

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN BULELENG

Gede Krisna Mahadi Karang¹, Ni Nyoman Yulianthini²
krisna.mahadi@student.undiksha.ac.id¹, nyoman.yulianthini@undiksha.ac.id²
Universitas Pendidikan Ganesha

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian kausal, melalui metode survei menggunakan kuesioner skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN di BKPSDM Kabupaten Buleleng dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian yaitu sebanyak 48 pegawai. Data dianalisis menggunakan uji asumsi klasik dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan (3) secara simultan, beban kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai R Square sebesar 0,551 menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan kompetensi mampu menjelaskan 55,1% sebagian variasi kepuasan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional serta peningkatan kompetensi secara berkelanjutan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja di lingkungan BKPSDM Kabupaten Buleleng.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen utama di organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam mengelola secara profesional untuk mengatur dan memanfaatkan karyawannya sehingga dapat berkontribusi secara produktif. Keberhasilan suatu organisasi akan terlihat dari keterampilan organisasi tersebut dalam mengelola karyawannya supaya tujuan organisasi tersebut tercapai. Tercapainya tujuan suatu organisasi, tidak hanya tergantung pada peralatan serta sarana maupun prasarana yang lengkap, namun lebih ke faktor sumber daya manusia dengan kinerja yang baik, sehingga dapat berkontribusi dalam mewujudkan tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi (Pradhana et al., 2023). Pada instansi pemerintahan, instansi dibentuk untuk melayani kepentingan publik melalui berbagai aktivitas pelayanan yang bertujuan memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat. dalam mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan suatu perencanaan hingga evaluasi terhadap sumber daya manusia yang dimiliki. Bairizki (2020) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia menganggap pegawai merupakan kekayaan utama organisasi yang dikelola dengan efektif, untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Kualitas sumber daya manusia dapat diukur melalui kinerja yang dihasilkan. Dalam jangka panjang, keberlangsungan dan perkembangan suatu organisasi sangat ditentukan oleh konsistensi kinerja dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, konsistensi dapat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang positif dari setiap pegawai dalam organisasi. Menurut Wiryatama dan Suarmanayasa (2025), kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan kinerja seseorang, tetapi juga berdampak pada loyalitas,

produktivitas, dan retensi pegawai. Pegawai yang menunjukkan semangat kerja yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya, pada umumnya akan mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini karena sikap positif dapat menciptakan rasa nyaman, keterlibatan emosional, serta keselarasan antara harapan pribadi dan realitas pekerjaan. Menurut Hasibuan (2019:202), kepuasan kerja merupakan perilaku emosional dari puas dan kenikmatan terhadap pekerjaan. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi umumnya akan menunjukkan motivasi dan semangat kerja yang lebih baik, sehingga mendorong tercapainya kinerja yang optimal. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan kepuasan kerja pegawai dalam lingkungan instansi pemerintahan menjadi aspek yang sangat krusial.

Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang baik terhadap perkembangan dan pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang rendah pada pegawai cenderung menimbulkan respons emosional yang negatif terhadap pekerjaan yang dijalani. Kondisi ini dapat tercermin dari munculnya perasaan cemas, ketidaknyamanan dalam bekerja, hingga menurunnya efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugas. Pegawai yang tidak merasa puas cenderung menunjukkan sikap kurang antusias, mudah lelah secara mental, serta mengalami kesulitan dalam mencapai kinerja optimal. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, penting untuk memahami bahwa terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhinya, baik yang berasal dari dalam diri pegawai maupun dari lingkungan kerjanya.

Berdasarkan pernyataan Koesomowidjojo (2017) dalam (Gusnella et al., 2024) beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurung waktu tertentu. Mansoor (2011) dalam (Sukawati dan Suwandana, 2021) berpendapat jika beban kerja diukur dengan konflik di tempat kerja. Ketika tugas yang diberikan rendah, pegawai akan mengerjakan tugasnya dengan mudah dan dengan kinerja yang optimal. Kapasitas dan pandangan pegawai dalam melaksanakan tugas dari suatu tuntutan pekerjaan dengan waktu yang terbatas juga mendefinisikan beban kerja. Aspek beban kerja penting diperhatikan karena menjadi salah satu hal yang dapat mempengaruhi kepuasan dari suatu pegawai pada organisasi. Beban kerja yang berat terlihat dari ketidaksesuaian tugas pada pegawai dari jabatannya. Situasi ini akan berdampak pada kualitas kerja yang dihasilkan sehingga mengharuskan adanya evaluasi dari organisasi kepada pegawai supaya organisasi kembali beroperasi tanpa adanya hambatan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompetensi dalam lingkungan organisasi (Sumerdana dan Heryanda, 2021). Kompetensi merupakan salah satu elemen penting yang menentukan sejauh mana pegawai mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mudah memahami ruang lingkup pekerjaannya, mengambil keputusan yang tepat, serta memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang optimal. Tingkat kompetensi yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang berkinerja tinggi. Kompetensi mencerminkan kesiapan, keandalan, dan komitmen pegawai dalam menjalankan peran organisasionalnya, yang secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Simamora (2022), kompetensi adalah kemampuan individu yang tercermin dari kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang digunakan untuk mencapai kinerja kerja yang unggul.

