

Pengaruh *Work Life Balance*, Kompetensi, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BKAD Kabupaten Situbondo

Siti Wahyu Ningsih^{*1}, Toni Herlambang², Septy Holisa Umamy³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Jember

¹04sitiwahyuni004@gmail.com, ²toniherlambang@unmuhiember.ac.id, ³septyholisaumamy@unmuhiember.ac.id

Diterima: Mei 2026 | Disetujui: Mei 2026 | Dipublikasikan: Juni 2026

Abstrak

Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja organisasi. Namun, kepuasan kerja pegawai BKAD Kabupaten Situbondo belum sepenuhnya optimal, terutama berkaitan dengan isi pekerjaan, supervisi, gaji, dan hubungan antar rekan kerja. Selain itu, pada periode tertentu pegawai menghadapi peningkatan beban kerja dan tekanan pekerjaan yang cukup tinggi sehingga memengaruhi kepuasan dalam bekerja dan keseimbangan kehidupan kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance*, kompetensi, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai BKAD Kabupaten Situbondo serta memberikan kontribusi empiris melalui kajian pada instansi pengelola keuangan daerah yang memiliki karakteristik pekerjaan dan tuntutan akuntabilitas yang spesifik. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BKAD Kabupaten Situbondo dengan jumlah sampel sebanyak 97 responden menggunakan teknik *sampling* jenuh. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi dengan bantuan SPSS 25 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance*, kompetensi, budaya organisasi, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BKAD Kabupaten Situbondo. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,607 atau 60,7%, yang berarti bahwa *work life balance*, kompetensi, budaya organisasi, dan beban kerja mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja sebesar 60,7%.

Kata kunci: Beban Kerja; Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja; Kompetensi; *Work Life Balance*

Abstract

Employee job satisfaction is an important factor in improving the quality of organizational performance. However, job satisfaction of BKAD Situbondo Regency employees is not yet fully optimal, especially related to job content, supervision, salary, and relationships between colleagues. In addition, in certain periods, employees face an increase in workload and work pressure that is quite high, which affects job satisfaction and work-life balance of employees. This study aims to determine and analyze the influence of work-life balance, competence, organizational culture, and workload on job satisfaction of BKAD Situbondo Regency employees. This study uses a quantitative method with a causal design. The population in this study were all BKAD Situbondo Regency employees with a sample of 97 respondents using a saturated sampling technique. The data collection method was carried out through distributing questionnaires. Data analysis techniques used include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis tests, and coefficient of determination tests with the help of SPSS 25 for Windows. The results of the study indicate that work-life balance has a positive and significant effect on job satisfaction of BKAD Situbondo Regency employees. Competence has a positive and significant effect on job satisfaction of BKAD Situbondo Regency employees. Organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction of BKAD Situbondo Regency employees. Workload has a positive and significant effect on job satisfaction of BKAD Situbondo Regency employees. The results of the determination coefficient test show an Adjusted R Square value of 0.607 or 60.7%, which means that work-life balance, competence, organizational culture, and workload are able to explain variations in job satisfaction by 60.7%.

Keywords: Competence, Job Satisfaction, Organizational Culture, Work Life Balance, Workload

