



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 4942-4953

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Praktis Footwear Magetan

Kharis Nuril Huda, Umi Farida, Diana Pramudya Wardhani

Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo

kharisnh12@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan karyawan, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Praktis Footwear Magetan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Rendahnya kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kurang optimalnya kesejahteraan karyawan, budaya organisasi yang belum mendukung, serta beban kerja yang tidak seimbang. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketiga variabel tersebut memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Praktis Footwear Magetan yang berjumlah 33 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kesejahteraan karyawan, budaya organisasi, dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, secara simultan ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Praktis Footwear Magetan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan karyawan, penerapan budaya organisasi yang baik, serta pengelolaan beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan diharapkan mampu memperhatikan faktor-faktor tersebut guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif.

Kata Kunci: Kesejahteraan Karyawan, Budaya Organisasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Latar Belakang

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan operasionalnya. Salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam menghadapi dinamika tersebut adalah keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja karyawan merupakan aspek penting yang dapat memengaruhi produktivitas, loyalitas, serta stabilitas tenaga kerja dalam suatu organisasi. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi tinggi, loyal terhadap organisasi, serta memberikan kontribusi positif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah kesejahteraan karyawan, budaya organisasi, dan beban kerja. Kesejahteraan yang mencakup aspek finansial, kesehatan, dan work-life balance menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Budaya organisasi yang positif mendorong keterlibatan, komunikasi, serta rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan. Sementara itu, beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan performa, sedangkan beban kerja berlebih berpotensi menurunkan kepuasan kerja karena menyebabkan stres dan kelelahan.

Bisnis yang berkembang merupakan dambaan setiap insan perusahaan, sehingga mendorong perusahaan untuk mampu bersaing dan mengikuti perkembangan zaman. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kinerja karyawan. (Fauzi dalam Garaika, 2019) dalam jurnal (Hermanto *et al.*, 2020), kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara penghargaan

yang diterima dengan penghargaan yang seharusnya diterima oleh karyawan. Menurut Saputra et al. (2021) dalam jurnal (Jumawan & Fauzan, 2024) kepuasan kerja merupakan kumpulan pemikiran dan perasaan karyawan mengenai sejauh mana mereka menghargai pekerjaan yang dilakukan. Pandangan ini mencerminkan evaluasi individu terhadap pekerjaan mereka secara menyeluruh, termasuk persepsi tentang kompensasi yang diterima dibandingkan dengan apa yang dianggap layak atau seharusnya mereka peroleh. Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh aspek material seperti gaji, tetapi juga oleh kesesuaian antara harapan dan realitas yang dirasakan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Ketika karyawan merasa bahwa kontribusi dan usahanya tidak sebanding dengan imbalan atau pengakuan yang diberikan, maka rasa ketidakpuasan dapat muncul. Oleh karena itu, pemahaman terhadap persepsi karyawan mengenai nilai dan penghargaan atas pekerjaan menjadi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kepuasan kerja secara menyeluruh.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam mencapai kesuksesan adalah kesejahteraan karyawan. (Subardjono, 2017) dalam (Hermanto et al., 2020), kesejahteraan karyawan dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Kesejahteraan karyawan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental pegawai beserta keluarganya, kepuasan kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal pegawai terhadap perusahaan. Kesejahteraan karyawan adalah balas pelengkap yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tingkat kesejahteraan yang adil dan layak sangat membantu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya yang bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar prestasi kerja meningkat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Prasetyo, 2023), kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dapoer Tempo Doloe Tegal. Sedangkan dalam penelitian (Nilam A. Quilim, Rita Taroreh, dan Olivia Nelwan, 2016), kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Ternate.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu budaya organisasi. (Ali dan Saputra 2023) dalam (Jumawan & Fauzan, 2024) menyatakan bahwa budaya organisasi yang positif dan kolaboratif dapat meningkatkan komunikasi, inovasi, dan kerja sama antar karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Budaya organisasi mempengaruhi identitas dan citra organisasi, yang dapat mempengaruhi produktivitas, kebahagiaan karyawan, dan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi yang sehat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang inklusif, suportif, dan terbuka terhadap perubahan. Organisasi dengan budaya yang kuat dan positif cenderung memiliki karyawan yang lebih loyal, termotivasi, serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengembangan budaya organisasi yang selaras dengan nilai dan visi perusahaan menjadi hal yang krusial untuk menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan serta memperkuat daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Debitri Primasheila, Agustina Hanafi, dan Supardi A. Bakri, 2017), budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Kantor Wilayah Palembang. Sedangkan dalam penelitian (Sudiyarningsih, 2009), budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Blora.

