

ABSTRAK

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

Kata kunci: kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja.

ABSTRACT

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

Keywords: compensation, workload, work environment, job satisfaction.