

PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN GIANYAR

Devita Glory Ardhisukmana¹, I Gusti Ngurah Bagus Gunadi², Agus Wahyudi Salasa Gama³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
devitaglory01@gmail.com

ABSTRACT

Kinerja yang maksimal bergantung pada kepuasan kerja. Tanpa adanya kepuasan kerja pegawai yang maksimal, tujuan instansi tidak dapat tercapai. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gianyar yang rendah disebabkan oleh beban kerja yang berlebih, lingkungan kerja yang kurang baik, dan gaji yang rendah. Penelitian ini mengkaji pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gianyar, dengan jumlah populasi sebanyak 60 orang. Sampel penelitian sebanyak 60 orang memakai metode sampling jenuh. Teknik pengolahan data menggunakan regresi linier berganda SPSS 25 for windows. Beban kerja, lingkungan kerja maupun kompensasi bersamaan berpengaruh yang positif dan cukup besar terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Setiap instansi pasti memiliki tujuan. Sumber daya manusia yang baik membantu suatu organisasi agar tercapai tujuan. SDM adalah orang-orang yang dipekerjakan oleh organisasi untuk bergerak, berpikir, dan membuat rencana guna mencapai tujuannya (Weningestri et al., 2024). Karyawan merupakan sumber daya manusia dalam suatu instansi atau perusahaan. Kepuasan karyawan terhadap instansi mempengaruhi mereka ketika bekerja (Ferdian et al., 2023). Kepuasan kerja yang tinggi memotivasi pekerja dan meningkatkan produktivitas (Tarigan et al. 2024). Tujuan instansi tidak dapat tercapai apabila kepuasan pegawainya tidak dapat terpenuhi secara maksimal (Cahyadi et al., 2023).

Kepuasan kerja tercapai ketika tugas diberikan tanpa menimbulkan beban yang memberatkan. Beban kerja yang diterima pegawai menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai saat bekerja (Yanti & Reggina, 2022). Penelitian sebelumnya oleh (Yuridha, 2022) dan (Yaningsih & Triwahyuni, 2022) menunjukkan bahwa beban kerja secara signifikan menurunkan kepuasan kerja. Alyssa Zahra & Wijaya (2023) juga menemukan bahwa beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Namun, Nurhanifah dan Wulandari (2023) menemukan bahwa beban kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja.

Lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja memiliki karakteristik fisik dan nonfisik yang membantu karyawan bekerja secara efisien (Cahya et al., 2021). Dewi et al. (2023), Aritonang & Febrian (2023), Yanti & Reggina (2022), dan Kurniawanto (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Manajemen sumber daya manusia juga perlu memperhatikan kompensasi. Kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Cahyadi et al., 2023) Studi kompensasi oleh Prawira (2020), Aritonang & Febrian (2023), dan Larasati & Susilarini (2024) menunjukkan dampak yang cukup besar terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, Ferdian et al. (2023) dan Saputra (2021) menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja secara negatif dan tidak signifikan.

Dinas Kepemudaan dan Olahraga (Dispora) Kabupaten Gianyar adalah instansi pemerintah yang memiliki tugas dan fungsi berdasarkan Peraturan Bupati Gianyar nomor 66 Tahun 2019. Instansi ini bertanggungjawab atas pengelolaan urusan pemerintah yang berkaitan dengan pemberdayaan serta pengembangan pemuda, pemberdayaan olahraga dan peningkatan prestasi olahraga guna membantu Bupati dalam menjalankan Pemerintah Daerah. Setelah melakukan observasi dan wawancara awal, peneliti mengamati adanya hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan gaji karyawan Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gianyar. Karyawan non PNS yang terdiri dari pegawai honorer dan THL, hanya menerima gaji berdasarkan kegiatan tanpa insentif, tunjangan, atau jaminan kesehatan.

Selain itu, pembayaran gaji sering kali terlambat yang memicu ketidakpuasan pegawai non-PNS terhadap kompensasi yang diterima. Menurut (Sumarti & Said, 2023), kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Ketidakpuasan atas kompensasi dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan (Paijan & Putri, 2019). Oleh karena itu, kompensasi harus adil dan sesuai kontribusi, karena semakin baik kompensasi, kepuasan kerja akan meningkat (Fitriani & Yusiana, 2020).

Hasil wawancara dengan pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar menunjukkan masalah beban kerja yang tinggi, terutama karena banyaknya program rutin seperti Porsenijar dan program tambahan seperti Petarkam. Pegawai merasa kelelahan akibat padatnya kegiatan dan kurangnya waktu persiapan, serta sering bekerja di hari libur yang menurunkan kepuasan kerja. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman, seperti ruang kerja sempit, minim pencahayaan, dan sirkulasi udara buruk, semakin memperburuk situasi. Lingkungan kerja yang buruk ini menurunkan kenyamanan pegawai dalam bekerja.