Selain budaya organisasi faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu beban kerja. (Saputra, 2021) Karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan pastinya memiliki beban kerja tersendiri, dan tentunya perusahaan harus memperhatikan hal tersebut karena beban kerja menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Apa pun pekerjaan yang dilakukan karyawan merupakan bagian dari beban kerja yang harus ditangani secara profesional. Dalam menyikapinya, pekerja dituntut untuk mampu menerima dan menyesuaikan diri dengan beban kerja yang ada, baik dari segi kuantitas maupun tingkat kesulitan tugas yang diberikan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (M Ridho Amirsyah Putra, Hamid Halin, dan Yeni, 2024), beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Berkat Sawit Sejati Musi Banyuasin. Sedangkan dalam penelitian (Agung Aditya Saputra, 2021), beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek di Praktis Footwear Magetan, sebuah perusahaan manufaktur alas kaki yang terus berkembang di tengah persaingan industri yang semakin kompleks. Dalam dinamika operasionalnya, perusahaan mengandalkan kontribusi sumber daya manusia sebagai faktor kunci untuk menjaga produktivitas dan kualitas produksi. Namun, hasil observasi dan wawancara awal menunjukkan bahwa sebagian karyawan

masih mengalami tingkat kepuasan kerja yang rendah, yang tercermin dari berbagai keluhan seperti jam kerja yang panjang, tekanan kerja yang tinggi, dan ketidakseimbangan antara beban kerja dan kapasitas individu. Meskipun pihak manajemen telah mengupayakan berbagai bentuk kesejahteraan serta membangun budaya organisasi yang inklusif dan partisipatif, hasilnya belum sepenuhnya mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara merata. Kondisi ini mengindikasikan perlunya kajian lebih mendalam mengenai pengaruh kesejahteraan karyawan, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja, guna memberikan masukan yang tepat bagi perusahaan dalam menyusun strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian ini berfokus pada pengujian pengaruh kesejahteraan karyawan, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Praktis Footwear Magetan yang beralamat di Jl. Sawo No. 9, Watusirah, Selosari, Kecamatan Magetan, Kabupaten Magetan, Jawa Timur. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme untuk menguji hipotesis melalui analisis statistik (Sugiyono, 2020).

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Praktis Footwear Magetan yang berjumlah 33 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian karena jumlah populasi kurang dari 100 orang (Sugiyono, 2022; Arikunto, 2016). Dengan demikian, sampel penelitian terdiri dari 33 karyawan.

Data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, artikel, situs web, dan dokumen pendukung lainnya (Sugiyono, 2022). Kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan skala Likert lima poin, yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5).

Variabel penelitian meliputi kesejahteraan karyawan (X1), budaya organisasi (X2), beban kerja (X3), dan kepuasan kerja (Y). Indikator kesejahteraan karyawan meliputi pemenuhan kebutuhan fisik dan mental, fasilitas kerja, keamanan kerja, dan work-life balance (Subardjono, 2017). Budaya organisasi diukur melalui inovasi, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi individu, dan orientasi tim (Robbins dan Judge, 2017). Beban kerja diukur berdasarkan jumlah tugas, tingkat kesulitan, batas waktu, kesesuaian kemampuan, dan waktu kerja (Mangkunegara, 2017). Kepuasan kerja diukur melalui kesesuaian pekerjaan, kompensasi, lingkungan kerja, hubungan interpersonal, dan kesempatan berkembang (Robbins & Judge, 2017).

Analisis data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan SPSS 29. Uji validitas menggunakan korelasi product moment dan loading factor $> 0,70$, sedangkan reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha $> 0,60$. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji t (parsial), dan uji F (simultan) untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Hasil dan Diskusi

a. Hasil Penelitian

Praktis Footwear Magetan merupakan perusahaan manufaktur alas kaki yang berlokasi di Kabupaten Magetan, Jawa Timur. Perusahaan ini bergerak dalam produksi sepatu dengan menekankan kualitas, kenyamanan, serta efisiensi proses produksi untuk memenuhi kebutuhan pasar domestik. Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan menerapkan standar operasional prosedur (SOP) pada setiap tahapan produksi, mulai dari pemilihan bahan baku hingga proses finishing.

