



JIMT:
Jurnal Ilmu Manajemen Terapan

E-ISSN: 2686-4924
P-ISSN: 2686-5246

<https://dinastirev.org/JIMT> dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jimt.v7i4>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PPPK pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng

I Made Agus Suma Arta¹, Kadek Rai Suwena², Komang Krisna Heryanda³

¹Universitas Pendidikan Ganesha, Bali, Indonesia, agus.suma@student.undiksha.ac.id

²Universitas Pendidikan Ganesha, Bali, Indonesia, rai.suwena@undiksha.ac.id

³Universitas Pendidikan Ganesha, Bali, Indonesia, krisna.heryanda@undiksha.ac.id

Corresponding Author: agus.suma@student.undiksha.ac.id¹

Abstract: *This study examines the effect of work environment, workload, and compensation on job satisfaction of contract government employees at the Fire and Rescue Department of Buleleng Regency. The research object was employees directly involved in fire and rescue services. The objective was to analyze the partial and simultaneous influence of the work environment, workload, and compensation on job satisfaction. A quantitative causal approach was applied using survey data collected from 105 respondents selected through purposive sampling. Data were analyzed using multiple linear regression after passing classical assumption tests. The results show that the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, workload has a negative and significant effect on job satisfaction, and compensation has a positive and significant effect on job satisfaction. Simultaneously, the three variables significantly influence job satisfaction. These findings indicate that improving job satisfaction requires an integrated management of working conditions, balanced workload, and fair compensation systems in high-risk public service institutions*

Keyword: *Work Environment, Workload, Compensation, Job Satisfaction*

Abstrak: Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Data dikumpulkan melalui kuesioner terhadap 105 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda setelah memenuhi uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kepuasan kerja memerlukan pengelolaan terpadu terhadap kondisi kerja, beban kerja, dan sistem kompensasi pada instansi pelayanan publik berisiko tinggi.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Organisasi dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan lebih mudah mencapai tujuan karena tenaga kerja yang kompeten mampu bekerja secara efektif dan efisien (Lay et al., 2024). Keberhasilan organisasi juga sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, termasuk penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, pengaturan beban kerja yang proporsional, serta sistem manajemen yang mendukung kinerja pegawai (Sari et al., 2025). Pengelolaan sumber daya manusia yang baik tidak hanya berorientasi pada peningkatan produktivitas, tetapi juga pada pemenuhan kepuasan kerja pegawai sebagai salah satu indikator keberhasilan manajemen organisasi (Sugiarto, 2025). Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong keterlibatan pegawai dalam pekerjaan (*work engagement*), meningkatkan loyalitas, serta menurunkan tingkat absensi dan keinginan untuk berpindah kerja, sehingga berdampak langsung pada efektivitas organisasi secara keseluruhan (Dewi & Heryanda, 2025).

Kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya yang mencerminkan perasaan senang atau tidak senang terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti lingkungan kerja, kompensasi, hubungan sosial, serta karakteristik pekerjaan itu sendiri (Halim & Yusianto, 2023). Kepuasan kerja mencerminkan kondisi psikologis seseorang dalam merespons hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan (Ruwasri & Yudiaatmaja, 2025). Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, kreatif, dan bertanggung jawab, sedangkan ketidakpuasan kerja dapat memunculkan sikap negatif yang berdampak pada menurunnya kinerja, meningkatnya konflik kerja, serta menurunnya kualitas pelayanan (Prayuda et al., 2025). Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, di antaranya lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi (Wulandari et al., 2023), karena ketiga faktor tersebut berkaitan langsung dengan pengalaman kerja sehari-hari yang dirasakan pegawai.

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik secara fisik, sosial, maupun psikologis (Sanaba & Andriyan, 2022). Lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, dan didukung hubungan sosial yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang positif sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih fokus, produktif, dan bersemangat (Ramadhani & Isyanto, 2025). Lingkungan kerja juga mencakup aspek keselamatan kerja, ketersediaan fasilitas, serta sistem kerja yang jelas, yang apabila tidak terpenuhi dapat menimbulkan stres kerja dan rasa tidak aman bagi pegawai (Putra et al., 2022). Selain lingkungan kerja, beban kerja juga menjadi faktor penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja. Beban kerja yang seimbang dengan kapasitas dan kemampuan individu akan meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kepuasan kerja, memicu kelelahan fisik dan mental, serta berdampak pada menurunnya kualitas hasil kerja (Nurmayasari et al., 2026). Dengan demikian, pengelolaan beban kerja yang tepat menjadi kebutuhan penting agar pegawai dapat bekerja secara efektif tanpa mengalami tekanan kerja yang berlebihan.

