

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI BIRO UMUM SEKRETARIAT PRESIDEN RI

Gisella Batista Reny Sihombing<sup>1</sup>, Halimatussa'diah<sup>2</sup>, Sri Rahayu<sup>3</sup>  
[gisellasihombing8@gmail.com](mailto:gisellasihombing8@gmail.com)<sup>1</sup>, [halima.lili72@gmail.com](mailto:halima.lili72@gmail.com)<sup>2</sup>, [ajacici0@gmail.com](mailto:ajacici0@gmail.com)<sup>3</sup>  
Universitas Pembangunan Panca Budi

### ABSTRACT

*This study aims to analyse the effect of work environment, workload, and work stress on employee job satisfaction in the General Bureau of the Presidential Secretariat of the Republic of Indonesia. This research uses a quantitative approach with associative methods to test the hypothesis that has been formulated. The population in this study were all State Civil Apparatus working in the General Bureau of the Presidential Secretariat, with a total of 83 people. Primary data was collected through the distribution of questionnaires arranged based on a Likert scale. Data analysis was conducted with the help of IBM SPSS software version 26. The results of the analysis show that partially the work environment variable does not have a significant effect on employee job satisfaction. Meanwhile, workload and job stress variables have a negative and significant effect on employee job satisfaction in the General Bureau of the Presidential Secretariat of the Republic of Indonesia. This finding indicates that high workload and stress levels experienced by employees can reduce their level of job satisfaction.*

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

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Presiden Republik Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara yang bekerja di Biro Umum Sekretariat Presiden, dengan jumlah sebanyak 83 orang. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 26. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sementara itu, variabel beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Presiden Republik Indonesia. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingginya beban kerja dan tingkat stres yang dialami pegawai dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja mereka.

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

### PENDAHULUAN

Lingkungan kerja yang kondusif, beban kerja yang terkelola dengan baik, dan stres kerja yang minimal merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi. Di Biro Umum Sekretariat Presiden RI, sebagai institusi strategis yang mendukung operasional kenegaraan, keberhasilan tugas pegawai sangat dipengaruhi oleh bagaimana ketiga aspek tersebut dikelola. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas dan semangat kerja, sementara beban kerja yang tidak proporsional serta tingkat stres kerja yang tinggi berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sebagai upaya untuk menciptakan iklim kerja yang optimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kementerian Sekretariat Negara, sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2020, merupakan instansi yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden, dipimpin oleh Menteri Sekretaris Negara. Berdasarkan Peraturan Menteri Sekretariat Negara Nomor 5 Tahun 2020 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Sekretariat Negara, Biro Umum bertugas memberikan dukungan teknis dan administrasi yang mencakup kerumahtanggaan,

keprotokolan, hubungan pers dan media, serta urusan ketertiban dan keamanan di lingkungan Sekretariat Presiden, sehingga peran kinerjanya sangat krusial dalam memastikan kelancaran operasional dan administrasi kepresidenan.