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, baik pada sektor swasta maupun sektor publik. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dalam organisasi sektor publik, kualitas pelayanan kepada masyarakat sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya *work life balance*, kompetensi, budaya organisasi, dan beban kerja. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen organisasi yang lebih baik, produktivitas kerja yang meningkat, serta mampu memberikan pelayanan publik secara optimal. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat memicu penurunan kinerja, stres kerja, dan rendahnya kualitas pelayanan organisasi. Kondisi tersebut juga ditemukan pada BKAD Kabupaten Situbondo, dimana berdasarkan hasil pra-survei masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya puas terhadap isi pekerjaan, supervisi, gaji, dan hubungan antar rekan kerja, terutama ketika terjadi peningkatan beban kerja pada periode penyusunan dan pelaporan anggaran.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work life balance*, kompetensi, budaya organisasi, dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Beberapa peneliti fokus pada pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja, sementara penelitian lain hanya terbatas pada kompetensi atau budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian Astuti (2023) menunjukkan bahwa *work life balance* dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian Sitompul & Risal (2025) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian R. D. Astuti et al. (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun demikian, beberapa penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda, seperti penelitian Firdaus et al. (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, penelitian Rahayu et al. (2024) yang menunjukkan bahwa beban kerja berdampak negatif terhadap kepuasan kerja, serta penelitian Waleleng et al. (2024) yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, Budilestari et al. (2024) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Penelitian terdahulu lebih banyak berfokus pada sektor swasta, bidang pendidikan, maupun instansi pemerintah di luar bidang pengelolaan keuangan daerah. Sementara itu, kajian mengenai pengaruh *work life balance*, kompetensi, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada instansi pengelola keuangan daerah masih relatif terbatas. BKAD Kabupaten Situbondo memiliki karakteristik pekerjaan yang khas karena berkaitan dengan pengelolaan keuangan daerah yang menuntut ketepatan waktu, akurasi data, serta menghadapi tekanan kerja yang tinggi, terutama pada proses penyusunan dan pelaporan anggaran. Oleh karena itu, novelty penelitian ini terletak pada objek penelitian, yaitu pegawai BKAD Kabupaten Situbondo sebagai instansi pengelola keuangan daerah dengan karakteristik birokrasi, tuntutan akuntabilitas, dan tekanan kerja yang spesifik. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance*, kompetensi, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai BKAD Kabupaten Situbondo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, kompetensi, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai BKAD Kabupaten Situbondo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BKAD Kabupaten Situbondo dengan jumlah sampel sebanyak 97 responden menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui kuesioner, wawancara, dokumentasi, serta studi pustaka. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dan telah diuji validitas serta reliabilitasnya menggunakan Pearson Product Moment dan Cronbach's Alpha. Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS 25 for Windows melalui uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Penelitian ini juga memperhatikan etika penelitian dengan menjaga kerahasiaan identitas responden serta memastikan bahwa seluruh responden memberikan persetujuan dalam proses pengumpulan data.

HASIL

Analisis Data

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	rhitung	rtabel 5% (97-2 =95)	Keterangan
Work Life Balance (X1)			
1.1	0,662	0,199	<i>Valid</i>
1.2	0,785	0,199	<i>Valid</i>
1.3	0,644	0,199	<i>Valid</i>
1.4	0,679	0,199	<i>Valid</i>
1.5	0,755	0,199	<i>Valid</i>
1.6	0,747	0,199	<i>Valid</i>
Kompetensi (X2)			
2.1	0,767	0,199	<i>Valid</i>
2.2	0,759	0,199	<i>Valid</i>
2.3	0,685	0,199	<i>Valid</i>
2.4	0,684	0,199	<i>Valid</i>
2.5	0,731	0,199	<i>Valid</i>
2.6	0,711	0,199	<i>Valid</i>
2.7	0,734	0,199	<i>Valid</i>
2.8	0,670	0,199	<i>Valid</i>
2.9	0,741	0,199	<i>Valid</i>
2.10	0,780	0,199	<i>Valid</i>
2.11	0,700	0,199	<i>Valid</i>
2.12	0,761	0,199	<i>Valid</i>
Budaya Organisasi (X3)			
3.1	0,741	0,199	<i>Valid</i>
3.2	0,761	0,199	<i>Valid</i>
3.3	0,801	0,199	<i>Valid</i>
3.4	0,718	0,199	<i>Valid</i>