Di samping lingkungan kerja dan beban kerja, kompensasi memiliki peran strategis dalam membentuk kepuasan kerja karena merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi pegawai terhadap organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial (Wiyoga et al., 2025). Kompensasi tidak hanya dipahami sebagai gaji atau tunjangan, tetapi juga mencakup penghargaan, pengakuan atas prestasi kerja, serta kesempatan pengembangan karier (Fadila et al., 2025). Kompensasi yang adil dan layak akan menimbulkan perasaan dihargai, meningkatkan motivasi kerja, serta memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi. Sebaliknya, kompensasi yang tidak seimbang dengan beban kerja dan tanggung jawab dapat menimbulkan rasa tidak adil yang berdampak pada rendahnya kepuasan kerja (Asyhari & Rijanti, 2025).

Permasalahan kepuasan kerja juga menjadi tantangan bagi instansi pemerintah, termasuk Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng yang memiliki tugas strategis dalam bidang ketenteraman, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat. Instansi ini melaksanakan pelayanan dasar sub-urusan kebakaran yang mencakup layanan respon cepat, pemadaman kebakaran, penyelamatan dan evakuasi, pemberdayaan masyarakat, serta pendataan dan investigasi pascakebakaran sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 114 Tahun 2018. Luas wilayah Kabupaten Buleleng yang mencapai 1.323 km² dengan hanya tiga pos pemadam kebakaran menimbulkan tantangan tersendiri dalam pelaksanaan pelayanan publik yang optimal, terutama dalam menjangkau wilayah pelayanan secara merata dan cepat.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa tingkat keselamatan kerja pegawai masih belum optimal, terlihat dari keterbatasan alat pelindung diri yang tersedia serta rendahnya jumlah pegawai yang memiliki sertifikasi pelatihan pemadam kebakaran. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya risiko kerja, khususnya pada musim kemarau ketika intensitas kebakaran meningkat. Selain itu, aspek pengawasan yang belum berjalan secara maksimal turut memengaruhi disiplin kerja pegawai, yang pada akhirnya berpotensi menurunkan kepuasan kerja. Situasi tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai PPPK pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng masih perlu ditingkatkan, baik melalui perbaikan lingkungan kerja, penyesuaian beban kerja, maupun penyempurnaan sistem kompensasi.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan temuan mengenai pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Beberapa penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Budiadnyana et al., 2017; Jasmin & Asbara, 2023; Krismawati & Manuaba, 2022; Pradyana & Suarmanayasa, 2025), sementara penelitian lain menemukan tidak adanya pengaruh signifikan (Fenianti & Nawawi, 2023; Julizar et al., 2024). Perbedaan temuan juga terjadi pada variabel beban kerja, yang dalam beberapa penelitian berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Arisudana & Atidira, 2024; Dewanda & Suci, 2025; Jasmin & Asbara, 2023; Widiantoro & Gaol, 2024), namun pada penelitian lain justru berpengaruh negative (Astuti & Mayasari, 2021; Hasyim, 2020; Kartikasari & Irbayuni, 2022). Hal serupa terjadi pada variabel kompensasi, yang dalam sebagian penelitian berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda (Agathanisa & Prasetyo, 2018; R. Astuti & Iverizkinawati, 2018), tetapi pada penelitian lain tidak berpengaruh signifikan (Saputra, 2022).

Secara teoretis, *Two-Factor Theory* menjelaskan bahwa lingkungan kerja termasuk faktor higienis yang berperan mencegah ketidakpuasan kerja (Ayu & Widhiadnyani, 2025). Sementara itu, *Equity Theory* menyatakan bahwa kepuasan kerja akan tercapai apabila terdapat keseimbangan antara input yang diberikan pegawai dengan output yang diterima berupa kompensasi dan penghargaan (Arini, 2025). Ketidakseimbangan antara beban kerja dan kompensasi dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan yang berujung pada menurunnya kepuasan kerja. Kedua teori tersebut memberikan landasan konseptual bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kondisi kerja dan sistem imbalan yang dirasakan pegawai secara subjektif.

