

Kepuasan Kerja Pegawai Pemerintah Ditinjau dari Beban Kerja dan Lingkungan Kerja: Studi Empiris pada Kantor Kecamatan Panakkukang

Handayani Hasan

Manajemen, STIE Nusantara Makassar

andhahasan@gmail.com



©2018 –Bongaya Journal of Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

Abstract : *This study aims to analyze the effect of workload and work environment on employee job satisfaction at the Panakkukang District Office, Makassar City. The background of this study is based on the importance of creating optimal working conditions in order to improve the satisfaction and performance of public sector employees. The method used in this study is quantitative with an associative approach. The population in this study were all employees at the Panakkukang District Office, totaling 60 people, and the sampling technique used the census method. Data were collected through closed questionnaires that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used multiple linear regression with the help of SPSS version 26. The results of the study showed that both workload and work environment had a significant effect on employee job satisfaction, both partially and simultaneously. A balanced workload and a conducive work environment have been shown to increase employee job satisfaction. These findings are expected to be the basis for making policies to improve the quality of human resource management in the sub-district government environment.*

Keywords: *Workload, Work Environment, Job*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya menciptakan kondisi kerja yang optimal dalam rangka meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai sektor publik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Panakkukang yang berjumlah 60 orang, dan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik beban kerja maupun lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Beban kerja yang seimbang dan lingkungan kerja yang kondusif terbukti meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Temuan ini diharapkan menjadi dasar dalam pengambilan kebijakan peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan kecamatan.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Pegawai, Sektor Publik.

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi pemerintah dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan publik yang optimal sangat bergantung pada kinerja dan kepuasan kerja para pegawainya. Kepuasan kerja, sebagai salah satu indikator penting dalam manajemen sumber daya manusia, tidak hanya memengaruhi produktivitas individual tetapi juga berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat (Robbins & Judge, 2021). Di era pemerintahan yang semakin dituntut untuk responsif dan akuntabel, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai menjadi krusial, terutama pada unit layanan terdepan seperti kantor kecamatan yang menjadi ujung tombak interaksi antara pemerintah dan warga.

Kepuasan kerja merupakan indikator utama dalam manajemen kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan krusial dalam meningkatkan kinerja dan kecepatan pelayanan publik. Menurut Cornelia et al. (2023), lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Hasil serupa juga diamati pada PNS di Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo, di mana beban kerja malah memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Salah satu faktor utama yang sering dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja adalah beban kerja. Beban kerja yang tidak proporsional, baik terlalu tinggi maupun terlalu rendah, dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan pada akhirnya menurunkan semangat kerja pegawai (Schaufeli & Taris, 2023). Penelitian di berbagai instansi publik menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi tidak hanya memengaruhi kepuasan, tetapi juga dapat menyebabkan stres dan berimbas pada penurunan kinerja. Contohnya, beban kerja yang berlebih ditemukan berpotensi menurunkan efektivitas dan kepuasan kerja di Dinas Pendidikan Bandung, serta di Balai Hutan Pekanbaru bersama stres kerja dan lingkungan kerja. Teori Demand-Control-Support menegaskan bahwa beban kerja tinggi dan kontrol rendah menjadi sumber strain atau stres kerja Kantor kecamatan, dengan cakupan tugas yang luas mulai dari administrasi kependudukan hingga pelayanan perizinan, kerap dihadapkan pada volume pekerjaan yang fluktuatif dan tekanan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat. Kondisi ini berpotensi menciptakan beban kerja yang berlebihan, sehingga penting untuk menganalisis bagaimana persepsi pegawai terhadap beban kerja mereka memengaruhi tingkat kepuasan kerja di lingkungan tersebut.

