JOURNAL OF SCIENCE Education And Management Business

Journal of Science Education and Management Business (JOSEAMB)
Vol. 5, No. 3, tahun 2026, hlm. 1237-1249
ISSN: 2828-3031

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN KEBAKARAN KABUPATEN PASAMAN BARAT

Nisaul Hasanah[1], Yulasmi[2], Fitri Yeni [3,]
Universitas Putra Indonesia " YPTK" Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Received: 20 Agustus 2026
Revised: 10 September 2026
Accepted: 28 Oktober 2026
Published: 25 November 2026

Kata kunci:

Lingkungan Kerja
Beban Kerja
Kepuasan Kerja
Kinerja Pegawai

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat. Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja dan Beban Kerja, satu variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai, serta Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Metode pengumpulan data dilakukan melalui survei dan penyebaran kuesioner kepada 100 responden pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat. Metode analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan program SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Selanjutnya, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening, sedangkan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY-SA.

Penulis yang sesuai:

Nisaul Hasanah
Departemen ekonomi, Fakulty ekonomi dan bisnis
Universitas Putra Indonesia " YPTK" Padang
Email: nisaulhasanah05@gmail.com

PENDAHULUAN

Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat merupakan salah satu perangkat daerah Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat yang mempunyai peranan penting dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan daerah dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Perangkat daerah ini memiliki cakupan tugas yang berkaitan dengan ketenteraman dan ketertiban umum, penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, perlindungan masyarakat, serta

pelayanan pemadam kebakaran dan penyelamatan. Karakteristik tugas tersebut menyebabkan organisasi memiliki tanggung jawab yang cukup luas karena pelaksanaan pekerjaannya tidak hanya berhubungan dengan kegiatan administratif, tetapi juga berkaitan dengan berbagai aktivitas di lapangan yang membutuhkan kesiapan pegawai, koordinasi, ketepatan dalam bertindak dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kondisi yang dihadapi.

Secara kelembagaan, Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat merupakan satu perangkat daerah. Dengan demikian, Satuan Polisi Pamong Praja dan fungsi pemadam kebakaran bukan merupakan dua organisasi yang berdiri sendiri, melainkan berada dalam satu kesatuan kelembagaan. Hal tersebut penting dijelaskan karena dalam pelaksanaan tugas dan administrasi organisasi terdapat kegiatan yang berasal dari fungsi ketertiban dan penegakan peraturan sekaligus kegiatan yang berasal dari fungsi pemadam kebakaran dan penyelamatan. Oleh sebab itu, penggunaan data yang mencakup kedua fungsi tersebut merupakan gambaran aktivitas dari satu perangkat daerah yang sama. Dalam penelitian ini, objek penelitian disesuaikan dengan nomenklatur kelembagaan tersebut, yaitu Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat.

Dalam melaksanakan tugasnya, organisasi menghadapi berbagai jenis pekerjaan yang memiliki karakteristik berbeda. Pada fungsi Satuan Polisi Pamong Praja, kegiatan berkaitan dengan penegakan Peraturan Daerah, pengawasan dan penertiban, pengamanan kegiatan pemerintah maupun masyarakat, pengamanan aset daerah, pengamanan kegiatan tertentu, serta kegiatan pembinaan dan perlindungan masyarakat. Sementara itu, pada fungsi pemadam kebakaran terdapat kegiatan penanganan kejadian kebakaran dan berbagai pelayanan penyelamatan nonkebakaran. Keberagaman pekerjaan tersebut menunjukkan bahwa pegawai dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan berbagai kondisi pekerjaan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kondisi tersebut menjadikan kinerja pegawai sebagai salah satu aspek penting dalam keberhasilan organisasi. Pelaksanaan tugas yang luas dan beragam membutuhkan pegawai yang mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menjaga kualitas hasil pekerjaan serta mampu menjalankan tanggung jawab secara efektif. Kinerja pegawai menjadi semakin penting karena hasil pekerjaan organisasi berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas pemerintahan daerah dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan data yang diperoleh dari Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat, perkembangan jumlah pegawai dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Rekapitulasi Jumlah Pegawai Satuan polisi pamong praja dan kebakaran Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2023-2025

Tahun	PNS	THL	PPPK	Total Pegawai
2023	31	222	0	253
2024	28	221	0	249
2025	27	112	80	219

Sumber: Data Satuan polisi pamong praja dan kebakaran Kabupaten Pasaman Barat 2026

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa jumlah pegawai menurun selama periode 2023–2025. Pada tahun 2023 jumlah pegawai tercatat sebanyak 253 orang, kemudian mengalami penurunan menjadi 249 orang pada tahun 2024 dan kembali menurun menjadi 219 orang pada tahun 2025. Dengan demikian, selama periode tersebut jumlah pegawai berkurang sebanyak 34 orang. Selain perubahan jumlah pegawai secara keseluruhan, terdapat pula perubahan komposisi kepegawaian. Pada tahun 2025 terdapat 27 orang PNS, 112 orang THL dan 80 orang PPPK.