Berdasarkan fenomena empiris di lapangan serta adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna mengkaji lebih lanjut pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PPPK pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan bagaimana pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PPPK, baik secara parsial maupun simultan, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar perumusan kebijakan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, kesejahteraan pegawai, serta kualitas pelayanan publik pada instansi tersebut.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, menggunakan instrumen terstandar, serta analisis data statistik untuk menjelaskan hubungan antarvariabel secara objektif. Penelitian asosiatif kausal bertujuan menguji hubungan sebab-akibat antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), dan kompensasi (X3), sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja pegawai (Y).

Penelitian dilaksanakan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng. Pemilihan lokasi didasarkan pada pertimbangan bahwa instansi ini merupakan organisasi perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan wajib di bidang ketenteraman, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat, khususnya sub-urusan kebakaran. Kepuasan kerja pegawai pada instansi ini memiliki peran penting karena tugas pemadaman dan penyelamatan menuntut kesiapsiagaan, kerja tim, serta tingkat risiko yang tinggi. Waktu penelitian direncanakan berlangsung pada bulan Oktober sampai dengan Desember 2025, dengan tujuan memberikan waktu yang cukup untuk proses pengumpulan data, pengujian instrumen, dan analisis hasil penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng yang bertugas pada pelayanan pemadaman dan penyelamatan, dengan jumlah 137 orang. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria sampel meliputi pegawai PPPK yang terlibat langsung dalam pelayanan pemadaman dan penyelamatan, yang terdiri atas regu pemadam kebakaran, regu Tim Respons Cepat (TRC), Pusat Pengendali Operasi Pemadam Kebakaran (Pusdalop), dan sopir. Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 105 orang.

Variabel penelitian terdiri atas variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas meliputi lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi, sedangkan variabel terikat adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional pegawai yang menunjukkan perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukan, baik yang berkaitan dengan aspek material maupun nonmaterial. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan kinerja pegawai. Beban kerja diartikan sebagai jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik secara fisik maupun mental. Kompensasi didefinisikan sebagai seluruh bentuk imbalan yang diterima pegawai atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Pengukuran seluruh variabel dilakukan menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai sumber data primer. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan tertutup sehingga responden hanya memilih jawaban yang telah disediakan sesuai dengan persepsinya. Instrumen penelitian berupa kuesioner dirancang untuk mengukur masing-masing indikator variabel lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen diuji terlebih dahulu untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi corrected item-total correlation, dengan kriteria bahwa item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach Alpha, dengan ketentuan bahwa instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2012).

Teknik analisis data dilakukan secara bertahap. Tahap pertama menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban terhadap

setiap variabel penelitian melalui nilai rata-rata, persentase, dan distribusi frekuensi. Tahap selanjutnya menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Model persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \varepsilon$.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov–Smirnov untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) untuk memastikan tidak terjadi korelasi tinggi antarvariabel bebas. Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varians residual.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja pegawai. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan program pengolahan data statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini melibatkan 105 responden yang merupakan pegawai PPPK pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng. Secara demografis, mayoritas responden berada pada rentang usia 31–40 tahun (45,71%), berpendidikan SMA/SMK (99,05%), memiliki masa kerja 6–10 tahun (57,14%), serta didominasi oleh jabatan Regu Pemadam (81,90%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi oleh pegawai usia produktif dengan pengalaman kerja yang cukup dan terlibat langsung dalam tugas operasional pemadaman dan penyelamatan.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori Dominan	Persentase
Usia	31–40 tahun	45,71%
Pendidikan	SMA/SMK	99,05%
Lama bekerja	6–10 tahun	57,14%
Jabatan	Regu Pemadam	81,90%

Sumber: Data Riset

Hasil deskriptif variabel menunjukkan bahwa lingkungan kerja dipersepsikan dalam kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,76 (75,23%). Aspek yang memperoleh penilaian tertinggi adalah komunikasi organisasi dan suasana kerja, yang mencerminkan adanya koordinasi serta solidaritas kerja yang kuat antarpegawai. Variabel beban kerja berada pada kategori kurang baik dengan nilai rata-rata sebesar 2,27 (45,47%). Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai merasakan tuntutan kerja yang cukup berat, terutama berkaitan dengan kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target kerja. Variabel kompensasi berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,71 (74,20%), yang menunjukkan bahwa gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja dinilai cukup layak oleh pegawai. Variabel kepuasan kerja juga berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,81 (76,20%), yang menggambarkan bahwa pegawai relatif puas terhadap pekerjaan, promosi, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja.

