

**DAMPAK BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING DI UPT. PUSKESMAS KENDIT SITUBONDO  
(PADA KARYAWAN NON ASN)**

Dewi Rahmawati Putri  
[202013097@unars.ac.id](mailto:202013097@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Edy Kusnadi Hamdun  
[edyk1134@unars.ac.id](mailto:edyk1134@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Muhammad Iqbal Anshory  
[iqbalanshory@unars.ac.id](mailto:iqbalanshory@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

**ABSTRACT**

*Puskesmas or (Public Health Center) is one of the government agencies engaged in public health. The function of the Puskesmas or (Public Health Center) is as a health center for health development in the region. This study aimed to analyze and test the impact of workload, work stress and work environment on job satisfaction through motivation as an intervening variable in health centers. Work Environment on Job Satisfaction through Motivation as an Intervening Variable in UPT. Kendit Situbondo Health Center (On Non-State Civil Apparatus). The population in this study is all Non-State Civil apparatuses at UPT. Kendit Health Center Situbondo has a population of 50 employees with sampling using a saturated sampling technique, meaning it is taken as a whole. The analysis in this study used the help of the Smart PLS 3.0 application.*

*The results of hypothesis testing in direct influence using the Smart PLS 3.0 application show that workload has a significant positive effect on work motivation, work stress has a significant positive effect on work motivation, work environment has a significant positive effect on work motivation, workload has a negative insignificant effect on job satisfaction, work stress has a negative insignificant effect on job satisfaction, work environment has a positive insignificant effect on job satisfaction, work motivation has a positive insignificant effect on job satisfaction through work motivation, work stress has a positive insignificant effect on job satisfaction through work motivation, and work environment has a positive insignificant effect on job satisfaction through work motivation.*

**Keywords:** *Workload, Work stress, Work environment, Work motivation, and Job satisfaction.*

**1. PENDAHULUAN**

Semua organisasi, baik pemerintahan maupun swasta, memiliki tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia sangat penting. "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peran tenaga kerja supaya lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan dan lingkungan perusahaan," (Hasibuan 2021:10). Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja

karyawannya agar karyawannya merasa puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah ketika seseorang merasa puas dengan apa yang mereka lakukan di tempat kerja mereka. Menurut Sutrisno (2019:74), kepuasan kerja adalah salah satu komponen penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut pendapatnya, "kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan baik langsung maupun tidak langsung yang menyangkut faktor fisik dan psikologi pada karyawan".

Perusahaan harus mampu menempatkan karyawan, memperhatikan beban kerja, mengurangi stres kerja, dan membuat lingkungan kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan cepat. Karyawan akan tertekan dan mengabaikan pekerjaan mereka jika terlalu banyak beban kerja. Menurut Vanchapo (2020:1): "Beban kerja adalah tekanan kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan". Faktor lain yang dapat menyebabkan orang menjadi kurang puas dengan pekerjaan mereka adalah stres yang mereka alami saat bekerja. "Stres kerja ialah timbulnya rasa tekanan pada karyawan dalam menghadapi suatu pekerjaan. Stres kerja dapat dilihat dari kepribadian masing-masing karyawan dimana akan timbul emosi yang tidak stabil, suka menyendiri, perasaan tidak tenang, tegang, gugup, mengalami gangguan pencernaan serta tekanan darah yang meningkat" (Mangkunegara, 2017:157).

Menciptakan tempat kerja yang nyaman bagi karyawan adalah salah satu contoh pencegahan yang dapat dilakukan. "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan mereka secara pribadi." (Afandi, 2016:51). Organisasi selaku badan kerja perlu memiliki lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman agar mampu memancing pegawai bekerja secara produktif (Septianingrum *et. al.* 2023). Motivasi juga adalah hal

penting yang dapat membantu seorang pegawai atau karyawan mencapai kepuasan kerjanya ketika mereka sudah merasa tidak mampu melakukan pekerjaannya dengan baik. "Motivasi merupakan proses proses yang dapat mendorong atau mempengaruhi individu dan sekelompok orang yang dilakukan dari luar untuk mampu melaksanakan kewajibannya" (Samsudin, 2015:281).