Salah satu organisasi dengan kualitas sumber daya manusia adalah instansi pemerintah di Kabupaten Buleleng, yaitu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang beralamat di Jalan Laksamana, Baktiseraga (LC) Singaraja merupakan sebuah badan pemerintahan yang bertanggung jawab atas urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia setelah diberlakukan otonomi daerah pada tahun 1999. BKPSDM merupakan institusi yang bertanggung jawab dalam mengelola berbagai urusan kepegawaian dan terbagi ke dalam empat (4) bidang utama, yaitu: Bidang Mutasi dan Penghargaan (MP), Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur (PKA), Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi (PPI), serta Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Promosi (PKAP). Setiap bidang tersebut memiliki tugas serta fungsi yang berbeda sesuai dengan fokus dan tanggung jawabnya masing-masing. Sebagai penyelenggara pelayanan publik, pegawai aparatur pemerintahan dituntut untuk menjalankan tugas serta tanggung jawabnya dengan menjunjung tinggi nilai integritas. Pelaksanaan tugas yang optimal tidak hanya mencerminkan profesionalisme pegawai, tetapi juga berdampak pada tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Kepuasan kerja menjadi cerminan sejauh mana pegawai merasa dihargai, nyaman, dan terpenuhi kebutuhannya dalam lingkungan kerja, yang pada akhirnya turut memengaruhi kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan sejumlah pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Buleleng, diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai belum mencapai kondisi yang optimal. Beberapa pegawai mengeluhkan tingginya beban kerja, khususnya pada periode tertentu seperti pelaksanaan rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) hingga penilaian kinerja pegawai. Ketidakseimbangan antara volume pekerjaan dan jumlah pegawai yang tersedia menyebabkan sebagian individu harus bekerja lembur untuk memenuhi target waktu yang ketat. Selain itu, pembagian tugas dinilai belum merata karena cenderung terpusat pada pegawai tertentu yang memiliki pengalaman lebih banyak, sehingga menimbulkan ketimpangan dalam distribusi tanggung jawab. Dari sisi upah, sebagian besar pegawai menyatakan bahwa gaji dan tunjangan yang diterima belum sepenuhnya mencerminkan beban kerja serta tanggung jawab yang diemban. Meskipun pembayaran gaji dilaksanakan secara tepat waktu, sistem tunjangan kinerja dinilai belum mampu memberikan rasa keadilan bagi seluruh pegawai. Perbedaan nominal tunjangan antarbagian dipersepsikan tidak sebanding dengan perbedaan tingkat kesulitan pekerjaan yang dihadapi, sehingga menimbulkan persepsi ketidakadilan dan berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan.

Pada aspek promosi, adanya kurangnya informasi terbuka mengenai kriteria dan mekanisme promosi membuat pegawai merasa tidak memiliki kejelasan terhadap jenjang karir mereka di masa depan. Situasi ini berdampak pada menurunnya motivasi kerja, karena pegawai merasa bahwa pencapaian dan dedikasi mereka belum dihargai secara proporsional oleh instansi. Dalam hal hubungan dengan pengawas atau atasan, hasil wawancara menunjukkan bahwa pola komunikasi dan koordinasi antara pimpinan dan staf pada dasarnya telah berjalan cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa hal yang dapat ditingkatkan. Sebagian pegawai mengungkapkan bahwa komunikasi yang dilakukan masih bersifat formal, sehingga kesempatan untuk menyampaikan ide atau masukan terkadang belum dimanfaatkan secara optimal. Selain itu, umpan balik dari atasan terhadap hasil kerja pegawai sudah diberikan, namun dirasa masih dapat lebih diperluas agar menjadi sarana pengembangan kompetensi.