Dalam proses penyusunan suatu penelitian, langkah awal yang penting dilakukan adalah mengidentifikasi permasalahan secara lebih spesifik melalui pengumpulan data pendahuluan. Sekaran dan Bougie (2016) menyebut langkah ini sebagai preliminary data collection, yaitu proses awal yang melibatkan survei literatur, wawancara tidak terstruktur, maupun penyebaran kuesioner sederhana guna memahami fenomena yang terjadi di lapangan. Proses ini bertujuan untuk memperjelas arah penelitian dengan menyaring area masalah yang luas menjadi fokus yang lebih terarah, sekaligus membantu dalam penyusunan kerangka teoretis dan perumusan hipotesis awal. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Biro Umum Sekretariat Presiden RI, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Pada aspek lingkungan kerja, kondisi sirkulasi udara di ruang kerja belum optimal sehingga berpotensi memengaruhi kenyamanan dan kesehatan pegawai. Selain itu, tata letak ruang kerja juga belum sepenuhnya mendukung efektivitas kerja, yang pada akhirnya dapat menghambat produktivitas. Tingkat kebisingan di lingkungan kerja turut menjadi hambatan karena dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam menjalankan tugas. Interaksi antara atasan dan rekan kerja juga masih perlu ditingkatkan agar tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung kolaborasi. Permasalahan berikutnya berkaitan dengan beban kerja. Ditemukan bahwa beban kerja yang dirasakan cukup berat dapat menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental bagi pegawai. Selain itu, pegawai seringkali harus menangani beberapa tugas secara bersamaan, yang dapat mengurangi fokus serta efektivitas kinerja. Waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan juga dirasakan kurang memadai, sehingga berpotensi menimbulkan tekanan tambahan dalam melaksanakan tugas. Selanjutnya, pada aspek stres kerja, terdapat beberapa faktor yang menjadi sumber tekanan bagi pegawai. Tuntutan tugas yang tinggi menjadi pemicu utama munculnya tekanan kerja. Tanggung jawab pekerjaan yang besar juga seringkali menimbulkan rasa stres di kalangan pegawai. Hubungan antar rekan kerja yang kurang harmonis berpotensi menimbulkan ketegangan yang berdampak negatif terhadap iklim kerja. Selain itu, gaya kepemimpinan tertentu dinilai turut meningkatkan tekanan kerja, ditambah dengan adanya perubahan kebijakan atau aturan organisasi yang sering kali menjadi pemicu munculnya stres di lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Presiden RI. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, sehingga dapat menjadi acuan bagi pengambilan keputusan strategis untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai. Penelitian ini berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Biro Umum Sekretariat Presiden RI".

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Menurut Rusiadi et al (2016), penelitian kuantitatif/asosiatif bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara dua atau lebih variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan teori yang dapat menjelaskan, memprediksi, dan mengendalikan fenomena tertentu.

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini bertempat di kantor Kementerian Sekretariat Negara yang beralamat di Jl. Veteran No.17-18, RT.2/RW.3, Gambir, Kecamatan Gambir, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi pada penelitian ini berjumlah 83 orang Aparatur Sipil Negara yang bekerja di Biro Umum Sekretariat Presiden

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019), sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini dilakukan bila peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sampel diambil dari populasi pegawai yang bekerja pada Biro Umum Sekretariat Presiden.

Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

#### **1. Kepuasan Kerja**

Reaksi afektif atau emosional yang positif dari seseorang terhadap berbagai elemen pekerjaannya, termasuk tugas-tugas yang mereka lakukan, keadaan tempat kerja, dan interaksi sosial mereka dengan rekan kerja, disebut sebagai kepuasan kerja (Agustini, 2019). Pengukuran kepuasan kerja dilakukan dengan lima indikator yang mencerminkan aspek-aspek kunci yaitu: (1) Kompensasi, (2) Karakteristik Pekerjaan, (3) Kepemimpinan, (4) Peluang Karier, (5) Hubungan Antarpribadi.

#### **2. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah sebuah lingkungan yang terdiri dari sejumlah individu dan fasilitas untuk membantu mereka mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2017). Pengukuran lingkungan kerja dilakukan dengan dua indikator yang mencerminkan aspek-aspek kunci yaitu: (1) lingkungan kerja fisik dan (2) lingkungan kerja non fisik.

#### **3. Beban Kerja**

Beban kerja mengacu pada jumlah tugas yang diberikan kepada sekelompok pekerja atau karyawan yang harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu sambil memanfaatkan sepenuhnya kemampuan pekerja atau karyawan tersebut. (Munandar, 2016). Pengukuran beban kerja dilakukan dengan tiga indikator yang mencerminkan aspek-aspek kunci yaitu: (1) beban fisik, (2) beban mental, (3) beban waktu.

#### **4. Stres Kerja**

Stres kerja didefinisikan sebagai respon dari proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikis hingga melebihi batas kemampuan seorang karyawan yang dapat menimbulkan rasa sakit, ketidaknyamanan dan merasa tegang akibat pekerjaannya, tempat kerja atau situasi kerja tertentu (Afandi, 2018). Pengukuran stres kerja dilakukan dengan tiga indikator yang mencerminkan aspek-aspek kunci yaitu: (1) Tuntutan Tugas, (2) Tuntutan Peran, (3) Tuntutan Antarpribadi, (4) Struktur Organisasi, (5) Kepemimpinan Organisasi

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam proses pengumpulan data penelitian ini, metode yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner merupakan alat yang efektif untuk mengumpulkan data melalui pemberian serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden, yang kemudian diharapkan mereka menjawabnya (Sugiyono, 2019).