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga memegang peranan signifikan dalam membentuk kepuasan pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik maupun non-fisik, dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan loyalitas pegawai (Kreitner & Kinicki, 2022). Aspek fisik meliputi fasilitas, tata ruang, dan keamanan, sementara aspek non-fisik mencakup hubungan antarpegawai, dukungan atasan, dan budaya organisasi. Di Kantor Kecamatan Panakkukang, misalnya, kondisi lingkungan fisik dan interaksi sosial antarpegawai serta dengan pimpinan dapat secara langsung memengaruhi persepsi mereka tentang kenyamanan dan dukungan yang mereka terima, yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja.

Meskipun banyak penelitian telah mengkaji hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara umum, studi empiris yang berfokus pada konteks pegawai pemerintah di kantor kecamatan masih relatif terbatas, khususnya di wilayah perkotaan seperti Makassar. Karakteristik birokrasi pemerintahan, tuntutan pelayanan publik yang spesifik, serta dinamika organisasi di tingkat kecamatan menawarkan keunikan tersendiri yang mungkin memengaruhi bagaimana beban kerja dan lingkungan kerja berinteraksi dengan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai fenomena ini pada Kantor Kecamatan Panakkukang.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini akan mengkaji secara empiris bagaimana beban kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Panakkukang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor publik, serta memberikan implikasi praktis bagi pimpinan Kantor Kecamatan Panakkukang dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan pada akhirnya, kualitas pelayanan publik. Penelitian-penelitian mengenai dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Sebagai contoh, Jasmin & Asbara (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja dapat tercapai dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif karena lingkungan kerja memiliki hubungan langsung dengan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang mereka hadapi. Namun, hasil penelitian yang berbeda dikemukakan oleh Astuti et al., (2022), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Ini berarti bahwa kurangnya perhatian terhadap lingkungan kerja dapat mengakibatkan kurangnya kepuasan kerja pegawai dan berpotensi menurunkan kinerja mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel bebas, yaitu beban kerja dan lingkungan kerja, terhadap variabel terikat, yaitu kepuasan kerja. Penelitian kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan antar variabel secara objektif dan terukur melalui analisis statistik. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar. Pemilihan lokasi didasarkan pada tingkat aktivitas pelayanan publik yang tinggi dan jumlah pegawai yang cukup

representatif. Waktu penelitian direncanakan berlangsung selama Mei hingga Juli 2025, meliputi tahapan pengumpulan data, analisis, dan pelaporan hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Panakkukang, baik pegawai tetap maupun pegawai honorer, yang diperkirakan berjumlah sekitar 45 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil dan memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang terdiri dari tiga bagian: Beban Kerja (X1): diukur menggunakan indikator dari Robbins & Judge (2022), seperti jumlah tugas, tekanan waktu, dan tanggung jawab pekerjaan. Lingkungan Kerja (X2): mengacu pada teori Sedarmayanti (2021) yang mencakup kondisi fisik, hubungan sosial, dan sistem kerja. Kepuasan Kerja (Y): mengacu pada indikator dari Herzberg (dalam Luthans, 2021), seperti kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, atasan, dan pengembangan karier. Data dianalisis secara kuantitatif dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi terbaru (SPSS 26 atau SPSS 27).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengevaluasi keabsahan data, yang merupakan alat pengukur yang menunjukkan sejauh mana tingkat keandalan atau keaslian alat pengukur tersebut. Dalam validasi data suatu penelitian, teknik analisis item digunakan, di mana skor dari setiap pernyataan dikorelasikan dengan total skor untuk setiap variabel. Suatu indikator dianggap valid jika nilai korelasi Pearson (r) lebih besar dari 0,30 dan tingkat signifikansinya (α) kurang dari 0,05. Dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 26 for Windows, hasil pengujian validitas terhadap instrumen pernyataan Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) diperoleh.