Pengamatan pada (Unit Pelayanan Teknis) UPT. Puskesmas Kendit Situbondo dimana puskesmas tersebut memiliki pegawai Non ASN yang memiliki beban kerja yang hampir sama dengan pegawai ASN. Fenomena ini dapat menjadi salah satu hal yang dapat mempengaruhi menurunnya kepuasan kerja. Adanya fenomena tersebut pada UPT. Puskesmas Kendit di Kabupaten Situbondo, maka penulis tertarik mengangkat judul sebagai berikut "Dampak Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di UPT. Puskesmas Kendit Situbondo (Pada Karyawan Non ASN)".

## 2. LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

"Manajemen SDM adalah kegiatan untuk memacu, meningkatkan, motivasi, serta memelihara karyawan untuk kinerja organisasi yang lebih baik" (Ajabar, 2020:5).

### Beban Kerja

"Beban kerja adalah kondisi di mana karyawan diberi tugas yang harus diselesaikan dalam waktu

tertentu.” (Munandar, 2014: 383). Menurut Budiassa (2021:34) indikator beban kerja sebagai berikut:

1) Jam kerja efektif

Karyawan atau staf akan bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah disepakati sebelum menempati posisi dan tanggung jawab yang harus diterima.

2) Latar belakang pendidikan

Dari latar belakang pendidikan tersebut, karyawan dapat mengukur seberapa baik mereka dapat menyelesaikan tugas yang diberikan.

3) Jenis pekerjaan yang diberikan

Jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, akan ada beban kerja dan kesulitan untuk menyelesaikannya.

### Stres Kerja

Hasibuan (2016:76) mengatakan, "Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang". Menurut Hasibuan (2014:204), ada beberapa indikator stres kerja:

1) Beban kerja

Apabila karyawan memperoleh beban kerja berlebihan maka akan menimbulkan stres kerja.

2) Sikap pemimpin

Ini dapat menimbulkan stres kerja karena akan menimbulkan kecemburuan sosial dan merasa usaha yang dilakukan tidak dianggapi.

3) Waktu kerja

Dengan adanya waktu kerja yang berlebihan maka karyawan tidak akan berkonsentrasi dalam melaksanakan tugasnya.

4) Konflik

Apabila terjadi konflik dalam suatu

organisasi maka akan menimbulkan rasa tidak nyaman pada seorang karyawan.

5) Komunikasi

Komunikasi yang baik dan lancar akan membuat pekerjaan karyawan lebih mudah.

6) Otoritas kerja

Apabila karyawan merasa tanggung jawab atas pekerjaan mereka, perusahaan akan lebih cepat mencapai tujuannya.

### Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017:25) menyebutkan bahwa "Lingkungan kerja merupakan keseluruhan lingkungan sekitar karyawan mulai dari alat dan bahan yang dihadapi sampai metode kerja ataupun pemimpinnya". Berikut ini adalah indikator lingkungan kerja menurut Budiassa (2021:43):

1) Suasana kerja

Kondisi yang terjadi di sekitar karyawan dapat mempengaruhi lingkungan kerja mereka dan bagaimana mereka melakukan tugas mereka.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja dapat dinilai dengan seberapa harmonisnya hubungan kerja yang terjalin dalam perusahaan tersebut.

3) Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja

Dengan adanya fasilitas dan perlengkapan yang memadai maka akan mempermudah karyawan dalam melaksanakan tugas.

### Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:154)

Segala sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan, semangat, dalam melaksanakan pekerjaan disebut sebagai motivasi kerja. Menurut Sutrisno (2019:131) indikator motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja  
kepuasan kerja, yang mencakup situasi kerja, kerja sama yang dilakukan, dan kompensasi yang diterima.
- 2) Prestasi yang diraih  
Prestasi kerja yang diraih merupakan catatan tentang bagaimana seorang karyawan melakukan tugas atau kegiatan tertentu dalam jangka waktu tertentu.
- 3) Peluang untuk maju  
Peluang untuk maju, seperti promosi karyawan.
- 4) Kemungkinan pengembangan karier  
Proses peningkatan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan pada karyawan dalam meningkatkan nilai diri karyawan.
- 5) Tanggung jawab  
Sikap yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
- 6) Pengakuan orang lain  
Keinginan untuk mendapatkan gaji yang lebih besar daripada rata-rata.

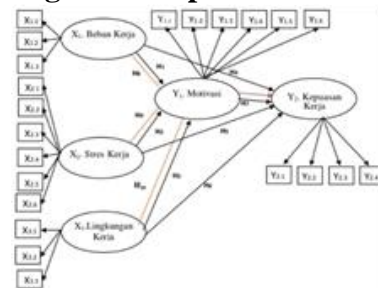
### Kepuasan Kerja

"Kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan langsung dengan situasi kerjanya, sesama karyawan, dan dapat diukur dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan." (Sutrisno, 2019:74). Ada beberapa indikator yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka.

