

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GENDER DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA MANADO

INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, GENDER, AND JOB STRESS ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT THE DEPARTMENT OF TRANSPORTATION OF MANADO CITY

Oleh:
Priskila Malonda¹
Victor P.K. Lengkong²
Yantje Uhing³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹malondapriskila@gmail.com

²vpk.lengkong@unsrat.ac.id

³yantje.uhing@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gender dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model penelitian menggunakan regresi linear berganda dengan SmartPLS. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan literatur. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai di Dinas Perhubungan Kota Manado dengan jumlah 139 pegawai, dengan jumlah sampel menggunakan perhitungan slovin sebanyak 58 pegawai digunakan sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai di Dinas Perhubungan kota Manado. 2) Gender berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai di Dinas Perhubungan kota Manado. 3) Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai di Dinas Perhubungan kota Manado. 4) Lingkungan kerja, Gender dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai di Dinas Perhubungan kota Manado.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, Gender, Stres kerja, Kepuasan kerja

Abstract: This study aims to analyze the influence of the work environment, gender, and job stress on employee job satisfaction at the Department of Transportation of Manado City. Using a quantitative approach, the research model employs multiple linear regression through SmartPLS. Data collection was conducted through questionnaires and a literature review. The population consists of 139 employees at the Department of Transportation, with a sample size of 58 employees determined using Slovin's formula as respondents. The results reveal that the work environment does not significantly affect employee job satisfaction. However, gender and job stress significantly influence employee job satisfaction. Furthermore, when analyzed simultaneously, the work environment, gender, and job stress collectively significantly impact employee job satisfaction at the Department of Transportation of Manado City.

Keywords: Work Environment, Gender, Job Stress, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kepuasan kerja pegawai adalah perasaan positif yang dialami seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Ini melibatkan berbagai faktor, mulai dari lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, hingga tingkat pencapaian yang dirasakan. Bahua & Mendo (2022) dalam penelitiannya menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya. Priska et al, (2020) juga menyatakan kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Lingkungan kerja yang baik adalah investasi jangka panjang bagi perusahaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Menurut Oktarenda dan Putri (2023) Lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Marisya (2022) juga menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Gender adalah konsep sosial dan budaya yang merujuk pada karakteristik maskulin dan feminin yang diberikan kepada individu oleh masyarakat. Gultom (2021) dalam penelitiannya menyatakan Gender adalah konstruksi sosial maupun kultural yang dilekatkan oleh masyarakat pada laki-laki dan perempuan. Wahyuningsih (2020) juga menyatakan gender adalah peran antara laki-laki dan perempuan yang merupakan hasil konstruksi sosial budaya. Suatu peran maupun sifat dilekatkan kepada laki-laki karena berdasarkan kebiasaan atau kebudayaan, biasanya peran maupun sifat tersebut hanya dilakukan atau dimiliki oleh laki-laki dan begitu juga dengan perempuan. Suatu peran dilekatkan pada perempuan karena berdasarkan kebiasaan atau kebudayaan yang akhirnya membentuk suatu kesimpulan bahwa peran atau sifat itu hanya dilakukan oleh perempuan.

Stres kerja adalah respons psikologis dan fisik yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki seseorang. Ini bisa berupa tekanan, ketegangan, atau kegelisahan yang muncul akibat pekerjaan. Menurut Radiah (2023) Stres kerja merupakan suatu kondisi yang merefleksikan rasa tertekan, tegang, yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan. Apriyani et al (2023) dalam penelitiannya juga menyatakan stres kerja adalah keadaan yang terjadi ketika karyawan dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku.

Lingkungan Kerja, Gender dan Stres Kerja merupakan suatu hal yang harus diperhatikan bagi suatu organisasi maupun perusahaan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai karena Lingkungan kerja yang positif, baik fisik maupun psikologis, memiliki korelasi kuat dengan tingkat kepuasan pegawai, Perbedaan gender dapat mempengaruhi persepsi terhadap lingkungan kerja dan tingkat kepuasan, Stres kerja yang berlebihan dapat menurunkan kepuasan kerja secara signifikan hal ini sejalan dengan penelitian **Hassira & Kasmiruddin (2023)** yang menyatakan Lingkungan kerja dan stres kerja secara bersamaan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian dan penjelasan tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja, Gender dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Di Dinas Perhubungan Kota Manado”

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Manado
2. Untuk mengetahui pengaruh Gender terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Manado
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Manado
4. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama Lingkungan Kerja, Gender dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Manado?