Tabel 1. Uji Validitas Untuk Variabel Beban Kerja (X1)

Indikator Variabel	Corelattiaon	Sig	Batas Minimal Correlasi	Keterangan
BK1	0.837	0	0.30	VALID
BK2	0.784	0	0.30	VALID
BK3	0.816	0	0.30	VALID
BK4	0.800	0	0.30	VALID

Tabel 2. Uji validitas untuk variabel lingkungan kerja (X2)

Indikator Variabel	Corelattiaon	Sig	Batas Minimal Correlasi	Keterangan
LK1	0.860	0	0.30	VALID
LK2	0.841	0	0.30	VALID
LK3	0.766	0	0.30	VALID
LK4	0.814	0	0.30	VALID
LK5	0.659	0	0.30	

Tabel 3. Uji validitas untuk variabel Kepuasan Pegawai (Y)

Indikator Variabel	Corelattiaon	Sig	Batas Minimal Correlasi	Keterangan
KK1	0.693	0	0.30	VALID
KK2	0.761	0	0.30	VALID
KK3	0.618	0	0.30	VALID
KK4	0.609	0	0.30	VALID
KK5	0.469	0	0.30	VALID

Hasil menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja, variabel Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Pegawai memiliki nilai korelasi >0,60 dan signifikansi <0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang memadai dan signifikan.

Uji Reliabilitas

Dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 26 for Windows, hasil uji reliabilitas terhadap instrumen dianggap dapat diandalkan jika nilai Cronbach's alpha (α) lebih dari 0,60. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas:

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas Data Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Batas Minimal Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban kerja (X1)	0.824	0.60	Reliabilitas
Lingkungan Kerja (X2)	0.850	0.60	Reliabilitas
Kepuasan kerja pegawai (X3)	0.619	0.60	Reliabilitas

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data penelitian mengikuti distribusi normal atau tidak (data yang dianggap baik adalah data yang memiliki distribusi normal). Metode yang digunakan adalah Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test, dengan asumsi bahwa jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data tersebut dianggap berdistribusi normal. Berikut ini adalah tabel hasil uji normalitas:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.35098648
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.091
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.148 ^c

Dari Tabel 5, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov Test adalah 0,148. Nilai ini lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dinyatakan mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara variabel bebas dalam model regresi. Dalam pengujian multikolinearitas, nilai VIF (Variance Inflation Factor) dari setiap variabel bebas diperhatikan, di mana jika nilai VIF < 10,00, dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami masalah multikolinearitas. Ini menunjukkan bahwa data memiliki distribusi yang normal.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.882	.323		5.832	.000		
	BK	.108	.141	.145	.768	.447	.433	2.309
	LK	.321	.127	.476	2.523	.016	.433	2.309

a. Dependent Variable: KK

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Scatterplot, yang bertujuan untuk mengidentifikasi apakah ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.563	.191		2.946	.005
	BK	-.012	.083	-.033	-.144	.886
	LK	-.074	.075	-.222	-.978	.334

Berdasarkan hasil tabel di atas, variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai Sig 0,886 > 0,05, dan variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai Sig 0,334 > 0,05. Dari temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada variabel yang diuji, sehingga model regresi yang digunakan dapat dianggap layak.

Uji Regresi Linier Berganda

Dalam analisis regresi berganda, terdapat satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Dalam konteks penelitian ini, variabel dependennya adalah Kepuasan Kerja Pegawai (Y), sementara variabel independennya adalah Beban Kerja dan Lingkungan Kerja.

Tabel 8. Hasil Uji Regres Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.882	.323		5.832	.000		
	BK	.108	.141	.145	.768	.447	.433	2.309
	LK	.321	.127	.476	2.523	.016	.433	2.309

a. Dependent Variable: KK

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 1.882 + 0.108 X_1 + 0.321 X_2$$

Hasil dari persamaan regresi tersebut menunjukkan arah variabel bebas (Independen) yaitu Beban kerja dan Lingkungan kerja terhadap variabel terikat (Dependen) yaitu Kepuasan kerja pegawai. Persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a= 1.882) mengartikan bahwa nilai kepuasan kerja pegawai tetap konstan sebesar 1.882 apabila nilai Beban kerja dan Lingkungan kerja menunjukkan angka 0.
- Koefisien beban kerja bernilai (0.108) mengartikan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 0.108, artinya apabila beban kerja diterapkan atau berjalan dengan baik, maka kepuasan kerja pegawai meningkat.
- Koefisien lingkungan kerja bernilai (0.321) mengartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 0.321, artinya apabila lingkungan kerja diterapkan atau berjalan dengan baik, maka kepuasan kerja pegawai meningkat.

