterampilan yang tidak memadai. Pegawai memiliki tanggung jawab atas seluruh kebutuhan pasien yang dalam perawatan. Situasi inilah yang sering memicu terjadinya stress kerja bagi pegawai yang kurang memahami tugas yang diberikan dengan tekanan waktu yang berlebihan (Rofi & Purwanda, 2022).

Pegawai yang memiliki tekanan kerja yang berlebih dia akan mudah untuk merasa lelah dan gampang emosi. Sedangkan pegawai kurang beban kerja cenderung merasa kurang dimanfaatkan dalam suatu perusahaan (Batubara, 2021). Pegawai memiliki bagian tugas dan fungsinya masing-masing. Namun dalam kenyataannya pegawai banyak yang merangkap tugas di bidang lain yang berakibat beban kerja pegawai bertambah. Kurangnya kesesuaian tugas pokok dan fungsi sehingga pegawai merasa kelelahan dan terbebani dengan pekerjaan yang mereka jalani (Sahputra, 2021). Ketersediaan musik, pencahayaan, dan elemen-elemen lain di tempat kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan (Nabilah et al., 2023).

Kepuasan karyawan bisa berkembang akibat terciptanya tempat bekerja kondusif dan kondisi yang dapat menginspirasi mereka (Diasputri & Handayani, 2024). Puskesmas Bendahara memiliki beberapa ruangan kerja, namun masih banyaknya fasilitas yang kurang memadai untuk mendukung proses bekerja, hal ini menjadi salah satu pemicu ketidakpuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja bermanfaat bagi individu dan organisasi terutama lembaga layanan publik hal ini menjadi isu penting (Astutik & Priantono, 2020). Kinerja kerja seorang karyawan secara keseluruhan dipengaruhi secara langsung oleh seberapa puas mereka dengan pekerjaannya (Prawira, 2020). Perasaan seorang pekerja terhadap pekerjaannya dan setiap elemen di tempat kerjanya mencerminkan tingkat kepuasan kerja (Hardiansyah et al., 2019).

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan bagi masyarakat karena cukup efektif membantu masyarakat dalam memberikan pertolongan pertama dengan standar pelayanan kesehatan. UPTD Puskesmas Bendahara adalah puskesmas rawat jalan yang berada di Kabupaten Aceh Tamiang. Puskesmas dalam pemberian layanan kesehatan dengan dukungan tenaga medis, seperti dokter umum, dokter gigi, bidan, perawat, tenaga kesehatan lingkungan dan masyarakat dan kefarmasian. Puskesmas memiliki fasilitas yang bisa diandalkan untuk melayani pasien dan bisa memberikan perawatan penyakit yang memadai, meski hal ini tidak selengkap di rumah sakit.

Berdasarkan observasi dan wawancara awal yang dilakukan peneliti kepada pegawai UPTD Puskesmas Bendahara, ditemukan bahwa pegawai masih belum merasa puas dalam bekerja dikarenakan pegawai merasakan stres dalam bekerja, beban kerja yang berlebih, serta faktor lingkungan kerja yang tidak nyaman. Rendahnya kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan ditandai dengan kurang fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya, seperti berbincang dengan rekan kerja diluar topik pekerjaan dan bermain *handphone* disaat jam kerja yang membuat pekerjaan semakin menumpuk. Pegawai yang tidak memiliki kepuasan dalam bekerja akan terlihat sering terlambat masuk kerja dan malas bekerja sehingga melalaikan tugas yang diberikan.

Stress kerja sering kali dikeluhkan oleh pegawai yang berumur tua, karena kurangnya pemahaman pegawai dalam melaksanakan tugasnya terutama dalam penggunaan teknologi.