Kuesioner disebarakan kepada pegawai Biro Umum Sekretariat Presiden RI yang menjadi sampel penelitian dalam bentuk google form, kemudian hasil dari kuesioner

tersebut diukur menggunakan skala likert.

### Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul secara lengkap, peneliti melanjutkan proses analisis dengan menggunakan perangkat lunak statistik IBM SPSS versi 26. Perangkat lunak ini dipilih karena kemampuannya dalam melakukan pengolahan data yang komprehensif, termasuk analisis deskriptif, inferensial, dan teknik statistik lainnya yang diperlukan untuk mengidentifikasi pola, hubungan, dan kesimpulan dari data yang telah dikumpulkan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan SPSS. Pernyataan dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, yang ditentukan berdasarkan jumlah responden dengan tingkat signifikansi 0,05 (Ghozali, 2018).

Hasil Uji Validitas

<b>Variabel Lingkungan Kerja</b>			
<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>r Hitung</b>	<b>r Tabel (N = 83, <math>\alpha</math> = 0,05)</b>	<b>Keterangan</b>
P1	0,579	0,216	Valid
P2	0,593	0,216	Valid
P3	0,587	0,216	Valid
P4	0,651	0,216	Valid
P5	0,715	0,216	Valid
P6	0,733	0,216	Valid
P7	0,706	0,216	Valid
P8	0,726	0,216	Valid
P9	0,561	0,216	Valid
P10	0,439	0,216	Valid
<b>Variabel Beban Kerja</b>			
P1	0,665	0,216	Valid
P2	0,703	0,216	Valid
P3	0,777	0,216	Valid
P4	0,717	0,216	Valid
P5	0,758	0,216	Valid
P6	0,465	0,216	Valid
P7	0,632	0,216	Valid
<b>Variabel Stres Kerja</b>			
P1	0,519	0,216	Valid
P2	0,626	0,216	Valid
P3	0,608	0,216	Valid
P4	0,730	0,216	Valid
P5	0,734	0,216	Valid
P6	0,726	0,216	Valid
P7	0,497	0,216	Valid
P8	0,295	1,216	Valid
<b>Variabel Kepuasan Kerja</b>			
<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>r Hitung</b>	<b>r Tabel (N = 83, <math>\alpha</math> = 0,05)</b>	<b>Keterangan</b>
P1	0,527	0,216	Valid
P2	0,578	0,216	Valid
P3	0,638	0,216	Valid
P4	0,689	0,216	Valid
P5	0,712	0,216	Valid
P6	0,723	0,216	Valid
P7	0,605	0,216	Valid
P8	0,644	0,216	Valid
P9	0,639	0,216	Valid
P10	0,592	0,216	Valid
P11	0,540	1,216	Valid

Sumber: Output SPSS 26, Data Diolah 2025

## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan konsistensi internal instrumen pengukuran, yaitu sejauh mana instrumen tersebut memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama. Uji reliabilitas pada penelitian ini diukur dengan menggunakan koefisien cronbach's alpha. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini.

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja	0,826	Reliabel
2.	Beban Kerja	0,800	Reliabel
3.	Stres Kerja	0,744	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja	0,842	Reliabel

Sumber: Output SPSS 26, Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel yang melebihi angka 0,60, sesuai dengan kriteria yang dikemukakan oleh Ghazali (2018). Dengan demikian, instrumen yang digunakan memiliki konsistensi internal yang memadai untuk digunakan dalam penelitian ini.