Dari sisi hubungan antar rekan kerja, secara umum suasana sosial di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Buleleng tergolong cukup harmonis, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu mendapatkan perhatian. Beberapa pegawai mengungkapkan bahwa kerja sama tim belum sepenuhnya

berjalan secara efektif, khususnya ketika menghadapi tugas yang menuntut koordinasi lintas bidang. Masih terdapat pegawai yang cenderung bekerja secara individual, sehingga menghambat terciptanya sinergi dalam penyelesaian tugas dan pencapaian target bersama. Selain itu, perbedaan karakter serta gaya kerja antarpegawai terkadang menimbulkan miskomunikasi yang berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Meskipun konflik terbuka jarang terjadi, suasana kompetitif yang kurang sehat sesekali muncul, terutama pada saat pembagian tugas tambahan atau kesempatan mengikuti pelatihan tertentu. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ketegangan dalam hubungan kerja dan mengurangi kenyamanan dalam lingkungan organisasi. Oleh karena itu, pegawai berharap agar kegiatan yang bersifat kolaboratif, seperti evaluasi tim, pelatihan bersama, atau kegiatan pengembangan kapasitas, dapat lebih sering diselenggarakan sebagai upaya mempererat solidaritas dan memperkuat hubungan interpersonal antarpegawai. Dengan demikian, kepuasan terhadap aspek rekan kerja diharapkan dapat meningkat seiring terbentuknya lingkungan kerja yang lebih kondusif, kolaboratif, dan saling mendukung.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di BKPSDM Kabupaten Buleleng adalah beban kerja dan kompetensi. Beban kerja pada BKPSDM Kabupaten Buleleng tergolong tinggi, berdasarkan hasil wawancara informal yang dilakukan dengan sejumlah pegawai di lingkungan instansi tersebut. Para pegawai menyampaikan bahwa volume tugas yang diterima sering kali melebihi kapasitas kerja harian, terutama pada momen-momen tertentu seperti pelaksanaan seleksi, penetapan formasi, hingga pengolahan administrasi pegawai baru. Kegiatan ini tidak hanya bersifat administratif, namun juga teknis dan koordinatif, sehingga membutuhkan waktu dan energi yang cukup besar. Hal senada juga disampaikan oleh Ibu Luh Ayu selaku Pelaksana Tugas (Plt.) Sub Bagian Umum. Dalam wawancara yang dilakukan, beliau menjelaskan bahwa saat ini beban kerja pegawai di BKPSDM memang meningkat secara signifikan, khususnya pada proses pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Proses tersebut melibatkan serangkaian tahapan administrasi, verifikasi data, penyusunan SK, dan pelaporan yang memerlukan perhatian ekstra dalam waktu yang relatif singkat.

Padatnya agenda kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Buleleng menyebabkan sebagian pegawai harus melaksanakan pekerjaan lembur guna memastikan penyelesaian tugas tepat waktu serta menghindari keterlambatan dalam pelayanan. Kegiatan lembur tersebut dilakukan di luar jam kerja reguler, bahkan hingga akhir pekan pada kondisi tertentu. Meskipun pelaksanaan lembur menunjukkan adanya komitmen dan tanggung jawab pegawai terhadap penyelesaian tugas, kondisi ini juga mencerminkan adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dengan jumlah sumber daya manusia yang tersedia. Situasi semacam ini berpotensi menimbulkan kelelahan, menurunkan motivasi, serta berdampak terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai. Untuk mendukung pelaksanaan beban kerja yang tinggi, pegawai di BKPSDM Kabupaten Buleleng dituntut memiliki kompetensi yang memadai, mencakup kemampuan teknis, pengetahuan administratif, serta keterampilan interpersonal yang relevan dengan tuntutan tugas. Penguasaan kompetensi tersebut diharapkan mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan, sehingga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas pegawai dapat terwujud secara optimal.

Salah satu kompetensi utama yang dibutuhkan oleh pegawai adalah kemampuan manajerial dan perencanaan waktu. Kompetensi ini mencakup keterampilan dalam menyusun skala prioritas, mengatur waktu kerja secara sistematis, serta mengelola sumber daya secara efektif agar seluruh tugas dapat diselesaikan sesuai tenggat waktu yang telah ditetapkan. Di lingkungan BKPSDM Kabupaten Buleleng, pegawai sering kali dihadapkan pada berbagai kegiatan strategis, seperti proses seleksi Aparatur Sipil Negara (ASN),

penetapan formasi, pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), hingga pengolahan data administrasi kepegawaian yang menuntut ketelitian dan ketepatan waktu yang tinggi. Oleh karena itu, tanpa kemampuan manajerial yang baik, pegawai akan mengalami kesulitan dalam merancang strategi kerja yang efisien, yang pada akhirnya dapat menurunkan tingkat produktivitas serta meningkatkan risiko terjadinya kesalahan administratif.