TINJAUAN PUSTAKA

Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah studi yang mendalam tentang bagaimana individu, kelompok, dan struktur organisasi saling berinteraksi satu sama lain. Perilaku organisasi merupakan suatu ilmu yang mempelajari tentang

perilaku individu dalam kelompok organisasi yang berhubungan langsung dengan ilmu ilmu yang lainnya (Dewi et al, 2021). Menurut Rodiyana & Pamungkas (2024) menyatakan Perilaku organisasi adalah studi tentang bagaimana manusia berperilaku dalam lingkungan kerja. Ini mencakup berbagai aspek, mulai dari motivasi individu hingga budaya perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat mereka bekerja, termasuk fisik, sosial, dan psikologis. Lingkungan kerja yang baik adalah fondasi bagi produktivitas, kepuasan kerja, dan keberhasilan organisasi. Menurut Danisa & Komari (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan non-fisik memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung yang tidak terpisahkan terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Gender

Gender adalah konsep yang lebih luas daripada jenis kelamin biologis. Jika jenis kelamin merujuk pada perbedaan fisik antara laki-laki dan perempuan yang ditentukan sejak lahir, gender mengacu pada peran sosial, perilaku, identitas, dan ekspresi yang terkait dengan maskulinitas dan feminitas. Menurut Gultom (2021) dalam penelitiannya menyatakan Gender adalah konstruksi sosial maupun kultural yang dilekatkan oleh masyarakat pada laki-laki dan perempuan. Misalnya perempuan lemah lembut, penyayang, sabar dan tekun. Sedangkan laki-laki tegas, berwibawa, tidak cengeng dan sebagainya.

Stres Kerja

Stres adalah respons alami tubuh terhadap tuntutan dan tekanan yang kita hadapi dalam kehidupan sehari-hari, termasuk di tempat kerja. Menurut Makkira et al, (2022) Stress adalah suatu kondisi ketergantungan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seorang karyawan, stresss terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stres kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dialami seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Dimas (2022) dalam penelitiannya menyatakan Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

