

Kepuasan Kerja Dipengaruhi Oleh Kompensasi, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Penajam Paser Utara

Lutfiah Azroo Aqilah Achmad Jais Mandrow¹, Misna Ariani², Imam Arrywibowo³
¹²³*Prodi Manajemen Universitas Balikpapan*
¹lutfiahazrrrr@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kompensasi, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Penajam Paser Utara. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat DPRD Penajam Paser Utara, yang terdiri dari 145 orang, termasuk 110 Tenaga Harian Lepas (THL) dan 35 PNS. Untuk analisis data, digunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak Smart PLS, dan teknik pengambilan purposive sampling diterapkan dengan melibatkan 35 responden dari Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Penajam Paser Utara. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang menilai variabel kompensasi, stres kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sementara itu, stres kerja dan disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Kompensasi, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine how compensation, work stress, and work discipline affect employee job satisfaction at the DPRD Secretariat Office of North Penajam Paser Regency. The study focuses on all Civil Servants at this office, totaling 145 individuals, which includes 110 Contractual Workers (THL) and 35 civil servants. For the analysis, multiple linear regression was employed using Smart PLS software, and a purposive sampling technique involved 35 respondents from the DPRD Secretariat Office. Data was gathered through a questionnaire designed to evaluate the variables of compensation, work stress, work discipline, and job satisfaction. The findings indicate that compensation significantly and positively influences employee job satisfaction, whereas work stress and work discipline do not significantly impact job satisfaction.

Keywords: *Compensation, Work Stress, Work Discipline, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Penajam Paser Utara merupakan salah satu kabupaten di Kalimantan Timur yang resmi berdiri berdasarkan UU Nomor 7 Tahun 2002. Pemerintahan daerah dipimpin oleh bupati sebagai eksekutif, sedangkan fungsi legislatif dijalankan oleh DPRD, sesuai dengan UU No. 32 Tahun 2004. Sekretariat DPRD memainkan peran penting dalam mendukung tugas administratif dan fungsional serta bertanggung jawab kepada bupati melalui Sekretaris Daerah. Kinerja DPRD, yang mencakup penyerapan aspirasi masyarakat dan pengawasan terhadap pemerintah daerah, dinilai masih belum optimal. Salah satu faktor kunci yang dapat meningkatkan efektivitas DPRD adalah kepuasan kerja pegawai di Sekretariat DPRD. Kepuasan kerja merupakan

elemen penting yang memengaruhi produktivitas dan kinerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada pelayanan publik.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai pandangan positif terhadap pekerjaan, yang melibatkan perasaan dan tindakan saat menjalankan tugas, serta menghargai pencapaian nilai-nilai yang dianggap penting dalam pekerjaan (Sunarta, 2019). Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi. Kompensasi ialah segala bentuk penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka, yang dapat berupa pendapatan dalam bentuk uang, barang, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai balasan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (Dhani & Surya, 2023). Kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Pamungkas *et al.*, 2022). Hal ini berarti bahwa karyawan akan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi apabila memperoleh kompensasi yang sesuai. Namun berdasarkan penelitian (Laila & Sanjaya, 2023) Kompensasi memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja karena meskipun terjadi peningkatan kompensasi, penambahan beban kerja dari perusahaan membuat kepuasan kerja karyawan tidak dapat meningkat.

Selain kompensasi, faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja adalah stres kerja. Stres kerja menjadi aspek penting bagi perusahaan karena berkaitan langsung dengan tingkat kepuasan karyawan. Stres kerja merupakan sebuah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Ansori *et al.*, 2022). Dalam penelitian (Fardah & Ayuningtias, 2020) menyatakan bahwa stres kerja sangat terkait dengan kepuasan kerja karena stres merupakan prediktor utama kepuasan kerja dan situasi stres dapat menimbulkan kemalasan pada karyawan. Namun berdasarkan penelitian (Blesstasya & Priyantono, 2022) Stres di tempat kerja bisa menghasilkan efek positif pada kepuasan kerja karena dapat meningkatkan fokus karyawan pada tugas mereka dan memperkuat rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan juga berperan dalam kepuasan kerja. Selain kompensasi dan stres kerja, tingkat disiplin kerja turut memengaruhi kepuasan karyawan, yaitu sejauh mana karyawan mematuhi aturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan. Tingkat disiplin yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif di dalam perusahaan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Panuluh & Gilang, 2019) disiplin kerja adalah tindakan seseorang yang mematuhi aturan, prosedur, perilaku, sikap, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. kinerja karyawan sehingga menjadi penghalang dan memperlambat tujuan organisasi. Dalam penelitian (Fauzi *et al.*, 2023) semua akan bekerja lebih produktif ketika semua karyawan lebih disiplin. Sedangkan menurut penelitian (Putri & Kustini, 2021) Disiplin kerja tidak memberikan dampak positif langsung terhadap kepuasan kerja, karena disiplin merupakan hasil dari kebiasaan dan sikap individu dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti menanggapi kepuasan kerja bagi seorang pegawai sangat penting karena kepuasan tersebut berkontribusi pada sikap positif terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan hasil kerja, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Penajam Paser Utara. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja organisasi serta kualitas layanan kepada masyarakat.