LITERATUR

Two Factor Theory

Teori Dua Faktor Herzberg tahun 1966 menjadi dasar penelitian ini. Herzberg mengatakan bahwa kebersihan dan unsur-unsur motivasi memengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan *Two Factors Theory*, faktor *hygiene* lebih berfokus pada faktor-faktor yang membuat pegawai terdemotivasi dan memiliki ketidakpuasan kerja jika faktor tersebut tidak terpenuhi. Sedangkan, faktor motivator adalah faktor yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai (Rumangkit & Kusumaningtyas, 2023).

Beban Kerja

Beban kerja pemegang pekerjaan dihitung dengan cara mengalikan volume pekerjaan dengan norma waktu (Yanti & Reggina, 2022). Menurut Mastura et al. (2022), indikator beban kerja yaitu :

1. Keadaan Pekerjaan.
2. Pemakaian Waktu Kerja.
3. Target.

Lingkungan Kerja

Saat bekerja, pekerja memeriksa tempat kerja. Jika tempat kerja sehat, aman, dan menyenangkan, karyawan akan bekerja dengan baik (Budiasa, 2021).

Menurut (Pawirosumarto *et al.*, 2017) indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Suasana Kerja.
2. Hubungan Rekan Kerja.
3. Tersedianya Fasilitas.

Kompensasi

Kompensasi diartikan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawai atas hasil kerja yang mereka berikan melalui pekerjaan yang dilakukan (Prawira, 2020). Indikator-indikator kompensasi menurut (Nurwati, 2021) dan (Damayanti & Julianti, 2024) diantaranya yaitu :

1. Kompensasi Gaji, Upah, maupun Insentif (langsung)
2. Kompensasi Tunjangan, Asuransi, maupun Fasilitas (tak langsung).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah perilaku individu yang ditentukan oleh sejauh mana ia merasa puas dengan pekerjaannya (Lando *et al.*, 2023). Menurut (Syah, 2019) dan (Hermingsih & Purwanti, 2020) indikator - indikator kepuasan kerja diukur dari :

1. Kepuasan Pada Pekerjaan
2. Kepuasan Atas Pembayaran.
3. Kepuasan Atas Kesempatan Promosi.
4. Pengawasan.
5. Kepuasan Pada Rekan Kerja.
6. Kepuasan Pada Kondisi Kerja.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Beban kerja harus sesuai dengan keterampilan dan kompetensi karyawan (Mastura et al., 2022). Pekerjaan yang terlalu berat bagi kemampuan pekerja akan menurunkan kepuasan kerja (Reviana et al., 2024). Menurut (Yuridha, 2022) dan (Yaningsih & Triwahyuni, 2022), beban kerja berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

H¹: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Lingkungan kerja berperan dalam pencapaian tujuan organisasi (Kurniawanto et al., 2022). Lingkungan kerja bisa menimbulkan pekerja merasa nyaman dan menyelesaikan tugas, sehingga menambah kepuasan kerja (Ferdian et al., 2023). (Larasati & Susilarini, 2024) dan (Dewi et al., 2023) sepakat lingkungan kerja berpengaruh positif maupun signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H²: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Gaji yang diberikan perusahaan bisa menambah kepuasan kerja. Ketidakpuasan dapat terjadi dikarenakan remunerasi yang diberikan tidak memadai (Fitriani & Yusiana, 2020). Kompensasi yang memenuhi harapan dapat meningkatkan kepuasan kerja (Widodo & Swasti, 2024). Cahyadi et al. (2023) dan Damayanti & Julianti (2024) sepakat bahwa remunerasi dapat meningkatkan kepuasan kerja.

H³: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar.

METODELOGI PENELITIAN

Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Kabupaten Gianyar di Jalan Mahendradatta, Desa Bitera, menyelenggarakan penelitian ini. Penelitian ini mengkaji beban kerja, suasana kerja, remunerasi, dan kepuasan kerja Dispora Kabupaten Gianyar. Sampel penelitian terdiri dari 60 pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gianyar. Pengumpulan data dengan observasi, wawancara maupun survei karyawan analisis data memakai regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Dari hasil uji validitas, item pernyataan kuesioner untuk variabel beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja dinyatakan valid karena *pearson correlation* bernilai > 0,30.

2. Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas memperlihatkan variabel yaitu beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi maupun kepuasan kerja dinyatakan reliabel karena nilai *cornbach alpha* masing-masing variabel bernilai > 0,70.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5.1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

<u>Keterangan</u>	<u>Koefisien Regresi</u>	<u>t</u>	<u>Sig.</u>
<u>Konstanta</u>	0,711	1,987	0,052
<u>Beban Kerja</u>	0,277	2,811	0,007
<u>Lingkungan Kerja</u>	0,454	5,904	0,001
<u>Kompensasi</u>	0,115	2,035	0,047
R			0,858
Adjusted R Square			0,722
F			52,717
Sig. F			0,001

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Merujuk pada tabel 5.1, persamaan regresi linier berganda pada penelitian yaitu : $Y = 0,711 + 0,277 X_1 + 0,454 X_2 + 0,115 X_3$. diperoleh informasi diantaranya:

- Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X_1) bernilai 0,277. Nilai tersebut memeprihkan pengaruh positif (searah) antara beban kerja dengan kepuasan kerja pegawai.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) bernilai 0,454. Nilai tersebut memeprihkan pengaruh positif (searah) diantara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai.
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X_3) bernilai 0,115. Nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif (searah) diantara kompensasi dengan kepuasan kerja pegawai.

Hasil Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas

Table 5.2
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	60
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,166

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Hasil uji normalitas pada tabel 5.2 memeprihkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,166. Nilai tersebut $> 0,05$, data berdistribusi secara normal.

- Uji Multikolinieritas

Tabel 5.3
Hasil Uji Multikolinieritas

<u>Variabel Bebas</u>	<i>Tolerance</i>	<i>Nilai VIF</i>
Beban Kerja	0,662	1,551
Lingkungan Kerja	0,533	1,876
Kompensasi	0,479	2,088

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Hasil uji multikolinieritas tabel 5.3 memeprihkan nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 . artinya tidak terjadi multikolinieritas.

- Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

<u>Variabel Bebas</u>	<i>Sig.</i>
Beban Kerja	0,679
Lingkungan Kerja	0,397
Kompensasi	0,656

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Hasil uji pada tabel 5.4 memeprihkan variabel independen ialah beban kerja, lingkungan kerja maupun kompensasi memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Dari tabel 5.1 diketahui nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,722. Kemampuan variabel beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi dalam menerangkan variabel kepuasan kerja adalah sebesar 72,2%, kemudian 27,8% dipengaruhi variabel lain.

Uji F (*F test*) / Uji Kelayakan Model

Dari tabel 5.1, nilai F hitung senilai 52,717 nilai signifikansi F sebesar $0,001 < 0,05$. Ini memeprihkan variabel beban kerja, lingkungan kerja maupun kompensasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Uji t / Uji Hipotesis

Dari tabel 5.1 dapat diketahui:

- a) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Hasil analisis tabel 5.1, memperlihatkan nilai koefisien regresi variabel beban kerja sejumlah 0,277 nilai signifikansi $0,007 < 0,05$, memperlihatkan variabel beban kerja memiliki yang pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
- b) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Hasil analisis pada tabel 5.1, menunjukkan nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja 0,454 nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, variabel lingkungan kerja berpengaruh yang positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
- c) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja
Hasil analisis pada tabel 5.1, memperlihatkan nilai koefisien regresi variabel kompensasi 0,115 nilai signifikansi $0,047 < 0,05$, variabel kompensasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pembahasan

a) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian memperlihatkan beban kerja berpengaruh positif maupun signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja dapat tercapai dan dipertahankan di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gianyar dengan beban kerja yang seimbang. Beban kerja pada Dispora Kabupaten Gianyar masih perlu diperhatikan, karena pegawai merasa beban kerja mereka berlebihan pada waktu tertentu sehingga memerlukan waktu lembur atau waktu tambahan diluar jam kerja. Oleh karena itu, Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar harus segera mengambil langkah yang tepat untuk menyeimbangkan beban kerja dan mengurangi kebutuhan lembur yang berlebihan. Sejalan dengan (Dalena *et al.*, 2022), (Princessa, 2024) dan (Dewi *et al.*, 2023) beban kerja berpengaruh positif maupun signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

b) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian memperlihatkan lingkungan kerja berpengaruh positif maupun signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai meningkat seiring dengan kualitas lingkungan kerja. Kondisi kerja yang kurang baik di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gianyar menunjukkan kurangnya perawatan dan perbaikan terhadap peralatan yang sudah usang atau rusak. Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gianyar harus segera menjamin peralatan kerja dalam kondisi prima dan berfungsi dengan baik agar produktivitas pegawai dan kepuasan kerja meningkat. Menurut (Larasati & Susilarini, 2024), (Yanti & Reggina, 2022), dan (Tarigan *et al.*, 2024) lingkungan kerja berpengaruh positif maupun signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

c) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gianyar akan tumbuh dengan adanya remunerasi yang lebih baik dan adil. Pegawai Dispora Kabupaten Gianyar merasa gaji yang diterima saat ini belum mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Oleh karena itu, instansi perlu segera mempertimbangkan peninjauan dan meningkatkan struktur gaji serta menyediakan manfaat tambahan yang dapat membantu meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja pegawai. Sejalan dengan (Cahyadi *et al.*, 2023), (Badrudin *et al.*, 2024) dan (Fitriani & Yusiana, 2020) menjelaskan kompensasi berpengaruh positif maupun signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Beban kerja berpengaruh positif maupun signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gianyar. Kepuasan kerja dapat tercapai dan dipertahankan dengan beban kerja yang seimbang. Kepuasan kerja di DISPORA kabupaten Gianyar dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja. Kepuasan kerja meningkat dengan lingkungan kerja yang lebih baik. DISPORA Kabupaten Gianyar, kompensasi secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai meningkat dengan perlakuan yang lebih baik dan adil.

Limitasi

Penelitian ini hanya mengkaji beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan hanya mengikutsertakan 60 responden. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan faktor tambahan dan responden yang lebih banyak agar jawaban yang diperoleh lebih beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Alyssa Zahra, D., & Wijaya, F. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran The White Clover Resto & Dine. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(2), 822–837.
- Aritonang, A. K., & Febrian, W. D. (2023). Dampak kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (PT Indomarco Prismatama Cabang Bekasi). *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 151–158.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- Badrudin, B., Ridwanullah, A. I., & Rohmawati, T. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Bandung Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 6(2), 14.
- Cahya, A. D., Astuti, R. D., & Palupi, D. (2021). Analisis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 87–93.
- Cahyadi, R., Adithio, R., & Santoso, A. B. (2023). The Influence Of Workload and Compensation On Employee Satisfaction. *Jurnal Pengkajian Ilmu Dan Pembelajaran Matematika Dan IPA IKIP Mataram*, 11(1), 146.
- Dewi, A. A. A. K. Y., Suartina, I. W., & Premayani, N. W. W. (2023). Memaksimalkan Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja untuk Membangun Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(11), 2232–2246.
- Dalena, M. N. R., Ali, S., & Ediwarman. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 2(3), 115–136.
- Ferdian, G. A., Septyarini, E., & Herawati, J. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Serta Staff Tata Usaha SMA Negeri 2 Playen Gunungkidul. *Swabumi*, 11(1), 63–72.
- Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 3(2), 1–15.
- Kurniawanto, H., Rahmadi, Z. T., & Wahyudi, M. A. (2022). Effect Of Work Environment And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(3), 150–162.
- Lando, R. A., Lukito, H., & Rivai, H. A. (2023). Influence of Workload and Compensation on Job Satisfaction in the Accommodation Service Sector with Work Life Balance as Moderating Effect. *Enrichment : Journal of Management*, 12(6), 5134–5142.
- Larasati, V. M., & Susilarini, T. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. X. *Jurnal Psikologi Kreatif Inovatif*, 4(1), 1–9.
- Mastura, I., Syamsiar, & Asmanurhidayani. (2022). Analisis Beban Kerja Pegawai dalam Lingkup Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo. *Jurnal Ada Na Gau: Public Administration*, 3(1), 1017–1030.
- Nurhanifah, S., Widhiandono, H., Darmawan, A., & Haryanto, T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 11(1), 49–63.
- Paijan, & Putri, A. H. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor PT. Tri Poda Parama). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(03), 152–165.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.
- Princessa, S. M. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja PT. X. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(11), 254–265.
- Rumangkit, S., & Kusumaningtyas, A. W. (2023). Determinan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Pendekatan Teori Dua Faktor. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 9(1), 1–13.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.

- Sumarti, T., & Said, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi Serta Sarana dan Prasarana Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di UPT SDN 60 Kepulauan Selayar. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan*, 5(2), 126–140.
- Tarigan, M. T., Rifky, B. S., & Juniarti. (2024). The Influence of Leadership and Work Environment on Job Satisfaction of Delia General Hospital Employees. *International Journal of Society and Law*, 2(1), 127–140.
- Usryah, & Purnama. (2023). The Influence of Workload and Work Environment on Job Satisfaction of UPT Abdulrachman Saleh Airport Malang Employees. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 2(1), 337–345.
- Weningestri, E., Septyarini, E., & Lysander, M. A. S. (2024). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(1), 832.
- Wulandari, P. D., Rani, & Purwatiningsih. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Nusapala Group. *Sammajiva : Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(3), 102–116.
- Yaningsih, T. A., & Triwahyuni, E. (2022). Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Akmenika*, 19(1), 604–613.
- Yanti, S., & Reggina, P. (2022). The Influence of Compensation, Workload and Work Environment on Employees. *Zona Manajerial: Program Studi Manajemen (S1) Universitas Batam*, 12(1), 47–51.
- Yuridha, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), 1781–1792.