Minimnya pemahaman dalam penggunaan teknologi menjadi kendala pegawai dalam melaksanakan tugasnya, terlebih saat ini semua akses pekerjaan menggunakan aplikasi. Ini mengakibatkan pegawai yang tidak bisa memahami akan mengalami stress kerja. Hal lain juga terlihat pada permasalahan beban kerja, beberapa pegawai yang mendapat tugas tambahan di bidang lain dikarenakan kurangnya pegawai yang memadai. Seperti pada salah satu pegawai, dimana pegawai tersebut seorang dokter gigi yang melaksanakan tugas sebagai Koordinator Pelayanan Kesehatan Gigi dan Mulut, tetapi pegawai tersebut juga mendapat tugas tambahan di bidang lain sebagai Penanggung Jawab Mutu dan Koordinator Manajemen Resiko. Hal ini dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut kelebihan beban kerja yang dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Permasalahan lain pada lingkungan kerja dalam hal kerjasama antara pegawai masih kurang mendukung satu sama lain serta terjadi ketimpangan karena tidak semua pegawai ikut bekerja ketika ada pekerjaan tambahan yang diberikan oleh atasan.

Latar belakang atau fenomena diatas. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di UPTD Puskesmas Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang”. Gap penelitian dari studi tentang pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai terletak pada ketidakjelasan konsistensi hasil penelitian sebelumnya mengenai bagaimana stres kerja dan beban kerja secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai, terutama dalam konteks mediasi kepuasan kerja. Beberapa penelitian menemukan pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja, sementara yang lain menunjukkan hasil yang positif atau tidak signifikan, serta variabilitas dalam peran lingkungan kerja.

Kebaharuan dari penelitian ini adalah fokus pada integrasi ketiga variabel independen (stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja) secara simultan terhadap kepuasan kerja dalam konteks organisasi tertentu yang belum banyak diteliti, serta penggunaan metode analisis terbaru seperti analisis mediasi untuk mengungkap mekanisme hubungan antar variabel tersebut secara lebih mendalam dan kontekstual di tahun 2025. Penelitian ini juga berkontribusi dalam memberikan rekomendasi kebijakan yang lebih komprehensif terkait pengelolaan beban dan lingkungan kerja guna meningkatkan kesejahteraan pegawai dan efektivitas organisasi.

Metode

Fokus penelitian ini terkait bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang mengkaji tentang stress kerja, beban dalam bekerja, serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Lokasi penelitian dilaksanakan di UPTD Puskesmas Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini dilakukan dari bulan Agustus 2024 – Januari 2025. Penelitian ini menggunakan 2 jenis data yaitu penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif. Data kualitatif, yaitu informasi atau datanya bukan bilangan, atau dengan kata lain jenis data ini dibentuk menjadi susunan paragraf yang mengandung makna. Sedangkan Data kuantitatif, yaitu informasi atau data dinyatakan disajikan dengan bentuk bilangan (Sugiyono, 2019)

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer berasal langsung melalui objek penelitian ataupun responden. Menggunakan wawancara langsung, kuesioner, dan observasi untuk mengumpulkan data primer dari sejumlah pegawai Puskesmas Bendahara (UPTD) di Kabupaten Aceh Tamiang. Data sekunder, data sekunder berasal dari sumber selain objek penelitian atau responden (Sugiyono, 2018). Buku dan jurnal, di antara sumber lain yang relevan dengan topik penelitian.

Populasi penelitian ini yaitu keseluruhan area yang terdapat subjek dengan atribut serta karakteristik telah dipilih oleh peneliti agar diteliti serta selanjutnya dikaji untuk mendapatkan kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah 47 staf tetap UPTD Puskesmas Bendahara, Kabupaten Aceh Tamiang. Teknik pengambilan sampel jenuh (sensus) digunakan untuk menentukan sampel penelitian ini. Pengambilan sampel jenuh yaitu cara pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi dijadikan sampel. Teknik ini biasanya digunakan ketika populasinya kecil yaitu, kurang dari 100 responden. Dengan demikian, seluruh populasi 47 pegawai tetap UPTD Puskesmas Bendahara, Kabupaten Aceh Tamiang merupakan sampel penelitian.