Berdasarkan hasil wawancara awal mengenai kompetensi pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Buleleng, diketahui bahwa tingkat kompetensi pegawai dalam aspek pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan kerja tergolong optimal. Sebagian besar pegawai menunjukkan penguasaan yang baik terhadap regulasi kepegawaian, prosedur administrasi, serta sistem kerja yang berlaku. Pegawai tidak hanya memahami alur kerja secara konseptual, tetapi juga mampu menerapkannya secara praktis dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Hal tersebut tercermin dari kecepatan dan ketepatan mereka dalam memproses dokumen administrasi kepegawaian, seperti penyusunan Surat Keputusan (SK), verifikasi data Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), serta penyampaian laporan kinerja sesuai tenggat waktu yang telah ditetapkan. Selain itu, pemahaman terhadap tugas dan fungsi masing-masing bidang juga cukup baik, sehingga koordinasi antardivisi dapat berjalan secara efektif dengan tingkat kesalahan yang relatif rendah.

Dari aspek nilai, sikap, dan minat kerja, pegawai BKPSDM Kabupaten Buleleng menunjukkan integritas, tanggung jawab, serta etos kerja yang tinggi. Hal ini tercermin dari komitmen mereka dalam menyelesaikan tugas meskipun harus bekerja lembur di luar jam kerja reguler demi menjaga kelancaran pelayanan publik. Pegawai juga memperlihatkan sikap kooperatif dan disiplin dalam menjalankan tugas, serta memiliki minat yang besar untuk terus belajar dan beradaptasi dengan sistem kerja yang senantiasa berkembang. Meskipun demikian, tingkat kepuasan kerja secara umum masih tergolong rendah. Kondisi ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai belum sepenuhnya mampu mengimbangi peningkatan beban kerja yang terjadi, terutama ketika jumlah sumber daya manusia yang tersedia tidak sebanding dengan volume pekerjaan yang harus diselesaikan. Ketidakseimbangan tersebut berpotensi menimbulkan tekanan kerja dan kelelahan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan.

Banyaknya tanggung jawab, kompleksitas tuntutan administrasi, serta jadwal kerja yang padat hingga mengharuskan lembur di luar jam kerja reguler, menyebabkan sebagian pegawai mengalami kelelahan fisik maupun mental. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Buleleng, diketahui bahwa sebagian pegawai menilai beban kerja yang diterima tergolong berat dan sering kali tidak sebanding dengan ketersediaan waktu maupun kapasitas sumber daya yang ada. Kondisi tersebut menurunkan tingkat kenyamanan dan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Selain itu, beberapa pegawai menyampaikan bahwa imbalan yang diterima, baik berupa gaji maupun tunjangan, dirasakan belum sepenuhnya mencerminkan beban dan tanggung jawab pekerjaan yang dijalankan, khususnya bagi mereka yang secara rutin melaksanakan lembur tanpa mendapatkan kompensasi yang sepadan.

Widiantoro dan Gaol (2024) dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa kepuasan pegawai dipengaruhi langsung oleh beban kerja. Penelitian yang dilakukan Suryani et al., (2024) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan penelitian Saputra (2022) mendapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian Hermingsih dan Purwanti (2020), yang mendapatkan hasil bahwa beban

kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya Junaidi (2021) pada hasil penelitiannya mendapatkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian Yumhi (2021) membuktikan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Paisah et al., (2023) mendapatkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan penelitian oleh Meidita (2019) menyatakan kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan dan terdapat adanya ketidakkonsistenan hasil dari penelitian sebelumnya menjadikan penelitian ini menarik untuk lebih lanjut diteliti. Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik menggunakan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng”.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng. Dalam penelitian ini variabel bebas yaitu beban kerja dan kompetensi. Sedangkan variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja pegawai. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif kausal. Sugiyono (2019) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Rancangan dari penelitian melalui pendekatan kuantitatif kausal ini dipakai untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yang terdiri dari beban kerja dan kompetensi terhadap satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Adapun tahapan dalam kerangka penelitian kuantitatif kausal meliputi: (1) merumuskan masalah, (2) mengkaji teori,(3) merumuskan hipotesis, (4) mengumpulkan data, (5) mengelola data, dan (6) menarik simpulan serta menyusun saran.