## 2. Deskripsi Data Penelitian

Hasil Uji Statistik deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	83	24	47	38.84	4.589
Beban Kerja	83	13	33	28.08	3.482
Stres Kerja	83	14	37	31.14	4.246
Kepuasan Kerja	83	24	52	42.88	5.555
Valid N (listwise)	83				

Sumber: Output SPSS 26, Data Diolah 2025

Tabel diatas menyajikan hasil uji statistik deskriptif untuk masing-masing variabel penelitian. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai minimum sebesar 24 dan maksimum 47, dengan nilai rata-rata (mean) 38,84 serta standar deviasi 4,589. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden mengenai lingkungan kerja cenderung berada pada kategori cukup baik.

Pada variabel beban kerja, diperoleh nilai minimum 13 dan maksimum 33, dengan rata-rata 28,08 serta standar deviasi 3,482. Hasil ini menggambarkan bahwa beban kerja yang dirasakan pegawai relatif tinggi, meskipun masih berada dalam variasi yang tidak terlalu besar.

Selanjutnya, variabel stres kerja menunjukkan nilai minimum 14 dan maksimum 37, dengan rata-rata 31,14 dan standar deviasi 4,246. Data tersebut mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja pegawai berada pada kategori cukup tinggi.

Adapun variabel kepuasan kerja memiliki nilai minimum 24 dan maksimum 52, dengan rata-rata 42,88 serta standar deviasi 5,555. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai pada umumnya tergolong baik, meskipun terdapat perbedaan tingkat kepuasan antarresponden.

Dengan demikian, hasil statistik deskriptif ini memberikan gambaran umum mengenai kondisi lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Presiden RI.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

**Hasil Uji Normalitas**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		83
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.50271310
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.049
	<i>Positive</i>	.049
	<i>Negative</i>	-.045
<i>Test Statistic</i>		.049
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>c,d</sup>

*Sumber: Output SPSS 26, Data Diolah 2025*

Berdasarkan hasil uji normalitas yang ditampilkan pada tabel 4.9, menunjukkan data berdistribusi normal dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ).

#### b. Uji Multikolinieritas

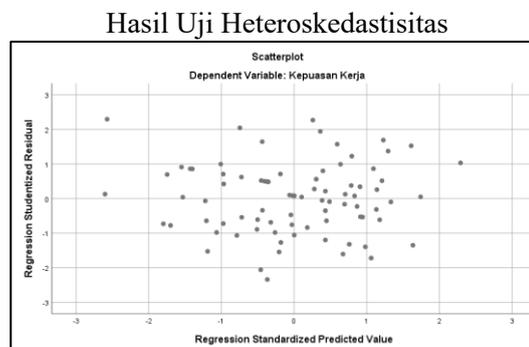
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	Lingkungan Kerja	.985	1.015
	Beban Kerja	.985	1.015
	Stres Kerja	1.000	1.000
<i>a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja</i>			

*Sumber: Output SPSS 26, Data Diolah 2025*

Berdasarkan hasil analisis, seluruh variabel independen dalam penelitian ini menunjukkan nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai variance inflation factor (VIF) di bawah 10. Temuan ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan.

#### c. Uji Heterokedastisitas



Hasil pengujian melalui grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak, tanpa membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam data penelitian.

#### d. Uji Autokorelasi

**Tabel Hasil Uji Autokorelasi**

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>	
Model	<i>Durbin-Watson</i>
1	2.191
<i>a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja</i>	
<i>b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja</i>	

*Sumber: Output SPSS 26, Data Diolah 2025*

Tabel model summary menunjukkan hasil uji autokorelasi dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,191. Uji ini digunakan untuk mendeteksi korelasi antar residual dalam model regresi, yang jika signifikan, dapat melanggar asumsi regresi klasik.

Interpretasi nilai DW dilakukan dengan membandingkannya terhadap batas bawah (dL) dan batas atas (dU) dari tabel Durbin-Watson, berdasarkan jumlah variabel independen ( $k = 3$ ) dan jumlah sampel ( $n = 83$ ), maka:

- 1) Batas bawah (dL) : 1,569
- 2) Batas atas (dU) : 1,720

Berdasarkan hasil uji autokorelasi yang ditunjukkan pada Tabel 4.11, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 2,191. Dengan jumlah variabel independen ( $k = 3$ ) dan sampel ( $n = 83$ ), nilai ini berada dalam rentang  $dU \leq DW \leq (4 - dU)$  atau  $1,720 \leq 2,191 \leq 2,280$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi. Artinya, residual dalam model bersifat independen, dan asumsi klasik mengenai tidak adanya autokorelasi telah terpenuhi, sehingga model layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji t

