

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

Gede Krisna Mahadi Karang^{1*}, Ni Nyoman Yulianthini²

¹Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
email: krisna.mahadi@student.undiksha.ac.id*

²Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
email: nyoman.yulianthini@undiksha.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload and competence on employee job satisfaction at the Civil Service and Human Resources Development Agency of Buleleng Regency. The approach used is quantitative with a causal research type, through a survey method using a Likert scale questionnaire that has been tested for validity and reliability. The population in this study were all ASN employees at the BKPSDM of Buleleng Regency with a sampling technique using the saturated sample method, so that the entire population was used as research respondents, namely 48 employees. Data were analyzed using the classical assumption test and multiple linear regression. The results of the study indicate that: (1) workload has a negative and significant effect on job satisfaction, (2) competence has a positive and significant effect on job satisfaction, and (3) simultaneously, workload and competence have a significant effect on job satisfaction. The R Square value of 0.551 indicates that the workload and competence variables are able to explain 55.1% of the variation in job satisfaction, while the rest is influenced by other variables outside the study. This finding confirms that proportional workload management and continuous competency improvement are important factors in increasing job satisfaction in the BKPSDM of Buleleng Regency.

Keywords : *Workload; Competence; Job Satisfaction.*

ABSTRAK

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

Kata kunci: Beban Kerja; Kompetensi; Kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam mengelola secara profesional untuk mengatur dan memanfaatkan karyawannya sehingga dapat berkontribusi secara produktif. Keberhasilan suatu organisasi akan terlihat dari keterampilan organisasi tersebut dalam mengelola karyawannya supaya tujuan organisasi tersebut tercapai. (Bairizki, 2020), berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia menganggap pegawai merupakan kekayaan utama organisasi yang dikelola dengan efektif, untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kualitas sumber daya manusia dapat diukur melalui kinerja yang dihasilkan. Menurut (Wiryatama & Suarmanayasa, 2025), kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan kinerja seseorang, tetapi juga berdampak pada loyalitas, produktivitas, dan retensi pegawai. Kepuasan kerja merupakan perilaku emosional dari puas dan kenikmatan terhadap pekerjaan (Hasibuan, 2019). Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi umumnya akan menunjukkan motivasi dan semangat kerja yang lebih baik, sehingga mendorong tercapainya kinerja yang optimal. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang baik terhadap perkembangan dan pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang rendah pada pegawai cenderung menimbulkan respons emosional yang negatif terhadap pekerjaan yang dijalani. Kondisi ini dapat tercermin dari munculnya perasaan cemas, ketidaknyamanan dalam bekerja, hingga menurunnya efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugas. Berdasarkan pernyataan (Gusnella, Zaki, & Setianingsih, 2024), beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurung waktu tertentu. Aspek beban kerja penting diperhatikan karena menjadi salah satu hal yang dapat mempengaruhi kepuasan dari suatu pegawai pada organisasi. Situasi ini akan berdampak pada kualitas kerja yang dihasilkan sehingga mengharuskan adanya evaluasi dari organisasi kepada pegawai supaya organisasi kembali beroperasi tanpa adanya hambatan. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompetensi dalam lingkungan organisasi (Sumerdana & Heryanda, 2021). Kompetensi merupakan salah satu elemen penting yang menentukan sejauh mana pegawai mampu menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien. (Idarata & Atidira, 2025), kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian seseorang yang secara langsung memengaruhi kinerja pekerjaannya. Tingkat kompetensi yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang berkinerja tinggi. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merupakan institusi yang bertanggung jawab dalam mengelola berbagai urusan kepegawaian yang beralamat di Jalan Laksamana, Baktiseraga (LC) Singaraja dan terbagi ke dalam empat (4) bidang utama, yaitu: Bidang Mutasi dan Penghargaan (MP), Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur (PKA), Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi (PPI), serta Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Promosi (PKAP). Setiap bidang tersebut memiliki tugas serta fungsi yang berbeda sesuai dengan fokus dan tanggung jawabnya masing-masing. Kepuasan kerja menjadi cerminan sejauh mana pegawai merasa dihargai, nyaman, dan terpenuhi kebutuhannya dalam lingkungan kerja, yang pada akhirnya turut mempengaruhi kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan sejumlah pegawai pada BKPSDM Kabupaten Buleleng, diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai belum mencapai kondisi yang optimal. Beberapa pegawai mengeluhkan tingginya beban kerja, khususnya pada periode tertentu seperti pelaksanaan rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) hingga penilaian kinerja pegawai. Ketidakseimbangan antara volume pekerjaan dan jumlah pegawai yang tersedia menyebabkan sebagian individu harus bekerja lembur untuk memenuhi target waktu yang ketat. Selain itu, pembagian tugas dinilai belum merata karena cenderung