Metode pengumpulan data yaitu pertama dengan penelitian lapangan meliputi : Dibandingkan dengan metode lain seperti kuesioner dan wawancara, observasi merupakan metode pengumpulan data yang memiliki keunggulan tersendiri. Karyawan Puskesmas Bendahara (UPTD) di Kabupaten Aceh Tamiang diobservasi secara langsung untuk penelitian ini. Wawancara yaitu jenis interaksi melibatkan 2 orang: narasumber, yang menjawab pertanyaan pewawancara, dan pewawancara, yang mengajukan pertanyaan. Karyawan UPTD Puskesmas Bendahara di Kabupaten Aceh Tamiang termasuk di antara responden yang diwawancarai dalam penelitian ini. Salah satu metode pengumpulan data adalah menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, yang terdiri dari pemberian pertanyaan tertulis kepada responden untuk diisi (Sugiyono, 2018). Skala Likert digunakan sebagai alat ukur dalam kuesioner penelitian ini. Skala Likert memakai untuk mengukur bagaimana perasaan seseorang terhadap suatu kejadian.

Metode pengumpulan data yaitu kedua dengan studi pustaka. Penelitian kepustakaan merupakan suatu kajian terhadap teori, rujukan, dan karya ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai, dan norma yang ada dalam konteks sosial yang diteliti (Sugiyono, 2018). Dalam kajian ini, penelitian kepustakaan dilaksanakan menggunakan buku serta jurnal sesuai dengan topik penelitian. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, uji koefisien determinasi.

Hasil

Karakteristik Responden

Pemakaian kuesioner pada penelitian yang dilakukan disebarkan kepada responden yaitu pegawai tetap UPTD Puskesmas Bendahara yang berjumlah 47 orang. Dari kuesioner yang disebarkan, karakteristik responden diantaranya berdasarkan jenis kelaminnya, umur, pendidikannya, serta lama kerja. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan dibawah ini

Table 1. *Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin*

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Pria	7	15
Wanita	40	85
Total	47	100

Sebanyak 47 responden, 40 (85%) adalah perempuan dan 7 (15%) adalah laki-laki, sebagaimana terlihat pada tabel di atas. Oleh karena itu, bisa dikatakan jika mayoritas responden penelitian ini adalah karyawan perempuan. Tabel berikut menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia :

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
25-34 tahun	7	15
35-44 tahun	13	28
45-54 tahun	25	53
> 55 tahun	2	4
Total	47	100

Tabel 2. terlihat jelas bahwa dari 47 responden, 7 (15%) berusia antara 25 dan 34 tahun, 13 (28%) berusia antara 35 dan 44 tahun, 25 (53%) berusia antara 45 dan 54 tahun, dan 2 (4%) berusia di atas 55 tahun. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa mayoritas responden penelitian ini adalah pekerja berusia antara 45 dan 54 tahun. Tabel berikut menampilkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan :

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SMA	3	6
Diploma	31	66
Strata I	4	9
Profesi	9	19
Total	47	100

Hasil diatas menunjukkan dengan jelas jika dari 47 responden, 3 (6%) telah menyelesaikan sekolah menengah atas, 31 (66%) telah meraih diploma, 4 (9%) telah meraih gelar sarjana, dan 9 (19%) telah meraih gelar profesional. Oleh karena itu bisa dikatakan jika mayoritas responden penelitian ini adalah pekerja yang memiliki diploma. Tabel berikut menampilkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja :

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1 – 5 tahun	31	66
6 – 10 tahun	10	21
> 10 tahun	6	13
Total	47	100

Tabel di atas menunjukkan dengan jelas bahwa dari 47 responden, 31 (66%) telah bekerja selama satu hingga lima tahun, 10 (21%) telah bekerja selama enam hingga sepuluh tahun, dan 6 (13%) telah bekerja selama lebih dari sepuluh tahun. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa karyawan dengan pengalaman kerja satu hingga lima tahun merupakan mayoritas responden dalam studi ini

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,43088990
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,063
	Negative	-,067
Test Statistic		,067
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Model regresi yang baik yaitu distribusi normal ataupun mendekati normal. Deteksi normal dilakukan menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorof-Smirnov (KS) dengan nilai signifikansi 0,05. Nilai signifikansi (sig.) lebih tinggi dari 0,05, sebagaimana terlihat pada tabel di atas ($0,200 > 0,05$). Menyatakan jika data penelitian terdistribusi secara teratur.

