

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DIREKTORAT JENDERAL PEMERIKSAAN KEUANGAN NEGARA I BADAN PEMERIKSA KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA

Henri Adi Saputra¹, Triyuni Soemartono², Jubery Marwan³

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload, work stress and work environment together on employee job satisfaction at the Directorate General of State Financial Audit I of the Republic of Indonesia Financial Audit Agency. The hypotheses of this study are: (1) There is an effect of workload on employee job satisfaction. (2) There is an effect of work stress on employee job satisfaction. (3) There is an effect of work environment on employee job satisfaction. (4) There is an effect of workload, work stress and work environment together on employee job satisfaction. This study uses a quantitative descriptive analysis design. The sampling technique used is Proportionate Stratified Random Sampling, where the sample respondents are 73 people. The data collection instrument uses a questionnaire. The data analysis technique uses measurement model analysis (outer model) and structural model analysis (inner model) with SmartPLS 4.0 software. The results of the study indicate that: (1) The workload variable has a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Directorate General of State Financial Audit I of the Republic of Indonesia Financial Audit Agency. (2) The work stress variable has a positive but significant effect on employee job satisfaction at the Directorate General of State Financial Audit I of the Republic of Indonesia Audit Board. (3) The work environment variable has a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Directorate General of State Financial Audit I of the Republic of Indonesia Audit Board. (4) The workload, work stress and work environment variables have a strong effect on employee job satisfaction at the Directorate General of State Financial Audit I of the Republic of Indonesia Audit Board.

Keywords: *Workload, Work Stress, Work Environment, Employee Job Satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hipotesis penelitian ini adalah: (1) Ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. (2) Ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. (3) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. (4) Ada pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan desain analisis deskriptif kuantitatif. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah Proportionate Stratified Random Sampling, dimana sampel respondennya sebanyak 73 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis data menggunakan analisis model pengukuran (outer model) dan analisis model struktural (inner model) dengan software SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Variabel beban kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (2) Variabel stres kerja secara positif berpengaruh namun signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (3) Variabel lingkungan kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (4) Variabel beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kemajuan dan perkembangan teknologi saat ini mengharuskan setiap organisasi untuk terus meningkatkan kompetensi anggota-anggotanya guna memiliki keunggulan dan kompetitif sehingga dapat bersaing dalam jangka panjang dan mampu mengikuti era yang terus berkembang. Manajemen sumber daya manusia merupakan bentuk pengelolaan tenaga kerja atau pegawai dengan cara yang seefektif dan seefisien mungkin, agar sumber daya manusia terpuaskan dan menguntungkan satu sama lain. Peranan sumber daya dalam organisasi sangat berarti untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuannya setiap organisasi harus memperhatikan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai selama bekerja.

Kepuasan yang dirasakan pegawai selama bekerja bersifat individu dan personal. Sehingga tingkat kepuasan setiap pegawai tentunya berbeda-beda. Kepuasan kerja merupakan penilaian atau evaluasi terhadap individu mengenai seberapa baik pekerjaan mereka dapat memenuhi kebutuhan mereka secara menyeluruh. Jadi kepuasan kerja memiliki arti penting bagi pegawai karena berhubungan langsung dengan gaji yang diperoleh, promosi pekerjaan, rekan kerja, komunikasi kerja, situasi kerja yang ada di lingkungan kantor, dan sikap atau perasaan individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Kepuasan kerja menggambarkan sikap, perilaku dan perasaan pegawai tentang pekerjaan mereka. Dengan demikian, kepuasan kerja ialah suatu permasalahan yang berasal dari bermacam-macam aspek dan faktor yang berbeda-beda, seperti gaji dan pendapatan, jenis pekerjaan atau profesi,

promosi atau advertensi, pengawasan, teman kerja, keadilan dan keseimbangan, serta kinerja pekerjaan secara keseluruhan.

Adapun aspek lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, yaitu aspek psikologi yang berkaitan dengan kejiwaan (psikologi), aspek sosial yang berkaitan dengan interaksi sosial, aspek fisik (raga) yang berkaitan dengan situasi pada area lingkungan kerja serta kondisi fisik pegawai, dan aspek ekonomi atau keuangan yang berkaitan dengan jaminan dan juga kesejahteraan atau keamanan pegawai. Kepuasan kerja merupakan faktor yang cukup penting, karena dengan merasa puasnya seorang pegawai, maka pekerjaan akan dilakukan dan diselesaikan dengan baik dan optimal.

