

Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Desa Di Desa Karangbayat Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember

Nurlailiyah ¹⁾; Akhmad Suharto ²⁾; Maheni Ika Sari ³⁾

¹²³⁾, Universitas Muhammadiyah Jember

Email: ¹⁾ Lailiyahn46@gmail.com ; ²⁾ akmadsuharto@unmuhjember.ac.id ; ³⁾ maheni@unmuhjember.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [22 Mei 2025]

Revised [10 Juni 2025]

Accepted [10 Juli 2025]

KEYWORDS

Work Environment, Workload, Work Stress, Job Satisfaction, Village Officials.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja aparatur desa di Desa Karangbayat, Kecamatan Sumberbaru, Kabupaten Jember. Penelitian ini mengembangkan teori yang berkaitan dengan hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja, khususnya dalam konteks pemerintahan desa yang masih jarang diteliti secara akademis. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (Explanatory Research) yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-hitung sebesar 3,165 yang lebih besar dari t-tabel 1,979 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja aparatur desa. Beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-hitung 5,676 > t-tabel 1,979 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kepuasan kerja. Selanjutnya stres kerja terbukti mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-hitung 2,968 > t-tabel 1,979 dan signifikansi $0,001 < 0,05$ yang berarti semakin tinggi stres kerja, semakin rendah tingkat kepuasan kerja aparatur desa.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work environment, workload, and work stress on job satisfaction of village officials in Karangbayat Village, Sumberbaru Subdistrict, Jember Regency. This research develops theories related to the relationship between work environment, workload, work stress, and job satisfaction, especially in the context of village government which is still rarely researched academically. This type of research is explanatory research that aims to explain the causal relationship between the variables studied and test the hypotheses that have been formulated. The analysis method used in this research is multiple linear regression analysis. The results of hypothesis testing show that partially each independent variable has a significant effect on job satisfaction. Work environment has a positive and significant effect on job satisfaction with a t-count value of 3.165 which is greater than the t-table of 1.979 and a significance value of $0.000 < 0.05$. This shows that the better the work environment, the higher the level of job satisfaction of the village apparatus. Workload also has a significant effect on job satisfaction with a t-count value of 5.676 > t-table 1.979 and a significance of $0.000 < 0.05$. A balanced workload can increase job satisfaction, while excessive workload can reduce job satisfaction. Furthermore, job stress is proven to have a negative and significant influence on job satisfaction with a t-count value of 2.968 > t-table 1.979 and a significance of $0.001 < 0.05$, which means that the higher the job stress, the lower the level of job satisfaction of the village apparatus.

PENDAHULUAN

SDM adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di organisasi. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi (Safria et al., 2023). Setiap organisasi baik itu pemerintah, swasta yang bergerak dibidang jasa ataupun produksi barang akan dihadapkan pada permasalahan mengenai pengelolaan sumber daya manusia. Semakin baik pengelolaan sumber daya manusia maka semakin baik juga pengelolaan sumber daya lainnya, seperti bahan baku, mesin, metode, energy, uang serta pasar. Organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang unggul dalam bi-dang yang dibutuhkannya. Sumber daya manusia yang unggul juga memiliki keanekaragaman ilmu yang dibutuhkan. (Astuti et al., 2022). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja pegawai merupakan kunci dari sehatnya sebuah organisasi. Ketika seorang me-rasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemam-puan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya. Kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting baik bagi individu maupun organisasi. Kepuasan kerja merujuk pada perasaan atau sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang mencakup berbagai faktor seperti

kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, kompensasi, kesempatan untuk berkembang, dan pencapaian tujuan pekerjaan (Cornelia et al., 2022). Penelitian (Yuridha, 2022) menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian (Astuti et al., 2022) menunjukkan bahwa Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Jika lingkungan kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Kondisi lingkungan kerja sangat penting di dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai agar dapat mendukung pelaksanaan kerja, sehingga pegawai memiliki semangat bekerja yang tinggi (Retno Dwi Jayanti & Wiwik Robiatul Adawiyah, 2023). Penelitian (Astuti et al., 2022) menunjukkan bahwa Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Faktor kepuasan berikutnya adalah beban kerja. Beban kerja merupakan suatu keadaan pekerjaan yang harus di pertanggungjawabkan penyelesaiannya oleh pegawai. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, bila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya jika beban kerja menurun maka kepuasan kerja meningkat. Pengelolaan beban kerja yang baik adalah kunci untuk mencapai kepuasan kerja yang tinggi. Beban kerja yang berlebihan atau terlalu sedikit dapat berdampak buruk pada kepuasan kerja, sementara beban kerja yang seimbang, disertai dengan dukungan yang memadai, dapat meningkatkan motivasi, kebahagiaan, dan produktivitas karyawan (Melia Rahmawati, 2022). Penelitian (Cornelia et al., 2022) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Penelitian (Melia Rahmawati, 2022). menunjukkan bahwa Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah stres kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang pegawai. Terdapat hubungan negatif dan signifikan antara variabel stres kerja dengan kepuasan kerja, ketika stres kerja mengalami peningkatan maka akan berdampak pada turunnya kepuasan kerja. Stres kerja yang tinggi dan tidak dikelola dengan baik dapat sangat merugikan kepuasan kerja, menyebabkan penurunan kinerja, kualitas hidup, dan kesehatan mental karyawan (Siboro, 2022). Penelitian (Astuti et al., 2022) menunjukkan bahwa Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian (Cornelia et al., 2022) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Penelitian (Melia Rahmawati, 2022). menunjukkan bahwa Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Aparatur Desa di Desa Karangbayat Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember adalah sebuah satuan kerja menjalankan pelayanan pada masyarakat. Laporan realisasi anggaran Pendapatan Desa baru mencapai 58,27 persen dari target pendapatan. Semua unit maupun bidang pengelola sumber-sumber pendapatan harus bekerja lebih keras agar bisa merealisasikan penerimaan desa, agar tahapan target yang ditetapkan tercapai tepat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja lebih giat. Aparatur Desa di Desa Karangbayat Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember melakukan optimalisasi dalam mengelola potensi penerimaan pendapatan. Upaya pencapaian tujuan dan kepuasan kerja pegawai, dilakukan Aparatur Desa di Desa Karangbayat Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember dengan memberikan lingkungan kerja yang memadai seperti memberikan ruang terpisah antara pegawai satu dengan lainnya, adanya ventilasi udara yang mencukupi. Sementara beban kerja yang diberikan organisasi meliputi pencapaian target penerimaan desa dan jenis pendapatan lainnya sesuai dengan yang ditargetkan. Untuk mengetahui kepuasan pegawai dilakukan dengan membuat kotak saran sebagai media evaluasi atas kebijakan ataupun target yang dibebankan kepada pegawai.

Permasalahan yang terjadi pada variabel lingkungan kerja di Desa Karangbayat adalah Fasilitas kerja yang kurang memadai, seperti keterbatasan ruang kerja, sarana dan prasarana, serta teknologi yang belum optimal. Suasana kerja yang kurang nyaman, misalnya tingkat kebersihan yang kurang terjaga atau pencahayaan yang tidak mencukupi. Hubungan sosial antaraparatur yang kurang harmonis, sehingga mempengaruhi efektivitas kerja. Tingkat kebisingan atau gangguan eksternal yang mengganggu konsentrasi kerja. Sedangkan permasalahan pada variabel beban kerja adalah Tugas dan tanggung jawab yang terlalu banyak bagi aparatur desa, terutama karena keterbatasan jumlah pegawai. Jam kerja yang panjang dan sering melebihi batas normal, tanpa adanya kompensasi yang memadai. Kurangnya pembagian tugas yang jelas, sehingga ada aparatur desa yang mengalami beban kerja berlebih dibandingkan yang lain. Banyaknya pekerjaan administratif dan birokrasi yang menyita waktu, sehingga mengurangi efisiensi dalam melayani masyarakat.