PUSTAKA REVIEW

Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam hubungan antara karyawan dan organisasi tempat mereka bekerja. Sebagai indikator utama kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja memengaruhi produktivitas dan kinerja individu, serta stabilitas dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan aktif berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi.

(Agustini, 2019, p.59) Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja, dan hubungan dengan rekan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan, karena memungkinkan mereka berinteraksi dengan lingkungan kerja secara positif, sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai. (Agustini, 2019, p.58) teori-teori tentang kepuasan kerja meliputi teori diskrepansi, yang menyatakan bahwa seorang karyawan akan merasa puas jika tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dan persepsinya terhadap kenyataan yang ada; teori ekuitas, yang berprinsip bahwa kepuasan atau ketidakpuasan seseorang tergantung pada apakah ia merasakan adanya keadilan (equity) dalam suatu situasi; dan teori dua faktor, yang menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah dua hal yang terpisah, yang berarti keduanya bukanlah variabel yang bersifat kontinyu. Tiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, yang dipengaruhi oleh nilai-nilai pribadi mereka serta kondisi lingkungan kerja tempat mereka berada. Oleh karena itu, kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan untuk meningkatkan performa kerja dan mencapai tujuan perusahaan. Indikator kepuasan kerja merujuk pada variabel atau aspek yang digunakan untuk menilai sejauh mana seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. (Agustini, 2019, p. 64) indikator kepuasan kerja yakni gaji/imbalance, pekerjaan, supervisi, dan rekan sekerja.

Kompensasi merupakan elemen fundamental dalam hubungan kerja yang mempengaruhi hampir setiap aspek dari pengalaman karyawan di tempat kerja. Sebagai bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atas kontribusi dan usaha mereka.

(Hasibuan, 2020, p. 118) Kompensasi merupakan segala bentuk pendapatan yang diterima karyawan, baik berupa uang, barang, langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2020, p. 118) mengemukakan secara umum indikator kompensasi nonfinansial, yang pertama tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian, yang kedua bonus merupakan imbalan yang diberikan perusahaan sesuai dengan sasaran waktu pekerjaan, dan yang ketiga adalah fasilitas kantor yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menunjang kinerja karyawan dalam bekerja. Untuk mengukur kompensasi mengacu indikator yang dikembangkan oleh (Hasibuan, 2020, p. 118) yang meliputi tunjangan, bonus, dan fasilitas kantor.

Secara umum, stres kerja didefinisikan sebagai reaksi psikologis dan fisik terhadap tekanan dan tuntutan yang dialami oleh individu di lingkungan kerja. (Hasibuan, 2020, p. 204) Stres kerja merupakan suatu ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan dalam keadaan psikologis karyawan, yang dapat memengaruhi cara berpikir, emosi, dan kondisi diri mereka. (Hasibuan, 2020, p. 204) faktor-faktor penyebab stres karyawan meliputi beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan serta sikap pimpinan yang tidak adil dan wajar, keterbatasan waktu dan peralatan kerja, konflik antara individu dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, serta masalah pribadi seperti urusan dengan anak, istri, mertua, dan

lainnya. Semua faktor ini menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun situasi pribadi berperan penting dalam menentukan tingkat stres yang dialami oleh karyawan.