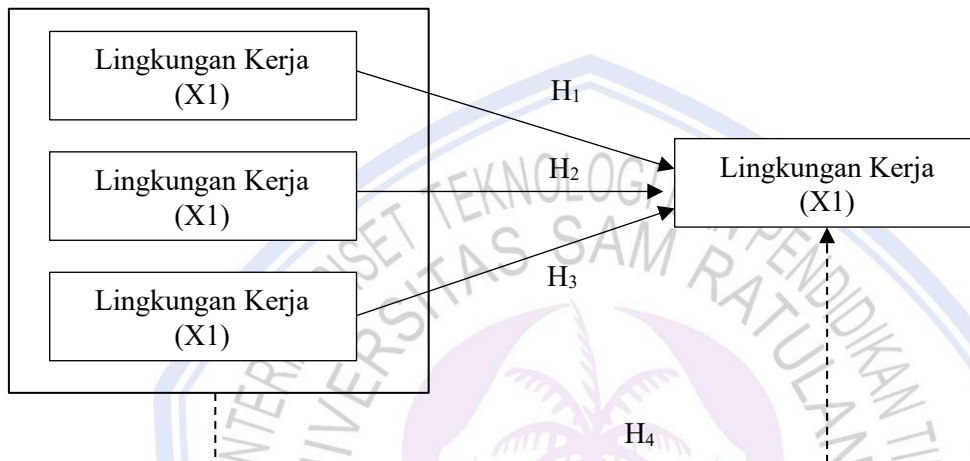
Penelitian Terdahulu

Penelitian Harianto, Lengkong dan Uhing (2020), penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada perbedaan persepsi perkembangan karir dan kepuasan kerja yang signifikan pada pegawai Fraksi Partai Demokrat dan pegawai Fraksi Partai Gerindra berdasarkan karakteristik individu pada Kantor DPRD Kota Manado. Penelitian ini merupakan penelitian komparatif dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang. Penelitian ini menggunakan Independent Sample T-test. Hasil menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan persepsi perkembangan karir dan kepuasan kerja dilihat dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instansi pemerintah tersebut diharapkan tetap terus menjaga perkembangan karir dan kepuasan kerja pegawai serta terus meningkatkannya.

Penelitian Alfaryl dan Bahwiyanti (2023), penelitian ini bertujuan untuk mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi turnover turnover yaitu kepuasan kerja dan stres kerja pada PT. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin menunjukkan bahwa tingkat turnover pegawai cenderung tinggi karena beban kerja yang tinggi. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover turnover pada PT. Sinergi Hasnur Riung Kabupaten Tapin. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode eksplorasi korelasional antara variabel independen dan variabel dependen. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dari 81 responden. Kemudian diuji dengan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara kepuasan kerja dan stres kerja terhadap niat berpindah. Variabel yang dominan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

Penelitian **Magfirah** et al., (2023), tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial antara peran gender dan konflik pekerjaan keluarga terhadap stress kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah perawat wanita yang telah menikah dan bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Majene. Teknik pengambilan sampel adalah menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh 50 responden yang digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yaitu dengan menggunakan peran gender dan konflik pekerjaan keluarga sebagai variabel independen dan stress kerja sebagai variabel dependen. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variable peran gender dan konflik pekerjaan keluarga berpengaruh secara simultan terhadap stress kerja perawat. Sedangkan secara parsial variabel peran gender berpengaruh terhadap stress kerja perawat dan variabel konflik pekerjaan keluarga berpengaruh terhadap stress kerja perawat.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: Kajian Teori, 2024

Hipotesis Penelitian

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

H₂: Gender berpengaruh terhadap Kepuasan kerja

H₃: Stress kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja

H₄: Lingkungan Kerja, Gender dan Stress Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis yang dipakai dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Ali (2022) dalam penelitiannya mengatakan penelitian kuantitatif adalah sebuah penyelidikan tentang masalah sosial berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka, dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk menentukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Suriani & Jailani (2023) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan Kota Manado sebanyak 139 Orang. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin, maka adapun sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 58 orang.

Jenis dan Sumber Data

Menurut Husein dalam Balaka (2022) Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Data primer dalam penelitian diperoleh dari karyawan Dinas Perhubungan kota Manado.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket (kuesioner). Bentuk pertanyaan yang di disain dalam kuesioner yaitu pertanyaan tertutup dengan opsi jawaban sudah ditentukan. Skala instrumen diberlakukan untuk kuesioner tertutup, dengan skala instrumen dalam penelitian ini adalah Likert. Pada skala Likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen pertanyaan atau pernyataan.

Pengujian Instrumen

Analisis Partial Least Square (PLS)

Dalam penelitian ini, data dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS). PLS merupakan teknik statistik multivariat yang memungkinkan perbandingan antara beberapa variabel dependen dan independen. Metode PLS adalah salah satu pendekatan statistik dalam Structural Equation Modeling (SEM) yang berfokus pada permasalahan spesifik dalam data, seperti sampel penelitian yang kecil, kehilangan data, dan multikolinearitas. *Partial Least Squares* (PLS) dikenal sebagai metode analisis yang fleksibel karena tidak memerlukan asumsi-asumsi tertentu. Tujuan utama penggunaan PLS adalah untuk menghasilkan nilai variabel laten yang digunakan untuk prediksi, serta untuk memahami pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan menjelaskan hubungan teoritis antara keduanya. Analisis menggunakan PLS terdiri dari tiga tahap utama: Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model), Evaluasi Model Struktural (Inner Model), dan Pengujian Hipotesis (Dulyadi, 2021).