Menurut Afandi (2021:82) adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan  
Pekerjaan yang tidak berlebihan dan sesuai dengan bidang seorang karyawan akan menimbulkan rasa puas.
- 2) Upah  
Apabila beban kerja sebanding dengan upah yang diterima, karyawan akan sangat puas dengan pekerjaan mereka.
- 3) Pengawas  
Seseorang yang akan memberikan pengawasan dan pengarahan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugasnya.
- 4) Rekan kerja  
Orang yang akan bekerja sama untuk menyelesaikan tugas.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**

### Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:99), "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan oleh peneliti yang merujuk dari fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data." Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan landasan teori, jawaban ini disebut sebagai "jawaban

sementara". dapat ditarik hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja.
- H<sub>2</sub> : Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja.
- H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja.
- H<sub>4</sub> : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H<sub>5</sub> : Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H<sub>6</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H<sub>7</sub> : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H<sub>8</sub> : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja melalui Motivasi kerja.
- H<sub>9</sub> : Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja melalui Motivasi kerja.
- H<sub>10</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui Motivasi kerja.

### 3. METODE PENELITIAN

#### Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan sebagai gambaran pelaksanaan penelitian dimulai dari *start*, melaksanakan observasi penelitian, menentukan variabel, pengumpulan data, analisis data, pembahasan dan hasil, hingga *finish*.

#### Tempat

Penelitian ini dilakukan di UPT. Puskesmas Kendit Situbondo yang beralamat di Desa Kendit, Kecamatan Kendit, Kabupaten Situbondo.

#### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan Non ASN. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh untuk pengambilan sampel non-probabilitas. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh berdasarkan jumlah populasi di UPT Puskesmas Kendit. Hal tersebut karena semua populasi yang ada pada objek tersebut digunakan seluruhnya yakni 50 karyawan Non ASN.

#### Metode Analisis data

##### Uji Validitas Konvergen

Menurut Sugiyono (2019:175) "Validitas konvergen adalah cara pengukuran dengan indikator refleksi yang dievaluasi berdasarkan korelasi yang terjadi antara skor produk atau skor komponen yang dihitung menggunakan PLS. Dinyatakan refleksi tinggi apabila korelasi dengan konstruk yang diukur lebih dari 0,70". Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dapat digunakan untuk menguji validitas konvergen. Instrumen penelitian dianggap valid jika nilai AVE lebih dari 0,50.

##### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Menurut Sugiyono (2019:121) menyatakan "Uji reliabilitas berfungsi untuk membuktikan tingkat kendala, keakuratan, ketelitian, dan konsistensi

indikator yang ada di dalam kuesioner”. Dalam penelitian ini, cronbach alpha digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen. Sebuah instrumen dianggap reliabel jika nilai cronbach alpha lebih dari 0,70, dan indikator juga dianggap reliabel jika nilai reliabilitas komposit lebih dari 0,70.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Sugiyono (2019:76) mengatakan, "Uji normalitas digunakan untuk menguji regresi antara variabel bebas dan variabel terikat apakah mereka memiliki atau tidak distribusi normal." Ini menunjukkan bahwa distribusi data tidak menyimpang dari median atau nilai tengah, yang menyebabkan penyimpangan standar yang signifikan. Jika nilai excess kurtosis atau skewness berada dalam rentan 2,58 <CR<2,58, maka uji normalitas tidak memiliki kesalahan.

#### Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan masalah antara variabel bebas, uji multikolinearitas digunakan. Jika nilai faktor inflasi variabel (VIF) kurang dari 5,0, maka tidak ada pelanggaran dalam uji ini. Namun, jika nilai VIF lebih dari 5,0, itu menunjukkan pelanggaran dalam uji multikolinearitas, yang menunjukkan bahwa variabel bebas saling mempengaruhi (angka merah ditunjukkan).