Pada variabel stres kerja, permasalahan yang terjadi adalah Tekanan dari masyarakat terkait pelayanan publik yang menuntut kecepatan dan ketepatan kerja. Kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karena tugas yang menumpuk. Konflik antarpegawai atau dengan atasan yang menimbulkan ketegangan di lingkungan kerja. Rasa cemas dan kelelahan akibat target kerja yang tinggi atau kurangnya dukungan dari pimpinan. Dari permasalahan-permasalahan tersebut berakibat pada variabel kepuasan kerja. Banyak aparatur desa yang merasa kurang puas dengan gaji dan tunjangan yang diterima dibandingkan dengan beban kerja yang ada. Minimnya kesempatan untuk pengembangan karier dan pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi aparatur desa. Tingkat stres yang tinggi dan lingkungan kerja yang tidak kondusif menyebabkan menurunnya motivasi kerja. Penelitian mengenai kepuasan kerja telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya dengan fokus pada berbagai faktor yang memengaruhinya, seperti lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja. (Astuti et al., 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (Cornelia et al., 2022) juga menemukan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkup pemerintah daerah. Penelitian lain oleh (Melia Rahmawati 2022) menyimpulkan bahwa beban kerja dan stres kerja memengaruhi kepuasan kerja perawat, menekankan pentingnya pengelolaan beban kerja secara proporsional di lingkungan kerja kesehatan. Sementara itu, (Siboro, 2022) menambahkan bahwa stres kerja dapat bertindak sebagai variabel mediasi yang menghubungkan lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Penelitian oleh (Yuridha, 2022) mengungkapkan bahwa job crafting juga memiliki peran penting dalam menengahi pengaruh stres dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil serupa diperoleh dari studi (Safria et al., 2023), yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sektor manufaktur. Studi oleh (Retno Dwi Jayanti & Wiwik Robiatul Adawiyah, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh stres kerja, memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang pentingnya manajemen stres dalam organisasi. (Arisanti & Kusumayadi, 2023) mengonfirmasi bahwa beban kerja berlebih menyebabkan penurunan kepuasan kerja pegawai PLN Tarakan. Meskipun banyak studi telah membuktikan pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja, namun penelitian yang secara khusus meneliti konteks aparatur desa masih sangat terbatas. Umumnya, fokus studi sebelumnya berada pada sektor swasta, perbankan, dan kesehatan. Keterbatasan sumber daya, fasilitas kerja yang minim, serta tekanan pelayanan publik di tingkat desa belum banyak dikaji secara mendalam. Oleh karena itu, penelitian ini mengisi kesenjangan tersebut dengan meneliti secara spesifik pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kepuasan kerja aparatur desa di Desa Karangbayat, Kabupaten Jember, yang memiliki tantangan dan karakteristik organisasi yang berbeda dari sektor lainnya.

LANDASAN TEORI

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam menciptakan efektivitas kerja aparatur desa. Kepuasan kerja mengacu pada kondisi emosional seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencakup faktor lingkungan, beban tugas, hingga tingkat stres yang dirasakan. Lingkungan kerja yang nyaman secara fisik dan sosial sangat berpengaruh terhadap semangat dan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung seperti ruang yang layak, ventilasi yang cukup, serta hubungan sosial yang harmonis, mampu menciptakan suasana kerja positif dan meningkatkan loyalitas pegawai (Retno Dwi Jayanti & Adawiyah, 2023). Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan menimbulkan kejenuhan, ketegangan, dan menurunkan motivasi kerja. Selain itu, beban kerja juga memegang peranan penting dalam menentukan kepuasan kerja. Beban kerja yang proporsional akan mendorong produktivitas, sedangkan beban yang terlalu berat dapat menimbulkan tekanan fisik dan mental yang berujung pada stres dan ketidakpuasan (Rahmawati, 2022). Pegawai yang mengalami beban kerja berlebih sering merasa tertekan, kelelahan, dan tidak puas dengan pencapaian kerjanya. Beban kerja juga berkorelasi dengan stres kerja, yang merupakan reaksi fisik dan psikologis akibat tekanan pekerjaan yang berlebihan atau ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu (Soelistya, 2021).

Stres kerja sendiri telah terbukti secara konsisten berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Stres tinggi menurunkan keseimbangan emosional, menghambat proses kognitif, serta menurunkan kesehatan mental dan performa pegawai (Astuti et al., 2022; Siboro, 2022). Hal ini memperkuat bahwa pengelolaan stres menjadi kunci penting dalam menjaga kesejahteraan dan kepuasan aparatur desa. Dalam sektor pemerintahan desa, tekanan pelayanan publik, minimnya fasilitas, dan beban administratif yang tinggi menambah kompleksitas faktor-faktor ini. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa kombinasi lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja memberikan kontribusi besar terhadap tingkat kepuasan kerja baik di sektor pemerintahan maupun swasta (Cornelia et al., 2022; Safria et al., 2023). Namun

