

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, BEBAN KERJA DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA INSPEKTORAT PROVINSI JAWA TIMUR

Iin Budilestari^{1*}, Pompong B. Setiadi², Fanny Dwi³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Indonesia
Email: inditari@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini fokus pada pengaruh budaya organisasi, beban kerja, dan employee engagement terhadap tingkat kepuasan kerja di Inspektorat Provinsi Jawa Timur. Dengan menggunakan metode kuantitatif, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Inspektorat. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu budaya organisasi, beban kerja, dan employee engagement, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat dan positif, beban kerja yang terkelola dengan baik, serta tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi melalui employee engagement, semuanya berkontribusi secara positif terhadap kepuasan kerja. Temuan ini memberikan implikasi bahwa Inspektorat Provinsi Jawa Timur dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan memperkuat budaya organisasi yang positif, mengelola beban kerja dengan bijak, dan terus mendorong keterlibatan karyawan. Dalam konteks penerapan praktis, penelitian ini memberikan pandangan yang berharga bagi pimpinan organisasi untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja di lembaga inspektorat. Sebagai hasil, kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat dapat dikembangkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memenuhi kebutuhan pegawai.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Beban Kerja, Employee Engagement, Kepuasan Kerja, Inspektorat Provinsi Jawa Timur

PENDAHULUAN

Sumberdaya merupakan aset-aset pendukung yang penting bagi instansi, hal ini dikarenakan pengelolaan sumberdaya yang optimal dapat menjadi jalan yang digunakan untuk mencapai tujuan instansi yang telah ditentukan sebelumnya. Seperti halnya Inspektorat Provinsi Jawa Timur yang tentunya memiliki tujuan besar yaitu dengan menciptakan pemerintahan yang *good governance* demi menciptakan pemerintahan yang memberikan pelayanan yang baik di Provinsi Jawa Timur. Salah satu sumberdaya yang utama adalah sumberdaya manusia yang mana meliputi seluruh karyawan yang ada pada instansi tersebut, karena setiap kegiatan yang ada

pada instansi dipengaruhi oleh kinerja dari karyawan.

Karyawan yang memiliki performa kinerja yang baik adalah karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik. Berbagai penelitian menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan di tempat kerja (Hermingsih & Purwanti, 2020) (Munawirsyah, 2016) (Puspastiowati & Wajdi, 2022). Salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah tunjangan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi

dan hasil kerja mereka yang diberikan oleh instansi (Setiawan, 2018).

Pada beberapa situasi seringkali terdapat masalah terkait kepuasan kerja yaitu dalam hal tunjangan yang diberikan kepada karyawan. Beberapa masalah yang mungkin muncul antara lain: Pertama, ketidakjelasan dalam kebijakan tunjangan, jika kebijakan tunjangan instansi tidak jelas atau tidak transparan, karyawan mungkin merasa tidak puas atau tidak adil dalam hal penentuan tunjangan yang mereka terima. Ketidaksesuaian antara tunjangan dan kebutuhan karyawan, jika tunjangan yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan atau harapan karyawan, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dan membuat karyawan merasa kurang dihargai. Kedua adalah ketimpangan dalam penentuan tunjangan, jika terdapat ketimpangan atau ketidakadilan dalam penentuan tunjangan antara karyawan yang memiliki peran atau kontribusi yang serupa, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dan konflik di tempat kerja.

Ketiga, kurangnya komunikasi dan partisipasi karyawan, jika karyawan tidak terlibat dalam proses penentuan tunjangan atau tidak ada komunikasi yang memadai mengenai tunjangan yang diberikan, mereka mungkin merasa kurang dihargai atau tidak memiliki kendali atas reward yang mereka terima. Melihat situasi-situasi yang telah dijelaskan diatas, terdapat beberapa predictor yang dianggap sebagai variable yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, adapun variable tersebut adalah budaya organisasi, beban kerja, dan *work engagement* terhadap reward tunjangan (Setiawan, 2018).

Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai-nilai, norma, kepercayaan, dan perilaku yang dianut dan dipraktikkan

oleh anggota organisasi. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap bagaimana karyawan merasakan dan berinteraksi di tempat kerja. Dalam konteks kepuasan kerja dalam tunjangan, budaya organisasi dapat memainkan peran penting. Budaya organisasi yang mendukung dan mempromosikan penghargaan terhadap karyawan cenderung memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dalam tunjangan (Setiawan, 2018). Misalnya, jika instansi memiliki budaya yang mementingkan pengakuan dan apresiasi terhadap kontribusi karyawan, karyawan akan merasa dihargai dan terdorong untuk melakukan yang terbaik. Ini dapat berdampak positif pada kepuasan kerja mereka terhadap tunjangan yang mereka terima.

Di sisi lain, budaya organisasi yang tidak mendukung atau tidak transparan dalam hal tunjangan dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Misalnya, jika budaya organisasi cenderung tidak adil dalam menentukan tunjangan atau kurang memberikan perhatian pada kebutuhan karyawan, ini dapat mengurangi kepuasan kerja mereka terhadap tunjangan. Selain itu, budaya organisasi yang mendorong kolaborasi, komunikasi terbuka, dan partisipasi karyawan dalam proses penentuan tunjangan juga dapat berdampak positif pada kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa mereka memiliki suara dalam penentuan tunjangan dan ada transparansi dalam kebijakan yang diterapkan, mereka akan merasa dihargai dan memiliki rasa memiliki terhadap tunjangan yang mereka terima (Satyawati & Suartana, 2014).

Terdapat penelitian-penelitian yang menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan

kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Damayanti & Ismiyati, 2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja, yaitu semakin baik budaya organisasi maka akan meningkat pula kepuasan kerja dari karyawan. Penjelasan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Saripuddin, 2015) menjelaskan bahwa budaya organisasi secara signifikan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi yang baik akan mendorong karyawan memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, berani mengambil tindakan yang berisiko, berusaha mengembangkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja untuk memajukan perusahaan, atasan selalu mengkomunikasikan kepada bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, kesempatan mendapatkan kenaikan jabatan diberikan secara adil kepada karyawan yang bekerja dengan baik. Sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh (Darmawan, 2016) menjelaskan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sejumlah 43,1%. Namun penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuniardi & Nababan, 2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, tentu hal ini menimbulkan adanya ketidak-konsistensinya pada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Sehingga hal ini mendorong peneliti untuk memilih budaya organisasi untuk diuji kembali pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pada pegawai.

Selanjutnya, beban kerja merupakan jumlah tugas, tanggung jawab, dan aktivitas

yang dihadapi oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Tingkat beban kerja yang tinggi dapat memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam menerima tunjangan. Ketika seorang karyawan mengalami beban kerja yang berlebihan atau tidak seimbang, mereka mungkin mengalami stres, kelelahan, dan penurunan kepuasan kerja (Setiawan, 2018). Jika beban kerja yang tinggi tidak diimbangi dengan reward yang memadai, seperti tunjangan yang sesuai, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dan ketidakadilan di tempat kerja.

Menurut (Setiawan, 2018), Beban kerja yang tinggi tanpa reward yang memadai dapat membuat karyawan merasa tidak dihargai atau bahwa kontribusi mereka tidak diakui. Dalam hal tunjangan, karyawan mungkin merasa bahwa beban kerja yang tinggi tidak sebanding dengan imbalan yang mereka terima, sehingga mengurangi kepuasan kerja mereka dalam tunjangan. Selain itu, beban kerja yang tinggi juga dapat mempengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Jika karyawan merasa terbebani dengan beban kerja yang berlebihan, mereka mungkin mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini juga dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja mereka secara keseluruhan, termasuk kepuasan terhadap tunjangan yang mereka terima. Mempertimbangkan pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dalam tunjangan penting bagi instansi. Dengan mengelola dan mengurangi beban kerja yang tidak seimbang, serta memastikan adanya imbalan yang memadai dalam bentuk tunjangan yang sesuai, instansi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan

mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi (Wijaya, 2018).

Terdapat penelitian-penelitian yang mendukung pernyataan tersebut, penelitian yang dilakukan oleh (Hermingsih & Purwanti, 2020) menjelaskan bahwa beban kerja akan memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja karyawan maka akan memberikan penurunan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penjelasan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Lumunon et al., 2019) bahwa beban kerja berpengaruh sejumlah 62% terhadap kepuasan kerja pegawai. Beban kerja yang diberikan terhadap karyawan dan sesuai dengan yang diharapkan pegawai tentu akan menentukan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian yang dilakukan oleh (Saputra, 2022) menjelaskan bahwa hasil yang berbeda yaitu pengaruh beban kerja yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan adanya tidak konsistenan pada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja tersebut, sehingga penelitian ini akan menguji kembali variable beban kerja yang diduga sebagai predictor kepuasan kerja pegawai.