terpusat pada pegawai tertentu yang memiliki pengalaman lebih banyak, sehingga menimbulkan ketimpangan. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di BKPSDM Kabupaten Buleleng adalah beban kerja dan kompetensi. Beban kerja pada BKPSDM Kabupaten Buleleng tergolong tinggi, berdasarkan hasil wawancara informal yang dilakukan dengan sejumlah pegawai di lingkungan instansi tersebut. Para pegawai menyampaikan bahwa volume tugas yang diterima sering kali melebihi kapasitas kerja harian, terutama pada momen-momen tertentu seperti pelaksanaan seleksi, penetapan formasi, hingga pengolahan administrasi pegawai baru. Padatnya agenda kegiatan pada BKPSDM Kabupaten Buleleng menyebabkan sebagian pegawai harus melaksanakan pekerjaan lembur guna memastikan penyelesaian tugas tepat waktu serta menghindari keterlambatan dalam pelayanan. Banyaknya tanggung jawab, kompleksitas tuntutan administrasi, serta jadwal kerja yang padat hingga mengharuskan lembur di luar jam kerja reguler, menyebabkan sebagian pegawai mengalami kelelahan fisik maupun mental. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai di BKPSDM Kabupaten Buleleng, diketahui bahwa sebagian pegawai menilai beban kerja yang diterima tergolong berat dan sering kali tidak sebanding dengan ketersediaan waktu maupun kapasitas sumber daya yang ada. Selain itu, beberapa pegawai menyampaikan bahwa imbalan yang diterima, baik berupa gaji maupun tunjangan, dirasakan belum sepenuhnya mencerminkan beban dan tanggung jawab pekerjaan yang dijalankan. Untuk mendukung pelaksanaan beban kerja yang tinggi, pegawai di BKPSDM Kabupaten Buleleng dituntut memiliki kompetensi yang memadai. Salah satu kompetensi utama yang dibutuhkan oleh pegawai adalah kemampuan manajerial dan perencanaan waktu. Di lingkungan BKPSDM Kabupaten Buleleng, pegawai sering kali dihadapkan pada berbagai kegiatan strategis, seperti proses seleksi Aparatur Sipil Negara (ASN), penetapan formasi, pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), hingga pengolahan data administrasi kepegawaian yang menuntut ketelitian dan ketepatan waktu yang tinggi. Berdasarkan hasil wawancara awal, diketahui bahwa tingkat kompetensi pegawai dalam aspek pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan kerja tergolong optimal. Sebagian besar pegawai menunjukkan penguasaan yang baik terhadap regulasi kepegawaian, prosedur administrasi, serta sistem kerja yang berlaku.

Secara keseluruhan, hasil awal menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Buleleng belum sepenuhnya optimal, yang ditandai dengan adanya keluhan terkait tingginya beban kerja, ketidakseimbangan distribusi tugas, serta imbalan yang dirasakan belum sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan. Beban kerja yang tinggi, terutama pada periode tertentu seperti pelaksanaan PPPK dan penilaian kinerja, menyebabkan sebagian pegawai harus bekerja lembur dan mengalami kelelahan fisik maupun mental. Meskipun demikian, pegawai pada BKPSDM Kabupaten Buleleng memiliki tingkat kompetensi yang tergolong baik, yang tercermin dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan dalam menjalankan tugas administrasi kepegawaian secara efektif. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh interaksi antara beban kerja dan kompetensi yang dimiliki. Berdasarkan uraian tersebut, menarik untuk dilakukan penelitian pada BKPSDM Kabupaten Buleleng karena adanya fenomena tingkat kepuasan kerja yang belum optimal yang dipengaruhi oleh tingginya beban kerja serta tuntutan kompetensi dalam pelaksanaan tugas. Hasil studi sebelumnya menunjukkan adanya research gap terkait hubungan antara beban kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja. Beberapa penelitian menunjukkan pengaruh signifikan, sementara yang lain menunjukkan hasil yang negatif atau tidak signifikan. (Suryani, Suryani, Farida, Mahanani, & Ruwaida, 2024) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan (Saputra, 2021), mendapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. (Junaidi, 2021), pada hasil penelitiannya mendapatkan