Salah satu penyebab ketidakpuasan seorang pegawai adalah adanya beban yang berlebihan yang dirasakan saat bekerja. Beban kerja yang diemban pegawai memungkinkan efek yang negatif terhadap kepuasan kerja serta kinerja pegawai. Beban kerja merupakan suatu kondisi kerja individu yang mempunyai beban kerja relatif besar sehingga tanggung jawab yang diterima terbatas dari keterampilan yang dimiliki. Budiasa (2021:30), menjelaskan beban kerja merupakan tanggapan atau pendapat dari pegawai tentang aktivitas yang wajib dituntaskan dalam jangka waktu atau durasi khusus serta upaya dalam menuntaskan masalah yang dihadapi di tempat kerja. Beban kerja adalah suatu keadaan yang dialami pegawai diluar kemampuannya dalam bekerja.

Penyebab timbulnya beban kerja dapat berasal dari berbagai segi, seperti dari segi eksternal dimana hal ini berasal dari luar tubuh individu (situasi kerja, tingkat kesulitan kerja, letak ruang, dan

lingkungan kerja fisik dan non fisik), dari segi internal (dalam diri individu) seperti kondisi tubuh, kondisi kesehatan, dan psikis (anggapan, kepercayaan, dan keinginan). Tingginya tingkat beban kerja akan membutuhkan tenaga yang lebih banyak sehingga dapat menimbulkan stres berlebihan kepada pegawai, dan kebalikannya jika beban pegawai rendah dapat memunculkan kejenuhan serta rasa bosan pegawai saat bekerja dan bertugas.

Penyebab lain dari ketidakpuasan kerja pegawai adalah stres kerja. Stres kerja merupakan suatu resiko yang diterima oleh pegawai dalam bekerja yang berkaitan dengan kesehatan fisik dan psikologis. Adapun faktor yang menjadi sebab stres kerja, yaitu lingkungan fisik, peran yang dijalankan seorang individu di tempat kerja, dan hubungan yang terjalin di dalam lingkungan kerja baik antar individu, pimpinan dan kelompok lain. Stres kerja juga dapat diartikan sebagai situasi dari interaksi yang terjalin antara manusia dengan pekerjaan berupa penjelasan yang memberikan efek tidak seimbang antara fisik serta mental psikis yang memberikan pengaruh pada proses berpikir, perasaan pegawai, dan kondisi kehidupan individu.

Lingkungan kerja atau area kegiatan yang mendukung dan aman mampu membuat pegawai dapat bekerja dan bertugas dengan maksimum dengan lingkungan kerja yang bagus dan mendukung. Lingkungan kerja merupakan seluruh benda atau objek yang terletak di dekat para pegawai, yang dan dapat memberikan imbas terhadap pegawai dalam melaksanakan serta menangani peranan yang telah dibebankan kepada seorang pegawai. Budiasa (2021:40), menjelaskan lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik yang mengacu pada kondisi fisik di area

tempat kerja, serta lingkungan kerja non fisik yang mengacu pada jalinan kerja dengan para pegawai serta para pimpinan atau atasan.

Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (DJPKN I BPK RI) sebagai salah satu unsur pelaksana tugas pemeriksaan pada BPK RI, berdasarkan Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pelaksana Badan Pemeriksa Keuangan, DJPKN I mempunyai tugas memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara pada Kementerian Koordinator Bidang Politik dan Keamanan, Kementerian Koordinator Bidang Hukum, Hak Asasi Manusia, Imigrasi, dan Pemasarakatan, Mahkamah Agung, Mahkamah Konstitusi, Komisi Yudisial, Kementerian Luar Negeri, Kementerian Hukum, Kementerian Hak Asasi Manusia, Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Perhubungan, Kejaksaan Republik Indonesia, Kepolisian Negara Republik Indonesia, Badan Keamanan Laut, Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan, Badan Nasional Penanggulangan Bencana, Badan Narkotika Nasional, Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika, Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, Komisi Pemberantasan Korupsi, Komisi Pemilihan Umum, Badan Pengawas Pemilihan Umum, Badan Nasional Penanggulangan Terorisme, Badan Siber dan Sandi Negara, serta lembaga terkait di lingkungan entitas.