3.5	0,753	0,199	<i>Valid</i>
3.6	0,738	0,199	<i>Valid</i>
3.7	0,679	0,199	<i>Valid</i>
3.8	0,714	0,199	<i>Valid</i>
Beban Kerja (X4)			
4.1	0,692	0,199	<i>Valid</i>
4.2	0,666	0,199	<i>Valid</i>
4.3	0,625	0,199	<i>Valid</i>
4.4	0,593	0,199	<i>Valid</i>
4.5	0,617	0,199	<i>Valid</i>
4.6	0,639	0,199	<i>Valid</i>
Kepuasan Kerja (Y)			
1.1	0,732	0,199	<i>Valid</i>
1.2	0,634	0,199	<i>Valid</i>
1.3	0,696	0,199	<i>Valid</i>
1.4	0,768	0,199	<i>Valid</i>
1.5	0,591	0,199	<i>Valid</i>
1.6	0,457	0,199	<i>Valid</i>
1.7	0,594	0,199	<i>Valid</i>
1.8	0,577	0,199	<i>Valid</i>
1.9	0,588	0,199	<i>Valid</i>
1.10	0,756	0,199	<i>Valid</i>

Sumber: data primer diolah, 2026

Berdasarkan informasi yang disajikan dalam tabel 1, dapat diobservasi bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara setiap indikator variabel *work life balance* (X1), kompetensi (X2), budaya organisasi (X3), beban kerja (X4), dan kepuasan kerja (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai Rhitung yang lebih besar daripada Rtabel serta nilai Signifikansi $<0,05$. Dengan demikian, seluruh item yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Standar realibilitas	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,891	0,70	<i>Reliabel</i>
Kompetensi (X2)	0,939	0,70	<i>Reliabel</i>
Budaya Organisasi (X3)	0,922	0,70	<i>Reliabel</i>
Beban Kerja (X4)	0,853	0,70	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0,892	0,70	<i>Reliabel</i>

Sumber: data primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 2, hasil analisis reliabilitas untuk instrumen yang diterapkan pada variabel *work life balance* (X1), kompetensi (X2), budaya organisasi (X3), beban kerja (X4), dan kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha atau 1 alpha yang melebihi 0,70. Temuan ini mengindikasikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah terbukti memiliki tingkat reliabilitas yang baik, mengingat nilai r alpha yang diperoleh melebihi batas minimum yang telah ditentukan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.Deviation	2.76197846
Most Extreme Difference	Absolute	.052
	Positive	.037
	Negative	-.052
Test Statistic		.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: data primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil tabel 3, diatas menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikansi 0,200 yang melebihi nilai signifikansi 0,05. Artinya dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal berdasarkan hasil pengujian *Kolmogorov-Smirnov*.

Uji Multikolonieritas**Tabel 4 Hasil Uji Multikolonieritas**

Variabel Penelitian	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,996	1,005	Tidak Terjadi <i>Multikolinearitas</i>
Kompetensi (X2)	0,982	1,018	Tidak Terjadi <i>Multikolinearitas</i>
Budaya Organisasi (X3)	0,974	1,026	Tidak Terjadi <i>Multikolinearitas</i>
Beban Kerja (X4)	0,960	1,041	Tidak Terjadi <i>Multikolinearitas</i>

Sumber: data primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa nilai tolerance dan nilai VIF dari variabel *work life balance* (X1) dengan *tolerance* 0,996 dan VIF 1,005. Variabel kompetensi (X2) dengan *tolerance* 0,982 dan VIF 1,018. Variabel budaya organisasi (X3) dengan *tolerance* 0,974 dan VIF 1,026. Variabel beban kerja (X4) dengan *tolerance* 0,960 dan VIF 1,041. Dari keempat variabel *independent* tersebut memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas**Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glesjer)**

Variabel Penelitian	Sig	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,776	Tidak Terjadi <i>Heterokedastisitas</i>
Kompetensi (X2)	0,966	Tidak Terjadi <i>Heterokedastisitas</i>
Budaya Organisasi (X3)	0,722	Tidak Terjadi <i>Heterokedastisitas</i>
Beban Kerja (X4)	0,417	Tidak Terjadi <i>Heterokedastisitas</i>

Sumber: data primer diolah, 2026

Hasil dari uji heteroskedastisitas yang disajikan dalam tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk semua variabel berada di atas 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Karena tidak ada variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap nilai residual.