#### Uji Goodness Of Fit (GOF)

“Uji GOF berfungsi sebagai tes untuk menentukan kesesuaian pada

model persamaan struktural di dalam penelitian. Hal ini, bertujuan untuk mengetahui apakah sebaran data dari sampel penelitian mengikuti sebaran teoritis”. (Ghozali, 2021:79). Kategori fit indeks dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Apabila SRMR nilai kurang dari 0,09 maka dikatakan *fit*
- 2) Apabila *Chi-Square* nilai kecil maka dikatakan *fit*
- 3) Apabila NFI nilai lebih dari 0,5 maka dikatakan *fit*

#### Uji Koefisien Determinasi

Sugiyono (2019:241) berpendapat bahwa "Koefisien determinasi adalah seberapa besar kemampuan variabel X (variabel independen) dalam mempengaruhi variabel Y (variabel terikat). Semakin besar koefisien determinasi, semakin besar kemampuan variabel X dalam mempengaruhi Y. Nilai R-Square di variabel terikat menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat".

#### Analisis Persamaan Struktural (Inner Model)

Ghozali (2021:36) menyatakan bahwa “Tujuan dari analisis persamaan struktural atau nilai koefisien regresi adalah untuk menentukan seberapa kuat korelasi yang terjadi antara variabel terikat dengan kumpulan variabel yang dikumpulkan”. Rumus persamaan struktural dalam penelitian ini, yaitu:

#### Persamaan struktural (Inner Model)

$$Y_1 = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 \dots \dots \dots (1)$$

$$Y_2 = b_4 X_1 + b_5 X_2 + b_6 X_3 \dots \dots \dots (2)$$

$$Y_2 = b_7 Y_1 \dots \dots \dots (3)$$

### Persamaan struktural dengan menggunakan variabel intervening

$$Y_2 = (b_8 X_1 + Y_1) + (b_9 X_2 + Y_1) + (b_{10} X_3 + Y_1) \dots (4)$$

Keterangan :

$X_1$	: Beban kerja
$X_2$	: Stres kerja
$X_3$	: Lingkungan kerja
$Y_1$	: Motivasi kerja
$Y_2$	: Kepuasan kerja
$b_1, b_4, b_8$	: Koefisien Regresi Beban kerja
$b_2, b_5, b_9$	: Koefisien Regresi Stres kerja
$b_3, b_6, b_{10}$	: Koefisien Regresi Lingkungan kerja
$b_7$	: Koefisien Regresi Motivasi

### Uji Hipotesis Penelitian

#### Uji t

Uji t menentukan apakah variabel terikat dan variabel bebas memiliki pengaruh parsial atau tidak. Membandingkan nilai signifikan (*Sig*) dengan nilai profitabilitas 1,964 adalah dasar pengambilan keputusan penelitian ini. Maka pengambilan keputusan uji t adalah sebagai berikut:

Apabila nilai (*Sig*)  $\leq 1,964$ , maka variabel (X) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel (Y). Akan tetapi apabila nilai signifikan (*Sig*)  $> 1,964$ , maka variabel (X) berpengaruh terhadap variabel (Y)

#### Uji F

Uji F menentukan terjadi tidaknya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat secara bersamaan. Pengambilan dasar pada penelitian ini adalah dengan cara membandingkan nilai signifikan (*Sig*). Dengan adanya hal

tersebut maka pengambilan keputusan pada penelitian ini adalah:

Apabila nilai signifikan (*Sig*)  $\leq 0,05$ , maka variabel (X) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel (Y). akan tetapi, jika nilai signifikan (*Sig*)  $> 0,05$ , maka variabel (X) secara simultan (bersama sama) tidak berpengaruh terhadap variabel (Y).

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN Deskripsi Jawaban Responden Atas Variabel Penelitian

Responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah karyawan UPT. Puskesmas Kendit Situbondo dengan menggunakan keseluruhan karyawan Non ASN yakni sebanyak 50 responden.

#### Uji Validitas Konvergen

#### Uji Validitas Konvergen (Outer Loading)

Hasil uji validitas konvergen outer loading menyatakan bahwa nilai outer loading pada penelitian ini dinyatakan valid karena masing- masing indikator dari variabel  $X_1, X_2, X_3, Y_1$  dan  $Y_2$  yaitu lebih dari 0,7.

#### Uji Validitas Konvergen (AVE)

Hasil analisis menunjukkan bahwa alat yang digunakan dalam penelitian ini valid karena memiliki skor lebih dari 0,50.

#### Uji Reliabilitas

Karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70, maka hasilnya dinyatakan reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik Normalitas

Data untuk semua indikator tersebut tersebar secara normal. Karena *Excess Kurtosis* atau *Swekness* berada dalam rentan  $2,58 < CR < -2,58$ .