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas dalam penelitian. Uji validitas bertujuan untuk menentukan sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur konsep yang seharusnya diukur. Di sisi lain, uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep, serta konsistensi responden dalam menjawab setiap item dalam kuesioner atau instrumen penelitian (Satriadi *et al.*, 2021).

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut Fanulene & Soediantono, (2022) evaluasi Model Struktural (Inner Model) merupakan upaya untuk memprediksi hubungan kausalitas antara variabel laten. Analisis inner model dilakukan untuk memastikan kekuatan dan keakuratan model struktural yang dibangun (Dulyadi, 2021). Dalam evaluasi struktur model pada penelitian ini, digunakan Koefisien Determinasi (R^2) dan uji Q-square.

Uji Multikolinearitas (VIF)

Nilai VIF harus kurang dari 5, karena bila lebih dari 5 mengindikasikan adanya kolinearitas antar konstruk (Sanjaya & Budiono, 2021).

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis akan dilakukan menggunakan uji t dengan metode bootstrapping. Dalam proses ini, koefisien jalur atau inner model digunakan untuk menunjukkan tingkat signifikansi selama pengujian hipotesis. Untuk hipotesis two-tailed, nilai T-statistik harus melebihi 1,96, sedangkan untuk hipotesis one-tailed, nilai T-statistik harus lebih dari 1,64 pada tingkat signifikansi 5% dan power 80%. Nilai T-statistik ini diperoleh melalui proses bootstrapping (Fanulene & Soediantono, 2022).

Pengujian Hipotesis Variabel Intervening

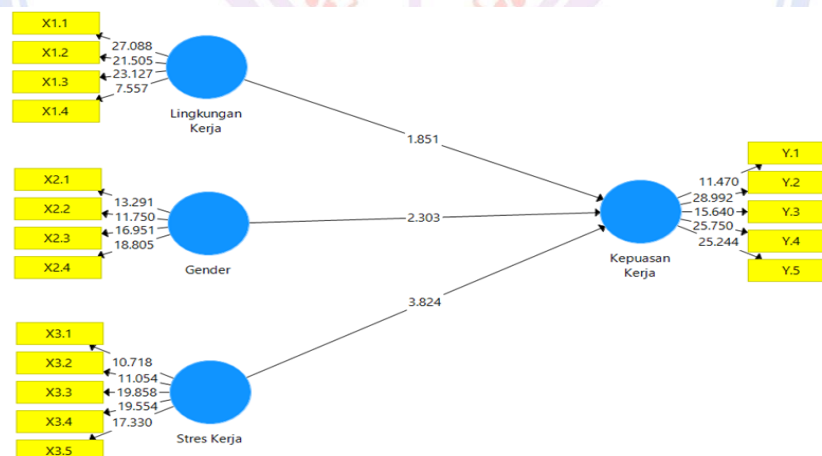
Uji variabel intervening dilakukan menggunakan pendekatan bootstrapping. Interval kepercayaan bootstrap yang sudah dikoreksi dari bias adalah metode terbaik untuk menguji efek mediasi dan suppressi (Dulyadi, 2021). Hal ini berkaitan erat dengan sampel yang akan digunakan. Pengujian efek mediasi dengan menggunakan Smart PLS tetap efektif meskipun ukuran sampel penelitian kecil

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Hasil Penelitian****Evaluation of Measurement Model (Outer Model)****Validitas Konvergen****Tabel 1. Uji Validitas Konvergen**

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0.829	Valid
	X1.2	0.865	Valid
	X1.3	0.853	Valid
	X1.4	0.805	Valid
Gender	X2.1	0.771	Valid
	X2.2	0.779	Valid
	X2.3	0.751	Valid
	X2.4	0.752	Valid
Stress Kerja	X3.1	0.791	Valid
	X3.2	0.876	Valid
	X3.3	0.742	Valid
	X3.4	0.833	Valid
	X3.5	0.808	Valid
Kepuasan Kerja	Y.1	0.883	Valid
	Y.2	0.847	Valid
	Y.3	0.785	Valid
	Y.4	0.828	Valid
	Y.5	0.814	Valid

Sumber: Hasil olah data SmartPLS, 2024

Dalam tabel 1, menunjukkan bahwa nilai beban luar (outer loading) untuk setiap variabel berada diatas 0.6. Menjelaskan bahwa semua indikator memiliki Validitas yang memadai dan dapat digunakan secara efektif dalam penelitian.