hasil bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Sejalan dengan (Yumhi, 2021) membuktikan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Paisah, Irman, Komardi, Purnama, & Rivai, 2023) mendapatkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketidakkonsistenan hasil penelitian tersebut menunjukkan perlunya kajian lebih lanjut, sehingga perlu dilakukan penelitian untuk menguji “Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng. Subjek penelitian adalah pegawai BKPSDM Kabupaten Buleleng, sedangkan objek penelitian meliputi beban kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal untuk menganalisis pengaruh kedua variabel bebas terhadap kepuasan kerja. Populasi penelitian berjumlah 48 pegawai ASN dengan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner skala *Likert*, dan analisis data menggunakan regresi linear berganda. Sebelum analisis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial dengan uji t dan simultan dengan uji F, serta koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Seluruh pengolahan data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 26.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, sehingga hasil yang diperoleh sah dan dapat dipercaya. Pengujian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana setiap item dalam instrumen penelitian mencerminkan konstruk atau variabel yang dituju. Menurut Sugiyono (2019), sebuah instrumen dinyatakan valid apabila koefisien korelasi antarbutirnya lebih besar dari 0,30 pada tingkat signifikansi alpha 0,05. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan valid atau tidak, yaitu dengan r_{hitung} . Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%), menunjukkan bahwa item pernyataan tersebut tidak valid. Begitu pula sebaliknya, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%), menunjukkan item pernyataan tersebut valid.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Sig (2-Tailed)	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	X1.1	0,770	0,284	0,000	Valid
	X1.2	0,602	0,284	0,000	Valid
	X1.3	0,872	0,284	0,000	Valid
	X1.4	0,843	0,284	0,000	Valid

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Sig (2-Tailed)	Keterangan
Kompetensi (X ₂)	X2.1	0,536	0,284	0,000	Valid
	X2.2	0,494	0,284	0,000	Valid
	X2.3	0,848	0,284	0,000	Valid
	X2.4	0,528	0,284	0,000	Valid
	X2.5	0,753	0,284	0,000	Valid
	X2.6	0,647	0,284	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,718	0,284	0,000	Valid
	Y.2	0,717	0,284	0,000	Valid
	Y.3	0,834	0,284	0,000	Valid
	Y.4	0,479	0,284	0,000	Valid
	Y.5	0,795	0,284	0,000	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 26.0. (2026)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai rhitung untuk setiap item pada variabel beban kerja dan kompetensi kerja lebih besar dari rtabel (0,284). Dengan demikian, seluruh item pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan suatu data yang dikatakan reliabel apabila dua atau lebih penelitian dalam objek yang sama, menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2010). Metode yang digunakan dalam uji reliabilitas merupakan metode alpha (α) dalam model Cronbach Alpha, apabila variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	0,774	Reliabel
Kompetensi (X ₂)	0,701	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,749	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 26.0. (2026)

Hasil pengujian reliabilitas, diperoleh nilai *Cronbach Alpha* untuk seluruh variabel yang melebihi 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner untuk setiap variabel memenuhi kriteria reliabilitas.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam model regresi memiliki distribusi data yang normal atau tidak (Ghozali, 2011). Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S Test). Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka data tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.23618799
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.068
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 26.0. (2026)

Hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,200. Nilai tersebut di atas nilai signifikansi 0,05 sehingga data penelitian memenuhi kriteria distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Multikolinieritas dapat diketahui melalui nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai tolerance menunjukkan seberapa besar variabel independen tidak dipengaruhi oleh variabel independen lainnya. Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai tolerance lebih dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2018).

