ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v5i4.6269

PENGARUH BEBAN KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS NEGERI PADANG

The Effect of Workload and Burnout on Job Satisfaction among Employees at the Faculty of Economics and Business, Universitas Negeri Padang

Asma Lidya & Afriyeni
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "Keuangan, Perbankan dan Pembangunan"
lidya.feunp@gmail.com; afriyeni.yen@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
May 5, 2025	May 30, 2025	Jun 11, 2025	Jun 16, 2025

Abstract

The main issue addressed in this study is the low level of employee job satisfaction at the Faculty of Economics and Business, Universitas Negeri Padang, which is suspected to be caused by high workload and increased burnout levels. This research aims to examine the effects of workload and burnout on employee job satisfaction. A quantitative approach with a survey technique was employed. Primary data were collected through questionnaires distributed to the entire population of 37 employees using total sampling. Data analysis was conducted using SPSS through validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple regression analysis, and hypothesis testing. The results indicate that workload (X_1) and burnout (X_2) have a significant negative effect on job satisfaction (Y), meaning that higher workload and burnout levels correspond to lower employee job satisfaction. The study concludes that management plays a crucial role in managing workload and reducing burnout to create a healthier and

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

more supportive work environment. Practical implications include the need for organizational policies that balance workload and prioritize employee well-being to sustainably enhance job satisfaction and productivity.

Keywords: Workload; Burnout; Job Satisfaction; Work Stress; Human Resource Management

Abstrak: Masalah utama dalam penelitian ini adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang, yang diduga disebabkan oleh tingginya beban kerja dan meningkatnya tingkat *burnout*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap kepuasan kerja pegawai. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada seluruh populasi pegawai sebanyak 37 orang dengan teknik *total sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja (X1) dan *burnout* (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), yang berarti semakin tinggi beban kerja dan tingkat *burnout*, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja pegawai. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan pentingnya peran manajemen dalam mengelola beban kerja serta mengurangi *burnout* guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung. Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya kebijakan organisasi yang menyeimbangkan beban kerja serta memperhatikan kesejahteraan pegawai untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Beban Kerja; Burnout; Kepuasan Kerja; Stres Kerja; Manajemen Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja modern, pegawai yang termotivasi, kompeten, dan loyal merupakan aset tak ternilai bagi setiap organisasi. Dalam lingkungan pendidikan tinggi, seperti universitas, keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas memegang peranan sentral dalam pencapaian tujuan institusi. Kepuasan kerja, yang mencerminkan sejauh mana pegawai merasa puas terhadap tugas, lingkungan, dan hubungan kerjanya, menjadi indikator penting dalam menilai kualitas dan keberlangsungan kinerja organisasi.

Namun demikian, tekanan kerja yang tinggi dan beban tugas yang tidak seimbang sering kali memicu stres berkepanjangan yang berujung pada *burnout*. *Burnout* merupakan kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental akibat stres kronis di tempat kerja, yang dapat mengganggu motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja pegawai. Sejumlah studi telah menunjukkan bahwa *burnout* berdampak negatif terhadap kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat memicu turnover dan rendahnya komitmen terhadap institusi.

Berdasarkan teori *burnout* yang dikemukakan oleh (Maslach, 2016), kondisi kelelahan emosional dan depersonalisasi akibat tekanan kerja yang tinggi akan menurunkan keterlibatan pegawai, yang pada akhirnya mempengaruhi kepuasan dan kinerja kerja. Dalam pandangan peneliti, penting untuk mengevaluasi sejauh mana beban kerja dan *burnout* mempengaruhi kepuasan kerja karena tiga variabel ini saling berkaitan dan memengaruhi kualitas SDM dalam jangka panjang. (Jufrizen, 2021) menekankan bahwa manajemen yang tidak responsif terhadap beban kerja pegawai akan memperburuk risiko *burnout* dan berimplikasi pada rendahnya kepuasan kerja. Oleh karena itu, pengukuran empiris terhadap hubungan antar variabel ini menjadi sangat relevan dan mendesak.