Berlandaskan dari penelitian awal yang dilakukan pada DJPKN I BPK RI, masih ditemukan permasalahan yang timbul pada pegawai dikarenakan penurunan tingkat kepuasan kerja dalam organisasi. Beberapa pegawai merasa

lelah dalam melakukan pekerjaan karena banyaknya tuntutan tugas yang diterima, merasa kesulitan untuk menyelesaikan tugas dengan jangka waktu tertentu, lingkungan kerja yang kurang nyaman menurunkan tingkat konsentrasi dalam menyelesaikan tugas, kurangnya koordinasi antara pegawai dengan pimpinan juga dapat mengganggu proses pelaksanaan dan penyelesaian tugas, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif menimbulkan stres kerja yang besar serta beban kerja yang tinggi sehingga melemahkan tingkat kepuasan kerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Teknik analisis beban kerja (work load analysis) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional. Setiap organisasi baik swasta, organisasi publik ataupun instansi pemerintah senantiasa menuntut para pegawainya untuk dapat bekerja secara baik dan profesional guna tercapainya tujuan organisasi. Namun organisasi tidak bisa hanya menuntut kewajiban pegawai untuk bekerja secara baik tanpa memperhatikan hak para pegawai tersebut.

Menurut Munandar (2016:64), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak

dan sebagainya. Lebih lanjut Munandar (2016:75), menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Menurut Irwandy (2015), beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Sementara itu Tarwaka (2015:15), menjelaskan beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress.

Sudiharto (2017:67), menjabarkan pada dasarnya beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja.

Susanto (2016), menjelaskan beban kerja yang dapat menimbulkan stres terbagi menjadi dua:

- a. Role overload. Role overload terjadi ketika tuntutan-tuntutan melebihi kapasitas dari seorang pimpinan atau pegawai untuk memenuhi tuntutan tersebut secara memadai.
- b. Role underload. Role underload adalah pekerjaan di mana tuntutan-tuntutan yang dihadapi dibawah kapasitas yang dimiliki seorang pegawai.

Schultz dan Schultz (2015:62), mendefinisikan beban kerja sebagai banyaknya suatu pekerjaan pada suatu waktu atau mengerjakan pekerjaan yang terlampaui sulit bagi pegawai. Beban kerja adalah tanggungan beban aktivitas mental, fisik, dan sosial yang dikerjakan oleh pekerja dan harus diselesaikan dalam kurun waktu yang ditargetkan menurut segi keahlian dan segi keterbatasan dari pekerja.

Menurut Komaruddin dalam Putra (2015), analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang pegawai.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut, maka dapat disimpulkan beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dan jangka waktu tertentu.

2. Pengertian Stres Kerja

Setiap pegawai yang bekerja di organisasi terkadang akan mengalami stres di tempat kerja karena adanya tekanan, masalah di tempat kerja, hubungan dengan atasan ataupun rekan kerja yang kurang baik, lingkungan kerja yang kurang kondusif, dan lain-lain. Stres yang dialami oleh pegawai akan mengganggu pegawai dalam menghadapi pekerjaannya.

Griffin dan Moorhead (2017:167), menyatakan stres merupakan suatu respon adaptif seseorang terhadap stimulus yang menempatkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada orang tersebut. Sedangkan menurut Cummings dan Worley (2015:418), stres

adalah sesuatu yang mengacu pada reaksi terhadap lingkungan, yang melibatkan respon fisiologis dan psikologis terhadap kondisi lingkungan, yang menyebabkan orang untuk berubah atau menyesuaikan dengan perilakunya.

Robbins dan Judge (2018:596), menyatakan stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan individu lain dan yang hasilnya dipersepsikan tidak pasti atau penting.

Stres terkait dengan tuntutan dan sumber daya, dimana tuntutan akan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan ketidakpastian yang dihadapi oleh pegawai di tempat kerja. Sedangkan sumber daya merupakan suatu hal yang berada dalam kendali individu yang dapat digunakan untuk menyelesaikan permintaan.

