



Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Ksop Kelas Iv Bakauheni

Hendry Putralau, Lukmanul Hakim
Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya; hendryputralau@gmail.com,
lukmanulhakim@darmajaya.ac.id

Abstract This study aims to analyze the effect of work environment, workload, and work stress on employee job satisfaction at the Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Class IV Bakauheni. A quantitative approach was employed using a survey method with data collected through questionnaires distributed to all employees as a saturated sample, totaling 47 respondents. The independent variables include work environment, workload, and work stress, while the dependent variable is job satisfaction. Data analysis was conducted using multiple linear regression to examine both partial and simultaneous effects of independent variables on job satisfaction. The results indicate that the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, where a conducive, safe, and well-equipped environment enhances employee motivation and comfort. Workload also significantly affects satisfaction, with proportional workloads fostering efficiency, whereas excessive workload generates stress and fatigue. Work stress was found to negatively influence job satisfaction, particularly when job demands exceed individual capacity. Simultaneously, these three variables contribute significantly to shaping employee job satisfaction

Keywords Work Environment, Workload, Work Stress, Job Satisfaction, KSOP IV Class Bakauheni.

1. INTRODUCTION

Sebagai instansi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan publik kepelabuhanan, KSOP Kelas IV Bakauheni memiliki peran strategis dalam menjamin keselamatan, keamanan, serta kelancaran aktivitas transportasi laut di wilayah kerjanya. Keberhasilan pelaksanaan tugas tersebut sangat bergantung pada kondisi sumber daya manusia, khususnya tingkat kepuasan kerja pegawai. Menurut Fahira et al (2022) Kepuasan kerja karyawan ialah penilaian-penilaian yang datang dari karyawan itu sendiri tentang seberapa banyak pekerjaannya secara keseluruhan dapat memuaskan kebutuhan karyawan tersebut. Namun, berdasarkan pengamatan awal dan kondisi kerja di lapangan, muncul indikasi bahwa kepuasan kerja pegawai belum sepenuhnya optimal. Pegawai dihadapkan pada tuntutan kerja yang tinggi, keterbatasan jumlah personil lapangan, serta sistem kerja bergiliran yang menuntut kesiapsiagaan dalam waktu yang Bakauheni. Kondisi lingkungan kerja yang dinamis,



beban kerja yang tidak seimbang, dan tekanan pekerjaan yang berpotensi menimbulkan stres kerja menjadi faktor-faktor yang memengaruhi kenyamanan dan kesejahteraan psikologis pegawai. Apabila kondisi ini tidak dikelola dengan baik, maka dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja yang berdampak pada sikap dan persepsi pegawai terhadap pekerjaannya. peneliti melakukan pra-survey ke lapangan dengan membagikan kuisioner kepada 10 responden yang berasal dari pegawai KSOP Kelas IV Bakauheni. Pra-survey yang dilakukan menggunakan indikator pengukuran kepuasan pegawai yang diambil dari penelitian Fahira et al, (2022) yang menggunakan lima indikator meliputi : gaji, pekerjaan itu sendiri, kenaikan jabatan, supervisi, dan hubungan dengan rekan sekerja.

Hasil pra-survey menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja. Meskipun hubungan antar rekan kerja cukup baik, lingkungan kerja belum sepenuhnya kondusif. Beban kerja yang tinggi dan tidak sesuai kemampuan menimbulkan kelelahan. Selain itu, penyeliaan dan peluang promosi yang kurang optimal meningkatkan stres, sehingga berdampak pada menurunnya kepuasan kerja pegawai.