Sejumlah penelitian terdahulu telah menyoroti hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja (Sudiarditha et al., 2019), serta hubungan antara *burnout* dengan penurunan kinerja (Ghasemi Kooktapeh et al., 2023). Namun, kebanyakan studi tersebut lebih menekankan pada lingkungan industri atau rumah sakit, sementara studi di sektor pendidikan, khususnya tenaga kependidikan di perguruan tinggi, masih relatif terbatas. Selain itu, penelitian yang mengombinasikan ketiga variabel beban kerja, *burnout*, dan kepuasan kerja dalam satu model analisis pada konteks universitas belum banyak dilakukan, sehingga menimbulkan kesenjangan literatur yang penting untuk diisi. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kurangnya studi mendalam terkait pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di lingkungan fakultas, terutama pada skala lokal seperti di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang (FEB UNP), padahal fenomena ini berdampak signifikan terhadap efektivitas pelayanan dan keberlangsungan operasional institusi pendidikan tinggi.

Kajian ini menawarkan kebaruan dengan memfokuskan pada tenaga kependidikan di tingkat fakultas, yang seringkali terabaikan dalam studi manajemen SDM di perguruan tinggi. Dengan menggunakan pendekatan konseptual dari teori kepuasan kerja oleh (Locke, 2020) dan teori *burnout* oleh (Maslach, 2022) penelitian ini menyajikan perspektif holistik yang menggabungkan aspek beban kerja eksternal dan respons psikologis internal pegawai. Pendekatan ini memungkinkan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi well-being dan produktivitas pegawai dalam lingkungan akademik.

Berdasarkan paparan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap kepuasan kerja pada pegawai tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang. Dengan memahami hubungan

antar variabel ini, diharapkan institusi dapat mengembangkan strategi manajerial yang lebih tepat dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei deskriptif. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap kepuasan kerja pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang. Penelitian ini didasarkan pada pengumpulan data melalui kuesioner dan pengujian hipotesis dengan analisis statistik (Sugiyono, 2018).

Desain Penelitian

Desain penelitian ini bersifat asosiatif, yaitu untuk melihat hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian dilakukan tanpa intervensi, dan pengumpulan data dilakukan dalam kondisi nyata (non-eksperimental).

Partisipan & Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap di FEB UNP, berjumlah 37 orang (14 PNS dan 23 Non-PNS). Karena jumlahnya kecil, digunakan teknik total sampling, di mana semua populasi dijadikan sampel.

Instrumen & Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan cara: pertama; penyebaran kuesioner berupa pertanyaan tertutup mengenai kepuasan kerja, beban kerja, dan *burnout*. Kedua; dengan wawancara dan observasi. Ketiga; dokumentasi. Keempat; studi pustaka untuk mendukung teori dan variabel. Variabel yang diukur berupa kepuasan kerja (Y) yaitu menyukai pekerjaan, moral kerja, rekan kerja, promosi. Kedua; beban kerja (X1) yaitu tekanan waktu, tugas berlebih, target kerja.Ketiga; *burnout* (X2) yaitu kelelahan emosional dan perasaan jenuh (Maslach, 2022).

Analisis Data

Data dianalisis dengan Uji Instrumen (Validitas, Reliabilitas), Tingkat Capaian Responden (TCR), Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Heteroskedastisitas, Multikolinearitas),

Uji Hipotesis (Uji t (parsial), Uji F (simultan), Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi (R^2)).