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.607	1.174		.517	.608		
Beban Kerja	.060	.060	.153	.994	.325	.920	1.087
Kompetensi	-.019	.050	-.059	-.385	.702	.920	1.087

a. Dependent Variable: Abs RES

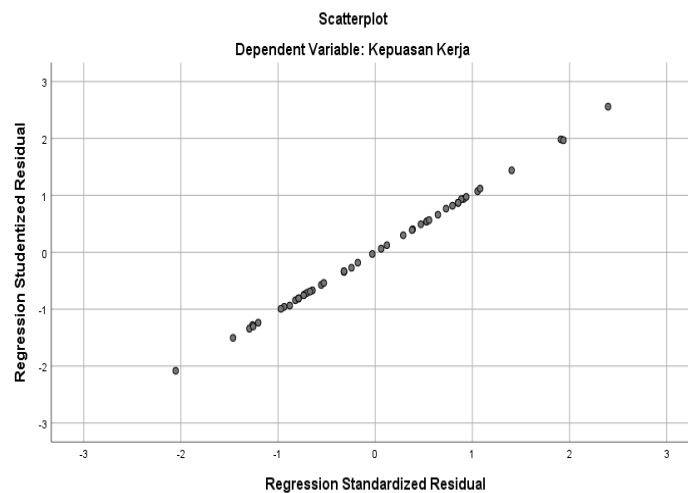
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 26.0. (2026)

Nilai *tolerance* pada variabel beban kerja dan kompetensi yang bernilai 0,920, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai VIF untuk kedua variabel tersebut sebesar

1,087, yang masih berada di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. *Scatterplot*



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 26.0. (2026)

Hasil pengujian melalui grafik *scatterplot* variabel Y, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara teratur dan tidak membentuk pola tertentu seperti melebar atau menyempit. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual relatif konstan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Analisis Linier Berganda

Uji analisis linier berganda bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng.

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	8.615	2.241		3.844	.000		
1 Beban Kerja	-.369	.115	-.334	-3.209	.002	.920	1.087
Kompetensi	.705	.096	.764	7.337	.000	.920	1.087

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 26.0. (2026)

Berdasarkan pada Tabel 4.8 dapat diperhatikan bahwa nilai konstanta (nilai α) sebesar 8,615, nilai koefisien regresi beban kerja (nilai β_1) sebesar -0,369, dan nilai koefisien regresi kompetensi (nilai β_2) sebesar 0,705. Persamaan regresi linier berganda diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 8,615 + -0,369 X_1 + 0,705 X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 8,615 menunjukkan bahwa ketika variabel beban kerja dan kompetensi dalam keadaan konstan, maka kepuasan kerja berada pada nilai 8,615. Beban kerja memiliki koefisien regresi sebesar -0,369 yang berarti berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, kompetensi memiliki koefisien regresi sebesar 0,705 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Koefisien kompetensi yang lebih besar menunjukkan bahwa variabel ini merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan sebagai indikator untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel beban kerja dan kompetensi terhadap variabel kepuasan kerja.

Tabel 6
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.551	.531	1.263
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Beban Kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 26.0. (2026)

Berdasarkan tabel *Model Summary*, diketahui bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,551 yang apabila dikonversi ke dalam persentase menjadi 55,1%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 55,1% variasi dalam variabel kepuasan kerja pegawai padan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan kompetensi dalam model regresi yang digunakan, sedangkan sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 27,616 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($27,616 > 3,204$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sehingga variabel beban kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini signifikan dan layak digunakan.

Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil output SPSS 26.0, hasil uji t variabel beban kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar -3,209 dengan signifikansi 0,002 ($< 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, variabel kompetensi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7,337 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa secara parsial kedua variabel independen, yaitu beban kerja (X_1) dan kompetensi (X_2), memiliki pengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng, dengan arah pengaruh yang berbeda, yaitu negatif pada beban kerja (X1) dan positif pada kompetensi (X2).

Pembahasan

Hasil hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Buleleng. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil interaksi antara tuntutan pekerjaan yang diterima dan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Beban kerja mencerminkan jumlah tugas, tanggung jawab, serta batas waktu yang harus dipenuhi, sedangkan kompetensi mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif. Keseimbangan antara kedua aspek tersebut menjadi kunci dalam membentuk tingkat kepuasan kerja. Ketidaksiharian antara beban kerja dan kompetensi berpotensi menimbulkan tekanan kerja, sedangkan kesesuaian di antara keduanya dapat mendorong kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja. Kondisi empiris di BKPSDM Kabupaten Buleleng menunjukkan bahwa beban kerja pegawai mengalami peningkatan pada periode tertentu, seperti dalam pengelolaan administrasi kepegawaian, pengolahan data aparatur, serta pelaksanaan kegiatan yang memiliki batas waktu yang ketat. Di sisi lain, pegawai pada umumnya telah memiliki kompetensi yang cukup baik, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun pengalaman kerja, sehingga mampu menyelesaikan tugas yang diberikan. Namun, pada saat volume pekerjaan meningkat secara signifikan, kompetensi yang dimiliki belum sepenuhnya mampu mengimbangi tuntutan pekerjaan, sehingga dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan pandangan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu. Ketika beban kerja dapat diimbangi dengan kompetensi yang memadai, maka pegawai cenderung merasa lebih nyaman dan puas dalam bekerja. Sebaliknya, apabila beban kerja meningkat tanpa diimbangi dengan kemampuan yang sesuai, maka kepuasan kerja cenderung menurun. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja yang proporsional serta peningkatan kompetensi pegawai menjadi faktor penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja di lingkungan BKPSDM Kabupaten Buleleng.