Perubahan jumlah pegawai tersebut merupakan fenomena yang penting untuk diperhatikan, tetapi penurunan jumlah pegawai tidak dapat secara langsung dijadikan bukti bahwa beban kerja meningkat. Jumlah pegawai hanya menunjukkan ketersediaan sumber daya manusia, sedangkan beban kerja berkaitan dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai. Oleh karena itu, untuk memperkuat fenomena beban kerja, perubahan jumlah pegawai perlu dibandingkan dengan perubahan volume pekerjaan yang harus ditangani organisasi.

Berdasarkan data organisasi, volume pekerjaan Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat juga mengalami perubahan selama periode 2023–2025. Data tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 1
Rekapitulasi Volume pekerjaan Satuan polisi pamong praja dan kebakaran Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2023-2025

Tahun	Kasus Pelanggaran Peraturan Daerah	Kebakaran	Penyelamatan Non Kebakaran	Total Volume Pekerjaan
2023	214	39	16	269
2024	124	35	20	179
2025	159	48	25	232

Sumber: Data Satuan polisi pamong praja dan kebakaran Kabupaten Pasaman Barat 2026

Berdasarkan Tabel 2, total volume pekerjaan mengalami fluktuasi selama periode 2023–2025. Pada tahun 2023 terdapat 269 kegiatan, kemudian menurun menjadi 179 kegiatan pada tahun 2024, dan kembali meningkat menjadi 232 kegiatan pada tahun 2025. Data tersebut menunjukkan bahwa aktivitas organisasi berubah dari tahun ke tahun dan pada tahun 2025 kembali mengalami peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya.

Volume pekerjaan tersebut berasal dari berbagai tugas dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat. Pada fungsi Polisi Pamong Praja, pekerjaan meliputi penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, pengawasan dan penertiban, pengamanan aset daerah, pengamanan kegiatan pemerintahan dan masyarakat, pengamanan kegiatan tertentu, serta pembinaan kepada masyarakat. Sementara itu, fungsi kebakaran dan penyelamatan mencakup penanganan kejadian kebakaran serta pelayanan penyelamatan nonkebakaran.

Pelayanan kebakaran dan penyelamatan memiliki karakteristik pekerjaan yang membutuhkan kesiapan dan respons yang cepat. Kegiatan dapat berupa penanganan kebakaran pada rumah tinggal, bangunan, fasilitas umum, kendaraan, lahan, dan objek lainnya, serta pelayanan penyelamatan nonkebakaran seperti penanganan hewan, pembukaan akses yang terkunci, penyelamatan korban kecelakaan, dan bantuan pada kondisi bencana sesuai kebutuhan masyarakat. Karakteristik pekerjaan tersebut membutuhkan kesiapan fisik, koordinasi tim, penggunaan peralatan, serta kemampuan mengambil keputusan secara cepat dan tepat.

Apabila Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 dianalisis secara bersamaan, terlihat bahwa jumlah pegawai menurun dari 253 orang pada tahun 2023 menjadi 219 orang pada tahun 2025, sedangkan volume pekerjaan berfluktuasi dan kembali meningkat pada tahun 2025. Kondisi ini menunjukkan bahwa perubahan jumlah pegawai tidak selalu berjalan searah dengan perubahan aktivitas operasional organisasi. Fenomena tersebut menjadi penting untuk dikaji karena tuntutan pekerjaan pada fungsi ketertiban, penegakan peraturan, kebakaran, dan penyelamatan membutuhkan ketersediaan pegawai yang mampu menjalankan tugas secara efektif.