Robbins dan Judge (2018:601), menjabarkan dampak dari stres secara umum dikategorikan sebagai berikut:

- a. Gejala fisiologis, menyebabkan peningkatan tekanan darah, menyebabkan sakit kepala, menyebabkan serangan jantung, mengubah metabolisme.
- b. Gejala psikologis, menyebabkan ketidakpuasan, tekanan, kegelisahan, mudah marah, kebosanan dan lain-lain.
- c. Gejala perilaku, menyebabkan perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran, keluar masuknya tenaga kerja, perubahan pada kebiasaan makan, meningkatkan konsumsi minuman keras dan rokok, gangguan tidur dan lain-lain.

Selanjutnya menurut Griffin dan Moorhead (2017:177), konsekuensi dari stres ada tiga, yaitu sebagai berikut:

- a. Konsekuensinya terhadap individu meliputi:

- 1) Perilaku, menyebabkan penyalahgunaan obat-obatan dan alkohol, tindak kekerasan, agresi, gangguan nafsu makan.
 - 2) Psikologis, menyebabkan gangguan tidur, depresi, mengganggu kesehatan mental, kesejahteraan pegawai, menimbulkan masalah dalam keluarga.
 - 3) Kesehatan, menyebabkan gangguan terhadap kesejahteraan fisik, penyakit hati, stroke, dan lain-lain.
- b. Konsekuensinya terhadap organisasi yaitu menurunnya kinerja, menyebabkan ketidakhadiran, dan keluar masuknya pekerja serta menurunnya motivasi dan kepuasan kerja pegawai.
- c. Kelelahan atau kejenuhan (burnout), perasaan akan suatu kelelahan yang terjadi ketika seorang individu mengalami terlalu banyak tekanan dan memiliki sumber kepuasan yang sedikit di saat bersamaan.

Robbins dan Judge (2018:603), menjelaskan ada dua pendekatan untuk mengelola stress, yaitu:

- a. Pendekatan individu meliputi penerapan teknik time management, meningkatkan latihan fisik atau berolahraga, pelatihan untuk relaksasi, memperluas jaringan pendukung sosial.
- b. Pendekatan organisasi meliputi meningkatkan seleksi personal dan penempatan kerja, pelatihan, menggunakan penetapan tujuan yang realistis, mendesain ulang pekerjaan, meningkatkan keterlibatan pegawai, meningkatkan komunikasi, menerapkan program kesejahteraan di organisasi.

Menurut Griffin dan Moorhead (2017:179), ada beberapa strategi untuk mengelola stres di tempat kerja, yaitu:

- a. Strategi individu mengatasi stres meliputi olahraga, relaksasi, mengelola waktu, mengelola peran, dukungan kelompok.
- b. Strategi organisasi mengatasi stres meliputi:
 - 1) Program institusional, mengelola stres melalui mekanisme yang didirikan oleh organisasi. Sebagai contoh jam kerja, dapat menyebabkan masalah untuk pegawai, karena mereka terus menyesuaikan pola tidur dan relaksasi.
 - 2) Program kolateral atau jaminan, program organisasi yang secara khusus dibuat untuk membantu pegawai menghadapi stress. Contohnya program pengelolaan stress, program kesehatan dan lain-lain.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang stres kerja yang dikemukakan oleh para ahli, maka stres kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi atau respon yang dihadapi oleh seseorang dalam memenuhi tuntutan orang lain dengan menggunakan sumber daya yang ada dalam dirinya yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor personal.

3. Pengertian Lingkungan Kerja

Aspek yang menunjang terlaksananya pegawai dalam melakukan pekerjaan atau aktivitasnya adalah keadaan lingkungan kerjanya. Karena dengan melihat kondisi lingkungan kerja yang baik akan menunjang para pegawai lebih semangat dalam melakukan aktivitasnya. Menurut Nitisemito (2015:39), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Definisi lingkungan kerja menurut Komarudin (2016:87), adalah kehidupan

sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan apakah ada pegawai dalam melakukan tugasnya. Sedangkan Arisona (2015), mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi dimana pegawai tersebut bekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam bekerja pegawai harus didukung oleh situasi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat pegawai untuk bekerja secara optimal (Lewa dan Subowo, 2015).