Hasil hipotesis kedua menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Buleleng. Berdasarkan uji parsial (uji t), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja cenderung diikuti oleh penurunan tingkat kepuasan kerja pegawai. Secara empiris, sebagian besar pegawai berada pada usia produktif dengan masa kerja yang relatif lama, sehingga telah memiliki pengalaman dan pemahaman yang baik terhadap ritme pekerjaan. Beban kerja yang dihadapi pada umumnya masih berada dalam batas yang dapat dikelola, namun peningkatan tuntutan pekerjaan pada periode tertentu, seperti pengelolaan administrasi kepegawaian, pengolahan data aparatur, serta proses pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), menimbulkan tekanan kerja yang bersifat situasional. Pekerjaan yang bersifat administratif, berulang, serta menuntut ketelitian tinggi dalam waktu yang terbatas berpotensi menimbulkan kejenuhan dan mengurangi kenyamanan kerja. Tekanan kerja tersebut turut membentuk persepsi pegawai terhadap berbagai aspek

pekerjaan, termasuk imbalan yang diterima, peluang pengembangan karier, serta dinamika hubungan kerja. Keterbatasan informasi terkait mekanisme promosi dan belum jelasnya kriteria kenaikan jabatan menyebabkan pegawai belum sepenuhnya memiliki kepastian mengenai jenjang karier. Di sisi lain, hubungan kerja antarpegawai dan dengan atasan pada dasarnya telah berjalan dengan baik, meskipun dalam kondisi beban kerja tinggi interaksi lebih berfokus pada penyelesaian tugas dibandingkan pengembangan pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Baruna, Kawiana, & Astrama, 2023; Yumhi, 2021) serta Baruna et al. (2023) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (Robbins & Judge, 2013) juga menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi cenderung menurunkan tingkat kepuasan kerja dalam organisasi. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja yang proporsional menjadi penting agar tidak menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan, sehingga kepuasan kerja pegawai dapat tetap terjaga.

Hasil hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Buleleng. Berdasarkan uji parsial (uji t), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Secara empiris, pegawai telah memiliki pemahaman yang baik terhadap tugas dan fungsi masing-masing, khususnya dalam pengelolaan administrasi kepegawaian yang menuntut ketelitian dan ketepatan. Penguasaan terhadap prosedur kerja serta pengalaman yang dimiliki mendukung kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja mendorong munculnya rasa percaya diri, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, serta ketepatan dalam mencapai target kerja. Kondisi tersebut berkontribusi terhadap terbentuknya persepsi positif terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Kemampuan individu juga dipengaruhi oleh aspek psikologis dan lingkungan kerja. Keyakinan terhadap kemampuan diri, motivasi kerja, serta kestabilan emosional membantu pegawai dalam menghadapi tekanan kerja dan menjaga konsistensi kinerja. Di sisi lain, kemampuan intelektual dan pengalaman kerja memperkuat kapasitas pegawai dalam memahami permasalahan dan mengambil keputusan yang tepat. Budaya organisasi yang menekankan kedisiplinan dan tanggung jawab turut mendukung pengembangan kompetensi, meskipun koordinasi lintas bidang dalam beberapa kondisi masih perlu ditingkatkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Rengganis Ularan & Ansyori, 2024; Yusuf & Kusumayadi, 2022) serta Rengganis et al. (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pegawai dengan kompetensi yang tinggi cenderung lebih mampu menjalankan tugas secara optimal dan mengatasi tantangan pekerjaan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan. Dengan demikian, peningkatan kompetensi melalui pengembangan kemampuan dan pembelajaran berkelanjutan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Sebagai penutup, meskipun penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah dan menghasilkan temuan yang relevan, penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya memfokuskan pada dua variabel, yaitu beban kerja dan kompetensi. Kepuasan kerja pada dasarnya juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, serta sistem kompensasi. Selain itu, objek penelitian yang terbatas pada satu instansi menyebabkan hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada instansi lain dengan karakteristik yang berbeda. Meskipun demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi yang bermakna dengan menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja, sementara beban kerja yang