**Gambar 3. Outer Model**

Sumber: Hasil Olahan Data SmartPLS, 2025

Validitas Diskriminan**Tabel 2. Uji Validitas Diskriminan**

	Lingkungan Kerja	Gender	Stres Kerja	Kepuasan Kerja
X1.1	0.829	0.682	0.752	0.657
X1.2	0.865	0.633	0.621	0.656
X1.3	0.853	0.655	0.628	0.741
X1.4	0.805	0.654	0.607	0.766

X2.1	0.608	0.771	0.612	0.632
X2.2	0.641	0.779	0.654	0.81
X2.3	0.704	0.751	0.659	0.61
X2.4	0.638	0.752	0.64	0.61
X3.1	0.682	0.564	0.791	0.704
X3.2	0.675	0.526	0.876	0.688
X3.3	0.505	0.678	0.742	0.631
X3.4	0.552	0.677	0.833	0.645
X3.5	0.731	0.576	0.808	701
Y.1	0.725	0.723	0.652	0.883
Y.2	0.755	0.75	0.619	0.847
Y.3	0.789	0.751	0.589	0.785
Y.4	0.761	0.776	0.564	0.828
Y.5	0.776	0.574	0.652	0.814

Sumber: Hasil olahan data SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel 2, semua indikator memenuhi kriteria *discriminant validity*. Hal ini terlihat dari nilai *cross loading* yang menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan konstruksya sendiri daripada konstruk lain.

Composite Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 3. Hasil Uji Composite Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Gender	0.762	0.762	0.848	0.583
Kepuasan Kerja	0.851	0.852	0.894	0.63
Lingkungan Kerja	0.805	0.847	0.871	0.632
Stres Kerja	0.81	0.831	0.866	0.566

Sumber: Hasil olahan data SmartPLS, 2024

Dari tabel 3, dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* untuk setiap variabel melebihi 0.70, sedangkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk semua variabel melebihi 0.50. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel telah memenuhi standar reliabilitas dan validitas, sehingga memungkinkan untuk melanjutkan ke tahap evaluasi model struktural.

Evaluation of Structural Model (Inner Model)

Coefficient of Determination (R^2)

Tabel 4. Coefficient of Determination (R^2)

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.604	0.582

Sumber: Hasil olahan data SmartPLS, 2024

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yang dipengaruhi oleh faktor lain. Pertama, variabel Kebahagiaan oleh Manajemen Talenta dan Fleksibilitas Kerja. Kedua, variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Manajemen Talenta, Fleksibilitas Kerja dan Kebahagiaan. Pada tabel 4.9, hasil R-square untuk variabel Kebahagiaan sebesar 0.764. artinya 76.40% variasi dalam variabel Kebahagiaan dijelaskan oleh Manajemen Talenta dan Fleksibilitas Kerja. Adapun nilai R-square untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 0.781. Mengindikasikan bahwa 78.10% variasi dalam Kinerja Karyawan dijelaskan oleh Manajemen Talenta dan Fleksibilitas Kerja.

Predictive Relevance Q^2

Menurut (Dulyadi, 2021), nilai Q^2 digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana model mampu memprediksi nilai observasi dan mengestimasi parameter-parameter. Jika nilai $Q^2 > 0$, ini menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang baik. Relevansi prediksi Q^2 dapat dihitung dengan metode berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2; \text{Produktivitas Karyawan})$$

$$Q^2 = 1 - ((1 - 0.582))$$

$$Q^2 = 0.582$$

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa $Q^2 > 0$. (model prediksi yang baik).