Uji Regresi Linier Berganda

Table 6 Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.
Konstan	1,254	0,707
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,423	0,000
Kompetensi (X2)	0,208	0,000
Budaya Organisasi (X3)	0,299	0,000
Beban Kerja (X4)	0,442	0,000

Sumber: data primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 6, hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,254 + 0,423X1 + 0,208X2 + 0,299X3 - 0,442X4 + e$$

Nilai konstanta sebesar 1,254 yang bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel independen *work life balance* (X1), kompetensi (X2), budaya organisasi (X3), dan beban kerja (X4) bernilai nol, maka variabel dependen kepuasan kerja (Y) tetap memiliki nilai positif sebesar 1,254.

Uji Hipotesis-Uji T (Parsial)

Tabel 7 Hasil Uji T (Parsial)

Variabel Penelitian	Sig	Thitung	Ttabel	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,000	6,668	1,986	H1 diterima
Kompetensi (X2)	0,000	6,276	1,986	H2 diterima
Budaya Organisasi (X3)	0,000	6,540	1,986	H3 diterima
Beban Kerja (X4)	0,000	6,239	1,986	H4 diterima

Sumber: data primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 7, seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai Thitung lebih besar dari Ttabel 1,986, sehingga seluruh hipotesis diterima. Variabel *work life balance* memiliki nilai Thitung sebesar 6,668, kompetensi sebesar 6,276, budaya organisasi sebesar 6,540, dan beban kerja sebesar 6,239. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work life balance*, kompetensi, budaya organisasi, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BKAD Kabupaten Situbondo.

Koefisien Determinasi (R²)

Table 8 Hasil Uji Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square
0,790	0,624	0,607

Sumber: data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 8 menunjukan model memiliki nilai Adjusted R Square sebesar 0,607. Hal ini berarti variabel terikat kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh *work life balance* (X1), kompetensi (X2), budaya organisasi (X3), beban kerja (X4) sebesar 60,7%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel bebas mempengaruhi 60,7% variabel terikat sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance*, kompetensi, budaya organisasi, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BKAD Kabupaten Situbondo. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja, kompetensi, budaya organisasi, dan pengelolaan beban kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh keempat variabel tersebut terhadap kepuasan kerja pegawai BKAD Kabupaten Situbondo. *Work life balance* terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai yang mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasa lebih nyaman, termotivasi, dan puas dalam bekerja. Keseimbangan tersebut membantu pegawai mengurangi tekanan kerja dan tetap dapat menjalankan aktivitas pribadi maupun sosial secara baik. Temuan ini sesuai dengan teori Greenhaus *et al.*, (2014) yang menyatakan bahwa *work life balance* merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian R. Astuti, (2023), Humaini *et al.*, (2024), Rahayu *et al.*, (2024), Firdaus *et al.*, (2024), Indra (2024), Ningsih *et al.*, (2025), serta Sitompul & Risal (2025) yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kompetensi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja yang baik cenderung lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas sehingga mampu meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Temuan ini sejalan dengan teori Spencer dalam Moeheriono (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik individu yang berkaitan langsung dengan efektivitas kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Umamy (2021), Toreh *et al.*, (2022), Haqiqi *et al.*, (2022), R. Astuti (2023), Manja *et al.*, (2025), dan Widiastuti *et al.*, (2025) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Meskipun terdapat penelitian Waleleng *et al.*, (2024) yang menemukan hasil berbeda, pada penelitian ini kompetensi tetap terbukti memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja pegawai BKAD Kabupaten Situbondo.