Hasil Uji t

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
	Model	t	Sig.
1	<i>(Constant)</i>	4.577	.000
	Lingkungan Kerja	.175	.862
	Beban Kerja	-2.157	.034
	Stres Kerja	-2.136	.036
<i>a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja</i>			

Sumber: Output SPSS 26, Data Diolah 2025

Adapun hasil uji t yang diperoleh dari Tabel 4.13 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 0,175 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,862. Karena  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  ( $0,175 < 1,664$ ) dan  $\text{Sig.} > 0,05$  ( $0,862 > 0,05$ ), maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima. Artinya, secara parsial, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 2) Variabel Beban Kerja memiliki nilai t-hitung sebesar -2,157 dan nilai signifikansi sebesar 0,034. Karena  $|t\text{-hitung}| > t\text{-tabel}$  ( $2,157 > 1,664$ ) dan  $\text{Sig.} < 0,05$  ( $0,034 < 0,05$ ), maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Dengan demikian, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Arah koefisien yang negatif menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja cenderung menurunkan tingkat kepuasan kerja.
- 3) Variabel Stres Kerja menunjukkan nilai t-hitung sebesar -2,136 dan nilai signifikansi sebesar 0,036. Sama halnya dengan beban kerja, karena  $|t\text{-hitung}| > t\text{-tabel}$  ( $2,136 > 1,664$ ) dan  $\text{Sig.} < 0,05$  ( $0,036 < 0,05$ ), maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Artinya, stres kerja secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja. Koefisien yang bernilai negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.

b. Uji F

Hasil Uji F						
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	120.569	3	40.190	3.156	.029 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	1006.058	79	12.735		
	<i>Total</i>	1126.627	82			
a. <i>Dependent Variable: Kepuasan Kerja</i>						
b. <i>Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja</i>						

*Sumber: Output SPSS 26, Data Diolah 2025*

Berdasarkan hasil uji F yang disajikan dalam Tabel 4.14, diperoleh nilai F-hitung sebesar 3,156 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,029. Adapun nilai F-tabel pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan derajat kebebasan  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 79$  adalah sebesar 2,720. Karena F-hitung lebih besar dari F-tabel ( $3,156 > 2,720$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,029 < 0,05$ ), maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan pengaruh dari masing-masing variabel terhadap kepuasan kerja pegawai Biro Umum Sekretariat Presiden RI.

Pertama, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Meskipun ditemukan kendala seperti sirkulasi udara yang kurang optimal, tata letak ruang, kebisingan, serta interaksi kerja yang belum sepenuhnya kondusif, faktor-faktor tersebut tidak secara langsung menentukan kepuasan kerja pegawai. Temuan ini berbeda dengan penelitian Lestari et al. (2020), Yuliantini & Santoso (2020), Putra et al. (2022), dan Safria et al. (2023) yang menyatakan adanya pengaruh positif, namun sejalan dengan Astuti et al. (2022) yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan. Hal ini menegaskan bahwa dalam organisasi pemerintahan dengan beban tanggung jawab tinggi, kepuasan kerja tidak semata ditentukan oleh aspek lingkungan kerja.

Kedua, beban kerja terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Pegawai menghadapi tuntutan multitasking, keterbatasan waktu, serta kelelahan fisik dan mental yang menurunkan tingkat kepuasan mereka. Hasil ini konsisten dengan penelitian Lumunon et al. (2019), Hasyim (2020), Astuti et al. (2022), dan Safria et al. (2023), yang menegaskan bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin rendah kepuasan pegawai. Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya manajemen beban kerja yang proporsional melalui evaluasi distribusi tugas, alokasi waktu, serta penguatan kapasitas sumber daya manusia.