Tabel 2. Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Persentase	Kategori
Lingkungan Kerja (X1)	3,76	75,23%	Baik
Beban Kerja (X2)	2,27	45,47%	Kurang baik
Kompensasi (X3)	3,71	74,20%	Baik
Kepuasan Kerja (Y)	3,81	76,20%	Baik

Sumber: Data Riset

Sebelum dilakukan analisis regresi, model telah memenuhi asumsi klasik. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan nilai signifikansi Kolmogorov–Smirnov sebesar 0,200 ($>0,05$). Uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya korelasi tinggi antarvariabel independen, dengan nilai VIF seluruh variabel berada di bawah 10 dan nilai tolerance di atas 0,10. Uji heteroskedastisitas juga menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas, baik berdasarkan scatterplot maupun uji Glejser dengan nilai signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Hasil	Kesimpulan
Normalitas (K-S)	Sig = 0,200 $> 0,05$	Data normal
Multikolinearitas	VIF 1,410–1,516	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas (Glejser)	Sig $> 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Riset

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 7,158 + 0,188X_1 - 0,347X_2 + 0,417X_3$$

Koefisien regresi lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,188, yang menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja. Koefisien regresi beban kerja bernilai negatif sebesar $-0,347$, yang menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja akan menurunkan kepuasan kerja. Koefisien regresi kompensasi bernilai positif sebesar 0,417, yang berarti bahwa semakin baik kompensasi yang diterima pegawai, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

Nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,576 menunjukkan bahwa sebesar 57,6% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,002 ($<0,05$). Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,001 ($<0,05$). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Dengan demikian, seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Tabel 4. Hasil Regresi dan Hipotesis

Variabel	Koefisien (β)	Sig.	Pengaruh
Lingkungan Kerja (X1)	0,188	0,002	Positif signifikan
Beban Kerja (X2)	$-0,347$	0,001	Negatif signifikan
Kompensasi (X3)	0,417	0,000	Positif signifikan

Sumber: Data Riset

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai F hitung sebesar 45,786 dan signifikansi 0,000 ($<0,05$). Hal ini menegaskan bahwa ketiga variabel independen secara kolektif memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja pegawai PPPK pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan dan Determinasi

Statistik	Nilai
F hitung	45,786
Sig. F	0,000
Adjusted R ²	0,576 (57,6%)

Sumber: Data Riset

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PPPK pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PPPK. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka peroleh. Secara empiris, hasil ini menegaskan bahwa lingkungan kerja bukan hanya berfungsi sebagai tempat berlangsungnya aktivitas kerja, tetapi juga sebagai faktor psikologis dan organisatoris yang membentuk persepsi kenyamanan, keamanan, dan dukungan institusional bagi pegawai.

Pada konteks Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng yang memiliki karakteristik pekerjaan berisiko tinggi, lingkungan kerja yang kondusif menjadi kebutuhan mendasar. Lingkungan kerja yang aman dan mendukung berperan dalam mengurangi kecemasan pegawai terhadap risiko kecelakaan kerja, meningkatkan rasa percaya diri dalam bertugas, serta memperkuat kesiapan mental ketika menghadapi situasi darurat. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja memiliki keterkaitan langsung dengan tingkat kepuasan kerja pegawai PPPK.

Indikator lingkungan kerja yang paling menonjol dalam memengaruhi kepuasan kerja adalah dukungan dan gaya kepemimpinan. Skor persepsi rata-rata yang tinggi pada indikator ini menunjukkan bahwa pegawai merasakan secara nyata kehadiran pimpinan dalam memberikan arahan, perlindungan, serta kepastian dalam menjalankan tugas. Terisnya jabatan Kepala Dinas secara definitif menjadi titik penting dalam perbaikan kondisi lingkungan kerja. Setelah adanya pimpinan definitif, pegawai merasakan adanya perubahan yang signifikan, baik dari sisi kebijakan, kepastian organisasi, maupun dukungan operasional.

