

Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember

Siti Dwi Nurhaliza^{1*}, Toni Herlambang², Ira Puspitadewi S³

¹²³Universitas Muhammadiyah Jember

Email: ^{1*}sitidwinurhaliza370@gmail.com, ²toniherlambang@unmuhjember.ac.id, ³irapuspita@unmuhjember.ac.id

Diterima: Juni 2026 | Disetujui: Agustus 2026 | Dipublikasikan: September 2026

Abstrak

Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Jember memiliki peran penting dalam menyediakan data statistik yang akurat, berkualitas, dan terpercaya sebagai dasar perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi pembangunan nasional maupun daerah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain kausal. Seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 41 responden menggunakan teknik sampling jenuh, sedangkan pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Analisis data dilakukan melalui uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t), dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima pegawai belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, yang berarti pembagian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab pegawai mampu meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R^2) diperoleh nilai sebesar 0,686 (68,6%). Keadaan ini menunjukkan bahwa kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 68,6% terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 31,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, pengembangan karier, serta faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja.

Kata kunci: Kompensasi; beban kerja; lingkungan kerja; kepuasan kerja.

Abstract

The Statistics Indonesia (BPS) office of Jember Regency plays a crucial role in providing accurate, high-quality, and reliable statistical data to serve as a foundation for the planning, implementation, and evaluation of both national and regional development. This study employs a quantitative method with a causal research design. The entire population comprising 41 respondents was included in the sample using a saturated sampling technique, and data were collected via questionnaires. Data analysis involved instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, hypothesis testing (t-test), and the coefficient of determination (R^2) test. The results indicate that compensation does not have a significant effect on employee job satisfaction, suggesting that the compensation received by employees is not yet a primary factor in enhancing their job satisfaction. Workload has a positive and significant effect on employee job satisfaction, implying that distributing workloads in alignment with employees' capabilities and responsibilities can boost satisfaction. The work environment also has a positive and significant impact; thus, a comfortable, safe, and conducive work environment can improve employee job satisfaction. The coefficient of determination (Adjusted R^2) test yielded a value of 0.686 (68.6%), indicating that compensation, workload, and the work environment collectively contribute 68.6% to employee job satisfaction. The remaining 31.4% is influenced by variables not examined in this study—such as work motivation, leadership, organizational culture, organizational commitment, and career development—as well as other factors that can affect job satisfaction.

Keywords: Compensation; Workload; Work Environment; Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kerangka kerja yang terdiri atas kebijakan, prosedur, dan praktik untuk mengelola tenaga kerja agar mampu memberikan kinerja terbaik dalam mencapai tujuan organisasi (Dessler, 2020). Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas karena kompetensi pegawai menjadi salah satu faktor penting dalam mewujudkan keberhasilan organisasi (Hasibuan, 2019). Salah satu aspek yang menentukan keberhasilan tersebut adalah kepuasan kerja, karena pegawai yang merasa puas akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi (Wijayah & Budiyanto, 2024). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan (Hasibuan, 2017; Kadarisman, 2019). Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres dan menurunkan kepuasan kerja pegawai (Sunyoto, 2016; Umroh & Sutarmin, 2024), sedangkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mampu meningkatkan kenyamanan serta kinerja pegawai (Sedarmayanti, 2018; Jasmin & Asbara, 2022).

Permasalahan yang dihadapi Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Jember adalah belum optimalnya tingkat kepuasan kerja pegawai. Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh kompensasi yang belum sepenuhnya sesuai harapan, beban kerja yang cukup tinggi, serta lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung. Hasil pra-survei menunjukkan masih terdapat pegawai yang belum puas terutama pada indikator pekerjaan dan gaji, sehingga kondisi tersebut berpotensi memengaruhi motivasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di BPS Kabupaten Jember. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Iroth & Dotulong, 2018; Angga Pratama, 2018), beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Febrianti et al., 2023; Susanti et al., 2024), dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Rismayanti et al., 2024; Susanti et al., 2024). Namun, beberapa penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda, di mana kompensasi (Malau et al., 2025; Putra et al., 2022), beban kerja (Nadilla & Sari, 2025), dan lingkungan kerja (Sulistyawati, 2021) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adanya inkonsistensi hasil penelitian tersebut menjadi research gap yang melandasi penelitian ini untuk menguji kembali pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember..