demikian, kajian dalam konteks aparatur desa masih relatif terbatas, padahal desa memiliki karakteristik kerja yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian seperti ini sangat penting untuk menggambarkan dinamika kepuasan kerja di tingkat desa secara lebih akurat dan aplikatif.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (Explanatory Research) yang menjelaskan hubungan pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai melalui stres kerja. Penelitian eksplanatori ini bertujuan untuk menjelaskan dan menguji atau membuktikan suatu teori atau hipotesis untuk memperkuat atau menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Penelitian ini beranjak dari data deskriptif yang berhubungan dengan pokok bahasan yang kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Desa di Desa Karangbayat Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang artinya seluruh populasi sebagai responden penelitian. Responden penelitian ini sebanyak 128 yang terdiri dari 13 perangkat desa, 4 kepala dusun, 91 Ketua RT dan 20 Ketua RW. Penelitian ini adalah penelitian populasi sehingga tidak perlu penjelasan mengenai sampel. Metode pengumpulan data dibutuhkan untuk mendapatkan data-data yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian yaitu dengan kuesioner dan wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Desa Karangbayat terletak di Kecamatan Sumberbaru, Kabupaten Jember, Jawa Timur. Desa ini termasuk dalam wilayah yang berbatasan dengan beberapa desa lain di Kecamatan Sumberbaru dan memiliki akses ke jalur utama menuju pusat Kabupaten Jember. Desa ini memiliki populasi yang mayoritas bekerja di sektor pertanian, perdagangan, dan usaha kecil. Struktur sosial masyarakatnya terdiri dari berbagai kelompok usia dengan tingkat pendidikan yang bervariasi. Mayoritas penduduk Desa Karangbayat bermata pencaharian sebagai petani, dengan komoditas utama seperti padi, jagung, dan tanaman hortikultura. Selain sektor pertanian, perdagangan dan UMKM juga berkembang di desa ini, dengan adanya berbagai usaha kecil seperti warung, toko kelontong, dan industri rumahan. Beberapa warga juga menjalankan usaha peternakan, termasuk sapi, kambing, dan unggas. Dari segi infrastruktur, akses jalan desa cukup baik dan menghubungkan Karangbayat dengan desa-desa lain di Kecamatan Sumberbaru, sehingga memudahkan mobilitas warga dalam menjalankan aktivitas ekonomi dan sosial. Berikut hasil Uji dari beberapa instrumen penelitian

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Tabel 1 Uji validitas						
No	Variabel	Ketentuan		Sig	Kriteria	
		<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel 5% (128-2)=126			
Lingkungan Kerja						
1	X1.1	0,653	0.1736	0,000	Valid	
2	X1.2	0,564	0.1736	0,000	Valid	
3	X1.3	0,466	0.1736	0,000	Valid	
4	X1.4	0,530	0.1736	0,000	Valid	
5	X1.5	0,618	0.1736	0,000	Valid	
6	X1.6	0,544	0.1736	0,000	Valid	
7	X1.7	0,468	0.1736	0,000	Valid	
Beban Kerja						
8	X2.1	0,667	0.1736	0,000	Valid	
9	X2.2	0,614	0.1736	0,000	Valid	
10	X2.3	0,677	0.1736	0,000	Valid	
Stres Kerja						
11	X3.1	0,682	0.1736	0,000	Valid	
12	X3.2	0,577	0.1736	0,000	Valid	

13	X3.3	0,706	0.1736	0,000	Valid
Kepuasan Kerja					
14	Y1.1	0,520	0.1736	0,000	Valid
15	Y1.2	0,576	0.1736	0,000	Valid
16	Y1.3	0,463	0.1736	0,000	Valid
17	Y1.4	0,424	0.1736	0,000	Valid
18	Y1.5	0,596	0.1736	0,000	Valid
19	Y1.6	0,569	0.1736	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel diatas , hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel variabel lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,1736. Dengan demikian, semua item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Ketentuan		Kriteria
		<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standar Alpha</i>	
1	Lingkungan Kerja	0,721	0,6	<i>Reliabel</i>
2	Beban Kerja	0,739	0,6	<i>Reliabel</i>
3	Stres Kerja	0,742	0,6	<i>Reliabel</i>
4	Kepuasan Kerja	0,698	0,6	<i>Reliabel</i>

Berdasarkan Tabel diatas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* tersebut lebih besar dari standar alpha 0,6, yang berarti bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini memenuhi syarat reliabilitas.