Lalu, *employee engagement* merujuk pada tingkat keterlibatan, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Tingkat *employee engagement* yang tinggi dapat memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dalam menerima tunjangan. Ketika karyawan merasa terlibat secara emosional dan kognitif dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih puas dan lebih berdedikasi terhadap organisasi (Setiawan, 2018). *Employee engagement* yang tinggi dapat menciptakan ikatan positif

antara karyawan dan pekerjaannya, sehingga meningkatkan kepuasan kerja mereka secara keseluruhan, termasuk kepuasan terhadap tunjangan yang mereka terima. Keterlibatan karyawan juga dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap nilai tunjangan yang mereka terima. Jika karyawan merasa terlibat dan memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan mereka, mereka mungkin lebih mampu menghargai dan menilai tinggi nilai tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.

Selain itu, *employee engagement* yang tinggi juga dapat berdampak positif pada persepsi karyawan tentang keadilan dan kesetaraan dalam penentuan tunjangan. Karyawan yang merasa terlibat dan memiliki ikatan yang kuat dengan organisasi cenderung melihat kebijakan tunjangan yang adil dan transparan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka (Setiawan, 2018).

Dalam konteks ini, penting bagi perusahaan untuk mempromosikan *employee engagement* yang tinggi melalui strategi pengelolaan karyawan yang efektif (Setiawan, 2018). Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, memberikan umpan balik dan pengakuan yang positif, serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung dapat meningkatkan *employee engagement* dan, pada gilirannya, meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam tunjangan yang mereka terima. Memahami pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja dalam tunjangan membantu perusahaan untuk merancang kebijakan reward yang lebih efektif dan memotivasi karyawan. Dengan meningkatkan *employee engagement*, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan retensi karyawan, dan

mendorong pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Humairoh & Wardoyo, 2017).

Penelitian yang mendukung pernyataan tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh (Simanjuntak & Sitio, 2021) yang menjelaskan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,030 < 0,05$. Kontras dengan *engagement*, yang ditandai dengan diaktifkan, gairah tinggi, dan perasaan positif di tempat kerja (misalnya, energi, antusiasme, dan semangat), kepuasan kerja dan komitmen organisasi ditandai dengan kurang mengaktifkan perasaan positif seperti kepuasan dan kenyamanan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Rachman & Dewanto, 2016) menambahkan bahwa untuk meningkatkan *employee engagement* dan kepuasan kerja Instansi dapat dilakukan melalui peningkatan salary atau diberikan bonus serta pemberian penghargaan kepada karyawan yang dinilai mempunyai kinerja yang bagus. Namun penelitian yang dilakukan oleh (Atthohiri & Wijayati, 2021) menjelaskan hal sebaliknya yaitu tidak ada pengaruh yang signifikan antara *employee engagement* terhadap kepuasan kerja pada pegawai. Hasil ini menunjukkan ketidak konsistennya pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja pegawai. Sehingga perlunya dilakukan penelitian kembali pada variable *employee engagement* sebagai predictor kepuasan kerja dari pegawai.

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan diatas, Pada konteks-konteks tersebut mendorong peneliti untuk penting untuk melakukan penelitian yang mendalam mengenai pengaruh budaya organisasi, implikasi dari penelitian ini adalah diharapkan dapat membantu instansi

memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dalam tunjangan serta merancang kebijakan reward yang lebih efektif dan adil. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Inspektorat Provinsi Jawa Timur”**.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto, 2010) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut mengunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Penelitian ini merupakan katagori crosssectional, yaitu informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung dari lokasi secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner penelitian yang mengukur budaya organisasi, beban kerja, *employee engagement*, dan kepuasan kerja. Uji instrumen dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas setiap pertanyaan pada kuesioner penelitian.