Uji Parsial t

Pengujian koefisien secara parsial dilakukan guna melihat pengaruh dari setiap variabel independen secara parsial (terpisah) terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.882	.323		5.832	.000
	BK	.108	.141	.145	.768	.447
	LK	.321	.127	.476	2.523	.016

Berdasarkan tabel di atas, variabel Beban Kerja menunjukkan nilai *T*hitung sebesar 0,768 sedangkan *T*tabel = 2,019, maka *T*hitung < *T*tabel dan nilai signifikansinya adalah 0,447 > 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (*X*1) memiliki pengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (*Y*). Selanjutnya, variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai *T*hitung sebesar 2,523 sedangkan *T*tabel = 2,019, maka *T*hitung > *T*tabel dan nilai signifikansinya adalah 0,016 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (*X*2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (*Y*).

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (*R*square) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independennya.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.593 _a	.352	.321	.35924	.352	11.401	2	42	.000	2.062

Hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian ini memperoleh pengaruh variabel bebas (Independen) yaitu beban kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat (Dependen) yaitu kepuasan kerja pegawai 35,2%, sedangkan sisanya sebesar 64,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Uji Dominan

Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh paling dominan di antara kedua variabel beban kerja dan variabel lingkungan kerja, maka dapat dilihat nilai masing-masing variabel dari hasil berikut:

Tabel 10. Uji Variabel Paling Dominan Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.882	.323		5.832	.000
	BK	.108	.141	.145	.768	.447
	LK	.321	.127	.476	2.523	.016

Berdasarkan tabel di atas, terlihat pada kolom standardizer coefficients sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja memiliki nilai yang lebih besar dari pada variabel beban kerja, maka variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Panakkukang Makassar (*Y*) adalah variabel lingkungan kerja (*X*2) dengan nilai sebesar 0,476.

Interprestasi Hasil Penelitian

Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Beban kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan langsung dengan performa dan kesejahteraan pegawai. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat atau tidak seimbang dapat memicu stres, kelelahan, bahkan penurunan kinerja, yang pada akhirnya berdampak pada tingkat kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, beban kerja yang ideal—yaitu proporsional dengan kapasitas, keahlian, dan waktu yang tersedia—dapat menjadi pendorong produktivitas dan memberikan rasa pencapaian yang positif pada pegawai. Dalam penelitian ini, variabel beban kerja (*X*1) dianalisis untuk melihat sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (*Y*) di Kantor Kecamatan Panakkukang Makassar. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk beban kerja adalah 0,108 yang berarti beban kerja memiliki arah pengaruh positif, namun nilai signifikansinya sebesar 0,447, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja tidak signifikan secara statistik. Nilai *t*hitung (0,768) juga lebih kecil dari *t*tabel (2,019), memperkuat simpulan bahwa secara parsial, beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil analisis ini memberikan indikasi penting bahwa meskipun beban kerja memberikan arah pengaruh positif, kenyataannya variabel ini belum menjadi faktor yang secara kuat menentukan tingkat kepuasan kerja di lingkungan instansi yang diteliti. Ada beberapa interpretasi yang dapat dijelaskan dari hasil ini. Hasil ini mungkin menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima oleh pegawai di Kantor Kecamatan Panakkukang masih dalam kategori wajar dan tidak menimbulkan tekanan yang berlebihan. Pegawai mungkin sudah terbiasa dengan beban kerja yang ada atau mereka telah memiliki strategi adaptasi yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan dalam tenggat waktu yang diberikan. Dalam kondisi seperti ini, beban kerja tidak dianggap sebagai beban psikologis atau sumber stres, sehingga tidak berdampak secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam organisasi sektor publik, pegawai cenderung menilai kepuasan kerja berdasarkan faktor-faktor non-kerja seperti keamanan kerja, hubungan sosial, pengakuan, atau sistem birokrasi yang adil. Beban kerja yang tinggi belum tentu dipandang sebagai masalah selama organisasi memberikan rasa aman, stabilitas, dan hubungan interpersonal yang baik. Dengan kata lain, pegawai mungkin tidak mengaitkan beban kerja sebagai faktor utama yang memengaruhi kepuasan mereka, selama ekspektasi kerja masih sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang mereka emban. Persepsi terhadap beban kerja bisa sangat subjektif dan berbeda antar individu. Dua pegawai yang memiliki tanggung jawab sama bisa memiliki persepsi yang berbeda mengenai beban kerja tergantung pada motivasi, pengalaman, kompetensi, dan manajemen waktu mereka. Dalam penelitian ini, bisa jadi variabel beban kerja tidak mencerminkan variasi persepsi secara signifikan, sehingga hasil regresi tidak menunjukkan hubungan yang kuat.