Lingkup usaha Praktis Footwear Magetan meliputi perancangan produk, pengadaan bahan baku, proses produksi, pengendalian kualitas, dan distribusi produk. Produk yang dihasilkan terdiri dari berbagai model sepatu yang dirancang sesuai kebutuhan pasar dengan memperhatikan aspek ergonomis, kenyamanan, dan tren desain. Proses produksi meliputi persiapan bahan baku, pemotongan, perakitan, penjahitan, finishing, dan pemeriksaan kualitas secara ketat untuk menjaga mutu produk. Struktur organisasi perusahaan disusun secara fungsional yang terdiri dari pimpinan, manajer, bagian pemasaran, finishing, pemotongan, assembly, upper & sol, serta staf operasional.

b. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 33 karyawan Praktis Footwear Magetan sebagai responden. Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan usia. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 25 orang atau 75,8%, sedangkan perempuan sebanyak 8 orang atau 24,2%. Kondisi ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di perusahaan manufaktur cenderung didominasi laki-laki karena adanya pembagian tugas dan tanggung jawab pekerjaan tertentu.

Berdasarkan usia, responden usia 21–30 tahun berjumlah 14 orang atau 42,4%, usia 31-40 tahun sebanyak 12 orang atau 36,4%, usia 41-50 tahun sebanyak 5 orang atau 15,2%, dan usia di atas 50 tahun sebanyak 2 orang atau 6,0%. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif, sehingga memiliki kemampuan kerja, pengalaman, dan stabilitas karier yang cukup baik dalam mendukung operasional perusahaan.

c. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu kesejahteraan karyawan (X1), budaya organisasi (X2), dan beban kerja (X3), serta satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y). Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 sampai 5. Berdasarkan kriteria menurut (Riduan & Kuncoro, 2012), nilai rata-rata 1,00-1,79 termasuk sangat rendah, 1,80–2,59 rendah, 2,60–3,39 netral, 3,40-4,19 tinggi, dan 4,20-5,00 sangat tinggi.

Pada variabel kesejahteraan karyawan (X1), diperoleh rata-rata keseluruhan sebesar 4,15 dengan kategori tinggi. Indikator pemenuhan kebutuhan fisik dan mental memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,81 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan perhatian yang baik terhadap kesejahteraan karyawan. Indikator fasilitas kerja, keamanan kerja, serta work-life balance juga memperoleh kategori tinggi.

Variabel budaya organisasi (X2) memperoleh rata-rata sebesar 4,16 dengan kategori tinggi. Indikator orientasi terhadap tim memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,33 dan inovasi serta pengambilan risiko sebesar 4,30 yang termasuk kategori sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan mampu menciptakan budaya kerja yang mendukung kerja sama tim, inovasi, dan pencapaian tujuan organisasi.

Variabel beban kerja (X3) memperoleh rata-rata sebesar 4,06 dengan kategori tinggi. Seluruh indikator seperti jumlah tugas, tingkat kesulitan tugas, batas waktu penyelesaian, kesesuaian tugas dengan kemampuan, dan waktu kerja yang tersedia berada dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menilai beban kerja yang diberikan masih sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab pekerjaan mereka.

Pada variabel kepuasan kerja (Y), rata-rata keseluruhan sebesar 4,16 dengan kategori tinggi. Indikator hubungan interpersonal yang baik memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,45 dengan kategori sangat tinggi. Selain itu, kesesuaian pekerjaan dengan minat dan kemampuan memperoleh nilai 4,21 yang juga termasuk kategori sangat tinggi. Sementara indikator kompensasi, lingkungan kerja, dan kesempatan berkembang berada pada kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan Praktis Footwear Magetan memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik terhadap perusahaan.

d. Uji Instrumen

Sugiyono (2021), menyatakan bahwa Uji instrumen data adalah langkah penting dalam penelitian yang bertujuan untuk mengukur validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan, sehingga hasil penelitian dapat dipercaya dan diandalkan. Validitas mengacu pada sejauh mana instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan reliabilitas berkaitan dengan konsistensi hasil pengukuran. Dalam penelitian ini, beberapa uji instrumen diterapkan sebagai berikut :

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018), uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r yang telah di hitung dengan nilai r yang terdapat dalam tabel, menggunakan derajat kebebasan (df). Derajat kebebasan ini dihitung menggunakan rumus $n - 2$, dimana merupakan jumlah keseluruhan responden. Dalam penelitian ini,

terdapat 33 orang peserta, dan nilai derajat kebebasan (df) yang diperoleh adalah 31 dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Dengan demikian, nilai r tabel yang didapatkan adalah 0,3440.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Butir Kuesioner