Kondisi pekerjaan yang beragam dan membutuhkan respons pada situasi tertentu dapat memengaruhi kenyamanan serta kondisi kerja pegawai apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang memadai. Selain aspek fisik, lingkungan nonfisik seperti hubungan kerja, komunikasi, dukungan pimpinan, koordinasi, dan kerja sama tim juga penting dalam menunjang pelaksanaan tugas.

Di sisi lain, tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dapat memengaruhi persepsi pegawai terhadap beban kerja. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan dan waktu yang tersedia berpotensi menimbulkan kelelahan, menurunkan kenyamanan dalam bekerja, dan pada akhirnya memengaruhi kepuasan kerja. Kondisi lingkungan kerja dan beban kerja tersebut selanjutnya dapat berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam mencapai kinerja yang diharapkan.

Berdasarkan fenomena perubahan jumlah pegawai dan fluktuasi volume pekerjaan selama periode 2023–2025, serta pentingnya lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja

dalam pelaksanaan tugas pelayanan publik, diperlukan penelitian untuk memperoleh bukti empiris mengenai hubungan antarvariabel tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Pegawai

Menurut **(Suryati, 2021)** kinerja pegawai adalah "hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Hasibuan mengemukakan bahwa "pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu".

Menurut **(Usman et al., 2023)** kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Kinerja yang mencakup pencapaian tujuan, produktivitas, kualitas kerja, inovasi, kepatuhan terhadap prosedur, dan kontribusi terhadap keberhasilan organisasi.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses atau tingkat keberhasilan secara keseluruhan selama satu periode dalam melaksanakan tugasnya, yang dilaksanakan baik secara kualitas maupun kuantitas. Oleh karena itu, kinerja biasanya diukur dari aspek hasil, yaitu seberapa baik seseorang dalam melaksanakan tugasnya **(Ramadhani & Kamilah, 2021)**.

Dari beberapa pendapat diatas penulis menyimpulkan bahwa Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi, yang tercermin dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan

Faktor faktor kinerja Pegawai:

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kenerja pegawai menurut **(Hutagalung, 2022)** adalah ebagai berikut:

1. Motivasi : Motivasi yang berarti dorangan atau penggerak yang diberikan kepada pegawai sehingga mereka sadar bahwa pekerjaan yang mereka lakukukan sangat berpengaruh terhadap capaian perusahaan.
2. Lingkungan kerja : Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan kenyamanan dan memungkinkan pegawai untuk bekerja optimal.
3. Kompetensi :Kompetensi merupakan kemampuan dan keahlian yang miliki oelh pegawai dalam melakukan tugasnya.

Indikator kinerja Pegawai :

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator kinerja menurut **(Esthi & Marwah, 2020)** antara lain:

1. Kuantitas : jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan pegawai, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
2. Kualitas : Dapat diukur dari *persepsi* pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihailkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
3. Ketepatan waktu : Hal ini dapat diukur dari *persepsi* pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi *output*.
4. Efektivitas : Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas sesuai dengan saran dan tujuan yang telah ditentukan.
5. Kemandirian : Kemampuan seorang pegawai untuk menjalankan fungsi kerjanya tanpa bantuan, bimbingan, dan pegawasan dari orang lain.

Lingkungan Kerja

Membahas lingkungan kerja tentunya tidak hanya membicarakan tentang lingkungan fisik saja, akan tetapi juga di dalamnya terdapat lingkungan nonfisik, hal ini disampaiakn definisi lingkungan kerja menurut Supardi dalam **(Rampisela & Lumintang, 2020)** lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, betah kerja dan lain

sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dalam proses pekerjaan baik dari segi fisik maupun non fisik yang memberikan kesan yang baik.

Menurut **(Manihuruk & Tirtayasa, 2020)** lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya, hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja pegawai adalah menjamin agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan atau dengan kata lain instansi harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar pegawai, baik fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, hubungan kerja, dan pelaksanaan pekerjaan.

Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja :

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut **(Manihuruk & Tirtayasa, 2020)**, yaitu:

1. Faktor fisik : terdiri atas unsur-unsur yang berada diarea kerja seperti, pencahayaan, temperatur, warna, kebersihan, dan kebisingan.
2. Kimia : Faktor risiko yang mempengaruhi produktivitas kerja yang besifat kimia, yang disebabkan oleh penggunaan bahan kimia dan turunannya di tempat kerja, yang menyebabkan penyakit pada tenaga kerja.
3. Biologis : Faktor yang beasal dari makhluk hidup seperti, tumbuhan, hewan, dan mikrorganisme. Yang meneyebabkan penyakit dan masalah kesehatan pada tenaga kerja.
4. Fisologis : Bertujuan untuk memahami bagaimana tubuh bekerja, merespon, dan beradaptasi dengan lingkungan kerja.
5. Mental : Kondisi kesehteraan emosional, psikologis dan sosial sesorang.
6. Sosial ekonomi : Kedudukan atau posisi yang ditempati oleh seseorang dalam organisasi.