Uji Multikolinearitas (VIF)**Tabel 5. Uji Multikolinieritas**

Nilai VIF							
Gender		Kepuasan Kerja		Lingkunagn Kerja		Stres Kerja	
X1.1	1.838	X2.1	1.764	X3.1	1.627	Y.1	1.403
X1.2	2.012	X2.2	1.736	X3.2	1.531	Y.2	2.442
X1.3	1.993	X2.3	1.439	X3.3	1.559	Y.3	2.108
X1.4	1.39	X2.4	1.462	X3.4	2.015	Y.4	2.182
				X3.5	1.867	Y.5	2.016

Sumber: Hasil olah data SmartPLS, 2024

Berdasarkan nilai VIF dalam tabel diatas, tidak ada nilai VIF < 5 maka tidak ada masalah multikolinearitas.

Uji Hipotesis**Tabel 6. Uji t**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Gender -> Kepuasan Kerja	0.247	0.246	0.107	2.303	0.022
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.183	0.182	0.099	1.851	0.065
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	0.435	0.446	0.114	3.824	0.000

Sumber: Hasil olahan data SmartPLS, 2024

Berdasarkan data pada tabel, maka dapat disimpulkan hasil sebagai berikut:

1. Hipotesis 1: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Manado. Berdasarkan pada tabel 4.13, nilai t-statistic sebesar 1.85 > 1.64 dan nilai p-values sebesar 0.06 > 0.05, sehingga variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan karena salah satu persyaratan pada pengujian hipotesis. Maka, Hipotesis 1 ditolak.
2. Hipotesis 2: Gender berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Manado. Berdasarkan pada tabel 4.13, nilai t-statistic sebesar 2.30 > 1.64 dan nilai p-values sebesar 0.02 < 0.05, sehingga variabel gender memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Manado. Maka, Hipotesis 2 diterima.
3. Hipotesis 3: Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Manado. Berdasarkan pada tabel 4.13, nilai t-statistic sebesar 3.82 > 1.64 dan nilai p-values sebesar 0.00 < 0.05, sehingga variabel Stres Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Manado. Maka, Hipotesis 3 diterima.

Uji F (Pengujian Simultan)**Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis F**

	Sum square	df	Mean square	F	P value
Total	136.483	57	0.000	0.000	0.000
Error	69.247	54	1.282	0.000	0.000
Regression	67.235	3	22.412	17.477	0.000

Sumber: Hasil olahan data SmartPLS, 2024

4. Hipotesis 4: Lingkungan kerja, Gender dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Manado. Berdasarkan pada tabel diatas nilai p-values sebesar 0.00 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut memberikan pengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Manado. Maka, Hipotesis 4 diterima.

Pembahasan**Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan kota Manado**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Manado. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-statistic sebesar 1,85 yang lebih besar dari nilai kritis 1,64, namun nilai p-value sebesar 0,06 lebih besar dari 0,05, sehingga

salah satu persyaratan pengujian hipotesis tidak terpenuhi. Dengan kata lain, meskipun terdapat indikasi hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja, hubungan tersebut tidak cukup kuat secara statistik untuk disimpulkan sebagai signifikan. Teori terkait yang mendasari hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja adalah teori pemenuhan kebutuhan. Penelitian oleh Marta dan Budi (2019) menyampaikan dalam hasil penelitian nya bahwa lingkungan sekitar karyawan bekerja yang berupa fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang sama juga dinyatakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Kamela (2023), bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di puskesmas.

Pengaruh Gender terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan kota Manado

Berdasarkan hasil pengujian variabel gender berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Manado. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa variabel Gender dapat menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat Kepuasan Kerja. Gender, yang mungkin berkaitan dengan indikator dari gender meliputi Perilaku, Peran, Karakteristik emosional dan Mentalitas dapat memainkan peran dalam membentuk tingkat kenyamanan dan kebahagiaan individu di tempat kerja. Sebagai contoh, perbedaan kebutuhan atau harapan berdasarkan Gender mungkin mendorong organisasi untuk lebih memahami bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil. Menurut Gultom (2021) dalam penelitiannya menyatakan Gender adalah konstruksi sosial maupun kultural yang dilekatkan oleh masyarakat pada laki-laki dan perempuan. Misalnya perempuan lemah lembut, penyayang, sabar dan tekun. Sedangkan laki-laki tegas, berwibawa, tidak cengeng dan sebagainya. Menurut Wahyuningsih (2020) Gender adalah peran antara laki-laki dan perempuan yang merupakan hasil konstruksi sosial budaya. Hal ini didukung oleh penelitian Sintania (2020) yang menyatakan bahwa Kesetaraan gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan karyawan akan karir. semakin tinggi penerapan kesetaraan gender di dalam sebuah perusahaan maka karyawan akan memiliki kepuasan pengembangan karir yang tinggi.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan kota Manado