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian, yang juga disebut sebagai penelitian eksploratif dan deskriptif, di mana penelitian deskriptif dapat dibedakan lebih lanjut menjadi penelitian deskriptif dan penelitian konvensional. Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian eksplanatif yang bertujuan untuk menguji dan menganalisis dampak dari variabel-variabel seperti kompensasi (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember sebanyak 41 orang. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai BPS Kabupaten Jember sebanyak 41 Pegawai. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, maka teknik

sampel jenuh sangat tepat untuk digunakan dalam penelitian ini.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non- probability sampling pada jenis sampel jenuh. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk dapat memperoleh data, Sehingga teknik pengumpulan data yang merupakan salah satu langkah yang penting dalam suatu penelitian. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), kuisioner (angket), dokumentasi dan gabungan keempatnya.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Likert 5 poin, yaitu skor 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju) Uji instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, sedangkan analisis data dilakukan melalui uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji), serta uji koefisien determinasi (R^2)

HASIL

Deskriptif Statistik Responden

Analisis deskriptif karakteristik responden bertujuan untuk menggambarkan profil responden berdasarkan jenis kelamin, divisi, usia, masa bekerja, dan gaji. Objek penelitian ini adalah pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember dengan jumlah responden sebanyak 41 pegawai.

Tabel 1. Karakteristik Responden

	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	23	56,1
	Perempuan	18	43,9
	Jumlah	41	100%
	Divisi	Frekuensi	Persentase (%)
2	Umum	14	34,1
	Pengolahan dan Layanan Statistik	4	9,8
	Neraca Wilayah dan Analisis Statistik	3	7,3
	Produksi	7	17,1
	Sosial	4	9,8
	Distribusi	8	19,5
	Pembinaan Statistik Sektoral dan Evaluasi	1	2,4
	Jumlah	41	100%
	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
3	< 25 tahun	0	0
	25 - 30 tahun	3	7,32
	> 30 tahun	38	92,68
	Jumlah	41	100%
	Masa Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
4	1 – 3 tahun	5	12,20
	4 – 7 tahun	9	21,95
	>7 tahun	27	65,85
	Jumlah	41	100%
	Gaji	Frekuensi	Persentase (%)
5	Rp.2.000.000-Rp.3.000.000	6	14,63
	Rp.3.000.000-Rp.5.000.000	8	19,51
	> Rp.5.000.000	27	65,85
	Jumlah	41	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 1 karakteristik responden, pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember

didominasi oleh laki-laki, sebagian besar berasal dari Divisi Umum, berada pada kelompok usia di atas 30 tahun, serta telah memiliki masa kerja yang relatif lama. Selain itu, mayoritas responden memiliki tingkat gaji pada kategori tertinggi. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden merupakan pegawai yang telah memiliki pengalaman kerja dan pemahaman yang cukup terhadap kondisi organisasi, sehingga mampu memberikan penilaian yang relevan mengenai kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dalam penelitian ini.

Uji Instrumen Data

Dalam penelitian ini, uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa baik kuesioner tersebut valid atau tidak valid dalam menentukan apa yang ingin diukur. Suatu pertanyaan atau pernyataan dianggap valid jika r hitung lebih besar dari r tabel atau tingkat signifikansinya kurang dari 0,05 (Sugiyono, 2023). Dan instrumen penelitian dinyatakan reliabel apa bila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan	Cronbach Alpha
Kompensasi (X1)	X1.1	0.899	0.308	Valid	0.793
	X1.2	0.737	0.308	Valid	
	X1.3	0.715	0.308	Valid	
	X1.4	0.788	0.308	Valid	
Beban Kerja (X2)	X2.1	0.757	0.308	Valid	0.772
	X2.2	0.659	0.308	Valid	
	X2.3	0.741	0.308	Valid	
	X2.4	0.743	0.308	Valid	
	X2.5	0.734	0.308	Valid	
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0.854	0.308	Valid	0.820
	X3.2	0.847	0.308	Valid	
	X3.3	0.882	0.308	Valid	
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0.724	0.308	Valid	0.782
	Y.2	0.662	0.308	Valid	
	Y.3	0.787	0.308	Valid	
	Y.4	0.787	0.308	Valid	
	Y.5	0.715	0.308	Valid	

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas batas minimum 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Dengan demikian, seluruh item kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur untuk menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember.