Budaya organisasi dalam penelitian ini juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Budaya organisasi yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja harmonis, serta meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan dengan budaya organisasi positif cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi dalam bekerja. Temuan ini sesuai dengan teori Kasmir (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai, norma, dan kebiasaan yang memengaruhi perilaku anggota organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sitompul & Risal, (2025) serta Ningsih *et al.*, (2025) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Walaupun penelitian Budilestari *et al.*, (2024) menemukan pengaruh positif namun tidak signifikan, pada penelitian ini budaya organisasi terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Selain itu, beban kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BKAD Kabupaten Situbondo. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai mampu meningkatkan rasa tanggung jawab, produktivitas, serta kepuasan terhadap hasil kerja. Pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tanggung jawab akan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Temuan ini sejalan dengan Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan total pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang terkelola dengan baik dapat mendukung efektivitas kerja dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung

oleh penelitian Febriyanto *et al.*, (2023), Indra, (2024), Manja *et al.*, (2025), dan Widiastuti *et al.*, (2025) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun demikian, terdapat beberapa penelitian lain seperti Rahayu *et al.*, (2024), Firdaus *et al.*, (2024), dan Budilestari *et al.*, (2024) yang menemukan hasil berbeda, sehingga menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dapat berbeda tergantung kondisi dan karakteristik organisasi yang diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *work life balance*, kompetensi, budaya organisasi, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BKAD Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai dapat meningkat apabila organisasi mampu menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi pegawai, meningkatkan kompetensi pegawai, membangun budaya organisasi yang positif, serta mengelola beban kerja secara tepat. Penelitian ini memperkuat teori dan hasil penelitian sebelumnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, sekaligus memberikan kontribusi empiris pada instansi sektor publik khususnya BKAD Kabupaten Situbondo yang memiliki karakteristik pekerjaan birokratis dan tuntutan kerja tinggi. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja pegawai BKAD Kabupaten Situbondo dapat dilakukan melalui upaya menjaga *work life balance*, meningkatkan kompetensi pegawai, memperkuat budaya organisasi, serta mengelola beban kerja secara efektif sesuai dengan kapasitas dan kemampuan pegawai. Temuan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan mengindikasikan bahwa pembagian tugas yang proporsional, target kerja yang jelas, dan pengelolaan beban kerja yang tepat dapat memberikan tantangan kerja yang konstruktif sehingga turut meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi BKAD Kabupaten Situbondo dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas pelayanan organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

1. Allah SWT yang senantiasa melimpahkan petunjuk dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu,
2. Ibu tercinta yang telah tulus melahirkan, merawat dan membesarkan saya dengan penuh cinta. Terima kasih atas doa, dukungan dan kasih sayang yang tak pernah putus, serta keikhlasan yang tidak pernah surut, yang menjadikan saya seperti ini.
3. Ayah tercinta, selaku cinta pertama saya yang memotivasi dan menempa saya untuk menyelesaikan pendidikan jenjang sarjana ini. Terima kasih atas pelajaran dan pengalaman hidup yang menjadi inspirasi saya untuk terus berjuang.
4. Bapak Dr. Toni Herlambang, SE., MM selaku dosen pembimbing I dan Ibu Septy Holisa Umamy, SE., MM, selaku dosen pembimbing II, terimakasih atas bimbingan, arahan, dan kesabaran yang diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Kritik membangun dan masukan berharga dari Bapa dan Ibu telah sangat membantu menyempurnakan karya ini.
5. Ibu Dr. Trias Setyowati, SH, SE., MM, selaku dosen penguji terimakasih atas ulasan kritis, saran, perbaikan yang mendalam, serta koreksi metodologis yang teliti dari ibu telah kontribusi sangat

berarti dalam meningkatkan kualitas analisis, validitas temuan, dan penyajian ilmiah skripsi ini. Masukan berharga beliau menjadi pendorong utama penyempurnaan karya ini hingga layak disahkan.