Menurut Alhusin (2017:15), lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana pegawai bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana pegawai tersebut bekerja. Sedangkan Lewa dan Subowo (2015), menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat kinerja pegawai lebih baik. Hal ini seperti pendapat Mill dalam Wahyudi dan Suryono (2017), lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin dapat menjadi kunci pendorong bagi para pegawai untuk menghasilkan kinerja puncak. Lebih lanjut Wahyudi dan Suryono (2017), berpendapat bahwa lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi.

Setiap manusia memiliki cara sendiri untuk dapat menyesuaikan dengan

lingkungannya agar kinerjanya menjadi lebih baik. Namun demikian, pembentukan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi (Fraser dalam Wahyudi dan Suryono, 2017).

Menurut Sedarmayanti (2019:59), jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni lingkungan kerja non fisik dan fisik. Kedua jenis lingkungan kerja tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Setiap organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Saat ini lingkungan kerja didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Sehingga apapun yang ada dalam lingkungan kerja dapat disesuaikan dengan kondisi kerja yang ada.
- b. Lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan. Ada beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik, yakni: (a) adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya, (b) adanya loyalitas, dan (c) adanya perasaan puas dari kalangan pegawai. Lingkungan kerja non fisik hanya dapat dirasakan oleh pegawai itu sendiri. Setiap manusia memiliki cara sendiri untuk dapat menyesuaikan dengan lingkungannya agar

kinerjanya menjadi lebih baik. Namun demikian, pembentukan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu lingkungan organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja dalam rangka menjalankan tugas organisasi.

4. Pengertian Kepuasan Kerja Pegawai

Terdapat bermacam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang mengandung kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Kedua, pengertian yang mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Pegawai yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Handoko (2017:193), mengemukakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sedangkan Davis (2015:96), mengemukakan bahwa: “job satisfaction

is the favorableness or unfavorableness with employees view their work,” artinya kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.

Sementara itu kepuasan kerja menurut As’ad (2015:104), adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja juga bisa dihubungkan dengan perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya. Suwatno dan Priansa (2017:45), mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

Dole dan Schroeder dalam Brahmasari dan Suprayetno (2015), mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Lebih lanjut Koesmono dalam Brahmasari dan Suprayetno (2015), menyatakan kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya.

Wexley dan Yukl dalam Mangkunegara (2019:117), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Instansi yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi

instansi, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain unsur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Siagian (2016:245), mengemukakan bahwa pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya karena “kepuasan” mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Sementara itu Robbins (2015:181), mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini seharusnya mereka terima.

Dawal dan Taha (2015), mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah sikap atau rasa puas dan senang terhadap pekerjaannya. Selanjutnya kepuasan kerja menurut Hunt, dkk dalam Mas'ud (2017:189), mengemukakan ada empat dimensi kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap informasi, kepuasan dengan keanekaragaman, kepuasan dengan kesatuan tugas dan kepuasan dengan bayaran (gaji).

Lebih lanjut Rivai (2018:475), mengemukakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kepuasan kerja menurut Wibowo (2017:299), adalah setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh

kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan pimpinan. Untuk itu pimpinan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja pegawainya. Sedangkan Gibson dalam Harsono (2015), menyatakan kepuasan kerja merupakan ekspresi seseorang terhadap penghargaan yang diterimanya, terkait dengan pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik, dengan dimensi: kesempatan, keamanan kerja, pengawasan, kondisi kerja, dan komunikasi.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini membahas tentang variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas, yaitu beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai. Sebanyak empat hipotesis dikembangkan dan diuji dengan metode Structural Equation Modelling (SEM) dan dibantu dengan software SmartPLS 4.0.

Karakteristik responden dalam penelitian ini diringkas menggunakan statistik deskriptif. Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan persentase 65,75%. Mayoritas responden juga memiliki rentang usia antara 41 – 50 tahun dengan persentase 35,62%. Selanjutnya mayoritas responden memiliki masa kerja antara 6

– 10 tahun dengan persentase 38,36%. Dan yang terakhir mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan pada jenjang S1 dengan persentase 65,75%. Selanjutnya dari hasil uji analisis deskriptif diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju pada pernyataan kuesioner yang diajukan berkaitan dengan variabel beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai dengan persentase antara 44% - 51%.