HASIL

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Mengukur Variabel Kepuasan Pegawai (Y)

Variabel Kepuasan Kerja (Y) diukur dengan 15 (lima belas) pertanyaan. Analisis Pearson Product Moment digunakan untuk menguji validitas. Hasil pengujian validitas kuesioner untuk variabel Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kepuasan Pegawai (Y)

Indikator	Person Correlation	Role Of Thumb	Sig.	Keterangan
Y1	0,818	0,273	0,002	Valid
Y2	0,848	0,273	0,001	Valid
Y3	0,822	0,273	0,001	Valid
Y4	0,866	0,273	0,001	Valid
Y5	0,811	0,273	0,005	Valid
Y6	0,849	0,273	0,001	Valid
Y7	0,835	0,273	0,001	Valid
Y8	0,865	0,273	0,001	Valid
Y9	0,846	0,273	0,001	Valid
Y10	0,845	0,273	0,001	Valid
Y11	0,845	0,273	0,001	Valid
Y12	0,800	0,273	0,001	Valid
Y13	0,827	0,273	0,001	Valid
Y14	0,865	0,273	0,001	Valid
Y15	0,768	0,273	0,001	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing indikator mengukur variable kepuasan pegawai (Y) memiliki nilai koefisien korelasi produk moment atau korelasi individu positif dan nilai sig.(2-tailed) <0,05. Dengan demikian, hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen yang mengukur variabel kepuasan pegawai (Y) valid dan memenuhi persyaratan.

b. Uji Validitas Mengukur Variabel Beban Kerja (X1)

Variabel Beban Kerja (X1) diukur menggunakan enam pertanyaan dalam survei. Untuk menguji validitas, analisis *Pearson Product Moment* digunakan. Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian validitas kuesioner untuk variabel kepuasan kerja:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Variabel	Pearson Correlation	r-tabel	Sig.	Kesimpulan
X1	0,876	0,273	0,001	Valid
X2	0,854	0,273	0,002	Valid
X3	0,882	0,273	0,001	Valid
X4	0,795	0,273	0,003	Valid
X5	0,856	0,273	0,002	Valid
X6	0,832	0,273	0,001	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Tabel di atas menunjukkan bahwa setiap indikator pengukur nilai variabel beban kerja (X1) koefisien korelasi *product moment* atau *person* korelasi positif dan nilai sig.(2-tailed) <0,05. Dengan demikian, hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen pengukur variabel beban kerja (X1) dinyatakan valid, yang berarti bahwa ia memenuhi persyaratan.

c. Uji Validitas Mengukur Variabel *Burnout* (X2)

Variabel *Burnout* (X2) diukur dengan 12 (dua belas) pertanyaan. Untuk menguji validitas, analisis *Pearson Product Moment* digunakan. Hasil pengujian validitas kuesioner tabel berikut menunjukkan variabel kepuasan kerja:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas *Burnout* (X2)

Variabel	Pearson Correlation	r-tabel	Sig.	Kesimpulan
X2.1	0,818	0,273	0,001	Valid
X2.2	0,893	0,273	0,001	Valid
X2.3	0,841	0,273	0,001	Valid
X2.4	0,893	0,273	0,001	Valid
X2.5	0,898	0,273	0,001	Valid
X2.6	0,923	0,273	0,001	Valid
X2.7	0,889	0,273	0,002	Valid
X2.8	0,875	0,273	0,001	Valid
X2.9	0,759	0,273	0,003	Valid
X2.10	0,934	0,273	0,001	Valid
X2.11	0,819	0,273	0,001	Valid
X2.12	0,820	0,273	0,001	Valid

Tabel di atas menunjukkan bahwa setiap indikator yang mengukur variabel kehilangan waktu (X2) memiliki nilai koefisien korelasi produk moment atau korelasi individu positif dan nilai sig.(2-tailed) <0,05. Dengan demikian, hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen pengukur variabel kehilangan waktu (X2) dinyatakan valid, yang berarti bahwa ia memenuhi persyaratan.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas didefinisikan sebagai tingkat kepercayaan hasil pengukuran. Jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal. Untuk menentukan apakah kuesioner menggunakan Alpha Croanbach atau tidak, kuesioner dianggap reliabel jika Alpha Croanbach lebih dari 0,06, dan tidak reliabel jika sama dengan atau kurang dari 0,06. Berikut adalah hasil uji Reliabilitas:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Reabilitas			
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,920	6	*Reliabel*
Burnout (X2)	0,969	12	*Reliabel*
Kepuasan Pegawai (Y)	0,968	15	*Reliabel*

Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Pada tabel 4. hasil Uji Reliabilitas menunjukan nilai Alpha Croanbach atas variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0,920, *Burnout* (X2) sebesar 0,969 dan Kepuasan Pegawai (Y) sebesar 0,973. Dengan demikian mempunyai nilai Alpha Croanbach ≥ 0,70 dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuisioner ini reliabel. Ini menunjukan setiap pertanyaan yang dipakai akan memperoleh data yang sama.

