

## KEPUASAN KERJA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA (BKPSDM) BALIKPAPAN

Tamzil Yusuf<sup>1</sup>, Misna Ariani<sup>2\*</sup>, Tutik Yuliani<sup>3</sup>, Yudhi Hendrawan<sup>4</sup>, Ilham Wahyudi<sup>5</sup>  
*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Balikpapan*  
*\*[misna.ariani@uniba-bpn.ac.id](mailto:misna.ariani@uniba-bpn.ac.id)*

### ABSTRAK

Upaya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Balikpapan untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai agar dapat mendukung pencapaian visi dan misi (BKPSDM) di Balikpapan. Kepuasan kerja dalam penelitian ini, dilihat dari pengaruh stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja. Responden dalam penelitian ini adalah 44 pegawai BKPSDM, dengan metode penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dengan cara kuesioner, kemudian hasil kuesioner dilakukan uji instrument, uji asumsi klasik, teknik analisis linier berganda dan uji hipotesis secara parsial (uji-t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Balikpapan.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

### ABSTRACT

*The efforts of the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) in Balikpapan to find out employee job satisfaction in order to support the achievement of the vision and mission of (BKPSDM) in Balikpapan. Job satisfaction in this study, seen from the influence of work stress, motivation and work environment. Respondents in this study were 44 employees of BKPSDM, using quantitative research methods. Data collection was done by means of a questionnaire, then the results of the questionnaire were carried out by instrument testing, classical assumption testing, multiple linear analysis techniques and partial hypothesis testing (t-test). The results showed that the variable of work stress had a positive and insignificant effect on job satisfaction, while the variables of motivation and work environment had a positive and significant effect on job satisfaction at the Staffing and Human Resource Development Agency (BKPSDM) in Balikpapan.*

**Keywords:** Work Stress, Motivation, Work Environment, Job Satisfaction

### PENDAHULUAN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balikpapan berdasar pada Peraturan Wali Kota Balikpapan Nomor 4 Tahun 2019 tentang uraian tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, secara struktur organisasi terdiri dari 1) Bidang yang pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan; 2) Bidang Mutasi; 3) Bidang Pembinaan dan Informasi ASN. BKPSDM Balikpapan mempunyai tugas penting sebagai penggerak bagi setiap kegiatan di dalam

instansi. Dalam melaksanakan tugas bidang tersebut BKPSDM Balikpapan perlu memperhatikan kepuasan kerja pegawainya, (Sree & Satyavathi, 2017:85-94) berpendapat bahwa dengan mendorong orang untuk berkontribusi lebih banyak dan penting bagi organisasi adalah untuk memotivasi karyawan mereka untuk bekerja keras, agar tujuan dan sasaran organisasi dapat tercapai dan tujuan pegawai juga tercapai yaitu tingkat kepuasan tinggi.

Kepuasan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja. (Lu et al., 2015: 15088-15099); (Ariani & Salam, 2016: 207-216) menyimpulkan bahwa Stres kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja).

(Aisyaturrido et al., 2021: 7- 5); (Yuliani et al., 2022:840-849), menyimpulkan bahwa motivasi secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja, (Ariani & Assarofa, 2018) menyimpulkan dalam penelitian mereka bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan namun tidak signifikan. (Jayanti et al., 2020: 131-142) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan, demikian juga pendapat dari (Hardiyanto et al., 2015) menyimpulkan bahwa motivasi mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

(Suprapti et al., 2020:153-172); (Sivasankari, 2017:57-59) menyatakan ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. (Taheri et al., 2020:1-5) dalam penelitian mereka menunjukkan dampak yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Karena, tanpa menyediakan fasilitas yang lebih baik, organisasi tidak dapat berjalan dengan baik, sedangkan lingkungan kerja adalah masalah utama karyawan. (Agbozo et al: 2017: 12-18) menunjukkan bahwa sebagian besar staf di bank merasa puas dengan lingkungan kerja mereka terutama suasana fisiknya. Dari penjelasan di atas maka peneliti ingin meneliti kembali dan mengetahui tentang kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Balikpapan dilihat dari pengaruh stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengurangi kesenjangan penelitian terkait kepuasan kerja di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Balikpapan

## **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

(Sutrisno, 2020:75) kepuasan kerja merupakan perasaan senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. (Ariani, 2018:205) kepuasan kerja adalah suatu instansi yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. (Rivai, 2014) Kepuasan Kerja adalah kebutuhan yang selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhannya tersebut. Untuk mengukur kepuasan kerja dinilai dari isi Pekerjaan, Supervisi, Organisasi dan Manajemen, Rekan Sekerja dan Kondisi Pekerjaan.

