

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi saat ini, sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berdedikasi tinggi yang berpengetahuan dan sadar akan kemajuan teknologi. (Dessler, 2020) Menyadari bahwa keberhasilan perusahaan tergantung pada kontribusi setiap karyawan, untuk menjadi yang terbaik, termasuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan setiap karyawan mempekerjakan staf. Menurut (Sutrisno, 2019) Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau bisnis. SDM juga merupakan aset penting organisasi untuk menjawab tantangan era globalisasi saat ini dalam persaingan bisnis. Semakin hari organisasi mau tidak mau harus terus bertahan atau bahkan wajib berkembang.

Persyaratan dari organisasi tumbuh untuk bertahan hidup dalam organisasi itu agar dapat memperbaikinya, yakinlah bahwa tidak dapat atau tidak akan bertahan dalam kekurangan. Organisasi atau perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan sangat baik dan maksimal untuk bersaing. Manajemen SDM yang baik akan melakukan itu agar berdampak pada efektifitas kerja organisasi atau perusahaan, dan juga bagi anggota staff. Meningkatkan efektivitas, efisiensi dan kreativitas dalam satu organisasi sangat bergantung pada kehendak orang-orang dalam organisasi atau karyawan untuk berkontribusi secara positif untuk menanggapi perubahan (Mangkunegara, 2021).

Manajemen sumber daya manusia berperan dalam membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaannya (Maulana & Najib, 2021). Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja dari pekerjaannya akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya maka cepat atau lambat akan menjadi tidak dapat diandalkan, sering absen dan kinerjanya akan buruk. Menyadari bahwa keberhasilan perusahaan bergantung pada kontribusi setiap karyawan, maka berkomitmen untuk menjadi yang terbaik, termasuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan setiap karyawan itu penting. (Wahyudi, 2020)

Kepuasan merupakan isu yang menarik dalam sebuah organisasi (Qomariyah, 2020). Kepuasan kerja adalah salah satu aspek terpenting dalam pekerjaan. Ketidakpuasan kerja dapat memiliki banyak penyebab masalah yang sama bagi individu dan organisasi. Potensi yang muncul dalam organisasi tersebut akan berdampak pada pemecatan dari pekerjaan, bolos kerja dan berbagai pelanggaran disiplin serta mengurangi produktivitas organisasi (Roberts & David, 2020). Dari sudut pandang individu, potensi yang muncul ketika ketidakpuasan kerja terjadi dapat menyebabkan penyakit dan kelelahan (Davidescu dkk., 2020). Jika ini terjadi, itu dapat menyebabkan kinerja pekerjaan individu kecil dan tidak produktif. Juga dalam berbagai masalah ini akan mengarah pada keadaan darurat beban kerja dalam organisasi. Stres kerja yang berlebihan dapat meningkatkan ketidakpuasan dengan kinerja. Stres kerja disebabkan oleh banyak faktor yang disebut stressor. Stressor bisa datang dari luar atau dari dalam organisasi, kelompok, dan karyawan itu sendiri. Stresor dapat disebabkan oleh banyaknya

aktivitas, kekurangan supervisor yang kurang cerdas, waktu yang terbatas untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab, ambiguitas peran, perbedaan antara tujuan pribadi dan perusahaan, frustrasi, perubahan jenis pekerjaan dan konflik peran. (Almaida & Purnomo, 2021a)

Beberapa literatur ilmiah yang terindeks di jurnal-jurnal berbasis Scopus, terdapat pemahaman mendalam mengenai korelasi antara lingkungan kerja (Anasi, 2020), beban kerja (Anasi, 2020), stres kerja (Dartey-Baah dkk., 2020; Halepota & Shah, 2011; Harris & Fleming, 2017) dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian empiris yang dilakukan oleh para peneliti terkemuka menyoroti pentingnya lingkungan kerja sebagai faktor kunci dalam membentuk persepsi dan kepuasan individu terhadap pekerjaan. Studi-studi yang diterbitkan di jurnal-jurnal Scopus menekankan bahwa aspek-aspek khusus lingkungan kerja, seperti keamanan, dukungan sosial, dan ketersediaan sumber daya, secara positif berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menghadirkan bukti empiris yang kuat, menyajikan analisis data yang cermat untuk mendukung pernyataan tersebut.