Indikator Lingkungan Kerja :

Indikator Lingkungan kerja menurut (**Yuliani, 2021)** indikator lingkungan kerja adalah

1. Hubungan antar rekan kerja : Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai
2. Suasana kerja : Setiap pegawai selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan,suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, serta keamanan di dalam bekerja. Karena berawal dari kenyamanan pegawai tersebut maka dapat meningkatkan semangat kerja.
3. Tersedianya fasilitas kerja : Dalam hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja sudah lengkap atau mutahir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.
4. Keamanan Lingkungan kerja : Dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

Beban Kerja

Menurut **(Sutikno, 2020)** Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Beban Kerja menurut Meshkati dalam **(Hermingsih & Purwanti, 2020)** dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Bahwa beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing- masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur.

Beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggung jawab yang diberikan dan harus dilakukan oleh setiap organisasi atau unit -unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu man-hours (**Tanjung et al., 2021).**

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai dalam waktu tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Fakor-Faktor Beban Kerja:

Menurut **(Diana & Si, 2021)** faktor- faktor yang menyebabkan Beban Kerja sebagai berikut :

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
   a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan
   b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
   c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut wring stresor.
2. Faktor internal

   Faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal,Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor *somatis* (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan. keinginan dan kepuasan).

Indikator Beban kerja :

Dalam penelitian ini ada indikator beban kerja yang telah dilakukan oleh **(Raja et al., 2024)** yang meliputi antara lain:

1. Kondisi Pekerjaan.
   Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan.
2. Penggunaan waktu kerja.
   Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.
3. Target yang harus dicapai.
   Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

kepuasan kerja

Menurut **(Sutikno, 2020)** kepuasan kerja merupakan keadaan emosi positif yang diperoleh dari hasil evaluasi pengalaman kerja seseorang.Ketidakpuasan karyawan dapat muncul ketika ekspektasi tidak sesuai dengan kenyataan yang diterima. Dimensi kepuasan kerja terdiri dari kepuasan dalam pekerjaan, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja dan keseluruhan terhadap pekerjaan tersebut.

Menurut **(Aniversari & Sanjaya, 2022)** menyatakan kepuasan kerja merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungananya dengan produktivitas dan kinerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.

Menurut **(Rahmasari Alfiah Umi & Sandhi, 2023)** Kepuasan kerja merupakan suatu gambaran sikap seorang karyawan baik senang atau tidak senang terhadap imbalan yang didapat,

pekerjaan yang berhubungan dengan dirinya sendiri, dengan atasannya, sesama karyawan, serta lingkungan kerjanya.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap pegawai terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Faktor-faktor kepuasan kerja :

Menurut **(Hermingsih & Purwanti, 2020)** faktor kepuasan kerja nampaknya jauh lebih beragam, Faktor diuraikan sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja, sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama kerja.
3. Gaji,lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya..
4. Pengawasan (*supervisi*), bagi pegawai, *supervisor* dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasan. *Supervisi* yang buruk berakibat absensi dan *turnover*.
5. Faktor intrinsik dari pekerjaan, dimana atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
6. Kondisi kerja, termasuk disini adalah kondisi kerja, ventilasi, penyinaran, kantin, dan tempat parkir.
7. Aspek sosial, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang kepuasan atau ketidakpuasan dalam pekerjaan.
8. Komunikasi, di mana komunikasi yang lancar antara pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya.dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawai. Keadaan ini akan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan.
9. Fasilitas, termasuk didalamnya fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Indikator kepuasan kerja

Menurut **(Muliani & Perkasa ,2023)** indikator kepuasan kerja terdiri atas:

1 Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri : Menggambarkan tingkat kepuasan pegawai terhadap jenis pekerjaan, tantangan, tanggung jawab, serta kesempatan untuk menggunakan kemampuan yang dimiliki.

2 Kepuasan terhadap atasan : Berkaitan dengan persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan, dukungan, komunikasi, serta perlakuan atasan dalam lingkungan kerja.