### Uji Multikolinieritas

Terdapat gejala multikolinieritas antara variabel intervening dengan variabel terikat. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai variabel intervening yaitu Motivasi yang melebihi nilai VIF yang memiliki ketentuan lebih dari 5,00 yang artinya melanggar asumsi multikolinieritas.

### Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji ini menggunakan model yakni **SRMR**, **Chip-Square** dan **NFI**. Dalam penelitian ini jika konsep model yang dibangun sudah sesuai dengan fakta dilapangan maka dapat dikatakan *fit* dan hasil tersebut dapat diterima baik dari segi teoritis ataupun praktis.

### Uji Koefisien Determinasi

Karena ada lebih dari dua variabel independen, nilai *R-Square* yang disesuaikan untuk variabel dependen dapat digunakan untuk mengetahui uji ini.

### Analisis Persamaan Struktural (Inner Model)

#### Persamaan Struktural (Inner Model)

Hasil uji dijabarkan dalam linier *inner model* sebagai berikut:

$$Y_1 = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$= 0,452X_1 + 0,269X_2 + 0,365X_3$$

$$Y_2 = b_4 X_1 + b_5 X_2 + b_6 X_3$$

$$= -0,454X_1 + -0,393X_2 +$$

$$0,336X_3$$

$$Y_2 = b_7 Y_1$$

$$= 0,249Y_1$$

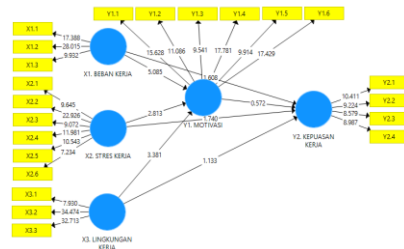
#### Persamaan Struktural (Inner Model) dengan variabel intervening

$$Y_2 = (b_8 X_1 + Y_1) + (b_9 X_2 + Y_1) + (b_{10} X_3 + Y_1)$$

$$= 0,113X_1 + -0,067X_2 + 0,091X_3$$

### Uji Hipotesis Penelitian

#### Uji Hipotesis Pengaruh Langsung



Gambar 2

#### Hasil Uji Model Struktural PLS

Maka hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) **H<sub>1</sub>** menyatakan *original sampel* yaitu positif (0,452), Nilai T-Statistic 5,085 ( $\geq 1,964$ ) dengan P Value sebesar 0.000 ( $\leq 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Beban kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi (Y<sub>1</sub>) dengan demikian **hipotesis 1 diterima**.
- 2) **H<sub>2</sub>** menyatakan *original sampel* yaitu positif (0,269), Nilai T-Statistic 2,742 ( $\geq 1,964$ ) dengan P Value sebesar 0.006 ( $\leq 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Stres kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi (Y<sub>1</sub>) dengan demikian **hipotesis 2 diterima**.
- 3) **H<sub>3</sub>** menyatakan *original sampel* yaitu positif (0,365), Nilai T-Statistic



3,711 ( $\geq 1,964$ ) dengan P Value sebesar 0.000 ( $\leq 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi ( $Y_1$ ) dengan demikian **hipotesis 3 diterima**.

4)  $H_4$  menyatakan *original sampel* yaitu negatif (-0,454), Nilai T-Statistic 1,618 ( $< 1,964$ ) dengan P Value sebesar 0,106 ( $> 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Beban kerja ( $X_1$ ) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ) dengan demikian **hipotesis 4 ditolak**

5)  $H_5$  menyatakan *original sampel* yaitu negatif (-0,393), Nilai T-Statistic 1,671 ( $< 1,964$ ) dengan P Value sebesar 0,095 ( $> 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ) dengan demikian **hipotesis 5 ditolak**

6)  $H_6$  menyatakan *original sampel* yaitu positif (0,336), Nilai T-Statistic 1,097 ( $< 1,964$ ) dengan P Value sebesar 0,273 ( $> 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ) dengan demikian **hipotesis 6 ditolak**.

7)  $H_7$  menyatakan *original sampel* yaitu positif (0,249), Nilai T-Statistic 0,595 ( $< 1,964$ ) dengan P Value sebesar 0,552 ( $> 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi ( $Y_1$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ) dengan demikian **hipotesis 7 ditolak**

### Uji Hipotesis Penelitian Tidak Langsung atau Uji Melalui Intervening Variabel

1)  $H_8$  menyatakan *original sampel* yaitu positif (0,113), Nilai T-Statistic 0,559 ( $< 1,964$ ) dengan nilai P-Value 0,577 ( $> 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Beban kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ) melalui Motivasi ( $Y_1$ ) dengan demikian **hipotesis 8 ditolak**.