dikelola secara proporsional berperan dalam menjaga kenyamanan dan stabilitas kerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan pembahasan sebelumnya bahwa kemampuan pegawai dalam memahami tugas, beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, serta menjaga konsistensi kinerja menjadi faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja. Oleh karena itu, pimpinan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng perlu memperhatikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas pegawai, serta terus mendorong peningkatan kompetensi melalui pengembangan keterampilan, pelatihan, dan pembelajaran berkelanjutan. Pengelolaan beban kerja yang tepat dan penguatan kompetensi pegawai diharapkan dapat menjadi kunci dalam meningkatkan dan mempertahankan kepuasan kerja secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng. Secara parsial, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja cenderung menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas. Berdasarkan temuan tersebut, pengelolaan beban kerja secara proporsional perlu menjadi perhatian utama bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng, terutama pada periode dengan intensitas pekerjaan yang tinggi agar tidak menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan. Upaya peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, dan pembelajaran berkelanjutan juga perlu dilakukan guna mendukung pelaksanaan tugas secara optimal. Pimpinan diharapkan mampu memperkuat komunikasi terkait pengembangan karier serta memberikan kejelasan mengenai mekanisme promosi jabatan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji faktor-faktor lain yang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, sistem kompensasi, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Penggunaan variabel tambahan tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih luas dan mendalam mengenai determinan kepuasan kerja pegawai. Pengembangan metode penelitian, seperti penambahan jumlah responden, perluasan lokasi penelitian, maupun penggunaan pendekatan campuran (*mixed methods*), juga dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan akurasi dan kedalaman analisis. Upaya tersebut diharapkan dapat menghasilkan temuan yang lebih komprehensif serta memberikan kontribusi yang lebih kuat dalam pengembangan kebijakan dan praktik pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi) - Jilid 1* (Vol. 1). Pustaka Aksara.
- Baruna, K. A. T., Kawiana, I. G. P., & Astrama, I. M. (2023). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama Bali Di Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(7), 1437–1445.

- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gusnella, B., Zaki, H., & Setianingsih, R. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan PT Indomarco Prismatama Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(1), 278–289.
- Hasibuan, D. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Idarata, M. G. P., & Atidira, R. (2025). Pengaruh Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 11(2), 912–920.
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(4), 411–426. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4>
- Paisah, P., Irman, M., Komardi, D., Purnama, I., & Rivai, Y. (2023). Motivasi Kerja, Integritas dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir. *Prosiding Seminar Nasional Akuntansi, Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 19–34. <https://doi.org/10.35145/senabima.v1i1.3371>
- Rengganis Ularan, Fita Rusdian Ikawati, & Ansyori, Anis. (2024). The Effect of Work Load and Organizational Culture on Health Workers Satisfaction at Dr. Soepraoen Hospitals Malang. *Proceeding of The International Conference of Innovation, Science, Technology, Education, Children, and Health*, 1(1), 7–11. <https://doi.org/10.62951/icistech.v1i1.3>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey: S4Carlisle Publishing Services.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R\&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R\&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sumerdana, G. A., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Samabayu Mandala. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 127–135. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v3i2.31452>
- Suryani, D. A., Suryani, R. E., Farida, Mahanani, E., & Ruwaida. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum di Kelurahan Kelapa Gading Barat. *Ikraith-Ekonomika*, 8(2). <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v8i2.4311>
- Wiryatama, K. A., & Suarmanayasa, I. N. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PPPK pada Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 11(2). <https://doi.org/10.23887/bjm.v11i2.100200>
- Yaningsih, T. A., & Triwahyuni, E. (2022). Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 19(1).
- Yumhi, Y. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2).

<https://doi.org/10.55171/.v8i2.482>

Yusuf, M., & Kusumayadi, F. (2022). Kontribusi Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bima. *RJABM (Research Journal of Accounting and Business Management)*, 6(2). <https://doi.org/10.31293/rjabm.v6i2.6664>