(Hasibuan, 2020, p. 204) stres kerja memiliki lima indikator utama. Pertama, konflik yang merupakan fenomena sosial berupa pertentangan atau pertikaian baik antara individu maupun kelompok. Kedua, komunikasi yang merujuk pada proses penciptaan dan penyampaian informasi oleh seseorang atau kelompok untuk terhubung dengan orang atau kelompok lain. Ketiga, waktu kerja yang merupakan waktu yang dialokasikan untuk melaksanakan pekerjaan, baik di pagi, siang, sore, atau malam hari. Keempat, sikap pimpinan yang menggambarkan reaksi atau respon seorang pimpinan dalam perusahaan, yang diambil berdasarkan situasi dan kondisi yang ada. Kelima, beban kerja yang terdiri dari sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Untuk mengukur stres kerja penulis menggunakan indikator dari (Hasibuan, 2020, p. 204) yaitu konflik, komunikasi, waktu kerja, sikap pimpinan dan beban kerja.

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mencapai kesuksesan baik secara individual maupun organisasional. (Agustini, 2019, p. 89) Disiplin kerja merupakan ketaatan seseorang terhadap peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang didasari oleh kesadaran dan pemahaman, bukan karena paksaan. (Agustini, 2019, p. 97) Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai antara lain: pertama, kompensasi di mana besar kecilnya pemberian kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin; kedua, keteladanan pemimpin apakah ada atau tidak contoh yang baik dari pemimpin perusahaan; ketiga, aturan yang jelas adanya aturan pasti yang bisa dijadikan pegangan; keempat, keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan ketika seorang pegawai melanggar disiplin; kelima, pengawasan pemimpin sejauh mana pemimpin mengawasi setiap kegiatan yang dilakukan dalam organisasi atau perusahaan; keenam, perhatian pemimpin apakah pemimpin memberikan perhatian yang cukup kepada para pegawai; dan ketujuh, kebiasaan yang mendukung disiplin seperti saling menghormati, memberikan pujian, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka, serta memberi tahu rekan kerja saat ingin meninggalkan tempat kerja.

Masuk kedalam indikator disiplin kerja merupakan tanda atau petunjuk yang menunjukkan sejauh mana karyawan mematuhi aturan dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. (Agustini, 2019, p. 104) beberapa indikator disiplin kerja yang pertama, tingkat kehadiran adalah jumlah kehadiran karyawan untuk melaksanakan aktivitas pekerjaan di perusahaan, yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran karyawan. Kedua, tata cara kehadiran merujuk pada aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi. Ketiga, ketaatan pada atasan adalah kesediaan karyawan untuk mengikuti arahan atasan guna mencapai hasil yang baik. Keempat, kesadaran bekerja mencerminkan sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik, bukan karena paksaan. Kelima, tanggung jawab adalah kesediaan karyawan untuk mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerjanya.

Maka peneliti menyimpulkan bahwa indikator yang akan digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah indikator dari (Agustini, 2019, p. 104). Adapun indikator yang digunakan adalah tingkat kehadiran, tata cara kehadiran, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

- H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja.
H2 : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja.
H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

METODE RESEARCH

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. (Ariani, 2023, p. 102) Populasi adalah seluruh elemen atau wilayah yang menjadi objek penelitian dan menjadi dasar untuk generalisasi hasil penelitian. Populasi dapat berupa peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi fokus perhatian peneliti. Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor DPRD Penajam Paser Utara, yang terdiri dari 145 orang, dengan rincian 110 THL (Tenaga Harian Lepas) dan 35 PNS. Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 35 orang yang dipilih dengan kriteria tertentu, yaitu PNS, dan menggunakan metode *sampling purposive* untuk pemilihan sampel. (Sugiyono, 2021, p. 85) *sampling purposive* teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Maka pada penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 35 PNS pada Kantor DPRD Penajam Paser Utara digunakan sebagai sampel. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software Smart-PLS. Data dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner kepada 35 sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SMART-PLS serta metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuisisioner kepada 35 responden dengan karakteristik yakni pegawai yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 13 orang atau 37,1% dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 22 orang atau 62,9%. Pegawai dengan jabatan tenaga ahli berjumlah 3 orang atau 8,6% dan staf berjumlah 32 orang atau 91,4%. Pegawai dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 15 orang atau 42,9%, pendidikan terakhir diploma berjumlah 5 orang atau 14,3% dan pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 15 orang atau 42,9%.