3 Kepuasan terhadap rekan kerja : Menunjukkan tingkat kepuasan pegawai terhadap hubungan sosial, kerja sama, dan komunikasi dengan rekan kerja.

4 Kepuasan terhadap promosi : Menggambarkan persepsi pegawai mengenai kesempatan memperoleh promosi jabatan dan pengembangan karir yang adil.

5 Kepuasan terhadap kompensasi : Berkaitan dengan tingkat kepuasan pegawai terhadap imbalan yang diterima, baik berupa kompensasi finansial maupun nonfinansial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Hipotesis *Path Coefficients*

Path Coefficients					
	Original Sample (O)	***Sample Mean (M)***	***Standard Deviation (STDEV)***	***T Statistics (O/STDEV)***	***P Values***
Beban Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	-0.072	-0.076	0.101	0.716	0.474
Beban Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0.185	-0.186	0.064	2.908	0.004

Kinerja Pegawai (Y) -> Kepuasan Kerja(Z)	0.549	0.552	0.066	8.290	0.000
Lingkungan Kerja (X1) ->Kepuasan Kerja (Z)	0.622	0.618	0.059	10.569	0.000
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.329	0.321	0.074	4.420	0.000

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS(2026)

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SmartPLS, diketahui bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai Original Sample sebesar 0,622, yang menunjukkan arah hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja. Selanjutnya, nilai T-statistics sebesar 10,569, lebih besar dari nilai T-table sebesar 1,96, sedangkan nilai P-values sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian, H1 diterima. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat. Lingkungan kerja yang meliputi hubungan antarpegawai, suasana kerja, tersedianya fasilitas kerja, serta keamanan lingkungan kerja dapat menciptakan kondisi yang mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian **(Sari, 2022)** yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil serupa juga ditemukan oleh **(Lestari et al., 2023)** yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Beban kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SmartPLS, diketahui bahwa Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada Satuan polisi pamong praja dan kebakaran kabupaten Pasaman barat. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai Original Sample sebesar -0,072, yang menunjukkan bahwa arah hubungan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah negatif. Namun, nilai T-statistics sebesar 0,716 lebih kecil dari 1,96 dan nilai P-values sebesar 0,474 lebih besar dari 0,05.

Dengan demikian, H2 ditolak. Artinya, meskipun arah hubungan menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja cenderung menurunkan kepuasan kerja, pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik. Dengan kata lain, perubahan beban kerja yang dialami pegawai belum secara langsung memberikan perubahan yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian **(Nadilla & Sari, 2025)**yang menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja dapat berbeda bergantung pada karakteristik pekerjaan, kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, pembagian tugas, serta dukungan organisasi.

Hasil ini juga dapat dipahami dalam konteks Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda dengan pekerjaan administratif biasa. Beban kerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh jumlah pekerjaan, tetapi juga oleh pembagian tugas, kondisi lapangan, tanggung jawab, dan kemampuan pegawai dalam mengelola pekerjaan.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SmartPLS, diperoleh hasil bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Satuan polisi pamong praja dan kebakaran kabupaten Pasaman barat. Hal ini dapat dilihat dari nilai Original Sample sebesar 0,329, nilai T-statistics sebesar 4,420, dan nilai P-values sebesar 0,000.

Nilai T-statistics sebesar 4,420 lebih besar dari 1,96 dan nilai P-values 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H3 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang tersedia bagi pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu pegawai menjalankan tugas secara lebih efektif. Hubungan kerja yang baik, suasana kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, dan rasa aman dalam bekerja dapat mendukung pegawai dalam mencapai target pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian **(Nanda & Wahyuni, 2022)** yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Dengan demikian, kondisi lingkungan kerja yang baik dapat menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat.

Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SmartPLS, Beban Kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Satuan polisi pamong praja dan kebakaran kabupaten Pasaman barat. Hasil tersebut ditunjukkan oleh nilai Original Sample sebesar -0,185, nilai T-statistics sebesar 2,908, dan nilai P-values sebesar 0,004.

Nilai T-statistics sebesar 2,908 lebih besar dari 1,96 dan nilai P-values sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H4 diterima. Nilai koefisien yang negatif menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja cenderung diikuti dengan penurunan kinerja pegawai.