3. Uji TCR

Dalam penelitian ini, responden menjawab setiap variabel penelitian sebagai berikut:

a. Tingkat Capaian Responden pada Variabel Kepuasan Pegawai (Y)

Dalam penelitian ini, variabel Kepuasan Pegawai dioperasionalisasikan dengan menggunakan 15 (lima belas) instrument pernyataan, instrument pernyataan tersebut dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 5. Tingkat Capaian Responden pada Variabel Kepuasan Pegawai (Y)

KODE	STS	TS	N	S	SS	TOTAL RESPONDEN	SKOR TOTAL	RATA-RATA	TCR (%)	KRITERIA TCR
Y1	4	29	4	0	0	37	78	2,11	42,16	Tidak Baik
Y2	15	20	2	0	0	37	57	1,54	30,81	Tidak Baik
Y3	1	24	12	0	0	37	84	2,27	45,41	Tidak Baik
Y4	2	24	11	0	0	37	81	2,19	43,78	Tidak Baik
Y5	18	18	1	0	0	37	56	1,51	30,27	Tidak Baik
Y6	7	27	3	0	0	37	76	2,05	41,08	Tidak Baik
Y7	6	28	3	0	0	37	77	2,08	41,62	Tidak Baik
Y8	2	25	10	0	0	37	86	2,32	46,49	Tidak Baik
Y9	11	24	2	0	0	37	61	1,65	32,97	Tidak Baik
Y10	9	26	2	0	0	37	64	1,73	34,59	Tidak Baik
Y11	9	26	2	0	0	37	64	1,73	34,59	Tidak Baik
Y12	2	30	5	0	0	37	84	2,27	45,41	Tidak Baik
Y13	2	28	7	0	0	37	81	2,19	43,78	Tidak Baik
Y14	2	25	10	0	0	37	86	2,32	46,49	Tidak Baik
Y15	20	17	0	0	0	37	54	1,46	29,19	Tidak Baik

Sumber : Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan, tingkat capaian responden (TCR) untuk variabel Y menunjukkan kategori yang rendah, yang mengindikasikan bahwa mayoritas responden cenderung memberikan jawaban negatif atau netral terhadap pernyataan-pernyataan yang diberikan. Meskipun uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan hipotesis menunjukkan bahwa data telah memenuhi syarat statistik, rendahnya TCR dapat dijelaskan melalui berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja responden.

b. Tingkat Capaian Responden pada Variabel Beban Kerja (X1)

Ada 6 (enam) instrumen pernyataan dipakai untuk mengoperasionalisasikan variabel beban kerja, instrumen pernyataan tersebut disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 6. Tingkat Capaian Responden pada Variabel Beban Kerja (X1)

KODE	STS	TS	N	S	SS	TOTAL RESPONDEN	SKOR TOTAL	RATA-RATA	TCR (%)	KRITERIA TCR
X1	0	1	9	18	9	37	146	3,95	78,92	Cukup Baik
X2	0	0	6	20	11	37	153	4,14	82,70	Baik
X3	0	0	7	21	9	37	150	4,05	81,08	Baik
X4	0	2	5	19	11	37	150	4,05	81,08	Baik
X5	0	0	8	20	9	37	149	4,03	80,54	Baik
X6	0	0	9	21	7	37	146	3,95	78,92	Cukup Baik