Ketiga, stres kerja juga berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Faktor-faktor seperti tuntutan tugas yang tinggi, ketidakjelasan struktur organisasi, gaya kepemimpinan, hubungan interpersonal, serta perubahan kebijakan mendadak menjadi pemicu utama stres. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami pegawai, semakin rendah kepuasan kerja yang mereka rasakan. Temuan ini mendukung hasil penelitian Bhastary (2020), Astuti et al. (2022), dan Putra et al. (2022), meskipun berbeda dengan Safria et al. (2023) yang menyatakan stres kerja tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa dampak stres kerja terhadap kepuasan bersifat kontekstual, dipengaruhi oleh budaya organisasi dan sistem dukungan internal.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa beban kerja dan stres kerja merupakan faktor dominan yang menurunkan kepuasan kerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan. Dengan demikian, upaya

peningkatan kepuasan kerja di Biro Umum Sekretariat Presiden RI perlu difokuskan pada pengelolaan beban kerja dan stres pegawai, di samping tetap memperhatikan perbaikan aspek lingkungan kerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja  
Lingkungan kerja, yang mencakup aspek fisik seperti sirkulasi udara, tata letak ruang, tingkat kebisingan, serta aspek non-fisik seperti interaksi dengan atasan dan rekan kerja, tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa variasi kondisi lingkungan kerja yang ada tidak secara langsung memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Presiden RI.
2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja  
Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Beban kerja yang tinggi, baik dalam bentuk tuntutan fisik, mental, maupun tekanan waktu, cenderung menurunkan tingkat kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang tidak proporsional dapat berdampak negatif pada persepsi pegawai terhadap pekerjaannya.
3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja  
Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Tekanan yang timbul dari tuntutan tugas, tanggung jawab pekerjaan, hubungan antarpribadi, gaya kepemimpinan, maupun perubahan kebijakan organisasi, terbukti dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai, semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan.
4. Secara simultan, lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor internal organisasi, baik yang bersifat fisik maupun psikologis. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia yang integratif sangat diperlukan guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

## **Saran**

1. Bagi Biro Umum Sekretariat Presiden RI  
Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, maka Biro Umum disarankan untuk meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia dengan mengoptimalkan pembagian tugas secara proporsional, menyediakan sistem dukungan psikososial bagi pegawai, serta memperjelas struktur organisasi dan alur kerja. Selain itu, meskipun lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan secara statistik, peningkatan kualitas lingkungan fisik dan hubungan antarpegawai tetap perlu diperhatikan guna menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan kondusif.
2. Bagi Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan  
Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi empiris dalam pengembangan mata kuliah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, perilaku organisasi, dan kepuasan kerja. Diharapkan Program Studi Manajemen dapat mendorong mahasiswa untuk melakukan penelitian terapan di instansi pemerintahan maupun sektor lainnya yang memiliki kompleksitas tugas tinggi. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan dasar pengembangan modul pembelajaran berbasis studi kasus aktual di lingkungan kerja birokrasi nasional.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal ruang lingkup objek, yaitu hanya dilakukan pada satu biro dalam lingkup Sekretariat Presiden. Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas cakupan studi pada unit kerja lain, baik di instansi pemerintah pusat maupun daerah, guna memperoleh generalisasi yang lebih luas. Selain itu, penambahan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau kompensasi juga dapat dipertimbangkan untuk mengkaji faktor-faktor lain yang turut memengaruhi kepuasan kerja pegawai secara lebih komprehensif.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: IUSU Press.
- 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.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185–192.
- Kementerian Sekretariat Negara. Peraturan Menteri Sekretaris Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Sekretariat Negara. , (2020).
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529–536.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh work life balance, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Munandar. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Pemerintah Republik Indonesia. Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 31 Tahun 2020 tentang Kementerian Sekretariat Negara. (2020).
- Putra, A. A. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Bali Image Collection di Batubulan, Gianyar. *Values*, 3(2), 540–551.
- Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, N., & Rahmat. (2016). *Metode Penelitian: Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press.
- Safria, A. N., Sumantri, E., & Achadi, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Royal Korindah Purbalingga. *Majalah Imiah Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 1–10.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business, A Skill Building Approach (5 Ed)*. United Kongdom: John Wiley & Sons, Ltd
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2).