HASIL PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada BKPSDM Kabupaten Buleleng. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di BKPSDM Kabupaten Buleleng. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil interaksi antara tuntutan pekerjaan yang dihadapi dan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Beban kerja yang tinggi cenderung menurunkan tingkat kepuasan kerja, sedangkan kompetensi yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, keseimbangan antara kedua faktor tersebut menjadi hal yang penting dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal.

Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa pegawai BKPSDM dihadapkan pada volume pekerjaan yang cukup tinggi, terutama pada kegiatan administrasi kepegawaian, pengolahan data, serta proses pengangkatan pegawai seperti PPPK yang memiliki batas

waktu ketat. Dalam situasi tersebut, pegawai yang memiliki kompetensi yang baik cenderung lebih mampu mengelola pekerjaan, menyusun prioritas, serta menyelesaikan tugas secara efektif, sehingga tekanan kerja yang dirasakan dapat diminimalkan. Sebaliknya, apabila beban kerja yang tinggi tidak diimbangi dengan kompetensi yang memadai, maka hal tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan kerja, kesalahan dalam pekerjaan, serta menurunnya kepuasan kerja.

Interaksi antara beban kerja dan kompetensi juga tercermin dalam bagaimana pegawai memaknai pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kemampuan, pengalaman, serta motivasi yang baik akan lebih mampu menghadapi tuntutan pekerjaan dan tetap merasakan kepuasan dalam bekerja, meskipun berada dalam kondisi kerja yang cukup padat. Namun demikian, apabila beban kerja terus meningkat tanpa diimbangi dengan pengelolaan yang baik, maka kompetensi yang dimiliki pegawai tidak akan sepenuhnya mampu mengatasi tekanan kerja yang ada. Oleh karena itu, diperlukan upaya dari organisasi untuk mengelola beban kerja secara proporsional serta terus mengembangkan kompetensi pegawai, sehingga tercipta keseimbangan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja secara berkelanjutan.

Penelitian Udayani dan Heryanda (2023) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan berbanding terbalik terhadap kepuasan kerja, serta kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Studi oleh Putra et al., (2025) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja sedangkan kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan pegawai. Hasil ini mendukung argumen bahwa kombinasi beban kerja dan kompetensi sangat berperan dalam menentukan respon individu terhadap pekerjaannya.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, variabel beban kerja menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa setiap peningkatan beban kerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Buleleng akan diikuti oleh penurunan tingkat kepuasan kerja. Dilihat dari karakteristik responden, sebagian besar pegawai berada pada rentang usia produktif dan memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, yang menunjukkan bahwa mereka telah cukup lama beradaptasi dengan sistem organisasi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa pegawai telah memiliki pengalaman kerja yang memadai serta pemahaman terhadap ritme dan tuntutan pekerjaan.

Beban kerja yang dihadapi pegawai pada umumnya masih berada dalam batas yang dapat dikelola. Tuntutan pekerjaan memang meningkat pada periode tertentu, khususnya dalam kegiatan administrasi kepegawaian, pengolahan data aparatur, serta proses pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang memiliki batas waktu yang ketat. Namun, peningkatan beban kerja tersebut cenderung bersifat situasional dan tidak berlangsung secara terus-menerus. Dalam pelaksanaannya, isi pekerjaan yang bersifat administratif dan berulang dengan tingkat ketelitian yang tinggi dapat menimbulkan kejenuhan, sehingga belum sepenuhnya memberikan rasa kepuasan bagi pegawai. Pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jumlah cukup banyak dan dalam waktu yang relatif singkat juga berpotensi memengaruhi kenyamanan dalam bekerja.