Dari sisi kebijakan dan kepastian organisasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan yang diterapkan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga operasional dan berpihak pada kelancaran pelaksanaan tugas di lapangan. Struktur organisasi yang lebih jelas, pembagian tugas yang tegas, serta alur komando yang terarah memberikan pedoman kerja yang pasti bagi pegawai dalam menghadapi situasi kebakaran dan penyelamatan. Kondisi ini membuat pegawai memahami peran dan tanggung jawab masing-masing secara lebih optimal, sehingga mengurangi ambiguitas peran dan meningkatkan rasa aman dalam bekerja. Rasa aman tersebut berimplikasi pada meningkatnya kenyamanan kerja dan kepuasan kerja pegawai.

Dukungan pimpinan juga tercermin dalam peningkatan sarana dan prasarana keselamatan kerja. Penambahan alat pelindung diri (APD) yang sebelumnya terbatas menjadi bukti konkret perhatian pimpinan terhadap keselamatan petugas. Selain itu, pengadaan armada mobil rescue serta perencanaan pengadaan mobil pemadam kebakaran pada tahun 2026 menunjukkan adanya komitmen organisasi dalam mendukung tugas operasional di lapangan. Penyediaan sarana dan prasarana ini tidak hanya berdampak pada peningkatan efektivitas kerja, tetapi juga

memperkuat persepsi pegawai bahwa institusi memberikan perlindungan terhadap risiko kerja yang mereka hadapi. Persepsi tersebut berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja.

Dukungan psikologis pimpinan juga menjadi temuan penting dalam penelitian ini. Komunikasi langsung yang dilakukan pimpinan pada saat apel, kunjungan ke pos pemadam kebakaran, serta evaluasi pascakejadian memberikan ruang bagi pegawai untuk menyampaikan kendala dan pengalaman kerja. Pemberian apresiasi atas kinerja pegawai, baik melalui ucapan maupun pengakuan dalam forum internal, menumbuhkan perasaan dihargai dan diperhatikan. Dukungan psikologis ini memperkuat motivasi kerja, meningkatkan rasa percaya diri, serta menciptakan iklim kerja yang lebih humanis. Dengan demikian, lingkungan kerja melalui indikator dukungan dan gaya kepemimpinan terbukti berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai PPPK.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Budiadnyana et al., (2017), Anggreni & Pujawan, (2019), Sumerdana & Heryanda, (2021), Jasmin & Asbara, (2023), Kurniawan & Heryanda, (2022) Krismawati & Manuaba, (2022) serta Sari & Dewanti, (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Keselarasan hasil ini memperkuat bukti empiris bahwa lingkungan kerja merupakan determinan penting kepuasan kerja, baik pada sektor swasta maupun sektor publik dengan karakteristik pekerjaan yang berbeda.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PPPK pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PPPK. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang mereka alami. Hasil ini mendukung teori Two-Factor Herzberg yang menempatkan beban kerja sebagai faktor higienis yang berpotensi menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak dikelola secara proporsional.

Pada konteks Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng, beban kerja yang tinggi tercermin terutama pada indikator kondisi pekerjaan. Petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan dihadapkan pada tuntutan fisik dan mental yang besar, baik dalam penanganan kebakaran, penyelamatan korban, maupun kesiapsiagaan yang harus dijaga sepanjang waktu. Kondisi ini diperberat oleh keterbatasan sarana dan prasarana serta rendahnya peningkatan kapasitas aparatur yang dimiliki.

Secara empiris, keterbatasan jumlah pos pemadam dan armada operasional menyebabkan petugas harus melayani wilayah yang luas dengan kondisi geografis yang beragam. Kabupaten Buleleng memiliki wilayah pesisir hingga perbukitan dengan jarak tempuh yang relatif jauh, terutama pada wilayah terluar seperti Kecamatan Gerokgak dan Kecamatan Tejakula. Standar waktu tanggap 15 menit sebagaimana diatur dalam Permendagri Nomor 114 Tahun 2018 menjadi tantangan tersendiri bagi petugas. Tekanan untuk memenuhi standar tersebut dalam kondisi sarana terbatas meningkatkan intensitas kerja, tekanan waktu, dan tuntutan kesiapsiagaan yang berkelanjutan. Kondisi ini berimplikasi pada meningkatnya kelelahan fisik dan mental serta menurunnya kepuasan kerja.