Berdasarkan evaluasi outer model, dari hasil uji convergent validity diketahui bahwa seluruh nilai loading factor pada indikator variabel beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai memiliki nilai loading lebih besar dari 0,70 atau memiliki tingkat validitas yang tinggi sehingga memenuhi convergent validity. Selanjutnya hasil uji discriminant validity diketahui bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap konstruk pada variabel X1, X2, X3 dan Y lebih besar dari pada nilai cross loading-nya. Hal ini berarti konstruk atau variabel laten memiliki discriminant validity yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik dari pada indikator di blok lainnya.

Hasil uji Average Variance Extracted (AVE) diketahui masing-masing konstruk menunjukkan nilai AVE yang lebih besar dari 0,50, dengan nilai terkecil 0,575 untuk variabel lingkungan kerja dan nilai terbesar 0,590 untuk variabel beban kerja dan kepuasan kerja pegawai, sedangkan nilai AVE variabel stres kerja sebesar 0,584. Nilai tersebut sudah memenuhi persyaratan sesuai dengan batas nilai minimum AVE yang ditentukan, yaitu 0,50. Selanjutnya dari hasil uji composite reliability menunjukkan nilai composite reliability untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Adapun dari hasil uji cronbach alpha menunjukkan nilai cronbach alpha untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

Selanjutnya berdasarkan evaluasi inner model, nilai path coefficient terbesar ditunjukkan oleh pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 0,568. Kemudian pengaruh terbesar kedua ditunjukkan oleh pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 0,271 dan pengaruh yang paling kecil ditunjukkan oleh pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar -0,271. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada dua model path coefficient dengan angka yang positif dan satu model path coefficient dengan angka yang negatif. Sementara itu pada uji determinasi nilai konstruk kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja sebesar 0,615 atau 61,5%, sedangkan sisanya sebesar 38,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Dari hasil uji goodness of fit diketahui nilai Q-Square sebesar 0,679. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 67,9%. Sedangkan sisanya sebesar 32,1% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki goodness of fit yang baik.

Evaluasi inner model yang terakhir adalah uji hipotesis atau uji T-Statistics. Hasil uji hipotesis pertama,

menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, karena nilai T-Statistics yang dihasilkan adalah 3,947 dengan nilai P-Values 0,000. Hasil tersebut dikatakan signifikan karena nilai T-Statistics lebih besar dari t-tabel ($3,947 > 1,96$) dan nilai P-Values lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), yang menyebabkan hipotesis pertama diterima. Hasil uji hipotesis kedua, menunjukkan stres kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, karena nilai T-Statistics yang dihasilkan adalah 0,189 dengan nilai P-Values 0,850. Hasil tersebut dikatakan tidak signifikan karena nilai T-Statistics lebih kecil dari t-tabel ($0,189 < 1,96$) dan nilai P-Values lebih besar dari 0,05 ($0,850 > 0,05$), yang menyebabkan hipotesis kedua ditolak. Hasil uji hipotesis ketiga, menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, karena nilai T-Statistics yang dihasilkan adalah 2,027 dengan nilai P-Values 0,043. Hasil tersebut dikatakan signifikan karena nilai T-Statistics lebih besar dari t-tabel ($2,027 > 1,96$) dan nilai P-Values lebih kecil dari 0,05 ($0,043 < 0,05$), yang menyebabkan hipotesis ketiga diterima.

Hasil uji hipotesis keempat, menunjukkan bahwa konstruk kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja sebesar 0,615 atau 61,5%, sedangkan sisanya sebesar 38,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang kuat antara beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai determinasi sebesar 0,615 atau 61,5%. Dari uji hipotesis tersebut dapat diketahui bahwa hanya variabel stres kerja yang tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Direktorat

Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.