(Ariani, 2018:217) Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

(Hasibuan, 2014:204) Stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbang keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir,

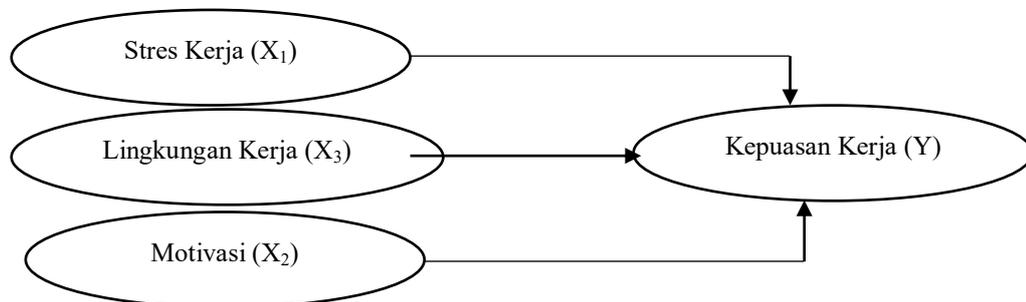
emosi dan kondisi dirinya sendiri. Stres kerja terjadi karena adanya tuntutan dan tekanan yang berlebih dari tugas yang diberikan oleh perusahaan. Stres kerja dinilai dari Konflik, Komunikasi, Waktu kerja, Sikap pimpinan dan Beban kerja.

(Ariani, 2018:150) Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat Upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan Upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

(Priansa, 2020) Menyatakan pengertian motivasi menurut Abraham Maslow yaitu memperlihatkan bagaimana cara pegawai berperilaku atau bekerja yang disebabkan dengan adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Untuk mengukur motivasi dilihat dari Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan untuk merasa memiliki, Kebutuhan akan dihargai dan Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

(Siagian, 2014:56) Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan dimana karyawan yang berada di dalam perusahaan melakukan pekerjaannya atau kegiatannya sehari-hari. Penilaian lingkungan kerja dinilai dari lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator, yaitu: Hubungan rekan kerja; Hubungan atasan dengan karyawan; dan Kerjasama antar karyawan.

Penelitian ini secara sistematis dapat diringkas menjadi model seperti di bawah ini:



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

Berdasar pada latar belakang, penelitian terdahulu, dan data primer-sekunder, dapat di tetapkan hipotesis penelitian bahwa 1) stres kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ), 2) Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kepuasan kerja, 3) lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ).

**METODE PENELITIAN**

(Sugiyono, 2019:17) Metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi. Pendekatan kuantitatif berangkat dari data. Menggunakan 4 variabel yaitu variabel dependent Kepuasan Kerja ( $Y$ ) dan variabel independent yaitu Stres Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ).

Populasi adalah seluruh elemen dan wilayah generalisasi dari obyek yang akan diteliti, dapat berbentuk peristiwa hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi perhatian peneliti (Misna et al., 2023:102). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 44 orang pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia (BKPSDM) di Balikpapan.

(Misna et al., 2023:102) Sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang akan

diteliti dan dianggap dapat mewakili populasi. Pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 44 orang pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia (BKPSDM) di Balikpapan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode Sampling Jenuh.

Pengujian Instrumen Penelitian adalah pengujian terhadap kuesioner yang dilakukan dengan cara :1) Uji Validitas; 2) Uji Reliabilitas. Kemudian dilakukan uji asumsi klasik, karena model regresi linier berganda akan lebih tepat digunakan jika memenuhi asumsi klasik berikut ini : 1) Uji Multikolonieritas; 2) Uji Heterokedastisitas; 3) Autokorelasi.