Uji Asumsi Klasik

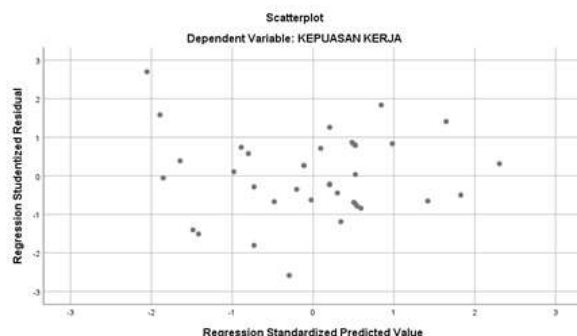
Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, model regresi terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, guna memastikan model memenuhi kriteria regresi yang baik.

Tabel 3. Uji Asumsi Klasik

Variabel	Collinearity		Nilai Kolmogorov-Smirnov
	Tolerance	VIF	
Kompensasi (X1)	.343	2.913	0.200
Beban Kerja (X2)	.542	1.844	
Lingkungan Kerja (X3)	.377	2.651	

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji asumsi klasik, model regresi telah memenuhi seluruh asumsi yang dipersyaratkan. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sedangkan uji multikolinearitas menunjukkan tidak terdapat hubungan yang kuat antarvariabel independen karena seluruh nilai tolerance berada di atas batas minimum dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) berada di bawah batas maksimum. Dengan demikian, model regresi dinyatakan layak digunakan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember.



Gambar 1. Scatterplot (Uji Heteroskedastisitas)

Berdasarkan gambar 1 hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Regression Studentized Residual). Selain itu, penyebaran titik tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, mengerucut, maupun melebar. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual cenderung konstan pada setiap nilai prediksi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas atau telah memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengeksplorasi adanya pengaruh antara variabel independen seperti kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Hasil pengolahan data dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Sig
(constant)	3.038	1.973	0.132
Kompensasi (X1)	-0.142	0.147	0.343
Beban Kerja (X2)	0.327	0.133	0.019
Lingkungan Kerja (X3)	1.083	0.210	0.000

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

$$Y = 3,038 + - 0,142 X_1 + 0,327 X_2 + 1,083 X_3 + e$$

Berdasarkan Tabel 5, hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 3,038 menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi (X_1), beban kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) diasumsikan bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kepuasan kerja (Y) diprediksi sebesar 3,038. Nilai konstanta yang positif mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai tetap berada pada tingkat positif meskipun tanpa pengaruh dari ketiga variabel independen tersebut.
2. Koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar -0,142 menunjukkan adanya pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya, setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan akan

menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,142 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Namun berdasarkan hasil uji signifikansi, pengaruh tersebut tidak signifikan karena nilai Sig sebesar $0,343 > 0,05$.

3. Koefisien regresi beban kerja (X_2) sebesar 0,327 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya, setiap peningkatan beban kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,327 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan. Pengaruh ini signifikan karena nilai Sig sebesar $0,019 < 0,05$.
4. Koefisien regresi dari lingkungan kerja (X_3) sebesar 1,083 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), yang mempunyai arti bahwa apabila variabel lingkungan kerja (X_3) mengalami peningkatan, maka variabel kepuasan kerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar $1,083 < 0,05$.

Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi (R^2)

Uji persial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel indepenen terhadap variabel dependen. Uji persial dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05. Berikut hasil uji t , uji f , dan koefisien determinasi pada Tabel 6.