Dalam konteks beban kerja, (Anasi, 2020) mempublikasikan penelitian-penelitian yang menunjukkan dampak signifikan tingkat beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini mencakup penilaian yang lebih mendalam terhadap elemen-elemen spesifik yang menyebabkan beban kerja, serta menjelaskan bagaimana ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu untuk mengatasinya dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja.

Studi-studi di jurnal Scopus juga secara konsisten mengidentifikasi stres di tempat kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Dartey-Baah dkk., 2020). Analisis data yang diterbitkan dalam jurnal-jurnal ini menunjukkan bahwa stres bukan hanya sekadar akibat dari kondisi kerja yang tidak menguntungkan, tetapi juga berfungsi sebagai mediator yang memainkan peran penting dalam menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan ini dan mengisi kesenjangan pengetahuan yang masih ada, sehingga dapat memberikan pandangan yang lebih lengkap dan kontekstual tentang kompleksitas hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja, stres, dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dalam konteks Pemerintah Daerah Kabupaten Situbondo. Saat ini isu yang berkembang mengenai kepuasan kerja terjadi di kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Situbondo. Memperhatikan ketentuan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 dan merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia serta mengacu pada Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 29 tahun 2009 tentang Ketrasmigrasian menunjukkan bahwa peran dan kedudukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Situbondo adalah sebagai salah satu unsur pelaksana otonomi daerah di Kabupaten Situbondo, khususnya dalam hal penyelenggaraan urusan pemerintahan Bidang Ketenagakerjaan (urusan wajib)

dan Bidang Ketransmigrasian (urusan pilihan), serta berfungsi sebagai lembaga yang memberikan masukan kepada Kepala Daerah. Karena posisinya sebagai pembantu pimpinan puncak (*top management*) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Situbondo telah memiliki tugas pokok dan fungsi yang jelas dalam melaksanakan tugas dan kegiatan sebagai unsur pelaksana teknis Daerah yang telah ditetapkan dengan Peraturan Bupati Situbondo Nomor 46 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi, Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Situbondo, hal ini bertujuan agar kegiatan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dapat dilaksanakan secara terarah dan terukur.

Berdasarkan hasil survey terhadap beberapa pegawai Pemerintah Daerah (Pemda) Kabupaten Situbondo sebagai berikut ini:

Tabel 1.1
Hasil Survey tentang Kepuasan Pegawai

No	Indikator	Hasil Survey
1	Keseuain beban kerja dengan level kinerja	68% Merasa puas
2	Keseuain Gaji	88% Merasa puas
3	Transparansi Promosi	60% Merasa puas
4	Kualitas Pengawasan dari pimpinan	93% Merasa puas
5	Rekan kerja	75% Merasa puas
6	Tunjangan	61% Merasa puas

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil survey yang peneliti lakukan mengenai faktor / indikator kepuasan kerja pegawai pemda Kabupaten Situbondo menunjukka bahwa pegawai

banyak mengeluhkan mengenai transparansi promosi yang hanya bisa diakses oleh orang-orang tertentu, beberapa pegawai merasa harusnya dirinya sudah masuk dalam bursa promosi jabatan, namun tak kunjung mendapatkan rekomendasi atau usulan untuk dipromosikan. Selain itu isu terbaru mengenai tunjangan kinerja yang umumnya sering disebut Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP) mengalami peningkatan yang tidak sebanding dengan nominal tunjangan yang dihapus. Beberapa pegawai benar-benar merasa kecewa.

Pegawai merasa kepuasan pegawai saat ini hampir mengalami penurunan berkaitan dengan beberapa tunjangan yang dihapus dengan penamahan pada TPP yang tidak sesuai. Sedangkan beban kerja pegawai, saat ini cukup berat hingga menyebabkan stres kerja pada pegawai. Sehingga dapat disimpulkan fenomena yang terjadi pada Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Situbondo adalah tingkat kepuasan kerja pegawai cukup rendah yang dipengaruhi oleh faktor beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja.