2)  $H_9$  menyatakan *original sampel* yaitu positif (0,067), Nilai T-Statistic 0,523 ( $< 1,964$ ) dengan nilai P-Value 0,601 ( $> 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ) melalui Motivasi ( $Y_1$ ) dengan demikian **hipotesis 9 ditolak**.

3)  $H_{10}$  menyatakan *original sampel* yaitu positif (0,091), Nilai T-Statistic 0,620 ( $< 1,964$ ) dengan nilai P-Value 0,536 ( $> 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ) melalui Motivasi ( $Y_1$ ) dengan demikian **hipotesis 10 ditolak**

### Pembahasan Pengaruh Beban kerja terhadap Motivasi kerja

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada *original sampel* yaitu positif (0,452), Nilai T-Statistic 5,085 ( $\geq 1,964$ ) dengan P Value sebesar 0.000 ( $\leq 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Beban kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi ( $Y_1$ ) dengan demikian **hipotesis 1 diterima**. Maka

jika Beban kerja meningkat artinya Motivasi kerja dalam melaksanakan Beban kerja yang diterima juga harus meningkat. Beban kerja yang berlebihan dalam suatu organisasi dapat menimbulkan turunnya kinerja seorang karyawan yang akan menghambat operasional dalam suatu perusahaan. Selain hal tersebut, motivasi juga sangat diperlukan karena adanya perbedaan jenis pekerjaan yang diterima oleh setiap karwan dengan tanggung jawab yang berbeda-beda juga. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Rudyanto *et.al* (2021).

#### **Pengaruh Stres kerja terhadap Motivasi kerja**

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada *origial sampel* yaitu positif (0,269), Nilai T- *Statistic* 2,742 ( $\geq 1,964$ ) dengan P *Value* sebesar 0.006 ( $\leq 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi ( $Y_1$ ) dengan demikian **hipotesis 2 diterima**. Berdasarkan pengujian tersebut apabila Stres kerja dalam suatu perusahaan meningkat maka Motivasi kerja yang diperlukan juga meningkat. Jika seorang karyawan mengalami Stres kerja yang berlebihan dalam suatu perusahaan maka akan berakibat fatal pada perusahaan karena dengan berjalannya waktu karyawan tersebut tidak akan bisa bertahan lama dalam pekerjaannya. Stres kerja dapat diatasi dengan adanya Motivasi kerja yang baik apabila sebuah perusahaan mampu menjalankan Motivasi kerja dengan baik ini akan berdampak pada

penurunan stres kerja yang terjadi. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat penelitian terdahulu oleh Gede *et.al* (2019) yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif tetapi signifikan terhadap motivasi kerja.

#### **Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja**

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada *origial sampel* yaitu positif (0,365), Nilai T- *Statistic* 3,711 ( $\geq 1,964$ ) dengan P *Value* sebesar 0.000 ( $\leq 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi ( $Y_1$ ) dengan demikian **hipotesis 3 diterima**. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor pendorong adanya motivasi, dengan Lingkungan kerja yang baik merupakan motivasi eksternal yang dapat dilakukan perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat penelitian terdahulu oleh Pranitasari *et.al* (2020)

#### **Pengaruh Beban kerja terhadap Kepuasan kerja**

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada *origial sampel* yaitu negatif (-0,454), Nilai T- *Statistic* 1,618 ( $< 1,964$ ) dengan P *Value* sebesar 0,106 ( $> 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Beban kerja ( $X_1$ ) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ) dengan demikian **hipotesis 4 ditolak**. Ada beberapa alasan yang mungkin dapat mempengaruhi tidak signifikan yang terjadi antara Beban kerja terhadap Kepuasan kerja salah

satunya Kepuasan kerja seseorang yang berbeda-beda setiap karyawan. Contohnya pemberian gaji pada karyawan terkadang gaji yang diterima karyawan tidak sesuai dengan Beban kerja yang diterimanya. Hal ini bisa terjadi karena adanya keputusan pemerintah tentang upah minum yang diterima karyawan. Hasil ini mendukung dan memperkuat hasil penelitian terdahulu oleh Aditya.A.S (2022)