Secara umum hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maha dan Herawati (2022), dimana hasil penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan di PT. Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan variabel beban kerja secara positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai 0,568. Kemudian nilai T-Statistics yang dihasilkan adalah sebesar 3,947 dengan nilai P-Values 0,000. Hasil tersebut dikatakan signifikan karena nilai T-Statistics lebih besar dari t-tabel ($3,947 > 1,96$) dan nilai P-Values lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), yang menyebabkan hipotesis pertama diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan variabel stres kerja secara negatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai -0,018. Kemudian nilai T-Statistics yang dihasilkan adalah sebesar 0,189 dengan nilai P-Values 0,850. Hasil tersebut dikatakan tidak signifikan karena nilai T-Statistics lebih besar dari t-tabel ($0,189 < 1,96$) dan nilai P-Values lebih besar dari 0,05 ($0,850 > 0,05$), yang menyebabkan hipotesis kedua ditolak. Hal tersebut membuktikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja secara positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai 0,271. Kemudian nilai T-Statistics yang dihasilkan adalah sebesar 2,027 dengan nilai P-Values 0,043. Hasil tersebut dikatakan signifikan karena nilai T-Statistics lebih besar dari t-tabel ($2,027 > 1,96$) dan nilai P-Values lebih kecil dari 0,05 ($0,043 < 0,05$), yang menyebabkan hipotesis ketiga diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang kuat antara beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai determinasi sebesar 0,615 atau 61,5%, sedangkan sisanya sebesar 38,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhusin, Syahri. (2017). *Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan, Suatu Pendekatan Psikologik*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Liberty.
- Arisona, Andan Sagita. (2015). "Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kondisi Lingkungan Kerja Dengan Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Tebang Angkut di Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun." *Jurnal Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- As'ad, Moh. (2015). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Astuti, Riska Dwi, Jajuk Herawati, dan Epsilandri Septyarini. (2022). "Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT WIKA-WG KSO Proyek Pembangunan Gedung SGLC & ERIC)." *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*. Vol. 4, No. 4. 1119-1136.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. (2015). "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, No. 2.
- Budiasa, I Komang. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: Pena Persada.
- Creswell, J.W. (2015). *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed)* Edisi Revisi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cummings, T. and Worley, C (2015). *Organization Development & Change*. USA: South-Western Engage Learning.
- Dawal, Siti Zawiah Md and Zahari Taha. (2015). "The Effect of Job Organizational Factors on Job Satisfaction in Two Automotive Industries in Malaysia." *Journal Human Ergol*. Vol. 36.
- Handoko, T. Hani. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harsono, Bambang. (2015). "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karanganyar." *e-Journal STIEAUB Surakarta*. Vol. 1, No. 2.
- Hasibuan, Malayu SP. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Irwandy. (2015). "Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Beban Kerja Perawat di Unit Rawat Inap RSJ Dadi Makassar." Jurnal Skripsi. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Johan, J., dan Saragih, T.A. (2021). "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bandar Niaga." SOSEK: Jurnal Sosial dan Ekonomi. Vol. 2, No. 2. 104-109.
- Kartika, Riana Dewi dan Kadek Supartini. (2023). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Jaya Raya." Jurnal Daya Saing. Vol. 9, No. 1. 127-132.
- Komarudin. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kristin, Devi, Evi Marlina, dan Nadia Fathurrahmi Lawita. (2022). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di PT. Alfaria Trijaya Pekanbaru." ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal. Vol. 2, No. 1. 52-63.
- Kuncoro, Achmad., Engkos, dan Riduan. (2017). Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis. Bandung: CV. Alfabeta.
- Lewa, Eka Idham Iip K., dan Subowo. (2015). "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon." Kajian Bisnis dan Manajemen. Edisi Khusus on Human Resources.
- Maha, Anfal Kaba Kirana dan Jajuk Herawati. (2022). "Analisis Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan di PT. Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta." Derivatif: Jurnal Manajemen. Vol. 16, No. 1. 212-222.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, Fuad. (2017). Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Moorhead, Gregory and Griffin, Ricky W. (2017). Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2016). Psikologi Kepribadian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Naibaho, Hastuti., Firmanto Adi, dan Veryco dan Sugiarto. (2015). "Pengaruh Lingkungan Kampus terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa (Studi Kasus Universitas Pelita Harapan Surabaya)." Jurnal Manajemen Pemasaran. Vol. 5, No 1.
- Nitisemito, Alex. (2015). Manajemen Personalia: Manajemen SDM. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Nomor 1 Tahun 2024 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Nomor 1 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pelaksana Badan Pemeriksa Keuangan.
- Putra, Achmad Syukriansyah. (2015). "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok." Jurnal Skripsi. Institut Pertanian Bogor.