Sumber : Data Diolah Tahun 2025

Mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dalam kategori setuju untuk setiap pernyataan, diikuti oleh kategori sangat setuju, dan minoritas responden memberikan jawaban dalam kategori sangat tidak setuju untuk setiap pernyataan, seperti yang ditunjukkan oleh Tabel di atas. Nilai TCR variabel Beban Kerja adalah 80,54 (Baik) karena skor ini berada pada rentang antara 80% -<90%.

c. Tingkat Capaian Responden pada Variabel *Burnout* (X2)

Dalam penelitian ini, variabel *Burnout* dioperasionalisasikan dengan menggunakan 12 (dua belas) instrument pernyataan, instrument pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Tingkat Capaian Responden pada *Burnout* (X2)

KODE	STS	TS	N	S	SS	TOTAL RESPONDEN	SKOR TOTAL	RATA-RATA	TCR (%)	KRITERIA TCR
X2.1	0	0	7	19	11	37	153	4,14	82,70	Baik
X2.2	0	0	7	19	11	37	153	4,14	82,70	Baik
X2.3	0	0	7	18	12	37	154	4,16	83,24	Baik
X2.4	0	0	7	21	9	37	149	4,03	80,54	Baik
X2.5	0	1	8	17	11	37	149	4,03	80,54	Baik
X2.6	0	0	9	14	14	37	154	4,16	83,24	Baik
X2.7	0	0	6	17	14	37	157	4,24	84,86	Baik
X2.8	0	1	6	17	13	37	154	4,16	83,24	Baik
X2.9	0	0	3	25	9	37	161	4,35	86,92	Baik
X2.10	0	1	7	15	14	37	153	4,14	82,70	Baik
X2.11	0	0	6	22	9	37	151	4,08	81,62	Baik
X2.12	0	0	8	18	11	37	152	4,11	82,16	Baik

Sumber : Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan Tabel diatas terlihat bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori setuju untuk semua butir pernyataan kemudian diikuti dengan kategori sangat setuju. Sementara itu minoritas responden memberikan jawaban dengan kategori sangat tidak setuju untuk semua pernyataan. Nilai TCR variabel Beban Kerja adalah 82,91 (Baik) karena skor ini berada pada rentang antara 80% -<90%.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji ini menentukan apakah distribusi data yang dikumpulkan normal atau tidak. Nilai signifikan atau propabilitas < 0,05 distribusi adalah tidak normal. Sedangkan nilai >0,05

adalah distribusi normal. Hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* ditunjukkan di bawah ini.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.00354903
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.070
Test Statistic		.091
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 : Data Primer yang diolah (2025)

Tabel 8 menunjukkan hasil Kolmogorov-Smirnov yang diproses menggunakan SPSS V 25 dengan nilai sig 0,200, yang berarti nilai sig lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa semua data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian asumsi multikolinieritas dapat diketahui melalui tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	62.742	7.069		8.875	.000		
	Beban_Kerja	-.699	.249	-.392	-2.806	.008	.900	1.111
	Burnout	-.341	.121	-.392	-2.810	.008	.900	1.111
a. Dependent Variable: Kepuasan_Pegawai								

Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Tabel 9 menunjukkan bahwa dalam uji multikoleneritas, semua variabel independen yaitu Beban Kerja (X1) dan *Burnout* (X2) mendapatkan hasil nilai VIF adalah 1, 111 yang lebih kecil dari < 10 dan nilai tolerance 0,900 lebih besar dari >0.10. Oleh karena itu, tidak ada korelasi antar variabel bebas didalam variabel dependen atau dapat diberi kesimpulan terpenuhinya asumsi non multikolinieritas terpenuhi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat perbedaan varian dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika hasil pengujian menghasilkan harga taraf signifikansi > 0,05 maka dalam model dinyatakan tidak terjadi heterskedastisitas. Uji Glejser digunakan untuk menentukan apakah heteroskedastisitas merupakan masalah dalam penelitian ini. Berikut hasil uji Glejser:

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Gletjser)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.897	3.837		1.016	.317
	Beban_Kerja	-.087	.135	-.115	-.644	.524
	Burnout	.047	.066	.129	.718	.477
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 10, dijelaskan bahwa variable independen yang terdiri dari Beban Kerja (X1) dan *Burnout* (X2), memiliki nilai sig 0,524 dan 0,477. Oleh karena itu, nilai sig dari masing-masing variable independen yang disebutkan di atas lebih besar dari >0,05 yang berarti bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut. sehingga asumsi non heteroskedastisitas dinyatakan terpenuhi.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Hasil uji hipotesis parsial (uji t) ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji-T)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	62.742	7.069		8.875	.000
	Beban_Kerja	-.699	.249	-.392	-2.806	.008
	Burnout	-.341	.121	-.392	-2.810	.008
a. Dependent Variable: Kepuasan_Pegawai						

Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

1) Beban Kerja (X1)

Nilai sig. variabel X1 dibandingkan dengan variabel Y, menurut hasil uji t di tabel 4.20. adalah sebesar 0,008 < 0.05 artinya terdapat pengaruh signifikan variabel beban kerja terhadap variabel kepuasan pegawai dengan kata lain H1 diterima. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian oleh (Anjani & Pangestuti, 2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

2) *Burnout* (X2)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai sig. untuk variabel X2 dibandingkan dengan variabel Y adalah 0,008 yang kurang dari 0,05 artinya terdapat pengaruh signifikan variabel X2 terhadap variabel Y dengan kata lain H1 diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Ghasemi Kooktapeh et al., 2023; Silalahi & Nasution, 2024), yang menunjukkan bahwa kelelahan kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

3) Uji Hipotesis Simultan (Uji-F)

Tujuan uji f (simultan) adalah adanya atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Jika f hitung lebih besar dari f tabel dan sebaliknya, variabel independen mempengaruhi variabel dependen, dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Hasil uji f ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 12. Hasil Uji F Annova

ANNOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	611.695	2	305.847	11.538	.000
	Residual	901.278	34	26.508		
	Total	1.512.973	36			
a. Dependent Variable: Kepuasan_Pegawai						
b. Predictors: (Constant), *Burnout*, Beban_Kerja						

Sumber : Data yang telah diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji f pada tabel 12 diperoleh hasil nilai sig. untuk variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih (X1), (X2), dengan satu variabel terikat (Y) dan kontribusi variabel X1, X2 secara bersama-sama terhadap Y.

Tabel 13. Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	62.742	7.069		8.875	.000
	Beban_Kerja	-.699	.249	-.392	-2.806	.008
	Burnout	-.341	.121	-.392	-2.810	.008
a. Dependent Variable: Kepuasan_Pegawai						

Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Persamaan linier berganda dapat diperoleh seperti yang ditunjukkan dalam table 4.22 yaitu:

Y = 62,742 – 0,699X1 – 0,341X2

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

X1 = Beban Kerja

X2 = *Burnout*

e = Standar Error

Dari hasil uji analisis di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai variabel Kepuasan Kerja (Y) memeiliki konstanta sebesar 62,742 artinya jika variabel Beban Kerja (X1) dan *Burnout* (X2) diasumsikan nol (0), maka Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 62,742 satuan.

b. Nilai variabel beban kerja (X1), memiliki Koefisien regresi Beban Kerja (X1) sebesar -0,699 artinya untuk semua penambahan variabel Beban Kerja sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan menurun sebesar 0,699 satuan.

c. Nilai variabel *Burnout* (X2), memiliki Koefisien regresi *Burnout* (X2) sebesar -0, 341 satuan artinya bahwa setiap penambahan variabel *Burnout* (X2) sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan menurun sebesar 0,341 satuan.

7. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2), menurut (Ghozali, 2018), menunjukkan seberapa jauh kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 14. Hasil Kofisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636[a]	.404	.369	5.14861
a. Predictors: (Constant), *Burnout*, Beban_Kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan_Pegawai				

Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 14 dapat dilihat dari Adj-R Square adalah 0,369 atau sebesar 36,9 % yang artinya variabel Kepuasan kerja dijelaskan sebesar 36,9% oleh Beban Kerja dan *Burnout*, dan sisanya (100 – 36,9 = 63,1 %) didefinisikan oleh faktor atau variabel yang tidak diketahui yang tidak dimasukkan dalam analisis regresi ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik beban kerja maupun *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang (FEB UNP). Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa beban kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,806 (p = 0,008), dengan koefisien regresi -0,699. Artinya, peningkatan beban kerja akan menurunkan kepuasan kerja secara signifikan. Demikian pula, hasil uji terhadap *burnout* menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,810 (p = 0,008) dengan koefisien regresi -0,341, yang berarti semakin tinggi *burnout* yang dirasakan pegawai, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerjanya. Secara simultan, beban kerja dan *burnout* terbukti bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja dengan nilai signifikansi F = 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara bersamaan dari kedua variabel terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil ini mendukung temuan sebelumnya dari (Robbins, 2017), yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi cenderung meningkatkan stres kerja dan menurunkan kepuasan kerja. (Gibson, 2012) juga menyatakan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan kelelahan psikologis dan fisik yang berdampak pada penurunan motivasi dan kepuasan kerja. Dalam konteks *burnout*, hasil ini sejalan dengan teori (Maslach, 2016), yang menyatakan bahwa *burnout* meliputi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi berkontribusi terhadap rendahnya kepuasan kerja. Penelitian terdahulu telah mengungkapkan bahwa *burnout* dan beban kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Sulistyowati & Muazansyah, 2018; Sundari & Meria, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa fenomena tersebut konsisten ditemukan dalam berbagai konteks organisasi.

Temuan ini memiliki implikasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan FEB UNP. Pihak manajemen perlu memperhatikan penyeimbangan beban kerja melalui distribusi tugas yang proporsional dan realistis, pengelolaan waktu kerja yang efisien, serta penyediaan sarana pendukung seperti pelatihan manajemen stres dan program kesejahteraan pegawai. Selain itu, upaya untuk mengurangi tingkat *burnout*, seperti menciptakan lingkungan kerja yang suportif, memberikan fleksibilitas kerja, dan menyediakan dukungan psikologis, sangat diperlukan. Implementasi kebijakan ini diharapkan tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga produktivitas serta loyalitas pegawai terhadap institusi.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. *Pertama*, data yang digunakan bersifat cross-sectional, sehingga tidak dapat menangkap dinamika perubahan beban kerja, *burnout*, dan kepuasan kerja dari waktu ke waktu. *Kedua*, penelitian ini hanya dilakukan pada satu fakultas dalam satu institusi, sehingga generalisasi temuan ke institusi lain harus dilakukan dengan hati-hati. *Ketiga*, variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan dukungan sosial, belum dimasukkan dalam model. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan untuk menggunakan pendekatan longitudinal dan memperluas cakupan variabel serta lokasi penelitian agar memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh dan akurat.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengonfirmasi bahwa beban kerja dan *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Beban kerja berlebih meningkatkan stres dan menurunkan konsentrasi, sehingga menurunkan kepuasan kerja (Nixon et al., 2011). *Burnout*, yang mencakup kelelahan emosional dan depersonalisasi, juga menurunkan kepuasan kerja secara signifikan (Lee & Ashforth, 1996; Maslach, 2016; Schaufeli & Bakker, 2004).

Studi ini memberikan kontribusi dengan menguatkan hubungan antara beban kerja, *burnout*, dan kepuasan kerja berdasarkan Model Job Demands-Resources (JD-R) yang menjelaskan bahwa ketidakseimbangan tuntutan dan sumber daya kerja memicu *burnout* dan menurunkan kepuasan (Demerouti et al., 2001). Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan SDM yang menjaga keseimbangan beban kerja dan kondisi psikologis pegawai (Bakker & Demerouti, 2014; Ganster & Rosen, 2013). Dukungan sosial juga berperan protektif terhadap *burnout* (Johnson & Hall, 1988).