Variabel	r hitung	r table	Keterangan
X1.1	0,688	0,3440	Valid
X1.2	0,592	0,3440	Valid
X1.3	0,680	0,3440	Valid
X1.4	0,596	0,3440	Valid
X2.1	0,410	0,3440	Valid
X2.2	0,382	0,3440	Valid
X2.3	0,437	0,3440	Valid
X2.4	0,479	0,3440	Valid
X2.5	0,349	0,3440	Valid
X3.1	0,409	0,3440	Valid
X3.2	0,808	0,3440	Valid
X3.3	0,472	0,3440	Valid
X3.4	0,745	0,3440	Valid
X3.5	0,578	0,3440	Valid
Y1.1	0,893	0,3440	Valid
Y1.2	0,828	0,3440	Valid
Y1.3	0,800	0,3440	Valid
Y1.4	0,881	0,3440	Valid
Y1.5	0,869	0,3440	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil tabel 1, Uji validitas yang telah diolah tersebut menunjukkan atau menyatakan nilai r tabel (0,3440) dan masing-masing memiliki r hitung > (0,3440) r tabel. Artinya seluruh indikator dinyatakan valid dimana masing- masing item dari variabel kesejahteraan karyawan, budaya organisasi dan beban kerja menunjukkan r hitung > r tabel, sehingga dapat digunakan untuk proses analisis data selanjutnya.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018), uji reliabilitas berhubungan dengan seberapa konsisten dan stabil data yang didapat dari pengukuran objek yang sama.

Jika Cronbanch Alpha (α) lebih dari 0,60 (tingkat signifikansi), maka dianggap dapat diandalkan.

Jika nilai Cronbach Alpha (α) kurang dari 0,60, maka itu dianggap tidak dapat diandalkan.

Langkah-langkah perhitungan yang tercantum dalam tabel berikut didasarkan pada data yang telah diolah terdapat dalam tabel sebelumnya. Nilai reliabilitas ditentukan melalui analisis menggunakan SPSS 29.00, dan hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Chronbanch Alpha	Kriteria	Keterangan
Kesejahteraan Karyawan (X1)	0,916	0,600	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,856	0,600	Reliabel
Beban kerja (X3)	0,801	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja			

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil tabel 2, Uji reliabilitas yang telah diolah tersebut menunjukkan atau menyatakan bahwa variabel kesejahteraan karyawan (X1), budaya organisasi (X2), beban kerja (X3) dan kepuasan kerja (Y) nilai Cronbachs Alpha keseluruhannya > (0,60). Jadi seluruhnya reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab item-item pertanyaan guna mengukur variabel semua indikator dalam variabel ini dapat digunakan untuk proses analisis data selanjutnya.

e. Analisis Data

1) Analisis regresi linier berganda

Pendapat (Sugiyono, 2018) Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memahami bagaimana beberapa variabel independen (X1, X2, X3) mempengaruhi variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu kesejahteraan karyawan (X1), budaya organisasi (X2), dan beban kerja (X3), terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y).

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,613	1,196		-,513	,612
	Kesejahteraan Karyawan X1	,294	,125	,263	2,341	,026
	Beban Kerja X2	,474	,168	,414	2,831	,008
	Budaya Organisasi X3	,342	,125	,324	2,744	,010

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil tabel 3, analisis regresi berganda yang telah diolah tersebut menunjukkan atau menyatakan berdasarkan output coefficients pada tabel di atas diketahui bahwa pada nilai Beta dan diambil dari Unstandardized Coefficients, antara lain adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = -0,613 + 0,294X_1 + 0,474X_2 + 0,342X_3 + 1,196$$

Penjelasan: Y = Variabel terikat (Kepuasan Kerja)

- a = Bilangan konstanta
- b1 = Koefisien regresi (Kesejahteraan Karyawan)
- b2 = Koefisien regresi (Budaya Organisasi)
- b3 = Koefisien regresi (Beban Kerja)
- x1 = Variabel Kesejahteraan Karyawan
- x2 = Variabel Budaya Organisasi
- x3 = Variabel Beban Kerja
- e = Standart Error

Persamaan tersebut dapat dijabarkan kedalam analisis sebagai berikut :