Uji Normlitas

Tabel 3 Uji Normalitas

No	Variabel	Ketentuan		Kriteria
		<i>T hitung</i>	<i>Sig >5%</i>	
1	Residual dari variabel (X1,X2,X3 dan Y)	0,275	0,05	Normal

Berdasarkan Tabel diatas hasil uji normalitas menunjukkan bahwa residual dari variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki nilai T hitung sebesar 0,275 dengan signifikansi lebih dari 0,05 mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolineritas

Tabel 4 Uji Multikolineritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
1	Lingkngan Kerja	0.851	1.175	<i>Tidak Ada Multikolineritas</i>
2	Beban Kerja	0.979	1.021	<i>Tidak Ada Multikolineritas</i>
3	Stres Kerja	0.841	1.188	<i>Tidak Ada Multikolineritas</i>

Berdasarkan Tabel diatas hasil uji multikolineritas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10. Hal ini menunjukkan tidak adanya multikolineritas antar variabel independen. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan tanpa adanya masalah korelasi tinggi antar variabel, sehingga analisis regresi dapat dilakukan secara valid.

Uji Heterokedeksitas**Tabel 5 Uji Heterokedeksitas**

No	Variabel	Ketentuan		Kriteria
		<i>T</i> hitung	<i>Sig</i> >5%	
1	Lingkungan Kerja	0.174	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2	Beban Kerja	0.069	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
3	Stres Kerja	0.408	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel diatas, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja memiliki nilai signifikansi. Dengan demikian model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan, dan analisis regresi dapat dilakukan secara valid tanpa adanya gangguan dari variabilitas residu yang tidak stabil

Uji Regresi Linier Berganda**Tabel 6 Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.962	3.209		6.221	.000
	Lingkungan Kerja	.413	.128	.314	3.165	.000
	Beban Kerja	.790	.139	.445	5.676	.000
	Stres Kerja	.304	.154	-.166	2.968	.001

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan Tabel diatas nilai konstanta (α) adalah 19,962, yang menunjukkan nilai awal variabel dependen ketika semua variabel independen bernilai nol. Sementara itu, koefisien Lingkungan Kerja (β) sebesar 0,413, Beban Kerja (β) sebesar 0,790, dan Stres Kerja (β) sebesar 0,304. Nilai koefisien ini menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dengan koefisien yang lebih besar menunjukkan pengaruh yang lebih kuat.

Uji Hipotesis**Tabel 7 Uji hipotesis (t)**

No	Variabel	Ketentuan		Nilai Signifikansi	Sig < 5%
		<i>T</i> hitung	<i>T</i> Tabel (0,025:124)		
1	Lingkungan Kerja	3.165	1.979	.000	0,05
2	Beban Kerja	5.676	1.979	.000	0,05
3	Stres Kerja	2.968	1.979	.000	0,05

Berdasarkan Tabel diatas hasil uji hipotesis secara parsial terhadap variabel dependen Kinerja (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X_1)

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk Lingkungan Kerja adalah 3,165 , yang lebih besar dari t-tabel 1,979 , dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan kriteria ini, H_0 ditolak dan H_a diterima , yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

2. Beban Kerja (X_2)

Hasil uji t menunjukkan bahwa Beban Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan t-hitung 5,676 > t-tabel 1,979 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima , menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja, maka akan semakin mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang seimbang akan meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kepuasan kerja.

3. Stres Kerja (X_3)

Hasil uji t menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan t-hitung 2,968 > t-tabel 1,979 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima , yang menunjukkan bahwa stres kerja yang lebih tinggi dapat menurunkan tingkat kepuasan

kerja karyawan. Manajemen stres yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam menjalankannya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.491 ^a	.242	.224	1.638
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja				