Dalam konteks Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran, beban kerja dapat berkaitan dengan jumlah tugas, penggunaan waktu kerja, tuntutan penyelesaian pekerjaan, serta target yang harus dicapai. Apabila beban kerja tidak diimbangi dengan kemampuan, waktu, fasilitas, dan sumber daya yang memadai, kondisi tersebut dapat menyebabkan pegawai mengalami kesulitan dalam mempertahankan kinerja secara optimal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **(Saputra, 2022)** Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**. (Nasution et al., 2024)** juga menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, semakin tinggi beban kerja yang tidak diimbangi dengan pengelolaan pekerjaan yang baik, maka kecenderungan penurunan kinerja pegawai akan semakin besar.

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu SmartPLS terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Satuan polisi pamong praja dan kebakaran kabupaten Pasaman barat. Dimana nilai koefision original sampel sebesar 1,446 yang mana merupakan besarnya pengaruh konstruk Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 8,290> 1,96 dengan nilai p value 0,000 < 0,05 maka dapat diperoleh H0 ditolak H5 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Satuan polisi pamong praja kabupaten Pasaman barat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **(Wirya et al., 2020)** yaitu pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terdahap kinerja karyawan pada PT. BPR Sedana Murni. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sedana Murni.

Result Path Analysis

Specific Indirect Effects					
	Original Sample (O)	***Sample Mean (M)***	***Standard Deviation***	***T Statistics***	***P Values***
Beban Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y) -> Kepuasan Kerja (Z)	-0.040	-0.040	0.056	0.707	0.480
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.342	0.342	0.056	6.073	0.000

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS(2026)

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SmartPLS, diketahui bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Satuan polisi pamong praja dan kebakaran kabupaten Pasaman barat.

Dengan demikian, H6 diterima. Artinya, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada satuan polisi pamong praja kabupaten Pasaman barat. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Victoria & Edalmen, 2024)yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang selanjutnya dapat mendorong peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian **(Rahayu & Rushadiyati, 2021)**yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi sehingga pada akhirnya mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SmartPLS, diketahui bahwa Beban Kerja (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat. Hasil tersebut ditunjukkan hasil pengujian Specific Indirect Effects, nilai Original Sample sebesar -0,040, nilai T-statistics sebesar 0,707, dan nilai P-values sebesar 0,480. Nilai T-statistics 0,707 lebih kecil dari 1,96 dan P-values 0,480 lebih besar dari 0,05.

Dengan demikian, H7 ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja tidak memberikan pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Meskipun arah koefisien menunjukkan hubungan negatif, pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik.

Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja belum mampu menjadi perantara yang signifikan dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai dalam penelitian ini. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Hidayat, **(Nasution et al., 2024)** yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Namun, hasil penelitian juga berbeda dengan **(Fatkah & Raharjo, 2025)**yang menemukan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa peran kepuasan kerja sebagai mediator dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, sistem pembagian kerja, serta kondisi responden.

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervensi pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat. Penelitian ini penting dilakukan karena kinerja pegawai tidak hanya Dalam penelitian ini, hubungan antarvariabel dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang berbeda pada masing-masing jalur penelitian, termasuk terdapat hubungan yang tidak signifikan, sehingga temuan tersebut

memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai pada objek penelitian

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat.
2. Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat.
4. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat.
6. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat
7. Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat.

BATASAN

Penelitian ini telah dilakukan sesuai dengan prosedur penelitian yang telah ditetapkan, namun masih terdapat beberapa batasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian. penggunaan kuesioner, serta variabel yang digunakan dalam model penelitian.

Pertama, penelitian ini hanya dilakukan pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat dengan karakteristik organisasi dan pekerjaan yang spesifik. Pegawai pada organisasi tersebut memiliki tugas yang berkaitan dengan penegakan peraturan daerah, tindakan umum, perlindungan masyarakat, pemadaman kebakaran, dan penyelamatan. Kondisi tersebut memiliki karakteristik yang berbeda dengan organisasi atau instansi lainnya. dapat secara langsung Digeneralisasikan pada organisasi lain yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda.

Kedua, penelitian menggunakan 100 responden sebagai sumber data penelitian. Oleh karena itu, kemungkinan adanya perbedaan persepsi pada pegawai lain di luar responden tidak dapat sepenuhnya dijelaskan dalam penelitian ini.