- a) Pada nilai konstanta sebesar -0,613 artinya dapat dijelaskan bahwa pada variable independent yaitu kesejahteraan karyawan (X1), budaya organisasi (X2), dan beban kerja (X3) tersebut bernilai konstan atau 0 (nol), maka besarnya kepuasan kerja (Y) adalah -0,613 satuan.
- b) Nilai koefisien regresi kesejahteraan karyawan (X1) = 0,294 Koefisien regresi pada variabel kesejahteraan karyawan (X1) bernilai positif sebesar 0,294, artinya apabila variabel kesejahteraan

karyawan mengalami peningkatan sebesar 1 satuan (semakin tinggi), jika X2 dan X3 bernilai konstanta atau 0 (nol), maka Y (kepuasan kerja) akan meningkat sebesar 0,294 satuan atau sebesar 29,4%.

- c) Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X2) = 0,474 Koefisien regresi pada variabel budaya organisasi (X2) bernilai positif sebesar 0,474, artinya apabila variabel fleksibilitas kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan (semakin tinggi) dan jika X1 dan X3 bernilai konstanta atau 0 (nol), maka Y (kepuasan kerja) akan naik sebesar 0,474 satuan atau sebesar 47,4 %.
- d) Nilai koefisien regresi beban kerja (X3) = 0,342 Nilai koefisien regresi pada variabel beban kerja (X3) bernilai positif sebesar 0,342, artinya variabel apabila variabel beban kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan (semakin tinggi) dan jika X1 dan X2 dalam keadaan contans atau 0 (nol), maka Y (kepuasan kerja) akan meningkat sebesar 0,342 satuan atau sebesar 34,2%.

2) Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Menurut (Sugiyono, 2018), Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas yaitu kesejahteraan karyawan (X1), budaya organisasi (X2) dan beban kerja (X3) dapat menjelaskan variasi dalam variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y).

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Dterminasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,971 ^a	,942	,936	1,10381
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kesejahteraan Karyawan, Beban Kerja				

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 4, hasil analisis koefisien determinasi (R²) yang telah diolah tersebut menunjukkan bahwa nilai (R²) sebesar 0,942. Artinya kontribusi antara variabel independent (kesejahteraan karyawan, budaya organisasi, dan beban kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) sebesar 0,942 berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang merupakan dependent. Artinya kontribusi antara variabel independen (kesejahteraan karyawan, budaya organisasi, dan beban kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) sebesar 0,94 atau 0,94%, serta sisanya sebesar 0,06% berasal dari pengaruh di luar variabel penelitian ini.

3) Uji Hipotesis

a) Uji T (Uji Parsial)

Sugiyono (2018), uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel independen memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel kesejahteraan karyawan (X1), budaya organisasi (X2), dan beban kerja (X3) mempengaruhi kepuasan kerja (Y). Uji dilakukan dengan membandingkan nilai t yang diperoleh dengan nilai t dari tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.

$$Df = n - k - 1$$

Keterangan:

n: jumlah sampel

k: jumlah variabel indikator

$$Df = n - k - 1$$

$$Df = 33 - 3 - 1$$

$$Df = 29$$

Dengan derajat kebebasan (Df) sebesar 29 dan nilai t tabel (2,045), hasil akan dianggap signifikan jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Sebaliknya, jika nilai t hitung kurang dari t tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hasil tersebut dianggap tidak signifikan.

Berdasarkan analisis data dari tanggapan kuesioner yang dilakukan dengan SPSS versi 29.00, hasil uji t yang didapatkan adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji T

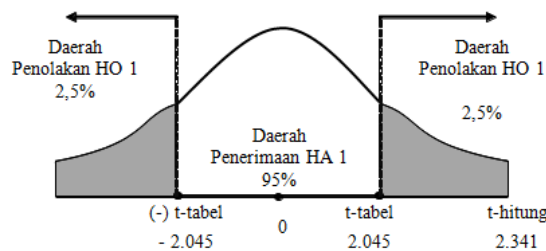
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,613	1,196		-,513	,612
	Kesejahteraan Karyawan	,294	,125	,263	2,341	,026
	Beban Kerja	,474	,168	,414	2,831	,008
	Budaya Organisasi	,342	,125	,324	2,744	,010

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan analisis data nilai t hitung untuk variabel independen diperoleh dari tabel yang telah diolah:

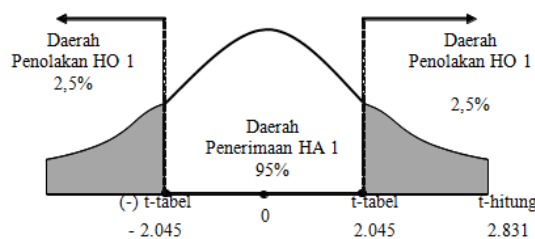
1. Pengaruh kesejahteraan karyawan (X1), terhadap kepuasan kerja (Y)



Gambar 1. Daerah Penolakan Ho1 Dan Penerimaan Ha1 kesejahteraan karyawan

Berdasarkan Gambar 1, nilai t hitung sebesar (2.341) lebih besar dari nilai t tabel (2.045), dengan signifikansi (0,026) lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Ho1 di tolak serta Ha1 di terima, menandakan adanya pengaruh kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Praktis Footwear Magetan.

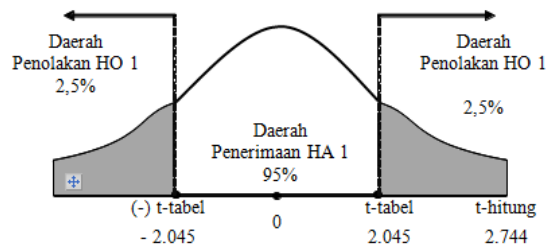
2. Pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)



Gambar 2. Daerah Penolakan H02 Dan penerimaan Ha2 budaya organisasi

Berdasarkan Gambar 2, nilai t hitung sebesar (2.831) lebih besar dari t tabel (2.045), dan signifikansi (0,008) lebih kecil dari (0,05). Dapat disimpulkan bahwa Ho2 ditolak serta Ha2 diterima, menandakan adanya pengaruh budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Praktis Footwear Magetan.

3. Pengaruh beban kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)



Gambar 3. Daerah Penolakan H02 Dan penerimaan Ha2 beban kerja

Berdasarkan Gambar 3, nilai t hitung (2.744) lebih besar dari t tabel (2.045), dan signifikansi (0,010) lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Ho3 ditolak serta Ha3 diterima, menandakan adanya pengaruh beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Praktis Footwear Magetan.

f. Pembahasan

1. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Praktis Footwear Magetan

Hasil pengolahan uji hipotesis yaitu uji t pada variabel kesejahteraan karyawan (X₁) yang terdapat pada tabel 4.12 diketahui jika nilai uji t_{hitung} untuk variabel kesejahteraan karyawan yaitu 2,341 dan dapat diketahui nilai t_{tabel} sebesar 2,045 maka t_{hitung} (2,341) > t_{tabel} (2,045), sedangkan untuk nilai signifikasinya sebesar (0,026) < 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa maka Ho ditolak dan Ha diterima menandakan adanya pengaruh variabel kesejahteraan karyawan (X₁) terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hal tersebut dibuktikan dari tanggapan responden, mendapatkan hasil indikator pernyataan ke-1 yaitu berdasarkan hasil kuesioner, pemenuhan kebutuhan fisik dan mental memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,81 menunjukkan bahwa karyawan merasa kebutuhan fisik seperti gaji, tunjangan, serta fasilitas kerja, maupun kebutuhan mental seperti rasa aman dan kenyamanan dalam bekerja telah terpenuhi dengan baik. Kondisi tersebut membuat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan dan berdampak positif terhadap tingkat kepuasan kerja.

Indikator pernyataan ke-2 yaitu pemberian fasilitas kerja yang mendukung juga dinilai positif dengan rata-rata 3,93 di mana responden merasa bahwa fasilitas kerja yang disediakan perusahaan sudah cukup memadai untuk menunjang aktivitas dan kelancaran pekerjaan.

Indikator pernyataan ke-3 keamanan kerja dan suasana kerja yang kondusif memperoleh rata-rata 3,87 yang berarti bahwa responden merasa lingkungan kerja yang aman serta suasana kerja yang nyaman telah tercipta dengan cukup baik.