Selain faktor sarana prasarana, rendahnya kapasitas aparatur juga memperberat beban kerja. Dari total 105 pegawai, hanya 7 orang yang memiliki sertifikasi Diklat Pemadam I. Keterbatasan ini menyebabkan sebagian besar petugas harus belajar secara otodidak dan mengandalkan arahan dari petugas yang telah tersertifikasi. Akibatnya, petugas yang memiliki kompetensi formal menanggung beban kerja yang lebih besar, baik dalam aspek teknis maupun pembinaan, sementara petugas lainnya menghadapi tuntutan kerja yang tinggi tanpa dukungan kompetensi yang memadai. Pola ini menimbulkan ketidakseimbangan distribusi beban kerja dan berpotensi menurunkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Astuti & Mayasari, (2021), Nopecain & Tandiyono, (2023), Martayani & Heryanda, (2024) dan Meilandani & Heryanda, (2025) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa beban kerja yang tidak proporsional merupakan faktor penghambat terciptanya kepuasan kerja pegawai PPPK.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PPPK pada Dinas PemadamKebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PPPK. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima pegawai, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Hasil ini sejalan dengan teori Two-Factor Herzberg yang menempatkan kompensasi sebagai faktor higienis yang berperan penting dalam mencegah munculnya ketidakpuasan kerja.

Secara empiris, indikator kompensasi yang paling menonjol adalah upah dan gaji. Mayoritas pegawai PPPK berada pada golongan V, dengan tingkat gaji yang berada di atas Upah Minimum Kabupaten (UMK) Buleleng. Kondisi ini berbeda secara signifikan dibandingkan sebelum pegawai berstatus PPPK, ketika masih berstatus tenaga kontrak dengan gaji di bawah UMK. Peningkatan gaji dan adanya kepastian penghasilan memberikan rasa aman secara ekonomi dan memperkuat persepsi keadilan dalam sistem pengupahan.

Pemenuhan kebutuhan ekonomi melalui gaji yang layak membuat pegawai dapat lebih fokus pada pelaksanaan tugas tanpa dibebani kekhawatiran terhadap kesejahteraan dasar. Dalam konteks pekerjaan berisiko tinggi seperti pemadam kebakaran dan penyelamatan, kompensasi yang layak juga dipersepsikan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan risiko kerja. Dengan demikian, kompensasi tidak hanya berdampak pada aspek material, tetapi juga pada aspek psikologis berupa rasa dihargai dan diakui oleh organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Hermawan et al., (2018), Arisudana & Atidira, (2024), Lestari et al., (2024) serta Jama & Heryanda, (2025) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Keselarasan hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor yang konsisten memengaruhi kepuasan kerja pada berbagai sektor dan jenis pekerjaan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PPPK

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PPPK. Nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel dengan signifikansi di bawah 0,05 menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja pegawai.

Secara parsial, lingkungan kerja berkontribusi melalui dukungan kepemimpinan dan komunikasi organisasi, beban kerja memengaruhi kepuasan kerja melalui kondisi pekerjaan dan tekanan waktu, sedangkan kompensasi berperan melalui upah, gaji, dan tunjangan. Secara simultan, kombinasi ketiganya mampu menjelaskan sebesar 57,6% variasi kepuasan kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, stres kerja, dan karakteristik individu.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan memerlukan pendekatan terpadu dalam pengelolaan sumber daya manusia. Lingkungan kerja yang kondusif tanpa pengelolaan beban kerja yang baik atau tanpa kompensasi yang layak tidak akan menghasilkan kepuasan kerja yang optimal.

5. Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng. Lingkungan kerja perlu terus diperbaiki melalui penyediaan sarana dan prasarana keselamatan kerja, penguatan kepemimpinan, serta komunikasi organisasi yang efektif. Beban kerja perlu dikelola secara proporsional melalui penyesuaian target kerja, penambahan kapasitas aparatur, dan pengelolaan waktu kerja yang lebih efektif. Kompensasi perlu dijaga keadilan dan kelayakannya, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, agar pegawai merasa dihargai dan termotivasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PPPK pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut terbukti memiliki keterkaitan yang nyata dengan tingkat kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, terutama melalui dukungan dan gaya kepemimpinan serta ketersediaan sarana keselamatan kerja, berperan dalam membentuk rasa aman, nyaman, dan dihargai oleh pegawai, sehingga mendorong meningkatnya kepuasan kerja. Sebaliknya, beban kerja yang tinggi dan tidak proporsional, yang tercermin dari luasnya wilayah pelayanan, keterbatasan sarana prasarana, serta rendahnya kapasitas aparatur tersertifikasi, terbukti menurunkan kepuasan kerja karena memicu kelelahan fisik dan tekanan psikologis. Sementara itu, kompensasi yang layak dan adil, khususnya dalam bentuk kepastian gaji yang berada di atas standar minimum daerah, memberikan rasa aman secara ekonomi dan menjadi bentuk penghargaan organisasi atas risiko kerja yang dihadapi pegawai. Secara simultan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja tidak dapat dicapai melalui perbaikan satu aspek saja, melainkan memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang terpadu antara perbaikan lingkungan kerja, pengendalian beban kerja, dan pemberian kompensasi yang proporsional.

Kontribusi penelitian ini pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks teknik industri dan pelayanan publik berisiko tinggi, terletak pada penguatan bukti empiris bahwa kepuasan kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan dukungan organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan dasar ilmiah bagi perumusan kebijakan pengelolaan kerja yang lebih sistematis, berorientasi pada keselamatan, kesejahteraan, dan keberlanjutan kinerja aparatur, tanpa melampaui temuan yang diperoleh dari data penelitian.

REFERENSI

- Agathanisa, C., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308–319. http://www.e-jurnalmitramanajemen.com/index_php/jmm/article/view/113
- Anggreni, P., & Pujawan, W. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Kontrak Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Harris Hotel Raya Kuta-Badung. *MEDIA BINA ILMIAH*, 16(5), 6837–6850. <https://doi.org/10.1016/B978-0-323-60984-5.00062-7>
- Arini, E. Z. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Pendekatan Teori Keadilan (Equity Theory). *Salewangang*, 19(2), 66–77. <https://journal.salewangang.net/salewangang/article/view/38>
- Arisudana, K. A., & Atidira, R. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Bali Tedung Nusa Island. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 10(3), 778–788. <https://doi.org/10.23887/bjm.v10i3.86152>
- Astuti, D. G. M., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada lapas kelas iib singlaraja. *Bisma: Jurnal*

- Manajemen*, 7(2), 255–263. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.32313>
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal ILMAN (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 6(1), 26–41. <https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilman/article/view/26>
- Asyhari, M., & Rijanti, T. (2025). Kinerja Pegawai: Peran Kompensasi dan Beban Kerja dengan Motivasi sebagai Mediasi di Pengadilan Negeri Semarang. *EconBank: Journal of Economics and Banking*, 7(2), 204–2015. <https://doi.org/10.35829/49387b61>
- Ayu, G., & Widhiadnyani, S. (2025). Faktor Pendorong Kinerja: Studi tentang Lingkungan Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 07(03), 917–926. <https://doi.org/10.24912/jmk.v7i3.34634>
- Budiadnyana, I. N., Telagawathi, N. L. W. S., & Mayasari, N. M. D. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kintamani I. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 5(2). <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/18675>
- Dewanda, L. A., & Suci, N. M. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 12(2), 518–526. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/download/96433/33659>
- Dewi, N. P. A., & Heryanda, K. K. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 11(3), 1068–1078. <https://doi.org/10.23887/bjm.v11i3.107040>
- Fadila, N. E., Mulyati, & Sumarni. (2025). Analisis Peran Kompensasi Finansial dan Non Finansial dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan CV La Paris. *Jurnal Economic Resource*, 8(2), 1017–1026. <https://jurnal.feb-umi.id/index.php/JER/article/view/1623>
- Fenianti, & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tunas Toyota Di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 05(03), 611–618. <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/download/25345/15151>
- Halim, J. B., & Yusianto, Y. (2023). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 05(03), 668–676. <https://pdfs.semanticscholar.org/da4a/1346018457854083a4a2e7a2bad3c08ce298.pdf>
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 01(02), 185–192. <https://www.academia.edu/download/104838854/70.pdf>
- Hermawan, K. D., Haris, I. A., & Suwena, K. R. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Di Kantor Camat Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 386–396. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20059>
- Jama, O. A., & Heryanda, K. K. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 11(1), 161–166. <https://doi.org/10.23887/bjm.v11i1.94661>
- Jasmin, M., & Asbara, N. W. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Malatunrung Rezkindo. *Jurnal Malomo: Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 338–348. <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/malomo/article/view/4070>
- Julizar, N., Jhon, V., & Nila, P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Pengalaman Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Lubuk Kilangan. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 2(1), 170–187.