6. Teman-teman seperjuangan, terimakasih telah membuat memori bersama selama 4 tahun ini. Dorongan serta dukungan kalian untuk penulis selama masa *burnout* akan selalu penulis ingat. Bersama kalian, beban terasa ringan, tawa menghibur di saat lelah, dan semangat saling menguatkan menuju garis akhir. Tanpa dukungan, motivasi, dan kebersamaan kalian, perjalanan ini takkan sebermakna ini.

DAFTAR PUSTAKA

- astuti, R. (2023). *Pengaruh Work Life Balance, Burnout, Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Perawat Rsud Sultan Syarif Mohamad Alkadrie*. 12, No 2(1).
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Sepytarini, E. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Dan Lingkungan Kerja Erhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada Pt Wika-Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sglc & Eric*. 4(4), 1119–1136. <https://doi.org/10.47476/Reslaj.V4i4.1065>
- Budilestari, I., Setiadi, P. B., & Dwi, F. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Pada Inspektorat Provinsi Jawa Timur*. *Cakrawala – Repositori Imwi*, 07.
- Febriyanto, R. R., Herlambang, T., & Setya, B. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman Dan Cipta Karya Kabupaten Jember*. 5(1), 387–397.
- Firdaus, R. Y., Wiharno, H., Fitriani, L. K., Studi, P., Manajemen, M., Pascasarjana, S., Kuningan, U., & Barat, J. (2024). *Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Organizational Citizenship Behavior*. 5(4).
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2014). *The Relation Between Work – Family Balance And Quality Of Life*. 63, 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Haqiqi, T., Maisaro, & Hanifa, R. (2022). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Non Medis Rsud Banyuasin*. 1(1), 21–29.
- Humaini, Upe, R., & Thaha, A. (2024). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Work Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Implikasinya Terhadap Kinerja Amil (Studi Pada Laznas Baitul Maal Hidayatullah Jakarta)*. 2(2), 57–68.
- Indra, M. A. P. (2024). *Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Xyz*. 3(2), 105–119.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktir)*. Rajawali Pers.
- Manja, I., Junaedi, A. T., Hutahuruk, M. B., Tanjung, A. R., Suhardjo, S., & Renaldo, N. (2025). *Lucrum : Jurnal Bisnis Terapan*. *Jurnal Bisnis Terapan*, 5(1).
- Moehariono, P. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Pt Rajagrafindo Persada.
- Ningsih, R., Misral, & Hardilawati, W. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Astra International Tbk – Isuzu Pekanbaru*. 4(1), 249–260.
- Rahayu, N., Darmita, M., & Oktaviani, L. (2024). *Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Ciomas Adisatwa Di Kabupaten Badung) Ni*. 6(1), 89–99.

- Sitompul, D. K., & Risal, T. (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi , Pengembangan Karir , Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Produksi Di Pt . Bumi Menara Internusa Medan*. 4(3), 7884–7894.
- Toreh, F. A., Sendow, G., Trang, I., Kerja, P. K., Karir, P., Penempatan, D. A. N., Toreh, F. A., Toreh, F. A., Sendow, G., & Trang, I. (2022). *Pengaruh Kompetensi Kerja, Pengembangan Karir Dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulut*. 10(1), 1305–1314.
- Umamy, S. H. (2021). The Role Of Job Satisfaction In Mediating The Effect Of Competency And Perceived Organizational Support On Education Performance: An Evidence From The Muhammadiyah University Of Jember, Indonesia. *International Journal Of Management, Entrepreneurship, Social Science And Humanities*, 4(2), 11–27.
- Waleleng, J. J., Tewal, B., & Lumanauw, B. (2024). *Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Sulutgo Kantor Cabang Calaca Di Manado*. 12(3), 379–388.
- Widiastuti, P., Adveni, L. V., Pandin, L. M., Tinggi, S., & Runata, B. (2025). Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Alam Kulkul Boutique Resort. *Journal Of Management And Business*, 1(2), 66–86.