Faktor-faktor di atas menunjukkan bahwa sumber daya manusia dapat dikembangkan dengan berbagai dukungan. Selain itu, organisasi akan menghadapi kendala jika organisasi tidak dapat menyediakan apa yang dibutuhkan karyawan secara tepat (Gibson dkk., 2021). Adanya fenomena tuntutan karyawan sehingga terjadi peningkatan absensi, penurunan kinerja karyawan, pemogokan, dll. menandakan telah terjadi ketidakpuasan. Karyawan yang tidak puas menghambat kinerja organisasi secara keseluruhan. Terdapat hubungan yang erat antara kepuasan kerja dengan perilaku karyawan dalam bekerja (Newstrom, 2019). Ada beberapa aspek yang menentukan kepuasan kerja karyawan seperti organisasi

memberikan kesempatan untuk pengembangan lebih lanjut kepada karyawan, penciptaan lingkungan kerja yang aman, upah yang bermartabat, kondisi organisasi dan manajemen yang fleksibel, kepemimpinan, kondisi kerja, aspek sosial pekerjaan, faktor intrinsik dan pekerjaan, rekan kerja, komunikasi dan struktur. (Hariani & Rahman Al Hakim, 2021)

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang mengelilingi karyawan dan mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Safitri & Rahadi, 2020). Lingkungan kerja terdiri dari semua struktur dan infrastruktur di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, sarana dan peralatan kerja, kebersihan, penerangan dan keheningan (Noe dkk., 2019). Lingkungan kerja sangat penting untuk terwujudnya kepuasan kerja karyawan, seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga mencapai hasil yang optimal, asalkan didukung oleh lingkungan kerja yang sesuai. Kondisi lingkungan yang baik atau layak jika manusia dapat melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. (Arifin & No, 2022)

Lingkungan kerja yang aman dan mendukung memberikan rasa aman dan nyaman serta memungkinkan karyawan untuk melakukan yang terbaik tanpa merasa stres. (Pane & Farisi, 2021) Stres yang berlebihan merusak kemampuan seseorang untuk mengatasi lingkungannya, sehingga menimbulkan berbagai gejala stres yang mengganggu pekerjaan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka karyawan tersebut akan melakukan aktivitas kerja

sehingga dapat menggunakan waktu kerjanya secara efektif untuk meningkatkan kinerjanya. (Puspitasari, Indriati, dkk., 2021)

Beberapa bukti empiris menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Selfy Amelia Nurul Hardianti dan Farida Hanum (2018); Resky Harke Runtu, Riane Johnly Pio Dan Sandra Asaloei (2022); Mukson Dan Rosima Lubis (2022); Mayang, Wulan Sumekar Dan Kadhung Prayoga (2022); Hariani Dan Yusuf Rahman Al Hakim (2021). Namun penelitian (Kusumadewi, 2020; Wibiseno dkk., 2018) menyimpulkan hal yang berbeda yakni lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan, salah satunya adalah beban kerja. Beban kerja adalah sekelompok atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang kecil tentunya akan menimbulkan kepuasan pada karyawan. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik dan mental. Jika beban kerja yang ditanggung oleh seorang pegawai terlalu berat atau kemampuan fisiknya lemah, tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga pegawai tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Seorang pekerja tentunya harus dapat memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan keselarasan dalam bekerja sehingga sejalan dengan produktivitas yang tinggi, selain beban tambahan yang berasal dari lingkungan kerja dan kemampuan kerja. (Novita & Kusuma, 2020).

(Priyandi dkk., 2020) menyimpulkan bahwa beban kerja merupakan rangkaian kegiatan yang membutuhkan pengalaman dan harus dilakukan dalam kebugaran fisik atau psikis dalam waktu tertentu. Beban kerja merupakan rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan dengan melatih proses mental dan keterampilan dalam jangka waktu tertentu. Tekanan kerja adalah aktivitas kerja yang menjadi sumber stres, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan dengan cepat, menghasilkan sesuatu, dan konsentrasi akibat stres kerja. Durasi aktivitas kerja sesuai dengan keterampilan dan kemampuan karyawan tanpa menunjukkan tanda-tanda kelelahan. (Loan, 2020)

Beban kerja juga pernah dibahas keterkaitannya dengan kepuasan kerja. Penelitian Wijaya (2018); Razak, Sri Suwarsi Dan Firman Shakti Firdaus (2022) menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun berbeda dengan Putu Melati Purbaningrat Yo dan Ida Bagus Ketut Surya (2015); Putu Melati Purbaningrat, Ida Bagus Ketut Surya (2015) yang menyaran bahwa beban kerja merupakan faktor yang menyebabkan perasaan tidak puas dengan organisasi maupun pimpinan.