### **Pengaruh Stres kerja terhadap Kepuasan kerja**

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada *original sampel* yaitu negatif (-0,393), Nilai T- *Statistic* 1,671(<1,964) dengan P *Value* sebesar 0,095 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ) dengan demikian **hipotesis 5 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dengan meningkatnya Stres kerja bukan berarti akan meningkatkan Kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Karena dengan adanya Stres kerja yang berbeda-beda setiap individunya maka bukan berarti perusahaan akan memberikan Kepuasan kerja yang berbeda dengan karyawan lain. Hasil penelitian ini tidak sejalan atau tidak mendukung dengan penelitian Gede *et.al* (2019) yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif tetapi signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja**

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada *original sampel* yaitu

positif (0,336), Nilai T- *Statistic* 1,097(<1,964) dengan P *Value* sebesar 0,273 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ) dengan demikian **hipotesis 6 ditolak**. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadi ketidaksinambungan antara Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja. Seperti, meskipun suasana kerja dalam suatu perusahaan sangat layak terhadap karyawan akan tetapi tidak akan berhubungan dengan kenaikan gaji karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Efendi *et.al* (2023).

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja**

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada *original sampel* yaitu positif (0,249), Nilai T- *Statistic* 0,595(<1,964) dengan P *Value* sebesar 0,552 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi ( $Y_1$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ) dengan demikian **hipotesis 7 ditolak**. Dari hasil pengujian ini maka dapat disimpulkan bahwa adanya motivasi tidak mampu mempengaruhi Kepuasan kerja karyawan. Karena dengan adanya motivasi hanya akan mampu meningkatkan kinerja karyawan tetapi tidak mampu dalam mengubah Kepuasan kerja yang diinginkan oleh karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Faili *et.al* (2023).

### **Pengaruh Beban kerja terhadap Kepuasan kerja melalui Motivasi kerja**

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0,113), Nilai T-Statistic 0,559 (<1,964) dengan nilai P-Value 0,577 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Beban kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ) melalui Motivasi ( $Y_1$ ) dengan demikian **hipotesis 8 ditolak**. Jika dilihat dari hasil penelitian tentang Beban kerja terhadap Kepuasan kerja melalui Motivasi yang juga berpengaruh secara tidak signifikan bisa terjadi karena adanya tingkat kepuasan dan Beban kerja yang berbeda-beda setiap karyawannya. Seperti upah yang diinginkan setiap karyawan berbeda-beda tentunya lebih besar dan hal ini tidak berhubungan secara langsung dengan jenis pekerjaan yang dibebankan terhadap karyawan meskipun sudah dibantu dengan adanya motivasi. Sehingga dengan adanya motivasi tidak mampu menurunkan tingkat Kepuasan kerja seseorang. Temuan ini berbeda dengan hasil temuan terdahulu oleh Widiastuti *et. al.* (2022).

### **Pengaruh Stres kerja terhadap Kepuasan kerja melalui Motivasi kerja**

Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0,067), Nilai T-Statistic 0,523 (<1,964) dengan nilai P-Value 0,601 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif namun

tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ) melalui Motivasi ( $Y_1$ ) dengan demikian **hipotesis 9 ditolak**. Stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan melalui motivasi. Hal ini disebabkan oleh tingkat stres dan kepuasan yang dimiliki seseorang yang berbeda-beda. Karena seseorang yang memiliki otoritas kerja dalam sebuah perusahaan belum bisa menentukan tingkat gaji yang diterimanya memenuhi standar kepuasan karyawan tersebut meskipun hal ini didorong dengan adanya tanggung jawab sebagai motivasi terhadap karyawan. Hasil penelitian ini tidak mampu mendukung penelitian terdahulu oleh Gede *et.al* (2019) yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi.

### **Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja melalui Motivasi kerja**

Hasil uji hipotesis kesepuluh dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0,091), Nilai T-Statistic 0,620 (<1,964) dengan nilai P-Value 0,536 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ) melalui Motivasi ( $Y_1$ ) dengan demikian **hipotesis 10 ditolak**. Dari hasil uji yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya Lingkungan kerja tidak dapat berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja melalui motivasi. Hal ini disebabkan karena Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan kerja yang lebih

condong terhadap upah yang diterima oleh masing-masing karyawan. Lingkungan kerja dan motivasi hanyalah faktor pendukung yang mampu mempengaruhi pemeliharaan karyawan dalam suatu instansi. Hasil pengujian ini tidak mampu untuk mendukung penelitian terdahulu oleh Pranitasari *et.al* (2020).