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pertanyaan pada kuesioner telah valid atau tidak. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan uji

korelasi pearson pada 30 responden. Pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid apabila nilai korelasi koefisien (r) lebih dari

r tabel (0,361). Hasil uji validitas dapat disajikan pada Tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1. Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	N	r	p	Keterangan
Budaya Organisasi (X₁)	BO1	30	0.758	0.000	Valid
	BO2	30	0.922	0.000	Valid
	BO3	30	0.911	0.000	Valid
	BO4	30	0.898	0.000	Valid
Beban Kerja (X₂)	BK1	30	0.746	0.000	Valid
	BK2	30	0.833	0.000	Valid
	BK3	30	0.852	0.000	Valid
	BK4	30	0.833	0.000	Valid
	BK5	30	0.593	0.000	Valid
Employee Engagement (X₃)	EE1	30	0.434	0.017	Valid
	EE2	30	0.790	0.000	Valid
	EE3	30	0.828	0.000	Valid
	EE4	30	0.815	0.000	Valid
	EE5	30	0.809	0.000	Valid
Variabel	Item	N	r	p	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	KK1	30	0.834	0.000	Valid
	KK2	30	0.929	0.000	Valid
	KK3	30	0.913	0.000	Valid
	KK4	30	0.698	0.000	Valid

Sumber: Data Penelitian (2023)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa keseluruhan pertanyaan pada kuesioner memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,361 dan nilai signifikansi dibawah 0,05 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan pertanyaan pada kuesioner telah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsisten atau tidak kuesioner dalam penelitian yang digunakan untuk

mengukur variabel X₁, X₂, X₃ dan Y. Sebelum dilakukannya pengujian reliabilitas harus ada dasar pengambilan keputusan yaitu alpha sebesar 0,60. Variabel yang dianggap reliabel jika nilai variabel tersebut lebih besar dari >0,60. Hasil dari pengujian reliabilitas pada variabel penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	N	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	4	0.890	Reliabel
Beban Kerja (X ₂)	5	0.835	Reliabel
Employee Engagement (X ₃)	5	0.774	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	4	0.868	Reliabel

Sumber: Data Penelitian (2023)

Pada ketiga variabel pada penelitian ini seluruhnya memiliki nilai cronbach's alpha lebih dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan pada kuesioner untuk mengukur budaya organisasi, beban kerja, *employee engagement*, dan kepuasan kerja telah reliabel.

Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini menjelaskan tentang jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

Tabel 3. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	31	58.5%
Perempuan	22	41.5%
Usia		
20 - 30 Tahun	11	20.8%
31 - 40 Tahun	24	45.3%
41 - 50 Tahun	10	18.9%
> 50 Tahun	8	15.1%
Pendidikan		
SMA/SMK Sederajat	0	0.0%
Diploma	8	15.1%
Sarjana	36	67.9%
Magister	9	17.0%
Lama Bekerja		
1 – 5 Tahun	6	11.3%
6 – 10 Tahun	13	24.5%
11 – 15 Tahun	21	39.6%
> 15 Tahun	13	24.5%

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan jenis kelamin, lebih dari setengah responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 31 orang (58.5%) dan 22 orang lainnya adalah perempuan (41.5%). Usia responden dibagi menjadi 4 kelompok kategori. Jumlah responden dengan usia 20 hingga 30 tahun sebanyak 11 orang (20.8%), usia 31 hingga 40 tahun sebanyak 24 orang (45.3%), usia 41 hingga 50 tahun sebanyak 10 orang (18.9%), dan usia di atas 50 tahun sebanyak 8 orang (15.1%). Berdasarkan pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan akhir S1 atau sarjana, yaitu sebanyak 36 orang (67.9%). Sedangkan responden dengan pendidikan diploma sebanyak 8 orang (15.1%) dan magister sebanyak 9 orang (17.0%). Karakteristik

lainnya dilihat berdasarkan lama bekerja dimana responden dengan masa kerja 1 hingga 5 tahun sebanyak 6 orang (11.3%), masa kerja 6 hingga 10 tahun sebanyak 13 orang (24.5%), masa kerja 11 hingga 15 tahun sebanyak 21 orang (39.6%), dan di atas 15 tahun sebanyak 13 orang (24.5%).

Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskripsi variabel penelitian mengenai budaya organisasi, beban kerja, *employee engagement*, dan kepuasan kerja berdasarkan nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata dan standar deviasi.

Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi terdiri dari empat pertanyaan. Distribusi jawaban

keempat pertanyaan tersebut dapat disajikan pada Tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	Distribusi Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
1	Setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/kelompok	0 (0.0)	2 (3.8)	5 (9.4)	21 (39.6)	25 (47.2)	4.32
2	Apabila diberikan tugas saya berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (11.3)	20 (37.7)	27 (50.9)	4.39
3	Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama	0 (0.0)	3 (5.7)	7 (13.2)	19 (35.8)	24 (45.3)	4.21
4	Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	0 (0.0)	3 (5.7)	5 (9.4)	18 (34.0)	27 (50.9)	4.32

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa rata-rata setiap item pertanyaan pada variabel budaya organisasi diatas 4. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di Inspektorat Provinsi Jawa Timur sudah baik. Item yang memiliki rata-rata tertinggi terdapat pada item kedua yang menyatakan

bahwa tugas yang diberikan kepada pegawai akan diselesaikan dengan tepat waktu.

Deskripsi Variabel Beban Kerja

Variabel beban kerja terdiri dari lima pertanyaan. Distribusi jawaban kelima pertanyaan tersebut dapat disajikan pada Tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5. Deskripsi Variabel Beban Kerja

No	Pertanyaan	Distribusi Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
1	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	0 (0.0)	0 (0.0)	13 (24.5)	28 (52.8)	12 (22.6)	3.98
2	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi	1 (1.9)	3 (5.7)	13 (24.5)	26 (49.1)	10 (18.9)	3.77
3	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi	1 (1.9)	1 (1.9)	5 (9.4)	30 (56.6)	16 (30.2)	4.11
4	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	0 (0.0)	2 (3.8)	8 (15.1)	17 (32.1)	26 (49.1)	4.26
5	Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor	0 (0.0)	1 (1.9)	3 (5.7)	17 (32.1)	32 (60.4)	4.51
Beban Kerja						4.13	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa rata-rata beban kerja sebesar 4.13 yang berarti beban kerja yang dirasakan pegawai inspektorat provinsi jawa timur termasuk tinggi.

Deskripsi Variabel *Employee Engagement*

Variabel *employee engagement* terdiri dari lima pertanyaan. Distribusi jawaban kelima pertanyaan tersebut dapat disajikan pada Tabel 6 sebagai berikut.

Tabel 6. Deskripsi Variabel *Employee Engagement*

No	Pertanyaan	Distribusi Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
1	Saya merasa selalu bersemangat untuk pergi bekerja.	0 (0.0)	2 (3.8)	3 (5.7)	24 (45.3)	24 (45.3)	4.32
2	Saya tidak mudah menyerah meskipun ada halangan dan kesulitan dalam bekerja	0 (0.0)	3 (5.7)	12 (22.6)	27 (50.9)	11 (20.8)	3.87
3	Saya merasa tertantang pada saat bekerja	0 (0.0)	2 (3.8)	9 (17.0)	33 (62.3)	9 (17.0)	3.92
4	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat bermakna dan memiliki tujuan.	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (11.3)	30 (56.6)	17 (32.1)	4.21
5	Saya sulit untuk meninggalkan pekerjaan saya	0 (0.0)	1 (1.9)	10 (18.9)	27 (50.9)	15 (28.3)	4.06
<i>Employee Engagement</i>							4.08

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 6 diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata *employee engagement* sebesar 4.08. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Timur memiliki *employee engagement* yang baik.

Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja terdiri dari empat pertanyaan. Distribusi jawaban kelima pertanyaan tersebut dapat disajikan pada Tabel 7 sebagai berikut.

Tabel 7. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Distribusi Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
1	Saya merasa kemampuan saya sesuai dengan apa yang saya kerjakan	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (11.3)	30 (56.6)	17 (32.1)	4.21
2	Saya merasa dapat mengerahkan seluruh potensinya dalam pekerjaan saya	0 (0.0)	1 (1.9)	10 (18.9)	27 (50.9)	15 (28.3)	4.06
3	Saya merasa instansi menyediakan banyak keuntungan untuk pegawai.	0 (0.0)	1 (1.9)	9 (17.0)	24 (45.3)	19 (35.8)	4.15
4	Saya merasa instansi selalu berupaya untuk memberikan lingkungan kerja yang baik bagi pegawai	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (7.5)	26 (49.1)	23 (43.4)	4.36
Kepuasan Kerja							4.19

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7 diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata kepuasan kerja sebesar 4.19. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Timur memiliki memiliki kepuasan yang baik bekerja di Inspektorat Provinsi Jawa Timur.

Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, beban kerja, dan *employee engagement*

terhadap kepuasan kerja. Analisis dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi, perlu dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linieritas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini

menggunakan uji statistik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah bila nilai asymp.sig. (2-tailed) diatas level dari signifikan 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal. Sedangkan jika

asymp.sig. (2-tailed) dibawah level dari signifikan 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut tidak berdistribusi normal. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan, hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Uji Normalitas

	Kolmogorov Smirnov	p
Unstandardized Residual	0,058	0,200

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan Tabel 8 diatas Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) diketahui bahwa nilai test statistic Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,058 dan nilai sig sebesar 0,200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan atau korelasi diantara variabel independen. Multikolinearitas menyatakan hubungan

antar sesama variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pendektasian ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Regresi bebas dari multikolinearitas jika besar nilai VIF<10 dan nilai *tolerance* > 0.10.

Tabel 9. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.588	1.699	Tidak Multikolinearitas
Beban Kerja (X2)	0.406	2.465	Tidak Multikolinearitas
Employee Engagement (X3)	0.438	2.283	Tidak Multikolinearitas

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan Tabel 9 di atas dalam pengujian multikolinearitas, dapat dilihat bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas pada variabel bebasnya karena semua nilai VIF < 10 dan *tolerance* > 0.10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya

penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas yang digunakan adalah uji Glesjer.

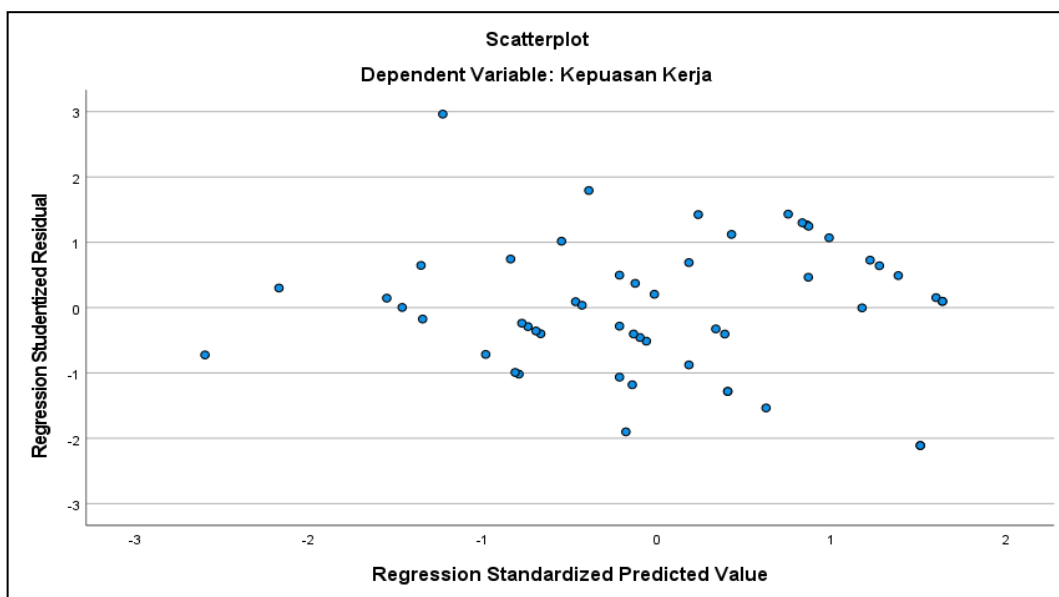
Tabel 10. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t	p	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	-1.336	0.188	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Beban Kerja (X2)	-0.695	0.490	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Employee Engagement (X3)	1.867	0.068	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat nilai p-value semua variabel bebas masing-masing diatas 0,05, berdasarkan kriteria keputusannya apabila nilai p-value > 0.05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Sehingga kesimpulan yang diperoleh adalah varian dari residual bersifat homogen atau tidak terjadi

heteroskedastisitas. Selain itu heteroskedastisitas juga dapat diketahui berdasarkan scatterplot pada Gambar 1. Pada *Scatterplot Regression Standardized Predicted Value* tersebut menunjukkan bahwa persebaran data berada diatas 0, yang berarti pada data tidak terjadi multikolinearitas.