Indikator pernyataan ke-4 dukungan terhadap keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*) memperoleh rata-rata 4,00 yang berarti bahwa responden merasa perusahaan telah memberikan dukungan yang cukup baik dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan di nilai sangat efektif oleh responden. Pemenuhan kebutuhan fisik dan mental, pemberian fasilitas kerja yang mendukung, terciptanya keamanan serta suasana kerja yang kondusif, dan adanya dukungan terhadap keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*) secara bersama-sama mampu meningkatkan rasa nyaman dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, sehingga perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan program kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan. Hasil penelitian ini sesuai juga dengan penelitian sebelumnya dari (Yanuar Mulyo Prasetyo, 2023)

menunjukkan kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dapoer Tempo Doloe Tegal.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Praktis Footwear Magetan

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diartikan bahwa nilai uji t untuk variabel budaya organisasi (X_1) yang terdapat pada tabel 4.12 diketahui jika nilai uji t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi yaitu 2,831 dan dapat diketahui nilai t_{tabel} sebesar 2,045 maka $t_{hitung} (2,831) > t_{tabel} (2,045)$, sedangkan untuk nilai signifikasinya sebesar $(0,008) < 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan adanya pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hal tersebut dibuktikan dari tanggapan responden, mendapatkan hasil indikator pernyataan ke-1 yaitu berdasarkan hasil kuesioner, Inovasi dan pengambilan memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,30 menunjukkan bahwa karyawan merasa perusahaan memberikan ruang dan dukungan bagi karyawan untuk berinovasi serta berani mengambil risiko yang terukur dalam menyelesaikan pekerjaan.

Indikator pernyataan ke-2 yaitu perhatian terhadap detail juga dinilai positif dengan rata-rata 4,18 di mana responden merasa bahwa perusahaan menekankan ketelitian dan kualitas dalam setiap pelaksanaan pekerjaan.

Indikator pernyataan ke-3 orientasi terhadap hasil memperoleh rata-rata 4,03 yang berarti bahwa responden menilai perusahaan lebih menekankan pencapaian hasil kerja yang terbaik dibandingkan sekadar proses kerja.

Indikator pernyataan ke-4 orientasi terhadap individu memperoleh rata-rata 4,00 yang berarti bahwa responden merasa perusahaan memberikan perhatian yang cukup terhadap kebutuhan, kesejahteraan, dan pengembangan karyawan sebagai individu.

Indikator pernyataan ke-5 orientasi terhadap tim memperoleh rata-rata 4,33 yang berarti bahwa responden merasa perusahaan menekankan pentingnya kerja sama tim dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan kelima indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berada pada kategori baik. Inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap individu, serta orientasi terhadap tim secara bersama-sama membentuk lingkungan kerja yang positif. Budaya organisasi yang demikian mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, merasa dihargai, serta menjalin kerja sama yang baik antar karyawan, sehingga berpengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai juga dengan penelitian sebelumnya dari (Debitri Primasheila, Agustina Hanafi, dan Supardi A. Bakri, 2017), budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Kantor Wilayah Palembang.

3. Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Praktis Footwear Magetan

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diartikan bahwa nilai uji t untuk variabel beban kerja (X_1) yang terdapat pada tabel 4.12 diketahui jika nilai uji t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi yaitu 2,744 dan dapat diketahui nilai t_{tabel} sebesar 2,045 maka $t_{hitung} (2,744) > t_{tabel} (2,045)$, sedangkan untuk nilai signifikasinya sebesar $(0,010) < 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan adanya pengaruh variabel beban kerja (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hal tersebut dibuktikan dari tanggapan responden, mendapatkan hasil indikator pernyataan ke-1 yaitu berdasarkan hasil kuesioner, jumlah tugas yang diterima memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,06 menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan beban kerja yang cukup tinggi akibat banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

Indikator pernyataan ke-2 yaitu tingkat kesulitan tugas juga dinilai positif dengan rata-rata 4,00 di mana responden merasa bahwa tingkat kerumitan pekerjaan yang dihadapi cukup tinggi dan menuntut kemampuan serta konsentrasi yang lebih besar.

Indikator pernyataan ke-3 batas waktu penyelesaian tugas memperoleh rata-rata 4,06 yang berarti bahwa responden menilai waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan relatif cukup dan sesuai dengan beban tugas yang diterima.

Indikator pernyataan ke-4 kesesuaian antara tugas dan kemampuan memperoleh rata-rata 4,09 yang berarti bahwa sponden merasa tugas yang diberikan telah sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.

Indikator pernyataan ke-5 waktu kerja yang tersedia memperoleh rata-rata 4,09 yang berarti bahwa esponden merasa jadwal kerja yang diterapkan perusahaan telah cukup mendukung efektivitas dan efisiensi kerja.