Tabel 5. Uji t dan Koefisien Determinasi

Variabel	T_{hitung}	T_{tabel}	$Sig.$
Kompensasi (X_1)	-0.962	2.026	0.343
Beban kerja (X_2)	2.461	2.026	0.019
Lingkungan kerja (X_3)	5.160	2.026	0.000
Koefisien Determinasi (R^2)	R Square	0.709	
	Adjusted R Square	0.686	

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji parsial (uji t), variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,686, yang berarti bahwa 68,6% variasi kepuasan kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 31,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diterima pegawai belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hal tersebut disebabkan karena sistem kompensasi pada instansi pemerintah telah ditetapkan berdasarkan ketentuan yang berlaku sehingga relatif sama sesuai golongan dan jabatan, serta lebih dipandang sebagai hak yang diterima pegawai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kenyamanan lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, kesempatan pengembangan karier, serta pembagian pekerjaan yang sesuai. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja tidak cukup hanya melalui pemberian kompensasi, tetapi juga memerlukan dukungan aspek organisasi lainnya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Malau *et al.* (2025) dan Putra *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember. Hal ini menunjukkan bahwa pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan tanggung jawab pegawai mampu meningkatkan efektivitas penyelesaian pekerjaan sehingga memberikan rasa puas terhadap hasil kerja yang dicapai. Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember, beban kerja yang diberikan masih berada pada tingkat yang dapat dikelola dengan baik sehingga menjadi tantangan yang mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Semakin tepat pembagian tugas dan semakin jelas target pekerjaan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Temuan ini mendukung pendapat Sunyoto (2016) bahwa beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan efektivitas kerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan stres dan menurunkan kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember serta menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya ditunjukkan oleh kondisi fisik, seperti fasilitas kerja, kebersihan, dan kenyamanan ruang kerja, tetapi juga oleh hubungan yang harmonis antarpegawai, komunikasi yang baik dengan pimpinan, serta adanya dukungan organisasi. Kondisi tersebut menciptakan suasana kerja yang positif sehingga pegawai merasa lebih dihargai dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Temuan ini sejalan dengan Sedarmayanti (2018) serta Jasmin dan Asbara (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja pegawai.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember, sehingga kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh besarnya kompensasi yang diterima, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain yang berkaitan dengan kondisi pekerjaan. Sebaliknya, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pembagian beban kerja yang proporsional sesuai dengan kemampuan pegawai mampu meningkatkan kenyamanan dan efektivitas kerja, sedangkan lingkungan kerja yang nyaman, aman, didukung fasilitas yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember disarankan untuk tetap menjaga sistem kompensasi yang adil dan transparan, mengelola beban kerja secara proporsional, serta terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Pegawai juga diharapkan mampu meningkatkan profesionalisme, kerja sama tim, dan kemampuan mengelola beban kerja secara efektif. Sementara itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, memperluas objek dan jumlah responden penelitian, serta menggunakan metode analisis yang lebih komprehensif agar diperoleh hasil penelitian yang lebih luas dan mendalam.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Dr. Hanafi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Jember, Ibu Maheni Ika Sari, SE., MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Ibu Septy Holisa Umamy, SM., MM. selaku Kepala Program Studi Manajemen, Bapak Dr. Toni Herlambang, SM., MM. selaku dosen pembimbing I, serta Ibu Ira Puspitadewi Samsuryaningrum, SE., MM. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen Program Studi Manajemen atas ilmu yang telah diberikan, serta kepada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember yang telah memberikan izin dan data pendukung dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler. (2020). *Human Resources Management* (16th ed). Person Education Limited.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Wijayah, & Budiyanto. (2024). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan shopee express. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(12).
- Iroth, A., & Dotulong, L. O. H. (2018). Pengaruh Kompensasi, lingkungan Kerja fisik dan beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran Di Manado. 6(4), 2098–2107.
- Nadilla, N., & Sari, S. Y. (2025). Determinasi Organizational Citizenship Behavior : Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. 436–445.
- Malau, A. E., Sinurat, E. J., & Nadapdap, K. (2025). Pengaruh Kompensasi , Employee
- Putra, R. B., Pradhanawati, A., & Listyorini, S. (2022). Kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel Pendahuluan Kajian Teori. 11(1), 51–59.
- Sunyoto, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Sugiyono, D. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. ALFABETA
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Susanti, S., Widagdo, S., & Dhliani, Y. (2024). *Jurnal Manajemen Bisnis dan Manajemen Informatika*. 1(1), 66–82.
- Umroh, C. M. I., & Sutarmi. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*.
- Jasmin, M., & Asbara, N. W. (2022). Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Malatunrung Rezkindo.