Setelah data dinyatakan valid, reliabel, dan uji asumsi klasik memenuhi syarat, maka model analisis pada penelitian ini yaitu berbentuk regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda berguna untuk menjelaskan bagaimana keadaan variabel dependen apabila ada dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi, persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ), maka Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk menunjukkan pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Uji t pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen pada sebuah penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner dibagikan kepada seluruh pegawai tetap sebanyak 44 orang pegawai pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia (BKPSDM) di Balikpapan dan semua kuesioner dikembalikan, dengan kondisi kuesioner tidak cacat, sehingga dapat digunakan sebagai data penelitian.

Hasil kuesioner Berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden laki-laki sebanyak 22 orang (50,0%) dan responden perempuan sebanyak 22 orang (50,0%).

Hasil kuesioner berdasarkan usia, menunjukkan bahwa jumlah responden dengan usia di bawah 30 tahun sebanyak 6 orang (13,6%), jumlah responden dengan usia antara 31 tahun sampai dengan 40 tahun sebanyak 23 orang (52,3%), jumlah responden dengan usia antara 41 tahun sampai dengan 50 tahun sebanyak 11 orang (25,0%) dan jumlah responden dengan usia di atas 50 tahun sebanyak 4 orang (9,1%).

Responden berdasarkan pendidikan terakhir, menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SLTP sebanyak 1 orang (2,3%), jumlah responden dengan pendidikan terakhir SLTA sebanyak 12 orang (27,3%), jumlah responden dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 5 orang (11,4%), jumlah responden dengan pendidikan terakhir D4 sebanyak 4 orang (7,1%), jumlah responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 16 orang (36,4%), dan jumlah responden dengan Pendidikan terakhir S2 sebanyak 6 orang (13,6%).

Responden berdasarkan golongan, menunjukkan bahwa jumlah responden dengan Golongan IV sebanyak 4 orang (6,8%), jumlah responden dengan Golongan III sebanyak 27 orang (61,4%), jumlah responden dengan Golongan II sebanyak 13 orang (29,5%), dan jumlah responden dengan Golongan I sebanyak 1 orang (2,3%).

Responden berdasarkan pengalaman kerja, menunjukkan bahwa jumlah responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 9 orang (20,5%), jumlah

responden dengan masa kerja 6 tahun sampai dengan 10 tahun sebanyak 5 orang (11,4%), dan jumlah responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 30 orang (68,2%).

Sebelum data di analisis dengan regresi linear berganda, perlu dilakukan uji instrument terhadap data, apakah data tersebut valid dan reliabel.

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Kepuasan Kerja	Y <sub>.1</sub>	0,585	0,361	Valid
	Y <sub>.2</sub>	0,799		Valid
	Y <sub>.3</sub>	0,760		Valid
	Y <sub>.4</sub>	0,810		Valid
	Y <sub>.5</sub>	0,766		Valid
Stres Kerja	X1 <sub>.1</sub>	0,640	0,361	Valid
	X1 <sub>.2</sub>	0,781		Valid
	X1 <sub>.3</sub>	0,796		Valid
	X1 <sub>.4</sub>	0,824		Valid
	X1 <sub>.5</sub>	0,838		Valid
Motivasi	X2 <sub>.1</sub>	0,787	0,361	Valid
	X2 <sub>.2</sub>	0,714		Valid
	X2 <sub>.3</sub>	0,757		Valid
	X2 <sub>.4</sub>	0,809		Valid
	X2 <sub>.5</sub>	0,866		Valid
Lingkungan Kerja	X3 <sub>.1</sub>	0,816	0,361	Valid
	X3 <sub>.2</sub>	0,902		Valid
	X3 <sub>.3</sub>	0,787		Valid

Sumber data: Hasil analisis data

Berdasarkan pada tabel 1 dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator yang digunakan mempunyai r<sub>hitung</sub> yang lebih besar dari r<sub>tabel</sub> dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan nilai r<sub>tabel</sub> sebesar 0,361 maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel tersebut dinyatakan valid.

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas, dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 2, yaitu

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,776	> 0,70	Reliabel
Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	0,826	> 0,70	Reliabel
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,841	> 0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,784	> 0,70	Reliabel

Sumber data: Hasil analisis data

Dapat diketahui bahwa r<sub>Alpha</sub> dari masing-masing variabel Kepuasan Kerja (Y), Stres Kerja (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) lebih besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan data yang telah diuji dinyatakan reliabel.