Berdasarkan kelima indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja karyawan berada pada kategori cukup tinggi namun masih dapat dikelola dengan baik. Jumlah tugas dan tingkat kesulitan pekerjaan yang dirasakan karyawan cukup menantang, namun didukung oleh batas waktu penyelesaian yang memadai, kesesuaian antara tugas dan kemampuan, serta jadwal kerja yang memungkinkan karyawan bekerja secara efisien. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara optimal dan tetap menjaga tingkat kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai juga dengan penelitian sebelumnya dari (M Ridho Amirsyah Putra, Hamid Halin, dan Yeni, 2024), beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Berkat Sawit Sejati Musi Banyuasin.

4. Kesimpulan

Hasil dari analisis parsial menunjukkan bahwa Hipotesis Alternatif (Ha) diterima, yang menunjukkan bahwa variabel Kesejahteraan Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Praktis Footwear Magetan. Hasil dari analisis parsial menunjukkan bahwa Hipotesis Alternatif (Ha) diterima, yang menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Praktis Footwear Magetan. Hasil dari analisis parsial menunjukkan bahwa Hipotesis Alternatif (Ha) diterima, yang menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Praktis Footwear Magetan.

Referensi

1. Afninda Triany, C. C., Sutrisno, S., & Darmaputra, M. F. (2023). Pengaruh kualitas SDM dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(5), 8104–8116.
2. Aisy, R., Susita, D., & Handaru, A. W. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 3(3), 22.
3. Amirsyah Putra, M. R., Halin, H., & Yeni, Y. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Berkat Sawit Sejati. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), 332–341.
4. Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori X Y McGregor, dan teori motivasi prestasi McClelland. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 45–54.
5. Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Cetakan XIII). Rineka Cipta.
6. Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
7. Farida, U. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Unmuh Ponorogo Press.
8. Garaika. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE Trisna Negara.
9. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
10. Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia & sumber daya manusia*. BPFE.
11. Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
12. Harlofida, D. (2017). Pengaruh kesejahteraan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Dewan OKU Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 15(1), 27–31.
13. Hermanto, H., Darmanah, D., Saputra, W. E., & Harlofida, D. (2020). Pengaruh kesejahteraan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Dewan OKU Timur. *Jurnal AKTUAL*, 17(2), 119–125.
14. Indriantoro, N., & Supomo, B. (2002). *Metodologi penelitian bisnis: Untuk akuntansi dan manajemen*. BPFE.
15. Jumawan, J., & Fauzan, D. R. (2024). Determinasi beban kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan (Literature SDM). *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(1), 191–203.
16. Krisdianto, A., Sari, R., & Putra, D. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 145–156.
17. Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
18. Moekijat, M. (2019). *Manajemen kepegawaian dan hubungan industrial* (Edisi ke-10). PT Alumni.
19. Prasetyo, Y. M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kaizen, dan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(1), 77–86.
20. Primasheila, D., Hanafi, A., & Bakri, S. A. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkom Kantor Wilayah Palembang. *JEMBATAN: Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 14(1), 25–32.
21. Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh pengembangan karier, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Literature review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 5(2), 99–110.
22. Quilim, N. A., Taroreh, R., & Nelwan, O. (2016). Pengaruh kesejahteraan karyawan, job enrichment dan job enlargement terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ternate Maluku Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), 1356–1368.

23. Ramdani, I., Subiyanto, D., & Kirana, K. C. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, extrinsic reward, dan kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BMT Dana Insani Gunungkidul. *I4(1)*, 135–148.
24. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
25. Sanusi, A. (2016). *Metode penelitian bisnis*. Salemba Empat.
26. Santoso, S. (2014). *Menguasai statistik di era informasi dengan SPSS 22*. PT Elex Media Komputindo.
27. Saputra, A. A. (2021). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.
28. Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Refika Aditama.
29. Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Edisi ke-25). Alfabeta.
30. Tarwaka. (2016). *Ergonomi dan desain kerja* (Edisi ke-4). Graha Ilmu.
31. Tiyanto, P., & Sudiyarningsih, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Blora. *Serat Acitya: Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 7(1), 91–101.
32. Wijaya, A. (2019). *Partial least square (PLS): SmartPLS 03*. Penerbit Mandiri.
33. Yuliana, Y., Rizal, Y., & Nurdin, N. (2017). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja. *JEE (Jurnal Edukasi Ekobis)*, 1(1), 1–10.
34. Yo, P. M. P., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 4(5), 1149–1165.
35. Yusuf, M., Haryoto, C., Husainah, N., & Nuraeni. (2023). *Teori manajemen*. Yayasan Pendidikan Cendekia Muslim.