1. Analisis Measurement Outer Model

Tabel 1. Nilai Cronbach's Alpha, Composite Reliability dan AVE

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kompensasi (X1)	0,801	0,881	0,712
Stres Kerja (X2)	0,924	0,922	0,704
Disiplin Kerja (X3)	0,898	0,916	0,687
Kepuasan Kerja (Y)	0,793	0,864	0,614

Sumber : Hasil Olah Data Smart PLS

Berdasarkan tabel 1 diatas, Uji validitas konvergen dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang harus lebih besar dari 0,50. Berdasarkan hasil pada tabel tersebut, nilai AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari 0,50, sehingga konstruk tersebut valid dan memiliki konvergen validitas yang baik. Untuk menilai reliabilitas konstruk, digunakan nilai *Cronbach's*

alpha dan *composite reliability*. Konstruk dianggap reliabel jika nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70. Selain itu, agar *Cronbach's alpha* memenuhi syarat reliabilitas, nilainya harus lebih besar dari 0,70. Hasil dari *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70, yang berarti semua variabel memiliki reliabilitas yang baik. Nilai *Cronbach's alpha* yang diperoleh juga lebih besar dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator sudah reliabel.

2. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Uji koefisien determinasi R-square digunakan untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen (Ghozali, 2021, p. 30). Hasil nilai R² sebesar 0,67 menunjukkan bahwa model tersebut memiliki kualitas yang baik, nilai R² sebesar 0,33 dianggap moderat, dan nilai R² sebesar 0,19 dianggap lemah.

Tabel 2. Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	0,325	0,26

Sumber : Hasil Olah Data Smart PLS

Berdasarkan tabel 2 diatas terlihat bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,325 yang berarti variabel eksogen (X1, X2, X3) dapat menjelaskan variabel endogen (Y) sebesar 32,5% sementara 67,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini berdasarkan (Ghozali, 2021, p. 30) maka nilai dari R-Square tersebut tergolong moderat.

(Ghozali, 2021, p. 30) F-Square menginterpretasikan besarnya pengaruh dari variabel dengan nilai 0,02 tergolong lemah, 0,15 medium, dan 0,35 berpengaruh besar. Berikut hasil dari F-Square yang didapatkan.

Tabel 3. Nilai F-Square

	Kompensasi (X1)	Stres Kerja (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
Kompensasi (X1)				0,425
Stres Kerja (X2)				0,015
Disiplin Kerja (X3)				0,011
Kepuasan Kerja (Y)				

Sumber : Hasil Olah Data Smart PLS

Berdasarkan tabel 3 diatas terlihat bahwa *effect size* dari kompensasi tergolong besar sedangkan stres kerja dan disiplin kerja tergolong rendah.

3. Analisis Model Persamaan Dasar

Model persamaan dapat dilihat dari nilai original sampel pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. Nilai *Original Sample*

	<i>Original Sample (O)</i>
Kompensasi (X1) -> Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	0,54
Stres Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	-0,1
Disiplin Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	0,089

Sumber : Hasil Olah Data Smart PLS

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dituliskan model persamaan dasar seperti dibawah ini :

$$Y = 0,54 X_1 - 0,1 X_2 + 0,089 X_3 + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka nilai 0,54 berarti bahwa jika Kompensasi (X1) meningkat satu satuan, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,54, dengan asumsi bahwa Stres Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) tetap. Nilai -0,1 berarti bahwa jika Stres Kerja (X2) meningkat satu satuan, maka Kepuasan Kerja akan menurun sebesar 0,1, dengan asumsi Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X3) tetap. Sedangkan nilai 0,089 menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja (X3) meningkat satu satuan, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,329, dengan asumsi Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) tetap.

4. Pembahasan

Tabel 5. Nilai *Total Effect*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Kompensasi (X1) -> Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	0,54	2,947	0,003
Stres Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	-0,1	0,358	0,72
Disiplin Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	0,089	0,346	0,729

Sumber : Hasil Olah Data Smart PLS

Selanjutnya peneliti menginterpretasikan hasil temuan pada penelitian ini dengan membahas pengaruh antar variabel terhadap kepuasan kerja berdasarkan tabel 5. Hasil penelitian yang didapatkan nilai $t_{\text{statistik}}$ yang didapatkan sebesar 2,781 yang berarti $t_{\text{statistik}} > \text{nilai } t_{\text{tabel}} (1,96)$. Nilai *p-value* yang ditunjukkan pada tabel sebesar 0,003, yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan penelitian berdasarkan indikator tunjangan, bonus serta fasilitas kantor yang diberikan kepada pegawai kantor DPRD hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil, merata, dan sesuai dengan kontribusi pegawai sangat penting untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja di DPRD.