Lingkungan kerja yang ideal tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik seperti pencahayaan yang memadai, ketersediaan fasilitas, serta keamanan tempat kerja, tetapi juga mencakup faktor nonfisik seperti hubungan interpersonal antarpegawai, dukungan dari atasan, serta komunikasi yang terbuka dan efektif di antara seluruh elemen organisasi. Dalam konteks pegawai KSOP Kelas IV Bakauheni, lingkungan kerja menjadi faktor yang sangat menentukan karena mereka harus bekerja dalam kondisi lapangan yang menuntut kesiapsiagaan tinggi selama 24 jam dengan jumlah personil yang terbatas. Situasi ini seringkali menyebabkan kelelahan fisik maupun mental, sehingga kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat memperburuk tingkat stres dan menurunkan kepuasan kerja pegawai. peneliti melakukan pra-survey untuk lebih dalam mengetahui permasalahan yang terjadi di lapangan dengan menyebarkan kuisioner kepada 10 orang responden. pernyataan kuisioner diambil dari indikator pengukuran lingkungan kerja menurut Emilan Siboro (2025), yaitu : Perlengkapan Kerja, Pelayanan kepada karyawan, dan Kondisi kerja. Berikut tabel hasil pra- survey Lingkungan Kerja pada KSOP Kelas IV Bakauheni

Hasil pra-survey menunjukkan beban kerja pegawai KSOP Kelas IV Bakauheni relatif tinggi, ditandai tugas tambahan di luar tanggung jawab, tekanan waktu, serta sistem kerja piket. Kondisi ini berpotensi menimbulkan kelelahan dan menurunkan kepuasan kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan hasil beragam, sehingga penting

dikaji untuk merumuskan perbaikan guna meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja pegawai.

Menurut Astuti et al (2022) Stress kerja merupakan salah satu risiko dari pekerjaan yang harus diterima oleh karyawan di tempat kerjanya salah satunya adalah risiko mengenai kesehatan baik itu kesehatan fisik atau psikis. Tingginya tingkat stres dapat menurunkan semangat, konsentrasi, dan rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalankan. Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau

Sumber daya yang dimiliki pegawai, baik dari segi fisik, mental, maupun emosional. Pada Pegawai KSOP Kelas IV Bakauheni, kondisi kerja yang menuntut kesiapsiagaan tinggi selama 24 jam dengan jumlah personel yang terbatas menjadi pemicu utama munculnya stres kerja. Pegawai harus menjaga setiap dermaga dengan tanggung jawab besar terhadap keselamatan pelayaran, sementara waktu istirahat dan dukungan sumber daya masih terbatas. Peneliti melakukan pra-survey untuk lebih dalam mengetahui permasalahan yang terjadi di lapangan dengan menyebarkan kuisioner kepada 10 orang responden. Pernyataan kuisioner terambil dari indikator pengukuran stress kerja menurut Rada Yuridha, 2022 yaitu: Sikap Pimpinan, Jam Kerja, Konflik, dan Komunikasi. Berikut tabel hasil pra-survey Stress Kerja pada KSOP Kelas IV Bakauheni.

2. METHOD

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif yang berlandaskan asosiatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Lukmanul et al, 2020), pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Kantor KSOP Kelas IV Bakauheni adalah 47 Pegawai, dimana tidak termasuk pegawai sebagai peneliti..

3. RESULT AND DISCUSS

4.1 Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai KSOP Kelas IV Bakauheni, dibuktikan oleh nilai koefisien, t hitung, dan signifikansi. Kondisi kerja yang menuntut kesiapsiagaan tinggi memerlukan dukungan lingkungan yang memadai. Temuan ini sejalan dengan Two Factor Theory Herzberg, di mana lingkungan kerja sebagai faktor

higiene mencegah ketidakpuasan. Penelitian terdahulu juga menguatkan bahwa lingkungan kerja yang baik meningkatkan kenyamanan dan kepuasan pegawai.

4.2 Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai KSOP Kelas IV Bakauheni. Keterbatasan personel dan sistem kerja 24 jam menyebabkan tekanan kerja tinggi tanpa dukungan pembagian tugas dan istirahat yang memadai. Hal ini menurunkan kepuasan kerja. Temuan ini sesuai dengan Two Factor Theory Herzberg, di mana beban kerja sebagai faktor higiene dapat memicu ketidakpuasan. Penelitian terdahulu juga menegaskan bahwa beban kerja berlebih menurunkan kepuasan pegawai.