Kondisi tersebut secara tidak langsung turut membentuk persepsi pegawai terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk peluang pengembangan karier. Keterbatasan informasi mengenai mekanisme promosi serta belum jelasnya kriteria kenaikan jabatan menyebabkan pegawai belum sepenuhnya memiliki kepastian terkait jenjang karier yang dapat dicapai. Dalam situasi beban kerja yang tinggi, hal ini dapat memengaruhi semangat kerja serta kepuasan yang dirasakan. Hubungan antara atasan dan pegawai pada dasarnya telah berjalan dengan cukup baik, terutama dalam hal koordinasi pekerjaan. Namun, dalam kondisi tekanan kerja yang tinggi, interaksi yang terbangun cenderung lebih berfokus pada

penyelesaian tugas, sehingga ruang untuk memberikan umpan balik yang bersifat pengembangan masih dapat ditingkatkan. Adapun dari sisi hubungan antarpegawai, suasana kerja secara umum tergolong kondusif. Meskipun demikian, tingginya tuntutan pekerjaan membuat sebagian pegawai lebih terfokus pada penyelesaian tugas masing-masing, sehingga koordinasi dan kerja sama tim belum sepenuhnya optimal dalam situasi tertentu. Dengan demikian, beban kerja yang tinggi tidak hanya berdampak pada kondisi fisik dan psikologis pegawai, tetapi juga memengaruhi persepsi mereka terhadap pekerjaan, imbalan yang diterima, peluang pengembangan karier, serta dinamika hubungan kerja. Kondisi ini pada akhirnya berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai di BKPSDM Kabupaten Buleleng.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, temuan ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Yuningsih dan Triwahyuni (2022) serta Baruna et al., (2023), yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Robbins & Judge (2013) yang memperoleh hasil bahwa beban kerja yang tinggi cenderung menurunkan tingkat kepuasan kerja tenaga kerja dalam suatu organisasi.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, maka tingkat kepuasan kerja yang dirasakan juga cenderung meningkat. Kondisi ini selaras dengan temuan di lapangan yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki pemahaman yang baik terhadap tugas dan fungsi masing-masing, khususnya dalam pengelolaan administrasi kepegawaian yang menuntut ketelitian dan ketepatan. Secara substantif, kompetensi yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja memberikan kontribusi terhadap kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi memadai cenderung lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu beradaptasi terhadap perubahan kebijakan, serta lebih mudah mencapai target kinerja yang ditetapkan. Kondisi tersebut mendorong munculnya evaluasi positif terhadap pekerjaan yang dijalankan, sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

Kondisi ini selaras dengan temuan di lapangan yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki pemahaman yang baik terhadap tugas dan fungsi masing-masing, khususnya dalam pengelolaan administrasi kepegawaian yang menuntut ketelitian dan ketepatan. Penguasaan terhadap prosedur kerja serta pengalaman yang dimiliki membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif, sehingga menumbuhkan rasa percaya diri dan kepuasan dalam bekerja. Temuan ini juga memperkuat paparan pada latar belakang penelitian yang menyebutkan bahwa kompetensi pegawai tergolong baik meskipun dihadapkan pada beban kerja yang cukup tinggi. Kompetensi pegawai tercermin dari keyakinan terhadap kemampuan diri, karakteristik kepribadian, serta motivasi kerja yang dimiliki. Pegawai yang memiliki kepercayaan diri cenderung lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan meminimalkan kesalahan, sehingga memberikan rasa puas terhadap hasil kerja yang dicapai. Kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja dan menghadapi tekanan pekerjaan juga menjadi faktor penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Di samping itu, dorongan internal yang kuat mendorong pegawai untuk tetap produktif meskipun dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang meningkat.

Keadaan emosional yang stabil turut berperan dalam menjaga konsistensi kinerja, karena pegawai mampu mengendalikan tekanan kerja dan tetap fokus dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain faktor individu, kompetensi juga dipengaruhi oleh kemampuan intelektual serta lingkungan kerja yang mendukung. Pegawai yang memiliki kemampuan analitis dan konseptual yang baik cenderung lebih mudah memahami permasalahan kerja dan mengambil keputusan yang tepat. Pengalaman kerja dan proses pembelajaran yang berkelanjutan semakin memperkuat kemampuan tersebut. Di sisi lain, budaya organisasi di BKPSDM yang menekankan kedisiplinan dan tanggung jawab turut mendukung pengembangan kompetensi pegawai, meskipun dalam beberapa kondisi koordinasi lintas bidang masih perlu ditingkatkan. Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki pegawai tidak hanya meningkatkan efektivitas kerja, tetapi juga membentuk persepsi positif terhadap pekerjaan yang dijalani, sehingga berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja.