Uji Multikolonieritas

Variabel independen padamodel regresi yang baik tidak boleh berkorelasi. Regresi dengan multikolinearitas mungkin tidak efektif atau menghasilkan deviasi yang signifikan :

Tabel 6. Hasil Uji Multikolonieritas

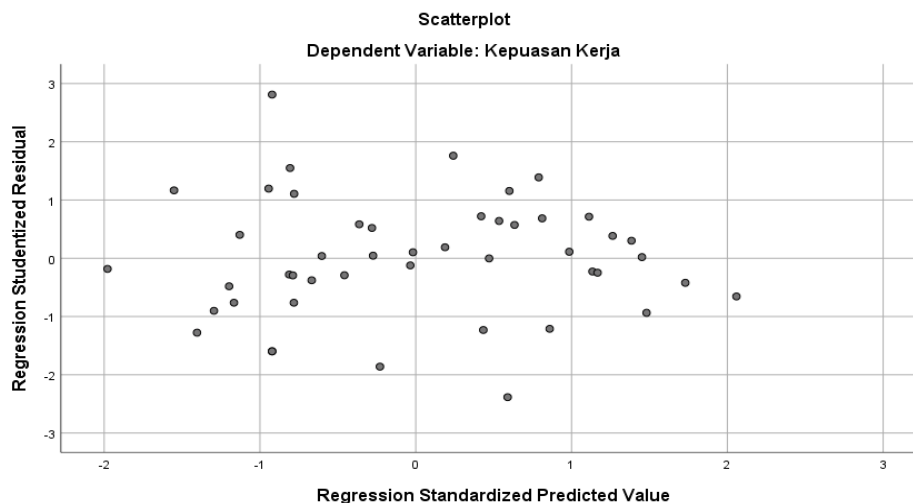
Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Stress Kerja	0,975	1,026
Beban Kerja	0,986	1,014
Lingkungan Kerja	0,973	1,028

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Nilai VIF < 10 dan nilai toleransi $> 0,10$ pada diatas, bisa dikatakan jika ketiga variabel independen tidak menunjukkan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Melihat pola scatterplot, kita dapat menentukan adanya heteroskedastisitas. Gambar berikut menampilkan hasil uji multikolinearitas :



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar di atas menunjukkan jika titik-titik data tersebar secara acak dan terletak di atas ataupun di bawah titik nol sumbu Y. Kondisi tersebut menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini, sehingga temuan penelitian dapat disajikan dengan cara yang mudah dipahami.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil dari analisis regresi linier berganda yaitu :

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Table 1. Regression Analysis of the Effect of Work Environment on Job Satisfaction					
Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,876	0,884		2,122	0,040
Stress Kerja	0,137	0,107	0,163	1,281	0,021
Beban Kerja	0,077	0,090	0,109	0,858	0,010
Lingkungan Kerja	0,615	0,152	0,516	4,049	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini diperoleh dari nilai Koefisien Tidak Terstandar (B) pada tabel di atas sebagai berikut : $Y = 1,876 + 0,137 X_1 + 0,077 X_2 + 0,615 X_3$. Interpretasi persamaan regresi linier berganda diatas adalah : Kostanta sebesar 1,876 menunjukkan nilai dari kepuasan kerja (Y) apabila variabel stress kerja (X_1), beban kerja (X_2) serta lingkungan kerja (X_3) bernilai tetap. Koefisien regresi stress kerja (X_1) yaitu 0,137 artinya jika masing-masing tambahan satu nilai stress kerja (X_1) akan mempengaruhi kepuasan kerja (Y) sebesar 0,137 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi beban kerja (X_2) yaitu 0,077 dengan demikian jika masing-masing tambahan satu nilai beban kerja (X_2) akan mempengaruhi kepuasan kerja (Y) sebesar 0,077 pada asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_3) yaitu 0,615 dengan demikian jika masing-masing tambahan satu nilai lingkungan kerja (X_3) bisa mempengaruhi kepuasan kerja (Y) yaitu 0,615 pada asumsi variabel lain tetap.

Hasil Uji Hipotesis

Temuan pengujian hipotesis meliputi uji signifikansi simultan (uji F) dan uji signifikansi parsial (uji t).

Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji t

Table 3. Hasil Uji t					
Coefficients ^a					
Model		Standardized Coefficients		t	Sig.
		Beta			
1	(Constant)			2,122	0,040
	Stress Kerja	0,163		1,281	0,021
	Beban Kerja	0,109		0,858	0,010
	Lingkungan Kerja	0,516		4,049	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas, dapat diuraikan hasil uji t sebagai berikut : Nilai signifikansi uji-t untuk variabel stres kerja (X_1) adalah 0,021. Di UPTD Kesehatan Masyarakat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang, variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, ditunjukkan dengan nilai signifikansi uji-t kurang dari 0,05 ($0,021 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis pertama diterima. Nilai signifikansi uji-t untuk variabel beban kerja (X_2) adalah 0,010. Kepuasan kerja pegawai di UPTD Kesehatan Masyarakat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel beban kerja, ditunjukkan dengan nilai signifikansi uji-t kurang dari 0,05 ($0,010 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

Nilai signifikansi t untuk variabel lingkungan kerja (X3) adalah 0,000. Di UPTD Puskesmas Bendahara, Kabupaten Aceh Tamiang, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t yang kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	4,030	3	1,343	6,764
	Residual	8,541	43	,199	
	Total	12,571	46		

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stress Kerja

Hasil tersebut diketahui bahwa F memiliki nilai signifikansi 0,001. Variabel independen stres kerja (X1), beban kerja (X2), serta lingkungan kerja (X3) semuanya terdapat pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di UPTD Puskesmas Bendahara, Kabupaten Aceh Tamiang, karena nilai signifikansi F kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis keempat diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,566 ^a	0,421	0,373	0,44567

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Nilai R Square yang Disesuaikan, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas, adalah 37,3%, atau 0,373. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja, serta lingkungan kerja hanya berkontribusi sebesar 37,3% dari total, sementara faktor-faktor lain yang tidak tercakup pada model memengaruhi sisanya yaitu 62,7%.

Pembahasan

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan pada uji t dan uji F, bisa dirangkum yaitu : Hasil uji t menunjukkan variabel stress kerja (X₁) dengan nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$ yang artinya stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di UPTD Puskesmas Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang. Berdasarkan temuan penelitian, para peserta melaporkan kesulitan untuk bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada mereka. Hal ini disebabkan oleh tekanan emosional dan situasi yang penuh tekanan, yang pada akhirnya menyebabkan penurunan kepuasan kerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang menemukan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh stres kerja (Khasanah et al., 2019).

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di UPTD Puskesmas Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang dengan nilai signifikansi $0,021 < 0,05$. Hal ini berarti tingkat stres kerja yang dialami pegawai berdampak nyata terhadap kepuasan kerja mereka. Para peserta penelitian melaporkan kesulitan dalam bertanggung jawab atas tugas karena tekanan emosional dan situasi yang penuh tekanan, yang menyebabkan penurunan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi

organisasi untuk mengelola stres kerja melalui berbagai cara seperti pemberian kompensasi, rotasi tugas, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung agar kepuasan kerja tetap terjaga meskipun dihadapkan pada tekanan pekerjaan.

Variabel beban kerja (X2) memiliki nilai signifikansi 0,010, yang lebih kecil dari 0,05, menurut hasil uji-t. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di UPTD Puskesmas Bendahara, Kabupaten Aceh Tamiang, dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh beban kerja. Menurut temuan penelitian, peserta melaporkan mampu memanfaatkan jam kerja mereka dengan baik dan efisien. Karyawan akan lebih menikmati pekerjaan mereka ketika beban kerja didistribusikan sesuai dengan kapasitas setiap orang untuk menyelesaikan tugas mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Beban kerja terdapat dampak pada kepuasan kerja, sejalan dengan penelitian sebelumnya mengemukakan jika beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan rasa nikmat dalam bekerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan (Putra et al., 2024). Namun, jika beban kerja terlalu berat atau tidak proporsional, bisa menimbulkan tekanan yang justru menurunkan kepuasan kerja, sehingga distribusi beban kerja yang tepat sangat penting untuk menjaga kesejahteraan dan motivasi pegawai di Puskesmas.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di UPTD Puskesmas Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang. Responden melaporkan bahwa fasilitas yang disediakan lengkap dan dalam kondisi baik, sehingga menciptakan ruang kerja yang nyaman yang dapat mengurangi kebosanan dan kelelahan di tempat kerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman ini meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja (Cornelia et al., 2022).