4.3 Stress Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai KSOP Kelas IV Bakauheni. Meskipun tekanan kerja tinggi akibat tuntutan kesiapsiagaan dan keterbatasan personel, stres yang dialami masih bersifat fungsional (eustress) sehingga mendorong fokus, tanggung jawab, dan profesionalisme. Hal ini meningkatkan kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan Two Factor Theory Herzberg, di mana stres yang terkelola dengan baik tidak menimbulkan ketidakpuasan, tetapi justru dapat memotivasi pegawai.

4.4 Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stress Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai KSOP Kelas IV Bakauheni, didukung nilai signifikansi uji $F < 0,05$. Variasi kepuasan kerja lebih banyak dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut dibanding faktor lain. Temuan ini sejalan dengan Two Factor Theory Herzberg, di mana ketiganya sebagai faktor higiene memengaruhi kepuasan. Penelitian terdahulu juga menguatkan bahwa ketiga variabel berperan penting dalam menentukan kepuasan kerja

CONCLUSIONS

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai KSOP Kelas IV Bakauheni, di mana kondisi kerja yang aman, nyaman, serta didukung fasilitas dan prosedur yang baik mampu meningkatkan kepuasan. Sebaliknya, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan, yang menunjukkan bahwa beban kerja tinggi dan tidak proporsional dapat menurunkan kepuasan kerja. Sementara itu, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan karena masih berada pada tingkat eustress yang mendorong fokus, tanggung jawab, dan profesionalisme. Secara simultan, lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menegaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh interaksi berbagai faktor kondisi kerja dan perlu dikelola secara komprehensif.

Saran bagi KSOP Kelas IV Bakauheni adalah melakukan evaluasi desain pekerjaan agar beban dan tingkat kesulitan tugas sesuai dengan kompetensi pegawai. Selain itu, perlu evaluasi beban kerja secara berkala dan objektif melalui workload analysis untuk memastikan distribusi tugas yang proporsional dan merata.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kesejahteraan pegawai. Penelitian juga dapat menggunakan metode campuran (mixed methods) serta memperluas objek pada unit KSOP lain agar hasil lebih komprehensif dan dapat digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M., Crawford, J., Turkmenoglu, M. A., & Farao, C. (2022). Green Inclusive Leadership And Employee Green Behaviors In The Hotel Industry: Does Perceived Green Organizational Support Matter? *International Journal Of Hospitality Management*, 107, 103330. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103330>
- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 195–201. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22567>
- Alfiansyah., A. (2021). *Statistik Multivariat Untuk Penelitian Sosial Dan Ekonomi*.
- Aprillina, N., & Razak, I. (2021). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Beban

- Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Kreasicipta Aksesdasisindo Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 22(3). <https://doi.org/10.35137/jei.v22i3.612>
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Sepytarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Dan Lingkungan Kerja Erhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada PT Wika-Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sglc & Eric. 4(4).
- Bahagia, R., & Putri, L. P. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 182- 191.
- Daslim, C., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan.
- Fahira, J. N., Abrian, Y., & Wulansari, N. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Rangkayo Basa Kota Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 3(1), 55–61. <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v3i1.40072>
- Fikri, M. N., Kevin, J., Mofu, C. J., Damayanti, T. A., & Muksin, A. (2025). Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 1-8
- 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. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253-258.
- Jasmin, M., & Asbara, N. W. (N.D.). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Malatunrung Rezkindo.
- Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science*, 13(1), 35-IV8.
- Lukmanul, H., & Firdaus. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung.
- Maria, O., Rufaidah, E., & Singagerda, F. I. S. (N.D.). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Pranyoto, E., & Fionita, I. (2023). Pengaruh Pengungkapan Modal Intelektual Dan Tata Kelola Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Kasus Pada Manufaktur

Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia 2016-2020).

- Siboro, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Aparat Kepolisian Daerah Sumatera Utara (Studi Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus). *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 279-292
- Siregar, E., & Linda, V. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pusaka. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 25-36.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Suwandi, S., Wibasuri, A., & Magdalena, B. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan
- Vanessa, V., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 497-506.
- Widiantoro, R., & Gaol, P. L. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 6(1), 63-85.
- Yuridha, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Sibatik JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), 1781-1792. <https://doi.org/10.54443/Sibatik.V1i9.235>

.

.

..