Beberapa penelitian sebelumnya juga menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Yusuf dan Kusumayadi (2022) menemukan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain itu, penelitian oleh Rengganis et al., (2023) menunjukkan bahwa pegawai dengan kompetensi tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi karena mereka lebih efektif dalam menjalankan tugas dan mampu mengatasi tantangan pekerjaan. Temuan-temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa kompetensi berperan sebagai salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Temuan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja memperkuat pandangan bahwa tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat menurunkan evaluasi positif individu terhadap pekerjaannya. Selain itu, kompetensi yang terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mendukung teori yang menyatakan bahwa kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan individu berperan penting dalam membentuk sikap kerja yang positif. Penelitian ini juga menegaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor eksternal dan internal. Beban kerja merepresentasikan tuntutan organisasi yang bersifat situasional, sedangkan kompetensi mencerminkan kapasitas individu dalam merespons tuntutan tersebut. Oleh karena itu, temuan penelitian ini memberikan tambahan bukti empiris mengenai keterkaitan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas personal pegawai dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja, terutama pada lingkungan organisasi sektor publik.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pengelola sumber daya manusia dalam merumuskan kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kepuasan kerja pegawai. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja mengindikasikan pentingnya penataan distribusi tugas secara proporsional, penyesuaian target kerja dengan kapasitas pegawai, serta evaluasi beban kerja secara berkala. Pengelolaan beban kerja yang tepat diharapkan mampu meminimalkan tekanan kerja berlebih yang berpotensi menurunkan kepuasan kerja. Selain itu, pengaruh positif kompetensi terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, pengembangan keterampilan teknis maupun manajerial, serta pemberian kesempatan pengembangan karier perlu menjadi prioritas organisasi. Upaya tersebut tidak hanya meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas, tetapi juga mendorong

terbentuknya persepsi positif terhadap pekerjaan yang dijalankan. Dengan demikian, kebijakan pengembangan kompetensi dan pengaturan beban kerja yang seimbang dapat menjadi strategi konkret dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasannya di atas adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Beban kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan, yang berarti semakin tinggi beban kerja maka kepuasan kerja cenderung menurun.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan, yang berarti semakin baik kompetensi maka kepuasan kerja meningkat.

Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian tersebut adalah sebagai berikut.

1. Bagi Instansi

Berdasarkan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka pimpinan instansi perlu melakukan penataan beban kerja secara lebih proporsional dan terukur. Evaluasi terhadap distribusi tugas, penyesuaian target kinerja dengan kapasitas pegawai, serta penguatan sistem pengendalian internal menjadi langkah yang dapat ditempuh untuk mencegah terjadinya beban kerja berlebih. Selain itu, instansi perlu meningkatkan program pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan, pembinaan berkelanjutan, serta pemberian kesempatan pengembangan karier. Upaya tersebut diharapkan mampu menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan pegawai sehingga kepuasan kerja dapat meningkat secara berkelanjutan.

2. Bagi Pegawai

Pegawai diharapkan dapat terus mengembangkan kompetensi yang dimiliki, baik melalui partisipasi aktif dalam kegiatan pelatihan maupun melalui inisiatif pembelajaran mandiri. Peningkatan kapasitas diri akan membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan mengurangi tekanan kerja yang berpotensi menurunkan kepuasan kerja. Selain itu, pegawai perlu membangun komunikasi yang konstruktif dengan atasan terkait pembagian tugas dan kendala pekerjaan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif dan suportif.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang secara teoretis berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, atau sistem kompensasi. Penggunaan pendekatan metodologis yang berbeda, misalnya melalui metode kualitatif atau kombinasi metode kuantitatif dan kualitatif, juga dapat dipertimbangkan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Selain itu, perluasan objek dan lokasi penelitian pada instansi pemerintah lainnya akan memberikan gambaran yang lebih luas serta meningkatkan daya generalisasi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

- Andinni, L. A., & Harun, P. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap loyalitas karyawan (studi kasus pada karyawan PT X yang bekerja di Customer Product Division). *Journal of Accounting, Management, and Islamic Economics*, 2(1), 187–206. <https://doi.org/10.35384/jamie.v2i1.541>
- Anggreini Retor, M., Hasan, S., & Yuliani, T. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kota Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 16(1), 207–216. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v16i1.582>
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1 (Vol. 1)*. Pustaka Aksara.
- Baktiar, R. O., Muttaqin, R., & Mubarak, D. A. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 589-598. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2056>
- Baruna, K. A. T., Kawiana, I. G. P., & Astrama, I. M. 2023. Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Tirta Investama Bali Di Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(7), 1437-1445.
- Choiriyah, S., & Riyanto, S. (2021). Effect of training and competence on job satisfaction and its impact on employee commitment (Case study at BPJS Ketenagakerjaan). *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 6(6), 1021-1030.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Harini, S., Sudarijati, & Kartiwi, N. (2018). Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, Vol.3(10), 15-22.
- Hasibuan, D. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: 2019.
- Hasyim, W., Putra, M., & Wijayati, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 583–589. <https://doi.org/10.34308/eqien.v10i2.666>
- 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. [10.33373/dms.v9i3.2734](https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734)
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(4), 411-426. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4>
- M. Al-jihad & Jaenab. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima. *Journal Scientific of Mandalika (JSM) E-ISSN 2745-5955|P-ISSN2809-0543*, 2(6),224-238. <https://doi.org/10.36312/10.36312/vol2iss6pp224-238>
- Malini, H., & Yulianty, Y. (2023). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Kesehatan. *Journal Of Health Management Research*, 2(2), 52-61. <https://doi.org/10.37036/jhmr.v2i2.437>
- Meidita, A. (2019). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226-237. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3772>
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda karya.