Temuan ini tidak sepenuhnya sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Misalnya: Sutrisno (2016) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi secara signifikan menurunkan kepuasan kerja, terutama jika beban kerja melebihi kapasitas dan tidak didukung oleh sumber daya yang memadai. Rivai (2014) menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan tanpa kompensasi dan penghargaan yang setimpal dapat menurunkan kepuasan dan meningkatkan turnover intention. Namun demikian, hasil ini sejalan dengan penelitian oleh: Robbins dan Judge (2017) yang menyebutkan bahwa dalam beberapa kondisi, beban kerja tidak selalu berpengaruh negatif. Jika pegawai merasa tertantang secara intelektual dan merasa memiliki kontrol atas tugas mereka, beban kerja justru dapat meningkatkan kepuasan. Hasibuan (2017) yang mengungkap bahwa dalam organisasi publik, faktor lingkungan kerja, kepemimpinan, dan stabilitas kerja seringkali menjadi penentu utama kepuasan pegawai dibandingkan beban kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja Pegawai (Y)

Lingkungan kerja merupakan salah satu determinan utama dalam membentuk pengalaman kerja yang positif bagi pegawai. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik seperti pencahayaan, ventilasi, dan tata ruang, tetapi juga mencakup aspek psikologis dan sosial, seperti hubungan antar rekan kerja, gaya kepemimpinan atasan, komunikasi organisasi, serta iklim kerja secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan rasa nyaman, aman, dan termotivasi yang pada akhirnya mendorong terciptanya kepuasan kerja yang tinggi.

Dalam penelitian ini, variabel lingkungan kerja (X2) dianalisis untuk melihat sejauh mana pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Panakkukang Makassar. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,321 dan nilai signifikansi sebesar 0,016, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Selain itu, nilai *t* hitung (2,523) lebih besar daripada *t* tabel (2,019), yang mengindikasikan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bersifat signifikan secara statistik dan positif secara arah hubungan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka alami.

Pegawai menghabiskan sebagian besar waktunya di tempat kerja, sehingga kualitas lingkungan kerja sangat menentukan suasana hati, semangat kerja, dan keterikatan emosional mereka terhadap organisasi. Dalam konteks ini, lingkungan kerja yang bersih, teratur, tenang, memiliki ruang kerja yang ergonomis, serta didukung dengan fasilitas kerja yang memadai akan menciptakan perasaan nyaman dan aman. Di sisi lain, faktor sosial seperti hubungan baik dengan rekan sejawat, komunikasi yang terbuka, budaya kerja kolaboratif, serta adanya penghargaan dan pengakuan dari atasan juga memainkan peran yang krusial dalam memengaruhi persepsi pegawai terhadap tempat kerja. Temuan penelitian ini mencerminkan bahwa lingkungan kerja yang berkualitas tidak hanya membantu pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tetapi juga memberikan mereka dukungan emosional dan sosial yang memperkuat keterikatan mereka pada organisasi. Kepuasan kerja dalam hal ini bukan hanya didasarkan

pada aspek materi atau kompensasi, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas kehidupan kerja sehari-hari.