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja dan kepuasan kerja merupakan dua konsep yang saling berkaitan erat dalam dunia kerja. Stres kerja yang tinggi umumnya dikaitkan dengan penurunan kepuasan kerja. Menurut Fardah (2020) dalam penelitiannya menyatakan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini memiliki makna semakin tinggi stress kerja akan semakin menurunkan kepuasan kerja, begitu juga sebaliknya semakin rendah stres kerja akan semakin meningkatkan kepuasan kerja. Stres adalah respons alami tubuh terhadap tuntutan dan tekanan yang kita hadapi dalam kehidupan sehari-hari, termasuk di tempat kerja. Menurut Makkira et al, (2022) Stress adalah suatu kondisi ketergantungan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seorang karyawan, stresss terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stres kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Penelitian oleh Bhastary (2020) menegaskan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana karyawan yang menghadapi tekanan tinggi sering mengalami perasaan cemas dan tidak nyaman dalam lingkungan kerja mereka. Hal ini sejalan dengan temuan dari Safitri dan Astutik (2019), yang juga menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa tertekan, hal ini dapat mengganggu kemampuan mereka untuk bekerja secara efektif, sehingga mengurangi kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Penelitian oleh Puspitawati dan Atmajaya (2020) juga menunjukkan bahwa tingkat stres yang tinggi berhubungan langsung dengan rendahnya kepuasan kerja, mengindikasikan pentingnya manajemen stres dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Gender dan Stress Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Manado

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa signifikansi kurang dari 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa secara statistik, variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu Lingkungan Kerja, Gender, dan Stres Kerja, secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kepuasan Kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa kombinasi dari ketiga variabel bebas tersebut memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana nyaman bagi karyawan, sedangkan perbedaan berdasarkan gender dapat memengaruhi preferensi atau harapan terhadap pekerjaan. Sementara itu, stres kerja, jika tidak dikelola dengan baik, dapat menjadi faktor penghambat

yang menurunkan tingkat kepuasan kerja. Ketiga variabel ini saling berinteraksi dan memberikan pengaruh signifikan terhadap bagaimana karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan mereka.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Manado.
2. Gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Manado.
3. Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Manado.
4. Lingkungan Kerja, Gender dan Stress Kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Manado.