Ketiga, data penelitian diperoleh melalui kuesioner , sehingga informasi yang digunakan dalam analisis didasarkan pada jawaban dan persepsi responden. jawaban terhadap setiap pernyataan.

Keempat, penelitian hanya menggunakan Lingkungan Kerja dan Beban Kerja sebagai variabel independen , Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening , dan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen . Kinerja Pegawai . Kerja , Beban Kerja dan Kepuasan Kerja menjelaskan 67,5% variasi Kinerja Pegawai.

Beban Kerja terhadapKinerja Pegawai melalui Kepuasan -0,040 , T-Statistic 0,707 , dan P-Values 0,480 . Kinerja Pegawai belum terbukti secara statistik pada objek penelitian ini.

Keterbatasan tersebut penting diperhatikan karena hasil yang tidak signifikan tidak dapat langsung diartikan bahwa Beban Kerja sama sekali tidak memiliki hubungan dengan Kepuasan Kerja atau bahwa Kepuasan Kerja sama sekali tidak berhubungan dengan hubungan Beban Kerja dan Kinerja Pegawai .

Dengan demikian, keterbatasan penelitian ini tidak mengurangi hasil analisis yang telah diperoleh, tetapi menjadi pertimbangan dalam memahami ruang lingkup generalisasi temuan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek dan jumlah responden, mempertimbangkan variabel lain yang relevan, serta menggunakan pendekatan pengumpulan data

yang lebih beragam sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas dan mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.

REFERENSI

Aniversari, P., & Sanjaya, V. F. (2022). Pengaruh stress kerja,lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT aneka Gas industri lampung). *Revenue:Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 1–24. https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10450

Diana, Y., & Si, M. (2019). *No Title*. *11*(2), 193–205.

Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *22*(1), 130–137.

Fatkah, S. N., & Raharjo, T. H. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *PERMANA: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi Pengaruh*, *17*(3).

Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, *9*(3), 574–597. https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734

Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *3*(1), 201–210.

Lestari, W. A., Abidin, Z., & Sulaimiah, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *6*(5), 3281–3287. https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.2002

Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(2), 296–307.

Muliani, S., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai PPSU. *Agility: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, *01*(03), 2–12. https://doi.org/https://doi.org/10.59422/lmsdm.v1i03.103

Nadilla, N., & Sari, S. Y. (2025). Determinasi Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, *7*(2), 436–445. https://doi.org/10.47709/jumansi.v7i2.6212

Nanda, M. R. R., & Wahyuni, P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Business and Enterpreneurship Journal (BEJ)*, *3*(1), 336–341. https://doi.org/10.57084/bej.v3i1.779

Nasution, C. S. P., Cahyaningtyas, S. E., Sugiarti, R., & Suhariadi, F. (2024). Kaitan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan dan Motivasi sebagai Variabel Mediasi. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat* , *4*(5), 2908–2918. https://doi.org/10.47467/elmujtama.v4i5.4023

Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, *11*(2), 136–145. https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880

Rahmasari Alfiah Umi, D., & Sandhi, R. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Motivasi Kerja dan Kompensasi PDAM Tirta Dharma*. *September 2023*.

Raja, B. P., Salean, D. Y., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. E. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kupang. *Jurnal Maneksi*, *13*(1), 137–145.

Ramadhani, A. P., & Kamilah, K. (2021). Analisis Penggunaan Aset Tetap terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Jasa Akuntan PT Eriadi Fatkhur Rokhman Medan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *5*(3), 8219–8222.

Rampisela, V. A. J., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *8*(1).

Saputra, P. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Kalsel). *Manajemen Business Innovation Conference*, *7*, 836–847.

Sari, M. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, *7*(3), 395–401. https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i3.190

Suryati, S. (2021). Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Kantor Bpkad "Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah) Kabupaten Mappi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *2*(2), 1002–1018.

Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Textil). *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa UNISSULA (KIMU) 3*, 450–473.

Tanjung, R., Nurcahyani, R. W., Hasibuan, R., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *13*(2), 193. https://doi.org/10.35448/jmb.v13i2.10798

Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., & Papia, J. N. T. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *7*(2), 10462–10468.

Victoria, E., & Edalmen. (2024). *Peran kepuasan kerja sebagai mediasi pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. *06*(03).

Wirya, K. S., Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bpr Sedana Murni. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *2*(1), 50. https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26190

Yuliani, I. (2021). *TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus pada Kecamatan Benowo Surabaya)*. *1*, 198–218.