Setelah data dinyatakan valid dan reliabel, maka dilakukan uji asumsi klasik sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari setiap variabel bebas tidak lebih dari nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10 yang berarti

tidak ada korelasi antar variabel independen atau model regresi bebas dari multikolonieritas.

**Tabel 3 Hasil Uji Multikolonieritas**

Variabel	Tolerance > 0,10	VIF < 10	Keterangan
Stres Kerja ( $X_1$ )	0,678	1,474	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi ( $X_2$ )	0,663	1,508	
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0,721	1,387	

Sumber data: berdasarkan pengolahan data

**Tabel 4 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Variabel	Sig.	Standar	Keterangan
Stres Kerja ( $X_1$ )	0,990	> 0,05	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Motivasi ( $X_2$ )	0,074	> 0,05	
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0,806	> 0,05	

Sumber data: berdasarkan pengolahan data

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan bahwa uji heterokedastisitas menunjukkan nilai signifikan variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) sebesar  $0,990 > 0,05$ , nilai signifikan variabel Motivasi ( $X_2$ ) sebesar  $0,074 > 0,05$ , dan nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar  $0,806 > 0,05$ , yang dimana setiap variabel memiliki nilai signifikan  $> 0,05$  sehingga tidak terjadi heterokedastisitas.

**Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi**

dW	dL	dU	4 - dL	4 - dU	Keterangan
1,879	1,374	1,664	2,626	2,336	Tidak Terjadi Autokorelasi

Sumber data: berdasarkan pengolahan data

Berdasarkan tabel 5 hasil analisis menunjukkan nilai *Durbin Watson* adalah sebesar 1,879. Dalam penelitian ini memperoleh hasil  $dU < dW < 4 - dU$  atau  $1,374 < 1,879 < 2,336$ , sehingga dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi positif atau negatif. Uji selanjutnya adalah dengan analisis regresi linear berganda, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 6 Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	$t_{hitung}$	Sig.	Correlation	
	B	Std. Error	Beta			Partial	Part
(Constant)	9.098	2,174		4.186	0,000		
Stres Kerja	0,071	0,103	0,088	0,683	0,499	0,107	0,072
Motivasi	0,246	0,104	0,308	2,362	0,023	0,350	0,251
Lingkungan Kerja	0,544	0,139	0,489	3,914	0,000	0,526	0,415
R = 0,741 (74,10%)				$T_{tabel} = 2,021$			
R Square = 0,550 (55,0%)				Sig. = 0,000			
Adjusted R Square ( $R^2$ ) = 0,516 (51,60%)				Durbin Watson = 1,879			

Sumber data: berdasarkan pengolahan data dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel 6 hasil analisis menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,098 + 0,071 \text{Stres Kerja} + 0,246 \text{ Motivasi} + 0,544 \text{ Lingkungan kerja}$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Hubungan variabel Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja ditunjukkan oleh nilai koefisien  $b_1$  sebesar 0,071 menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel Stres Kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,071 satuan dengan asumsi Motivasi dan Lingkungan Kerja dalam keadaan konstan (tetap).

Hubungan variabel Motivasi terhadap Kepuasan Kerja ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi  $b_2$  sebesar 0,246 menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel Stres Kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,246 satuan dengan asumsi Stres Kerja dan Lingkungan Kerja dalam keadaan konstan (tetap).

Hubungan variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi  $b_3$  sebesar 0,544 menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel Lingkungan Kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,544 satuan dengan asumsi Stres Kerja dan Motivasi dalam keadaan konstan (tetap).

Langkah pengujian selanjutnya untuk melihat pengaruh stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dan hasilnya berdasarkan tabel 6:

Besarnya nilai R sebesar 0,741, hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh hubungan yang kuat antara Stres Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 74,41%. Besarnya nilai R Square sebesar 0,550, hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 55,0% sedangkan sisanya sebesar 45,0% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji selanjutnya untuk melihat besarnya pengaruh secara parsial setiap variabel yang diteliti dengan uji t, berdasarkan tabel 6 dapat disimpulkan sebagai berikut:

Perhitungan yang telah dilakukan pada stres kerja diperoleh nilai korelasi parsial sebesar 10,7% dengan nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 0,683 <  $t_{\text{tabel}}$  2,021 dan nilai signifikan 0,499 > 0,05 artinya Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan demikian, hipotesis yang diajukan ditolak.