Berdasarkan Tabel diatas hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0.242 , yang berarti 24,2% variabilitas Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja . Sementara 75,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,224 menunjukkan tingkat penyesuaian terhadap jumlah variabel independen yang digunakan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) yang ditunjukkan dalam, variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai t - hitung sebesar 3,165 memiliki nilai t-hitung sebesar 3,165 , yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,979 , dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima , yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja secara parsial. Lingkungan kerja yang kurang kondusif , seperti ruang kerja yang sempit, gangguan, ventilasi yang kurang, atau hubungan interpersonal yang buruk, dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kepuasan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik, termasuk fasilitas yang memadai, keamanan kerja, hubungan kerja yang harmonis, serta sistem pengawasan yang mendukung, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan . Dalam teori (Herzberg, 1959), lingkungan kerja termasuk dalam faktor kebersihan, meskipun tidak langsung memotivasi karyawan, tetapi dapat menyebabkan ketidakpuasan jika tidak dikelola dengan baik. Lingkungan kerja yang kondusif mengurangi ketidakpuasan dan meningkatkan kenyamanan karyawan , sehingga karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Astuti et al., 2022), (Cornelia et al., 2022), (Melia Rahmawati, 2022), dan (Safria et al., 2023) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan . Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Siboro (2022) dan (Prayekti & Pangestu, 2022) menemukan bahwa Lingkungan Kerja secara spesifik memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan. Kesamaan hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya memperkuat kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan aspek lingkungan kerja , seperti kondisi fisik, fasilitas, hubungan kerja, serta sistem manajemen untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) yang ditampilkan dalam penelitian ini, variabel Beban Kerja (X_2) memiliki t-hitung sebesar 5,676 , yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,979 , dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja memang memengaruhi Kepuasan Kerja karyawan. Dalam penelitian ini, beban kerja dapat dipahami sebagai jumlah tugas, tanggung jawab, dan tekanan yang dihadapi oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Ketika beban kerja berada pada tingkat yang seimbang, karyawan akan merasa produktif dan termotivasi, sehingga kepuasan kerja pun meningkat. Namun, ketika beban kerja terlalu berat, karyawan akan merasa terbebani, stres, dan tertekan, sehingga menurunkan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden, mayoritas karyawan merasa bahwa mereka mampu menyelesaikan target pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Responden juga menyatakan bahwa standar pekerjaan sudah sesuai dengan aturan pemerintah. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang dialami karyawan masih dalam batas wajar dan tidak membebani secara berlebihan. Tidak dapat dipungkiri bahwa ada beberapa kondisi yang menyebabkan beban kerja dirasakan sebagai tekanan. Karyawan yang menganggap pekerjaan mereka sebagai beban berat, terutama ketika waktu penyelesaian sangat terbatas, cenderung

merasa tertekan. Hal ini dapat mengakibatkan ketegangan emosional dan penurunan kepuasan kerja, terutama ketika kemampuan karyawan tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan. Ketidakmampuan untuk menyelesaikan tugas dengan maksimal meskipun sudah berusaha keras dapat membuat karyawan merasa frustrasi dan tidak puas dengan pekerjaannya.

Penelitian sebelumnya juga mendukung temuan ini. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui stres kerja. Misalnya, penelitian (Astuti et al., 2022), (Cornelia et al., 2022), (Melia Rahmawati, 2022), dan Siboro (2022) menyatakan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara bersamaan memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian lainnya, seperti (Yuridha, 2022) dan (Safria et al., 2023), juga menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t), variabel Stres Kerja (X_3) memiliki t-hitung sebesar 2,968, yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,979, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin besar kemungkinan penurunan kepuasan kerja. Sebaliknya, manajemen stres yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Fenomena yang menyebabkan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dapat dikaitkan dengan beban kerja berlebih, konflik peran, tekanan waktu, lingkungan kerja yang tidak kondusif, serta ambiguitas tugas. Jika seorang karyawan merasa tidak mengalami kendala psikologis yang berat, tidak mengalami kendala fisik yang parah, serta selalu berperilaku baik dan taat aturan, maka stres kerja yang dialami kemungkinan rendah. Karyawan dengan kondisi ini cenderung memiliki keseimbangan emosional yang baik, merasa nyaman dalam pekerjaannya, dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. mendefinisikan stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres dipandang sebagai suatu fenomena yang tidak diinginkan yang disebabkan oleh tidak dapat mengatasi sumber stres lingkungan yang terkait dengan pekerjaan tertentu (misalnya pekerjaan overload, konflik peran / ambiguitas, kondisi kerja yang buruk), yang mengakibatkan gangguan kesehatan mental negatif dan fisik (Soelistya, 2021).