- Kartikasari, C. A., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Beban dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Harum Cake Catering. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 7(4), 931–937. <http://jurnal.unublitar.ac.id/index.php/briliant/article/view/1093>
- Krismawati, N. K. A., & Manuaba, I. S. (2022). Kontribusi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Indonesian Journal of Instruction*, 3(2), 92–104. <https://doi.org/10.23887/iji.v3i2.44517>
- Kurniawan, M. A., & Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Ojek Online Grab Di Kecamatan Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 196–205. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/35638>
- Lay, A. C., Hardini, A. T. H., & Rizky, B. A. (2024). Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Sebuah Organisasi. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 144–155. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3135>
- Lestari, L. D. A., Heryanda, K. K., & Winata, G. K. A. (2024). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai tenaga kontrak Kantor Camat Kubutambahan. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 126–132. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v6i1.44656>
- Martayani, L. S. W., & Heryanda, K. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Denpasar. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 10(2), 392–399. <https://doi.org/10.23887/bjm.v10i2.80418>
- Meilandani, N. T., & Heryanda, K. K. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 11(1), 19–30. <https://doi.org/10.23887/bjm.v11i1.93798>
- Nopecain, E. B., & Tandiyono, T. E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 1–26.
- Nurmayasari, W., Adri, I. R., Harun, N. K., & CN, Y. (2026). Work- Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 10001–10008. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.4877>
- Pradyana, K. Y., & Suarmanayasa, I. N. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Bappeda Kabupaten Buleleng. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 735–744. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v7i2.99184>
- Prayuda, R. Z., Praditya, R. A., & Purwanto, A. (2025). Penerapan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi. *PROFESOR: Professional Education Studies and Operations Research*, 2(2), 10–19. <http://journal-profesor.org/index.php/profesor/article/view/24>
- Putra, A. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Bali Image Collection di Batubulan, Gianyar. *Values*, 1(1), 540–551. <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/4918>
- Ramadhani, R., & Isyanto, P. (2025). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di Caffe Vion. *Musyteri: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 21(9), 121–130. <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Ruwiasri, L. L., & Yudiaatmaja, F. (2025). Pengaruh Reward dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 247–257. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v7i1.82920>

- Sanaba, H. F., & Andriyan, Y. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan : Kompensasi , Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96. <https://doi.org/10.36232/fair.v2i2.1328>
- Saputra, A. A. (2022). 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>
- Sari, F. N., Hasbiah, S., Natsir, U. D., Ruma, Z., & Hamka, R. A. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 6804–6811. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.4627>
- Sari, P. L., & Dewanti, M. A. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pengrajin Anyaman Bambu di Bamboo Corner Handycraft Desa Sidetapa. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 681–690. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v7i2.95539>
- Sugiarto, I. (2025). Peran Kepuasan Kerja dalam Hubungan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Karyawan di Indonesia. *Sanskara Manajemen Dan Bisnis*, 4(01), 100–120. <https://doi.org/10.58812/smb.v4i01>
- Sumerdana, G. A., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 127–135. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v7i2.99655>
- Widiantoro, R., & Gaol, P. L. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Perhubungan Darat . Dalam proses pelaksanaan tugas dan fungsi , Sekretariat Direktorat Sumber : Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 6(1), 63–85. <https://doi.org/10.32834/jsda.v6i1.757>
- Wiyoga, A. I., Kolefian, I., Hasanah, L. P., Amelya, S., & Nuraini, E. (2025). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja di Perusahaan Karanganyar. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 3246–3252. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1010>
- Wulandari, P. D., Rani, & Purwatiningsih. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Nusapala Group. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(3), 102–116. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i3.349>