Perhitungan yang telah dilakukan pada motivasi diperoleh nilai korelasi parsial sebesar 35,00% dengan nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2,362 >  $t_{\text{tabel}}$  2,021 dan nilai signifikan 0,023 < 0,05 artinya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan demikian, hipotesis yang diajukan diterima.

Perhitungan yang telah dilakukan lingkungan kerja diperoleh nilai korelasi parsial sebesar 52,60% dengan nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 3,914 >  $t_{\text{tabel}}$  2,021 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan demikian, hipotesis yang diajukan diterima.

## PEMBAHASAN

Kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balikpapan dengan berdasar pada kuesioner, pegawai merasa puas apabila organisasi dan manajemen, supervise, kondisi pekerjaan, rekan sekerja, dan isi pekerjaan tercapai dengan baik, sesuai dengan tugas dan tanggungjawab mereka. Apabila dilihat dari stress kerja pegawai, pegawai sudah mengetahui isi pekerjaan

mereka, sehingga stress diperlukan untuk membuat pegawai semakin semangat dalam bekerja, terutama adanya komunikasi yang baik dan jelas, terbukti bahwa stress kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja. Pegawai juga akan merasakan puas dalam bekerja, apabila hasil kerja mereka dihargai oleh pimpinan, sehingga pegawai semakin giat dalam bekerja, menjadi motivasi bagi pegawai untuk memberikan hasil yang terbaik, motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pegawai akan semakin puas dalam menjalankan tugas mereka, apabila mempunyai rekan kerja yang saling mendukung dalam pekerjaan, sehingga hasil pekerjaan mereka menjadikan pegawai semakin puas, lingkungan kerja terbukti menunjang pekerjaan pegawai sehingga pegawai meningkat kepuasan kerjanya.

Hasil penelitian ini menunjukkan, Stres Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balikpapan. Hal ini menjelaskan bahwa stres kerja tidak selalu berpengaruh negatif tetapi sebaliknya stres kerja juga dapat menjadi acuan seorang pegawai dalam bekerja, pengaruh stres kerja tergantung dari tingkatan stres itu sendiri. Penelitian yang mendukung yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Ariani & Salam, 2016:2017-216) bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Demikian pula pendapat (Lu et al., 2015:15088-15099) bahwa stres kerja mempunyai hubungan negatif terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balikpapan. Hal ini menjelaskan bahwa peningkatan motivasi akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Demikian pula sebaliknya, apabila dirasa oleh pegawai ada penurunan dalam motivasi yang diberikan akan berdampak pada kepuasan kerja seorang pegawai. Penelitian yang mendukung yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Suprpti et al., 2020:153-172); (Yuliani et al., 2022) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (Hardiyanto et al., 2015:5258-5260) menyimpulkan bahwa motivasi mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balikpapan. Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dikarenakan hubungan yang terjalin sesama rekan kerja cukup baik, hubungan dengan pimpinan cukup baik tanpa ada membedakan status kepegawaiannya dan kerjasama antar karyawan yang cukup baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian yang mendukung yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Sivasankari, 2017:1-2) menyatakan manfaat menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan sangat besar manfaatnya, baik bagi organisasi maupun karyawannya. Demikian pula pendapat dari (Sree & Satyavathi, 2017:85-94) lingkungan kerja dan karyawan kepuasan kerja mempunyai hubungan positif, artinya bahwa bisnis perlu menyadari pentingnya lingkungan kerja yang baik untuk memaksimalkan tingkat kepuasan kerja.

## **SIMPULAN**

Kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balikpapan dalam penelitian ini dapat meningkat dan pegawai merasa puas apabila organisasi dan manajemen, supervisi, kondisi pekerjaan, rekan sekerja, dan isi

pekerjaan tercapai dengan baik, sesuai dengan tugas dan tanggungjawab mereka. adanya stress kerja dari pegawai. Stres kerja membuktikan bahwa komunikasi yang baik dapat menekan sisi negative stress kerja, sehingga stress mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja membuktikan bahwa penghargaan atas hasil kerja pegawai oleh pimpinan, telah mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja membuktikan bahwa hubungan dengan rekan sekerja, dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, karena pekerjaan menjadi lebih cepat diselesaikan.

Kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balikpapan dalam penelitian ini telah terbukti, bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan meninjau kembali tugas dan isi pekerjaan yang akan dilakukan. Dengan memperhatikan stress kerja pegawai khususnya waktu kerja yang ditentukan serta sikap pimpinan lebih mendengarkan informasi dari pegawai, sehingga pekerjaan mudah diselesaikan. Motivasi pegawai masih memerlukan dukungan peningkatan pemenuhan kebutuhan secara fisiologis, sehingga kepuasan kerja pegawai dapat ditingkatkan. Lingkungan kerja dapat terbukti meningkatkan kepuasan kerja, namun perlu adanya peningkatan hubungan kerja antar karyawan dengan adanya family gathering dan kerja bakti sosial sehingga dapat lebih erat kekeluargaan diantara pegawai.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agbozo, George Kafui., Owusu, Isaac Sakyi., Hoedoafia, Mabel A., & Atakorah, Yaw Boateng. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management* 2017; 5(1): 12-18 <http://www.sciencepublishinggroup.com/j/jhrm> doi: 10.11648/j.jhrm.20170501.12 ISSN: 2331-0707 (Print); ISSN: 2331-0715 (Online)
- Aisyaturrido, A., Wibowo, I., & SE. MM, N. (2021). The Effect of Leadership and Work Environment on Job Satisfaction Through Motivation as a Mediation Variables in PT. Trinitan Plastic Industries. *International Journal of Business and Social Science Research*, 7–15. <https://doi.org/10.47742/ijbssr.v2n2p2>
- Ariani, M. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia: suatu pengantar*. Nusa Litera Inspirasi, Cirebon.
- Ariani, M., & Assarofa, A. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada Pt Palma Plantasindo Di Desa Sunge Batu Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser. *Conference on Management and Behavioral Studies Universitas Tarumanagara, Jakarta*.
- Ariani, M., & Salam, S. (2016). Penentu Kepuasan Kerja Karyawan. *Prosiding SNA MK*, 207–2016.
- Hardiyanto, W., Triatmanto, B., & Manan, A. (2015). The Effects of Working Motivation, Individual Characteristics and Working Environment on Employees Job Satisfaction. *The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, 6(1), 5256–5260. <https://doi.org/10.18535/ijsshi/v6i1.09>
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jayanti, E., Utaminingsyas, R. R. B., & Farouk, U. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT. Samudera Perdana Selaras. *Admisi Dan Bisnis*, 21(2), 131–142. <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/admisi>
- Lu, L., Liu, L., Guoyuan, S., & Wang, L. (2015). The Associations of Job Stress and

- Organizational Identification with Job Satisfaction among Chinese Police Officers: The Mediating Role of Psychological Capital. *Int. Ernasional Journal Of Environ. Researc. Public Health*, 30, 15088–15099.
- Misna, A., Hadiyatno, D., & Anam, H. (2023). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Langkah Mudah Menulis Skripsi dan Tesis*. Rajawali Pres, PT. RajaGrafindo Persada.
- Priansa, D. (2020). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sivasankari, P. (2017). Impact of work environment on job satisfaction. *Management Sociology & Humanities*, 8(11), 57–59.
- Sree, R. N. B., & Satyavathi, R. (2017). Employee Job Satisfaction. *International Journal of Engineering and Management Research.*, 7(4), 85–94.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suprapti, Astuti, J. P., Sa'adah, N., Rahmawati, S. D., Astuti, R. Y., Sudargini, Y., & Khasanah, N. E. (2020). the Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *Sinergi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 11(2), 34–42. <https://doi.org/10.25139/sng.v11i2.4158>
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Taheri, R. H., Miah, M. S., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction of Employees. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)*, 5(6), 403–406. <https://doi.org/10.36713/epra4849>
- Yuliani, T., Ariani, M., Muhammad, D., & Ihsan, F. (2022). Analisis kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi. *NOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Manajemen*, 18(4), 840–849.