Hasil penelitian ini memperkuat beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. (Astuti et al., 2022), (Cornelia et al., 2022), (Melia Rahmawati, 2022), dan (Safria et al., 2023) menemukan bahwa Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki hubungan erat dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian (Yuridha, 2022) serta (Arisanti & Kusumayadi, 2023) juga menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja, sementara penelitian (Retno Dwi Jayanti & Wiwik Robiatul Adawiyah, 2023) mengungkap bahwa pengelolaan stres yang efektif dapat meningkatkan job satisfaction. Dengan demikian, penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dan menegaskan bahwa stres kerja yang tidak terkontrol dapat menghambat kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti ruang kerja yang sempit, ventilasi yang buruk, serta hubungan interpersonal yang tidak harmonis, dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang mendukung, dengan fasilitas yang memadai, sistem pengawasan yang baik, dan hubungan kerja yang positif, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kepuasan kerja, menyebabkan stres, dan mengurangi produktivitas karyawan. Beban kerja yang tidak seimbang dapat meningkatkan tekanan dalam pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah. Sebaliknya, pengelolaan beban kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu.



4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Faktor-faktor seperti beban kerja berlebih, konflik peran, tekanan waktu, serta lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat meningkatkan stres kerja dan berdampak negatif pada kepuasan kerja. Sebaliknya, strategi manajemen stres yang baik dapat membantu karyawan dalam mengelola tekanan kerja sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas mereka

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perbaikan Lingkungan Kerja

Pemerintah Desa Karangbayat diharapkan dapat menyediakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kondusif. Hal ini mencakup peningkatan fasilitas fisik seperti pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan ruang kerja. Selain itu, penting untuk membangun hubungan kerja yang harmonis antaraparatur, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas dan kenyamanan psikologis pegawai.

2. Manajemen Beban Kerja yang Lebih Seimbang

Disarankan agar pihak manajemen desa melakukan evaluasi dan redistribusi beban kerja secara berkala. Pembagian tugas yang adil dan proporsional akan mencegah ketimpangan kerja yang dapat menyebabkan kelelahan dan ketidakpuasan. Selain itu, diperlukan kebijakan tambahan terkait waktu kerja yang wajar dan pemberian insentif atas beban kerja tambahan yang signifikan.

3. Strategi Pengelolaan Stres yang Efektif

Penting bagi pemerintah desa untuk menyediakan pelatihan atau workshop manajemen stres bagi aparatur desa, serta menciptakan sistem pendukung seperti konseling, mentoring, atau forum diskusi internal. Hal ini diharapkan dapat membantu aparatur desa dalam mengelola tekanan kerja dan meningkatkan kesehatan mental serta kepuasan kerja mereka.

4. Peningkatan Kesejahteraan Pegawai

Kepuasan kerja juga erat kaitannya dengan kesejahteraan aparatur desa. Oleh karena itu, perlu dipertimbangkan upaya peningkatan kesejahteraan melalui penyesuaian kompensasi, pemberian tunjangan yang sesuai, serta membuka akses pada pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arisanti, D., & Kusumayadi, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln Tarakan Mitra Pt. Pln (Persero) Ulp Woha. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 01–10. <https://doi.org/10.55606/jurima.v3i2.2141>
- 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. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1065>
- Cornelia, Alam, S., & Oktaviani, A. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Disekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal The Manusagre*, 2(1), 311–322. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/tmj/article/view/3561/1774>
- Melia Rahmawati, F. (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*, 11(2).
- Prayekti, P., & Pangestu, K. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR BKK Kebumen (PERSERODA). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 373. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16515>
- Retno Dwi Jayanti, & Wiwik Robiatul Adawiyah. (2023). Perbedaan Pengaruh Workload Dan Work Environment Terhadap Job Satisfaction Yang Dimediasi Oleh Work Stress Pada Karyawan Industri Sepeda Motor Di Jakarta Utara. *Modus*, 35(2), 280–305. <https://doi.org/10.24002/modus.v35i2.7799>
- Safria, A. N., Sumantri, P. E., & Achadi, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Royal Korindah Purbalingga. *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis (MIMB)*, 20(1), 1–10.

- Soelistya, D. (2021). Buku Ajar: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Strategy. *Nizamia Learning Center Sidoarjo*, May.
- Sugiyono. (2019). *Sugiyono. Issn 2502-3632 Issn 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional*.
- 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*, 1(9), 1781–1792. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.235>