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan dari analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil keseluruhan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja ( $H_1$  diterima)
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja ( $H_2$  diterima)
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja ( $H_3$  diterima)
4. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $H_4$  ditolak)
5. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $H_5$  ditolak)
6. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $H_6$  ditolak)
7. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $H_7$  ditolak)
8. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja melalui Motivasi kerja ( $H_8$  ditolak)
9. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja melalui Motivasi kerja ( $H_9$  ditolak)

10. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja melalui Motivasi kerja ( $H_{10}$  ditolak)

## Saran

Kesimpulan penelitian menghasilkan beberapa saran penting yang perlu dipertimbangkan untuk penelitian lanjutan, yaitu:

## Saran Bagi UPT. Puskesmas Kendit Situbondo

- a. Dari segi beban kerja diharapkan lebih mengurangi dengan meningkatkan faktor yang dapat mempengaruhi meningkatnya beban kerja terutama pada jenis pekerjaan yang diberikan terhadap karyawan yang masih memiliki nilai yang cukup rendah dalam penelitian ini. Hal yang mungkin bisa dilakukan oleh UPT. Puskesmas kendit sendiri yakni lebih mengelompokkan kembali jenis pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh karyawan. Hal ini dapat mempermudah karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
- b. Dari Stres kerja diharapkan mampu untuk mengurangi peningkatan stres kerja dengan meningkatkan faktor yang dapat mempengaruhinya terutama pada otoritas kerja. Dengan menerapkan otoritas kerja yang baik maka karyawan mampu dalam memegang kendali penuh terhadap pekerjaan yang akan diterimanya.
- c. Dari segi lingkungan kerja diharapkan mampu untuk meningkatkan adanya lingkungan kerja yang baik terutama pada suasana kerja karena pada penelitian ini memiliki nilai cukup rendah. Apabila suasana kerja yang diciptakan baik

maka karyawan akan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Dari segi motivasi diharapkan mampu lebih ditingkatkan terutama pada nilai tanggung jawab karena memiliki nilai cukup rendah. Apabila karyawan memiliki tanggung jawab yang baik pada pekerjaannya maka akan menimbulkan rasa loyalitas terhadap instansi.

e. Yang terakhir dari segi kepuasan kerja dimana perlu ditingkatkan kembali terutama pada upah yang diterima oleh karyawan terlebih penelitian ini lebih terfokus pada karyawan Non ASN. Dengan adanya upah yang sesuai dengan tugas yang diterima maka akan mampu dalam meningkatkan kepuasan kerjanya.

#### DAFTAR PUSTAKA

Aditya.A.S (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *TMJ (TECHNOMEDIA JOURNAL)* VOL 7(1): <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>

Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafra Publishing.

Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.

Budiasa. 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. Pena Persada : Bnyumas Jawa Tengah.

Efendi,R.Hamdun,E.K.,Prameshti,R,A . (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pg Prajean Bondowoso Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNARS. Vol 2(10): <https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3640>

Faili,I.N. Hamdun,E.K. Ariyantiningih,F (2023) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat desa Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Desa Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNARS. Vol 2(6): <https://doi.org/10.36841/jme.v2i6.3540>

Ged.I.R.Y ,Sagung. A.A. K.D. (2019) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 8(3): <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i3.p2>

Ghozali, I. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, M. 2021. *Manajemen SDM. Edisi Revisi*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Munandar. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Pranitasari, D., Bela, C.S (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol 11(1): [doi.org/10.21009/JRMSI.011.1.03](https://doi.org/10.21009/JRMSI.011.1.03)
- Rudyanto, B. Faizah, H. A.R. Zulkarnain (2021) Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja (BURNOUT) Terhadap Motivasi Kerja Guru di Yayasan Pendidikan Cendana. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*. Vol 9(2): 21 <https://jmp.ejournal.unri.ac.id/index.php/JMP/index>
- Samsudin, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama.
- Septianingrum, R., Kusnadi, E.H., Iqbal, M.A. (2023) Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel (Studi Kasus di Desa Bercak, Desa Bercak Asri, Desa Kladi. Kecamatan Cermeo Kab. Bondowoso). *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNARS. Vol 2(11): <https://doi.org/10.36841/jme.v2i11.3743>
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Vanchapo, A. R. 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Widiastuti, N., Riauwanto, S., Anik, C.H. (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melayani Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Kecamatan Magelang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Inetrvening. *JURNAL RISET AKUNTANSI DAN BISNIS INDONESIA*. VOL 2(4): <https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i4.620>