Penelitian selanjutnya disarankan mengeksplorasi variabel mediasi atau moderasi seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan dukungan sosial (Gentry & Stokes, 2015; Griffith & Sovero, 2021). Selain itu, penggunaan pendekatan longitudinal dianjurkan untuk mengkaji dampak jangka panjang beban kerja dan *burnout* terhadap kepuasan dan kinerja pegawai (Kivimäki et al., 2012).

DAFTAR PUSTAKA

Anjani, R. M., & Pangestuti, N. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Cilacap. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, *3*(1), 1–10. https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/JEM/article/view/17130

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands-resources theory. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.), *Work and wellbeing* (pp. 37–64). Wiley-Blackwell.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of *burnout*. *Journal of Applied Psychology*, *86*(3), 499–512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499

Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, *39*(5), 1085–1122. https://doi.org/10.1177/0149206313475815

Gentry, W. A., & Stokes, G. S. (2015). The role of emotional intelligence in the workplace. *Industrial and Organizational Psychology*, *8*(4), 526–535. https://doi.org/10.1017/iop.2015.45

Ghasemi Kooktapeh, Z., Dustmohammadloo, H., Mehrdoost, H., & Fatehi, F. (2023). In the Line of Fire: A Systematic Review and Meta-Analysis of Job *Burnout* Among Nurses. In *arXiv*. https://doi.org/10.48550/arXiv.2312.14853

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, J. L. , I. J. M. , & D. J. H. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes (14th ed.)*. McGraw-Hill.

Griffith, R., & Sovero, M. (2021). The impact of workload on faculty well-being. *Journal of Higher Education Policy and Management*, *43*(4), 379–392. https://doi.org/10.1080/1360080X.2021.1896549

Johnson, J. V, & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, *78*(10), 1336–1342. https://doi.org/10.2105/AJPH.78.10.1336

Jufrizen, J. , & S. T. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. USU Press.

Kivimäki, M., Nyberg, S. T., Batty, G. D., Fransson, E. I., Heikkilä, K., Jokela, M., & Vahtera, J. (2012). Job strain as a risk factor for coronary heart disease: A collaborative meta-analysis of individual participant data. *The Lancet*, *380*(9852), 1491–1497. https://doi.org/10.1016/S0140-6736(12)60994-5

Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job *burnout*. *Journal of Applied Psychology*, *81*(2), 123–133. https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123

Locke, E. A. (2020). (2020). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Chicago: Rand McNally.

Maslach, C. , & L. M. P. (2016). *Burnout and engagement in the workplace*. Psychology Press.

Maslach, C. , & L. M. P. (2022). *Burnout: A guide to identifying and managing burnout in the workplace*. Harvard Business Review Press.

Nixon, A. E., Mazzola, J. J., Bauer, J., Krueger, J. R., & Spector, P. E. (2011). Can work make you sick? A meta-analysis of the relationships between job stressors and physical symptoms. *Work & Stress*, *25*(1), 1–22. https://doi.org/10.1080/02678373.2011.569175

Robbins, S. P. , J. T. A. , & B. K. (2017). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Harlow: Pearson Education.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with *burnout* and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, *25*(3), 293–315. https://doi.org/10.1002/job.248

Silalahi, I. R., & Nasution, N. (2024). The Influence of Work-Life Balance, *Burnout*, and Job Satisfaction on the Performance of Maxim Bike Drivers in Bengkulu City. *Student Journal of Business and Management*, *7*(1), 13–22. https://ejournal.unib.ac.id/sjbm/article/view/36264

Sudiarditha, I. K. R., Mardi, & Margaretha, L. (2019). Study of Employee Performance: Workload on Job Satisfaction and Work Stress. *Jurnal Ilmiah Econosains*, *17*(1), 31–40. https://doi.org/10.21009/econosains.0171.04

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sulistyowati, A., & Muazansyah, I. (2018). Pengaruh beban kerja dan kesejahteraan dosen terhadap kepuasan kerja dan *burnout*. *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, *4*(1). https://doi.org/10.30996/jpap.v4i1.1273

Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh beban kerja melalui *burnout* dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, *3*(2), 81–96. https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785