- Paisah, P., Irman, M., Komardi, D., Purnama, I., & Rivai, Y. (2023). Motivasi Kerja, Integritas dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir. *Prosiding Seminar Nasional Akuntansi, Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 19-34. <https://doi.org/10.35145/senabima.v1i1.3371>
- Pradhana, I. M. A., Trianasari, & Suarmanayasa, I. N. (2023). Pengaruh kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(3), 329–338. <https://doi.org/10.23887/bjm.v9i3.62415>
- Putra, A Syukriansyah. (2012). “Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Devisi marketing dan Kredit. PT WOM Finance Cabang Depok”. *Jurnal studi manajemen indonesia*. Hal :22
- Putra, I. P. E. S. P., Kusumawijaya, I. K., & Santika, I. P. (2025). The influence of workload and competence on employee performance through satisfaction as an intervening variable (Study on the Inpatient Installation of RSUD Negara). *ARRUS Journal of Social Sciences and Humanities*, 5(4), 10941109. <https://doi.org/10.35877/soshum4081>
- R.A Rengganis Ularan, Fita Rusdian Ikawati, & Anis Ansyori. (2024). The Effect of Work Load and Organizational Culture on Health Workers Satisfaction at Dr. Soepraoen Hospitals Malang. *Proceeding of The International Conference of Inovation, Science, Technology, Education, Children, and Health*, 1(1), 07–11. <https://doi.org/10.62951/icistech.v1i1.3>
- Rahayu, N. M. F., Darmita, M. Y., & Oktaviani, L. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Ciomas Adisatwa Di Kabupaten Badung). *Journal Research of Management*, 6(1), 89-99. <https://doi.org/10.51713/jarma.2024.6128>
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Noviena, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 1–15. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i1.1128>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2013. *Organizational Behavior*, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait (16 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Safirila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.51>
- Sumerdana, G. A., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Samabayu Mandala. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 127-135. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v3i2.31452>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Solihin, A. (2021). Model Hubungan Beban Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. ABC. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 36–45. <https://doi.org/10.52909/jbemk.v1i1.26>
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Sutopo (ed.); 2nd ed.). Alfabeta.
- Suryani, D. A., Suryani, R. E., Farida, Mahanani, E., & Ruwaida. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum di Kelurahan Kelapa Gading Barat. *Ikraith-Ekonomika*, 8(2), 126-135. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v8i2.4311>
- Sutrisno, Edy (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedelapan, Prenada Media Group. Jakarta.
- Sutrisno, Edy (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedelapan, Prenada Media Group. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media

- Group.
- Udayani, P. R., & Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Kepala Urusan (Kaur) Di Kantor Desa Se-Kecamatan Kubutambahan. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 210-216. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v6i2.46085>
- Vebiola Simamora, H., & Sukati, I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*. 10.53640/jemi.v24i1.1455
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widiantoro, R., & Gaol, P. L. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 6(1), 63-85. <https://doi.org/10.32834/jsda.v6i1.757>
- Wiryatama, K. A., & Suarmanayasa, I. N. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PPPK pada Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 11(2), 796-804. <https://doi.org/10.23887/bjm.v11i2.100200>
- Yaningsih, T. A., & Triwahyuni, E. 2022. Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 19(1).
- Yumhi, Y. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2). <https://doi.org/10.55171/.v8i2.482>
- Yusuf, M., & Kusumayadi, F. (2022). Kontribusi Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bima. *RJABM (Research Journal of Accounting and Business Management)*, 6(2), 239-248. <https://doi.org/10.31293/rjabm.v6i2.6664>