Secara umum, lingkungan kerja yang baik, baik dari segi fisik maupun non-fisik, memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Faktor fisik seperti fasilitas yang memadai, pencahayaan yang cukup, tata ruang yang ergonomis, serta kebersihan dan kenyamanan area kerja dapat menciptakan suasana yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, aspek non-fisik seperti hubungan sosial antarpegawai, komunikasi yang terbuka, dan suasana kerja yang harmonis juga sangat memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Berbagai studi yang dilakukan di Puskesmas menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja memenuhi aspek-aspek tersebut, pegawai merasa lebih dihargai dan nyaman, sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, upaya peningkatan kualitas lingkungan kerja secara menyeluruh harus menjadi prioritas bagi manajemen Puskesmas agar dapat mendorong kinerja optimal dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Variabel independen, yaitu stres kerja (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), bersama memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di UPTD Puskesmas Bendahara, Kabupaten Aceh Tamiang, berdasarkan hasil uji F yang menghasilkan nilai signifikansi 0,001, lebih kecil dari 0,05. Sesuai dalam penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara bersamaan (Astuti et al., 2022).

Variabel independen stres kerja (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di UPTD Puskesmas Bendahara, Kabupaten Aceh Tamiang. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, yang lebih kecil dari batas 0,05, menunjukkan bahwa

ketiga variabel tersebut secara kolektif memengaruhi tingkat kepuasan kerja secara nyata. Artinya, ketika stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja dikelola dengan baik dan berada pada kondisi optimal, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Temuan ini mengindikasikan pentingnya pengelolaan ketiga faktor tersebut secara bersamaan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung kinerja karyawan secara keseluruhan.

Beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berperan penting secara simultan dalam membentuk kepuasan kerja karyawan, karena ketiga faktor tersebut saling memengaruhi dan berkontribusi secara kompleks terhadap kesejahteraan dan motivasi pegawai. Studi tersebut menekankan bahwa tidak cukup hanya mengelola satu aspek saja karena kepuasan kerja merupakan hasil interaksi dinamis dari berbagai elemen dalam lingkungan kerja yang harus diperhatikan secara bersama-sama. Oleh karena itu, organisasi seperti UPTD Puskesmas Bendahara perlu menerapkan strategi yang seimbang dengan mengurangi stres kerja melalui dukungan psikologis serta program kesehatan mental, menyesuaikan beban kerja agar sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung produktivitas. Pendekatan holistik ini tidak hanya penting untuk menjaga motivasi dan kepuasan kerja pegawai, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan secara menyeluruh, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan efektivitas dan produktivitas lembaga secara keseluruhan. Implementasi langkah-langkah tersebut akan menciptakan budaya kerja yang sehat, memperkuat loyalitas karyawan, serta meminimalkan risiko burnout dan turnover yang berpotensi merugikan organisasi.

Kesimpulan

Di UPTD Puskesmas Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang, stres kerja ternyata memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai mengalami stres dalam menjalankan tugasnya, mereka menghadapi ketegangan yang memengaruhi kondisi emosional, yang pada akhirnya berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja mereka. Selain itu, beban kerja juga memiliki peran penting yang positif dan signifikan. Pembagian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai membuat mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih efisien dan menikmati pekerjaannya, sehingga berdampak langsung pada meningkatnya kepuasan kerja. Faktor lingkungan kerja pun tidak kalah penting, di mana kenyamanan di tempat kerja mampu mengurangi kejenuhan dan kebosanan selama jam kerja. Lingkungan yang mendukung ini meningkatkan motivasi pegawai dan menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang selanjutnya memperkuat rasa puas mereka terhadap pekerjaan. Secara keseluruhan, ketiga variabel ini stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di UPTD Puskesmas Bendahara, menegaskan pentingnya pengelolaan ketiga aspek untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pegawai.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya melibatkan pegawai di UPTD Puskesmas Bendahara sehingga hasilnya sulit digeneralisasi ke tempat lain, dan hanya fokus pada stres kerja, beban kerja, serta lingkungan kerja tanpa memasukkan faktor lain yang mungkin juga memengaruhi kepuasan kerja. Implikasi dalam penelitian ini menegaskan pentingnya mengelola stres kerja, beban kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman secara simultan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pengelolaan ketiga variabel ini secara terpadu dapat meningkatkan motivasi, kesejahteraan, dan produktivitas pegawai di Puskesmas. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas sampel dengan melibatkan pegawai dari