Gambar 1. Scatterplot Regression Standardized Predicted Value

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi (Imam Ghozali, 2011). Uji

autokorelasi dilakukan dengan uji durbin Watson. Nilai durbin Watson dalam model regresi diperoleh nilai sebesar 2.056. Sedangkan nilai tabel dengan menggunakan derajat kepercayaan 5%, jumlah sampel 53 dan jumlah variabel bebas 3 adalah sebagai berikut:



Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai durbin watson 2.056 terletak

diantara du hingga $4-du$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan *employee engagement* terhadap kepuasan kerja dianalisis dengan analisis regresi linier berganda. Pada analisis regresi linier berganda terdapat tahapan analisa, yaitu uji ketepatan model, uji parsial (uji t), dan koefisien determinasi.

Uji Ketepatan Model

Uji ini digunakan untuk melihat apakah semua variabel independen yang ada dalam model regresi memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji F didapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 11. Hasil Uji F

Model	Sum of Square	Mean Square	F	p
Regression	11.696	3.899	37.210	0.000
Residual	5.134	0.105		
Total	16.830			

Berdasarkan hasil regresi di atas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh Pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan *employee engagement* secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,000 dengan F hitung 37.210, maka tolak H_0 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa minimal ada satu variabel bebas (budaya organisasi, beban kerja dan *employee engagement*) berpengaruh positif

dan signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat apakah variabel independen (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan nilai signifikansi. Hasil uji parsial dapat disajikan pada tabel 12 berikut.

Tabel 12. Hasil Uji t

Variabel	Koefisien	t	p
Konstanta	0.765	2.128	0.038
Budaya Organisasi (X1)	0.070	0.830	0.411
Beban Kerja (X2)	-0.279	-2.497	0.016
<i>Employee Engagement</i> (X3)	1.050	8.287	0.000

Pada tabel di atas dapat dijelaskan tentang persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini. Adapun rumus persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0,765 + 0,070X_1 - 0,279X_2 + 1.050X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi dan hasil uji t dapat diinterpretasikan hasil sebagai berikut.

1. Nilai koefisien regresi pada budaya organisasi (X_1) sebesar 0,070 yang berarti bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,411 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga Hipotesis pertama ditolak.
2. Nilai koefisien regresi pada beban kerja (X_2) sebesar -0.279 yang berarti bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Nilai

signifikansi yang diperoleh sebesar 0,016 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga Hipotesis kedua diterima.

3. Nilai koefisien regresi pada *employee engagement* (X_3) sebesar 1.050 yang berarti bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga Hipotesis ketiga diterima.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam satuan persen dalam sebuah model regresi penelitian. Hasil uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 13. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,834	0,695	0,676

Berdasarkan hasil output diatas, dapat dilihat nilai adjusted R Square sebesar 0,676 (67.6%) artinya variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, beban kerja, dan *employee engagement* sebesar 67.6%. Sedangkan 32.4% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Timur

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien regresi pada budaya organisasi (X_1) sebesar 0,070 yang berarti bahwa

budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,411 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga Hipotesis pertama ditolak. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandy (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa meningkatnya budaya organisasi tidak diiringi dengan meningkatnya kepuasan kerja pada pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kota

samarinda. Artinya semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja namun kontribusinya tidak signifikan. Tidak signifikannya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja ini disebabkan oleh pelaksanaan promosi yang belum sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Sehingga meskipun pegawai mempunyai inovasi dan pengambilan resiko yang tinggi, mereka tidak akan mendapatkan kesempatan promosi yang besar dikarenakan pegawai belum memiliki persyaratan promosi jabatan seperti prestasi kerja, tingkat pendidikan, dan pengalaman.