Pegawai yang merasa puas dengan kompensasi yang diterima cenderung menunjukkan tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi, meningkatkan produktivitas, serta loyalitas terhadap organisasi. Bagi instansi seperti DPRD, hal ini dapat berdampak positif pada kinerja kelembagaan secara keseluruhan, mengingat pegawai yang puas dan termotivasi cenderung memberikan pelayanan publik yang lebih baik, serta mendukung tugas dan fungsi anggota dewan secara optimal. Oleh karena itu, pengelolaan kompensasi yang terstruktur, transparan,

dan berkeadilan perlu menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan efektivitas organisasi. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya, penelitian tersebut didapatkan bahwa salah satu variabelnya yakni kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti semakin meningkatnya variabel kompensasi maka akan meningkat pula kepuasan kerja dari pegawai (Puspita, 2022). Namun hasil pada penelitian ini berbanding terbalik dari penelitian (Wulandari, 2022) dimana kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan.

Pada variabel stres kerja temuan yang diperoleh yakni nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 0,358 yang berarti $t_{\text{statistik}} < \text{nilai } t_{\text{tabel}} (1,96)$. Nilai *p-value* yang tercantum pada tabel sebesar 0,72, yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan maka dapat dikatakan variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai DPRD diukur menggunakan beberapa indikator, yaitu konflik, komunikasi, waktu kerja, sikap pimpinan, dan beban kerja. Namun, hasil analisis statistik menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga peneliti beranggapan di kantor DPRD kemampuan pegawai dalam mengelola konflik atau adanya budaya kerja yang mendukung penyelesaian konflik secara efektif. Komunikasi yang dibangun dalam lingkungan kerja pegawai DPRD berjalan dengan baik dalam koordinasi serta komunikasi sehari-hari antar pegawainya. memiliki kemampuan manajemen stres yang baik, sehingga mereka mampu mengelola stres tanpa mempengaruhi kepuasan kerja. Jika dilihat dari sisi waktu kerja, peneliti juga beranggapan pegawai telah terbiasa dengan pola kerja mereka atau adanya fleksibilitas dalam pengaturan waktu kerja sehingga meskipun waktu kerja yang panjang atau tidak teratur berpotensi meningkatkan tingkat stres, tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

Sikap pimpinan yang tidak mendukung dapat menjadi sumber stres namun tidak signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hal ini mungkin disebabkan oleh hubungan yang relatif baik antara pimpinan dan pegawai atau adanya mekanisme pengawasan dan dukungan yang efektif. Selain itu, beban kerja yang diberikan kepada pegawai masih dalam batas yang wajar, dan pegawai memiliki strategi yang efektif untuk mengelola beban kerja mereka, sehingga tidak memengaruhi kepuasan kerja mereka. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian terdahulu (Enok & Wijono, 2023) dimana variabel stres kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap kepuasan kerja. Sedangkan pada penelitian (Simarmata, 2021) diketahui bahwa responden yang diteliti mengalami stres kerja pada tingkat yang tinggi, yang menyebabkan mereka merasa bahwa kegiatan kerja yang dilakukan menimbulkan stres yang mengganggu dan menurunkan kepuasan kerja. Dengan demikian, stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Untuk variabel disiplin kerja didapatkan hasil nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 0,346 yang berarti $t_{\text{statistik}} < \text{nilai } t_{\text{tabel}} (1,96)$. Nilai *p-value* yang tercantum pada tabel sebesar 0,729, yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, yang diukur melalui indikator seperti tingkat kehadiran, tata cara kehadiran, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab, tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Meskipun disiplin kerja merupakan aspek penting, hasil ini mengindikasikan bahwa faktor lain, yang memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap

kepuasan kerja pegawai. Pegawai mungkin merasa bahwa kebijakan disiplin yang diterapkan sudah cukup baik dan tidak berperan secara signifikan dalam menentukan kepuasan mereka. Hasil ini juga didukung dengan penelitian (Adipura & Puspitasari, 2022) dalam penelitian tersebut disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti meskipun karyawan selalu disiplin dalam bekerja, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau hanya memberikan pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kepuasan kerja. Akan tetapi temuan ini bertentangan dengan penelitian (Ridwan *et al.*, 2023) bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, semakin besar pengaruhnya terhadap tingginya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Sebaliknya, jika tingkat disiplin karyawan rendah, maka tingkat kepuasan kerja juga akan rendah, hal yang sama juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Hariani & Junaedi, 2023) disiplin kerja memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil yang didapatkan dapat ditarik kesimpulan yakni kompensasi memengaruhi sikap pegawai Sekretariat DPRD terhadap kepuasan kerja, namun stres kerja dalam hal ini adalah beban kerja sudah menjadi tugas yang harus dijalankan. Dapat dikatakan sikap terhadap beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai kantor sekretariat DPRD Kabupaten Penajam Paser Utara karena telah menjadi tugas yang harus diselesaikan. Tugas diluar daerah menjadikan disiplin kerja tidak memengaruhi kepuasan kerja pegawai kantor DPRD Kabupaten Penajam Paser Utara, karena penyelesaian tugas lebih utama sehingga taat terhadap prosedur tata cara kehadiran tidak bisa dipenuhi. Peningkatan kepuasan kerja pegawai dapat dicapai melalui pemberian kompensasi yang adil dan memadai, pengelolaan stres kerja yang efektif, serta penegakan disiplin kerja yang konsisten. Temuan ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pegawai Sekretariat DPRD Penajam Paser Utara dalam merancang kebijakan sumber daya manusia untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pegawai.

Berdasarkan temuan dari penelitian ini, disarankan agar peneliti berikutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut dengan menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan evaluasi untuk sekretariat DPRD Kabupaten Penajam Paser Utara untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawainya sehingga dapat meningkatkan efektifitas dan produktifitas dalam menjalankan tugas dan wewenang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adipura, & Puspitasari, K. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Gejayan Innova). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 1–25.
- Ansori, Manual, U., Brämswig, K., Ploner, F., Martel, A., Bauernhofer, T., Hilbe, W., Kühr, T., Leitgeb, C., Mlineritsch, B., Petzer, A., Seebacher, V., Stöger, H., Girschikofsky, M., Hochreiner, G., Ressler, S., Romeder, F., Wöll, E., Brodowicz, T., Baker, D. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, dan Stres Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalabahi Kabupaten Alor. *Science*, 7(1), 1–8.
- Blesstasya, F., & Priyantono, P. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Progress, Jakarta Utara. *Kwik Kian Gie*, 8.5.2017, 2003–2005.
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i06.p04>
- Enok, F. M., & Wijono, S. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Sky Investment Indonesia. *Jurnal Talenta Psikologi*, 12(1), 30–37. <https://jurnal.usahid solo.ac.id/index.php/JTL/article/view/1344>
- Fardah, F. F., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Cv Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 831–842. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.394>
- Fauzi, A., Akbar, F. M., Cahyaningtyas, F., & Adi, L. (2023). *Pengaruh Motivasi , Kepuasan Kerja , dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. 1(4), 1007–1012.
- Fauzia Agustini, SE, M. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hariani, A. I., & Junaedi, W. (2023). *Journal geoekonomi fakultas ekonomi universitas balikpapan*. 14(1), 17–29.
- Laila, N., & Sanjaya, V. F. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus pada Pegawai Pemerintah Daerah Pesawaran Citha Agathanisa dan kawan-kawan dengan judul “ Pengaruh Kompensasi Terhadap Pada penelitian ini penulis membahas mengenai penga. 02(01), 1–8.
- Pamungkas, A., Hanum Indriati, I., & Basri, A. I. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Natural Nusantara (Nasa) Yogyakarta. *Jurnal Cafeteria*, 3(1), 44–54.
- Panuluh, T. B. D., & Gilang, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Ramayana Bandung. *E-Proceeding of Management*, 6(3), 6093–6100.
- Putri, F. I., & Kustini, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 6(3), 629. <https://doi.org/10.28926/briliant.v6i3.694>
- Ridwan, M., Suherman, & Solikhah. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Cv. X. *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*, 3(2), 220–235.
- Simarmata, R. M. (2021). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 63. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13142>
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta). *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75.
- Wulandari, P. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Suncity Festival Madiun. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 554–565.
- Zunaidah, Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2020). *Kompensasi*.