Saran

Adapun yang menjadi saran pada keberlanjutan dalam penelitian ini untuk setiap pihak didalamnya, sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kualitas Lingkungan Kerja
Mengingat bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Dinas Perhubungan perlu terus berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung. Hal ini bisa meliputi perbaikan fasilitas, penciptaan suasana yang saling menghargai antarpegawai, serta penyediaan ruang untuk pengembangan diri dan peningkatan kompetensi karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong peningkatan kepuasan kerja yang berdampak pada produktivitas dan kinerja pegawai.
2. Meningkatkan Kesetaraan Gender dalam Organisasi
Berdasarkan temuan bahwa Gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Dinas Perhubungan diharapkan untuk lebih memperhatikan kesetaraan gender dalam segala aspek pekerjaan. Hal ini dapat mencakup penciptaan kebijakan yang inklusif, menyediakan kesempatan yang sama bagi semua pegawai tanpa memandang gender, serta memastikan tidak ada diskriminasi dalam hal promosi, penghargaan, atau pengembangan karir. Pendekatan yang adil dan setara akan meningkatkan kepuasan kerja seluruh pegawai, terlepas dari gender mereka.
3. Mengelola dan Mengurangi Stres Kerja
Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, penting untuk tetap memantau dan mengelola tingkat stres yang dialami pegawai. Stres yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental pegawai, meskipun pengaruhnya terhadap kepuasan kerja tidak signifikan dalam penelitian ini. Dinas Perhubungan sebaiknya menyediakan program untuk mengurangi stres kerja, seperti pelatihan manajemen stres, konseling, dan meningkatkan komunikasi antara atasan dan pegawai untuk mengidentifikasi dan mengatasi sumber stres secara proaktif.
4. Pendekatan Holistik dalam Peningkatan Kepuasan Kerja
Berdasarkan temuan bahwa Lingkungan Kerja, Gender, dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Dinas Perhubungan disarankan untuk mengimplementasikan kebijakan yang holistik dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja. Kebijakan ini harus memperhatikan berbagai faktor yang saling berinteraksi, termasuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, mempromosikan kesetaraan gender, serta memberikan perhatian terhadap kesejahteraan mental dan fisik pegawai. Pendekatan yang menyeluruh akan memberikan dampak positif yang lebih besar terhadap kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfarol, A. K., & Bahwiyanti, J. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin. Al-Kalam: *Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 10(1), 75-89.
- Ali, M. M. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapan Nya Dalam Penelitian. *Jpib: Jurnal Penelitian Ibnu Rusyd*, 1(2), 1-5.
- Balaka, M. Y. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. MANEGGIO: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
- Danisa, D., & Komari, N. Kajian Teoritis Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Mbic-Journal Confrence*, 1(6), 989-1001.
- Dewi, N. N., Se, S. P., & Rodli, A. F. (2021). *Perilaku Organisasi*. Scopindo Media Pustaka.
- Dimas Fajar, W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Perumda Dharma Jaya). (*Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*).
- Dinas Perhubungan Kota Manado. <https://dishub.manadokota.go.id/profil/tupoksi>
- Dulyadi. (2021). Buku Ajar, Metode Penelitian Ilmiah. *Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS*. (J. T. Santoso, Ed.) Semarang: Yayasan Prisma Agung Teknik.
- Fardah, F. F., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada CV Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 831-842.
- Gultom, M. (2021). Indikator Kesetaraan Gender Dan Isu-Isu Gender Di Bidang Pendidikan. *FIAT IUSTITIA: Jurnal Hukum*, 2(1), 1-8.
- Harianto, C. E., Lengkong, V. P., & Uhing, Y. (2020). Analisis Perbandingan Persepsi Perkembangan Karir Dan Kepuasan Pegawai Berdasarkan Karakteristik Individu Pada Fraksi Partai Demokrat Dan Fraksi Partai Gerindra Kantor DPRD Kota Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (Amar)*, 2(1), 20-27.
- Marta, M. S., & Budi, B. (2019). Lingkungan Kerja, Mungkinkah Tidak Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?. *Jurnal Manajerial*, 18(1), 18-30.
- Prasetyo, Y., & Kamela, I (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Puskesmas Simpang Tanjung Nan IV Kecamatan Danau Kembar. *SKRIPSI, Faculty of Economics, Bung Hatta University*, 23(2), 1-2.
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati (JBS): Media Publikasi Penelitian Dan Penerapan Ipteks*, 9(2).
- Radiah, I. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Merak Jaya Beton Mojokerto) (*Doctoral Dissertation, Stie Pgri Dewantara Jombang*).
- Rodiyana, N., & Pamungkas, I. B. (2024). *Perilaku Organisasi Teori Dan Konsep*.

- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat dengan mediasi stress kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13-26.
- Sintania, E. (2020). Pengaruh Kesetaraan Gender Terhadap Kepuasan Karyawan Akan Karir Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bpr Intidana Sukses Makmur) (*Doctoral Dissertation, Universitas Atma Jaya Yogyakarta*).
- Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi Dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24-36.
- Wahyuningsih, N. E. (2020). Analisis Perbedaan Gender Dalam Tingkat Kedisiplinan Belajar Mahasiswa Di Masa Pandemi Covid 19. *MUSAWA: Journal For Gender Studies*, 12(2), 311-337.