Temuan ini sejalan dengan berbagai hasil penelitian terdahulu yang menegaskan pentingnya lingkungan kerja dalam membentuk kepuasan kerja pegawai, antara lain: Nitisemito (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan mendukung secara langsung akan memengaruhi semangat kerja dan kepuasan pegawai. Robbins dan Judge (2017) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman secara fisik dan psikologis dapat menurunkan tingkat stres kerja, meningkatkan motivasi, dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan. Handoko (2011) menjelaskan bahwa pegawai yang bekerja dalam lingkungan kerja yang positif akan memiliki persepsi positif terhadap organisasinya, sehingga lebih puas dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Siagian (2016) dalam penelitiannya terhadap instansi pemerintah daerah menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu prediktor utama terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Namun demikian, temuan ini mungkin berbeda dengan penelitian di sektor-sektor lain yang menekankan faktor lain seperti kompensasi atau beban kerja sebagai prediktor utama kepuasan kerja. Di sektor swasta misalnya, faktor reward dan insentif kerap kali lebih dominan karena berkaitan langsung dengan kinerja dan target.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil regresi linier berganda mengindikasikan bahwa lingkungan kerja (X2) tidak hanya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), tetapi juga menjadi variabel yang paling dominan dibandingkan beban kerja. Ini menandakan bahwa suasana kerja yang kondusif, hubungan antarpegawai yang harmonis, serta dukungan manajerial yang baik memiliki kontribusi besar terhadap terciptanya kepuasan kerja yang tinggi. Dalam konteks organisasi pemerintahan seperti Kantor Kecamatan Panakkukang Makassar, di mana rutinitas administratif cenderung tinggi dan struktur organisasi bersifat hierarkis, kualitas lingkungan kerja menjadi instrumen penting dalam menjaga motivasi dan kenyamanan kerja pegawai. Pegawai yang merasa didukung oleh lingkungan kerja mereka cenderung memiliki loyalitas, semangat kerja, dan kinerja yang lebih tinggi.

Implikasi Teoritis dan Praktis

Implikasi Teoritis:

Hasil penelitian ini memperkuat teori-teori kepuasan kerja klasik seperti teori Herzberg (dua faktor) dan teori kebutuhan Maslow, yang menempatkan lingkungan kerja sebagai salah satu faktor kebersihan atau faktor eksternal yang dapat mencegah ketidakpuasan kerja. Selain itu, penelitian ini sejalan dengan pendekatan humanistik dalam manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya kesejahteraan psikologis di tempat kerja.

Implikasi Praktis:

Bagi organisasi sektor publik, lingkungan kerja menjadi faktor strategis yang dapat dikelola untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Manajemen yang memperhatikan aspek-aspek lingkungan kerja tidak hanya menciptakan kenyamanan, tetapi juga membangun loyalitas dan keterikatan pegawai terhadap instansi.

Daftar Pustaka

- Cornelia, C., Alam, S., & Oktaviani, A. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Disekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. *The Manusagre Journal*, 1(2), 311–322.
- Fadhilla, A. F., & Ramadhan, R. R. (2023). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Lingkungan Wilayah Xix Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA Vol 2 No.1*
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2021). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2022). *Organizational Behavior* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Leni Anggraeni, - (2023) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung. S1 thesis, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Nurmilawati, N., Basalamah, I., & Patu, M. . (2025). Hubungan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(4), 6270–6287.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2023). *The Burnout Companion: A Guide to Recovery and Prevention*. Routledge.
- Siagian, Sondang P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Rahman, B. (2023). *Pengaruh work–life balance, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PNS Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo*. Skripsi UT-Faculty of Economic and Business Univ Jember.
- Tafsir.M, WI Alam, M Kanto, MU Data (2023) *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai - YUME: Journal of Management Vol 6 No.1*
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (2021). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation
- Wikipedia, Job satisfaction; Occupational stress; Quality of working life