Budaya organisasi merupakan dasar yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi (Isnandia Putri, 2016). Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kompetensi, membangun konsistensi dan komitmen sehingga dengan demikian seluruh anggota organisasi akan termotivasi untuk selalu beradaptasi dengan tuntutan lingkungan yang terus berubah (Putra, 2015). Budaya organisasi yang diterapkan dengan baik dan dapat diterima oleh seluruh karyawan maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya, begitu pula sebaliknya. pernyataan tersebut didukung oleh studi empiris Ritawati (2013), Biswas & Mishra (2015), Habib et al. (2014), serta Chipunza & Malo (2017), mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Timur

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi pada beban kerja (X_2) sebesar -0.279 yang berarti bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap

kepuasan kerja. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,016 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga Hipotesis kedua diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Mahendrawan (2015) yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Dewata. Hubungan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Beban kerja memang merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Beban kerja yang diterima oleh karyawan merupakan salah satu faktor dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan guna mengaktualisasikan diri. Apabila beban kerja karyawan yang terlalu tinggi akan menimbulkan tekanan dan stres dalam bekerja yang berdampak menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Hamid (2014) menyatakan bahwa beban kerja yang tidak proporsional akan menimbulkan dampak yang negatif yaitu ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian dari Suartana dan Dewi (2020) mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain dari (Wahyuniardi & Nababan, 2018) mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian dari Safitri dan Astutik (2019) juga mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa adanya beban kerja yang baik maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Timur

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien regresi pada *employee engagement* (X_3) sebesar 1.050 yang berarti bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga Hipotesis ketiga diterima. Peran positif keterlibatan karyawan dalam mencapai kepuasan kerja dapat memengaruhi peningkatan kinerja untuk mencapai keunggulan kompetitif (Shamran & Mahdi, 2020). Pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja tersebut telah dibuktikan oleh penelitian (Rachman & Dewanto, 2016) dan Tambariki et al. (2019) yang membuktikan adanya signifikansi pengaruh pada *employee engagement* terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian (Setiawan, 2018) bahwa *employee engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan semakin meningkatnya *employee engagement* berjalan seiring dengan meningkatnya kepuasan kerja pada karyawan.

SIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut: 1). Budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Timur. 2). Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Timur. 3). *Employee engagement*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Timur.

Masih terdapat beberapa keterbatasan atau limitasi yang perlu diperbaiki, sehingga pada penelitian selanjutnya disarankan yaitu pertama, dapat menambah variabel-variabel lain seperti variabel mediasi untuk mengetahui pengaruh tidak langsung budaya organisasi, beban kerja, dan *employee engagement* terhadap kinerja melalui variabel mediasi. Kedua, dapat memperluas cakupan penelitiannya tidak hanya di wilayah Inspektorat Provinsi Jawa Timur dengan menggunakan sample yang berbeda. Ketiga, proses penerapan budaya organisasi dalam penelitian ini masih dilakukan secara umum, oleh karenanya penulis menyarankan agar pada penelitian selanjutnya, variabel budaya organisasi dapat dilakukan secara parsial dengan menganalisis setiap dimensi budaya organisasi organisasi, seperti budaya organisasi clan, market, hierarchy, atau adhocracy.

DAFTAR PUSTAKA

- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1092–1100.
- Damayanti, E., & Ismiyati, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33–49.
- Darmawan, D. (2016). Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(3), 109–118.

- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597.
- Humairoh, H., & Wardoyo, W. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ultima Management: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 1–21.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Munawirsyah, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(1), 44–51.
- Puspastiowati, R. T., & Wajdi, M. F. (2022). *Pengaruh Fasilitas Kerja, Reward, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dpupr Kabupaten Sragen*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rachman, L., & Dewanto, A. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja dan turnover intention perawat (studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2), 322–333.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68–77.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 3(2), 1–20.
- Satyawati, N. M. R., & Suartana, I. W. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 6(2014), 17–32.
- Setiawan, S. (2018). Pengaruh Dari Upaya Peningkatan Penerimaan Pajak Daerah Dari Sektor Pajak Hotel Dan Pajak Parkir Terhadap Pendapatan Asli Daerah Di Bppd Kabupaten Sidoarjo. *Ecopreneur*. 12, 1(2), 1–5.
- Simanjuntak, T., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42–54.
- Wahyuniardi, R., & Nababan, H. R. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan. *Jurnal Teknik Industri*, 19(2), 118–126.
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *Parsimonia-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(3), 278–288.