berbagai bagian dan menambahkan variabel lain seperti dukungan sosial dan *work-life balance*, serta menggunakan metode longitudinal agar dapat melihat perubahan kepuasan kerja dari waktu ke waktu sehingga rekomendasi yang dihasilkan lebih lengkap dan aplikatif.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- 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(4), 1119–1136. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1065>
- Astutik, M., & Priantono, S. (2020). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dengan variabel moderator budaya kerja pada badan keswadayaan masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo. *Jurnal Manajemen*, 17(1), 81–97. <https://doi.org/10.25170/jm.v17i1.1296>
- Batubara, M. M. (2021). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Management and Accounting Research Statistics*, 1(2), 41–50. <https://doi.org/10.59583/mars.v1i2.13>
- Cornelia, Alam, S., & Oktaviani, A. R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal The Manusagre*, 2(1), 311–322. <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/tmj/article/view/3561>
- Diasputri, A. A., & Handayani, W. (2024). Revealing the impact of job satisfaction on PT. Nusantara Medika Utama employee performance: Mengungkap dampak kepuasan kerja pada kinerja karyawan PT. Nusantara Medika Utama. *JATI EMAS (Jurnal Aplikasi Teknik dan Pengabdian Masyarakat)*, 8(4), 101–104. <https://doi.org/10.12345/je.v8i4.170>
- Hardiansyah, A. T., Amelia, A., & Santika, M. (2018). Kepuasan kerja sebagai faktor terbentuknya sikap kerja pegawai negeri sipil Kantor Kecamatan Klampis, Bangkalan. *Competence: Journal of Management Studies*, 12(2). <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v12i2.4956>
- Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2022). Manajemen sumber daya manusia (Studi kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 392–401. <https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>
- Khasanah, D. U., Apriliani, R. A. E., & Trihudiyatmanto, M. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Cahaya Mustika Grabag Magelang Jawa Tengah. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(1), 16–23. <https://doi.org/10.32500/jebe.v1i1.871>
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh stres kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.

- Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Nabilah, A., Luthfiya, A., Nitit, P. P., & Amaliyah, A. (2024). Analisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan di Jawa Timur. *Komunika: Jurnal Ilmiah Komunikasi*, 2(2), 82–98. <https://doi.org/10.70437/komunika.v2i2.897>
- Pandabanjal, T. (2024). Peran strategis manajemen sumber daya manusia dalam kesuksesan organisasi. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(1), 86–91. <https://doi.org/10.55182/jtp.v4i1.386>
- Prawira, I. (2020). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Putra, M. R. A., Halin, H., & Yeni, Y. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Berkat Sawit Sejati. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), 332–341. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i1.3615>
- Rofi, M., & Purwanda, E. (2020). Pengaruh dukungan sosial dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada TB. Sukajadi. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 3, 812–825). <https://doi.org/10.55916/frima.v0i3.340>
- Sahputra, I. (n.d.). Analisis stres kerja, konflik kerja, beban kerja, dan perilaku individu terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kota Binjai. *Universitas Pancabudi Repository*. <https://eprints.pancabudi.ac.id/id/eprint/1012/>
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia untuk masa yang mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 446–466. <https://doi.org/10.55606/srjyappi.v1i5.705>
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode penelitian kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode penelitian pendidikan (kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian pendidikan)*. Alfabeta.
- Suryani, S., & Rindaningsih, I. (2023). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370. <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.154>