Stres adalah setiap pengaruh yang mengganggu kesehatan mental dan fisik seseorang. Stres adalah reaksi terhadap suatu situasi menimbulkan tekanan, perubahan, ketegangan emosi, dan lainnya. Stres adalah tekanan yang mempengaruhi kondisi fisik atau mental, tekanan ini merupakan kondisi yang dapat berasal dari dalam atau luar diri seseorang (Yuliani dkk., 2021). Penyebab stres di tempat kerja dapat dibagi menjadi lingkungan, organisasi, dan individu. Stres di tempat kerja dapat terjadi karena tugas yang terlalu banyak, keterbatasan

waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, ambiguitas peran, perbedaan nilai perusahaan, frustrasi, lingkungan keluarga, faktor-faktor tersebut jika dibiarkan akan mempengaruhi produktivitas (Hidayati dkk., 2019; Nyoman dkk., 2023).

Stres adalah sesuatu yang hampir semua orang rasakan di beberapa titik. Meskipun stres secara umum dipandang negatif, jenis dan tingkat stres yang berbeda tetap diperlukan untuk memotivasi diri sendiri untuk mencapai tujuan dan berhasil menghadapi tantangan hidup. Stres pada umumnya dialami ketika seseorang dihadapkan pada situasi kehidupan yang sulit, seperti tantangan dalam pekerjaan atau yang disebut stres kerja. (Rizki dkk., 2022a). Jika tidak dikelola dengan baik, stres di tempat kerja dapat berdampak negatif bagi seorang karyawan. Salah satu dampak dari stres adalah timbulnya gejala fisiologis seperti menurunnya daya tahan tubuh dan kesehatan yang buruk. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengelola stres dan faktor-faktor pemicu stres bagi karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Beberapa faktor dapat menyebabkan stres pada seorang karyawan, antara lain beban kerja yang berlebihan. (Rizki dkk., 2022a)

Selain itu juga menyebabkan perasaan tidak puas terhadap pekerjaan, seperti artikel yang disusun oleh Putu Melati Purbaningrat Yo dan Ida Bagus Ketut Surya (2015); Putu Melati Purbaningrat, Ida Bagus Ketut Surya (2015); Hawa Indah Permatasari dan Arif Partono Prasetio (2018); Asty Almaida dan Sigit Purnomo (2021); Sanjaya (2021). Namun penelitian Wijaya (2018); Yusnani dan Fetty Poerwita Sary (2019); Salman Farisi Dan Ilyas Hadi Pane (2020) menyatakan

sebaliknya, dimana stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Melihat celah pengetahuan tersebut, penelitian ini mereduksi teori Demand-Resource Model. Tuntutan-Keberagaman (*Demand-Resource Model*) adalah salah satu model stres kerja yang paling banyak dipelajari (de Lange, Taris, Kompier, Houtman, & Bongers, 2003). Ide utama di balik model pengendalian tuntutan pekerjaan adalah bahwa pengendalian menahan dampak tuntutan pekerjaan terhadap ketegangan dan dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan kesempatan untuk terlibat dalam tugas-tugas yang menantang dan mempelajari keterampilan baru (Karasek, 1979) (Kain & Jex, 2010). Sebagian besar penelitian mengenai pengendalian tuntutan pekerjaan tidak konsisten (de Lange et al., 2003; Van Der Deof & Maes, 1999), dan alasan utama ketidakkonsistenan ini adalah karena variabel yang berbeda telah digunakan untuk mengukur tuntutan, pengendalian, dan regangan. Penelitian longitudinal belum cukup dilakukan, dan model tersebut tidak memperhitungkan karakteristik individu pekerja (Van Der Deof & Maes, 1999). Untuk mengatasi permasalahan ini, perluasan model telah dilakukan seperti mengintegrasikan sumber daya, efikasi diri, penanggulangan aktif, dan dukungan sosial ke dalam model (Chowhan & Pike, 2023).

Model Job Demands-Resources (JD-R) menawarkan kerangka kerja yang sangat bermanfaat sebagai pisau analisis dalam penelitian dan praktik manajemen sumber daya manusia. Salah satu manfaat utamanya adalah fleksibilitas dan aplikabilitas yang luas (Schaufeli, 2021). Model ini dapat diterapkan pada

berbagai jenis pekerjaan dan organisasi, memungkinkan peneliti dan praktisi untuk mengidentifikasi faktor-faktor spesifik yang berperan sebagai tuntutan (demands) atau sumber daya (resources) dalam konteks tertentu (Kain & Jex, 2010). Hal ini membantu dalam pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika tempat kerja dan bagaimana berbagai aspek pekerjaan berinteraksi untuk mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan. Selain itu, JD-R Model menyediakan kerangka untuk menganalisis bagaimana intervensi organisasi dapat dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan efektivitas organisasi, dengan fokus pada pengurangan tuntutan yang berlebihan atau peningkatan sumber daya yang relevan (Bakker & de Vries, 2021).

Manfaat lain dari JD-R Model sebagai pisau analisis adalah kemampuannya untuk menjelaskan proses psikologis yang mendasari hubungan antara karakteristik pekerjaan dan hasil kerja (Marcos dkk., 2020). Model ini membedakan antara proses energi (yang terkait dengan kelelahan) dan proses motivasi (yang terkait dengan keterlibatan kerja), memberikan pemahaman yang lebih nuansa tentang bagaimana kondisi kerja mempengaruhi karyawan (Chowhan & Pike, 2023). Hal ini memungkinkan peneliti dan praktisi untuk mengidentifikasi mekanisme spesifik melalui mana intervensi dapat bekerja, serta memprediksi potensi efek samping atau konsekuensi yang tidak diinginkan. Dengan demikian, JD-R Model tidak hanya berguna untuk diagnosis masalah di tempat kerja, tetapi juga untuk merancang solusi yang efektif dan berkelanjutan, membantu organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan mendukung kinerja optimal karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan stres kerja, yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan saat ini. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan analisis kondisi beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan stres kerja, yang telah diterapkan di perusahaan dan diketahui pengaruhnya yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pemerintah di Situbondo.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menarik kesimpulan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pemerintah Daerah Dengan Stres Kerja Sebagai Variable Intervening”, (Studi Kasus pada Karyawan Pemerintahan Daerah di Situbondo).

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Situbondo?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Situbondo?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Situbondo?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Situbondo?
5. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Situbondo?

6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan variabel stres kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Situbondo?
7. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan variabel stres kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Situbondo?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pada Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Situbondo?
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Situbondo?
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Situbondo?
4. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Situbondo?
5. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Situbondo?
6. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan variabel stres kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Situbondo?

7. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan variabel stres kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Situbondo?

1.4 Manfaat Penelitian

Pihak yang berkepentingan harus mendapat manfaat dari hasil penelitian ini. Secara rinci, manfaat dapat penelitian dijelaskan sebagai berikut:

- a. Manfaat Bagi Perusaha

Hasil penelitian ini dimaksudkan untuk menjadi informasi dan masukan bagi Pemerintah Daerah Situbondo dalam perumusan berbagai langkah kebijakan beserta upaya meningkatkan kinerja pegawai.

- b. Untuk akademisi

Hasil penelitian ini dimaksudkan untuk menjadi referensi bagi peneliti, selain itu yang melakukan penelitian di bidang sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja karyawan.

- c. Untuk peneliti

Penelitian ini adalah kesempatan berharga untuk melakukannya menerapkan berbagai teori/konsep manajemen SDM yang ada, konferensi memberikan para peneliti ikhtisar penelitian di lapangan, khususnya dalam menyelesaikan berbagai permasalahan kepuasan kerja pegawai Pemerintah Daerah Situbondo.