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.v5i6.7965

# PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI FAKULTAS ILMU SOSIAL UNIVERSITAS NEGERI PADANG

# The Influence of Workload and Work Motivation on Job Satisfaction among Employees of the Faculty of Social Sciences, Universitas Negeri Padang

**Vivi Andriani & Afriyeni**
STIE KBP Padang
vievie.andriani1985@gmail.com; afriyeni.yen@gmail.com

**Article Info:**

| Submitted: | Revised: | Accepted: | Published: |
|---|---|---|---|
| Oct 10, 2025 | Nov 1, 2025 | Nov 13, 2025 | Nov 18, 2025 |

## Abstract

Research on job satisfaction has been widely conducted, yet studies that specifically analyze the relationship between workload and work motivation in the context of public university employees remain relatively limited, particularly at the Faculty of Social Sciences, Universitas Negeri Padang. This study aims to analyze the effects of workload and work motivation on the job satisfaction of employees at the Faculty of Social Sciences, Universitas Negeri Padang. A quantitative survey design was employed, involving 36 employees selected using a total sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results show that workload has a negative and significant effect on job satisfaction, whereas work motivation has a positive and significant effect on employees' job satisfaction. These findings contribute to strengthening organizational behavior


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

theory and broaden understanding of the determinants of job satisfaction in the context of higher education institutions. The study concludes that managing workload proportionally and optimizing motivational factors are key aspects in enhancing employees' job satisfaction, thereby requiring institutions to implement supportive policies based on reward systems, work facilities, and competency development. Theoretically, this study enriches the human resource management literature, while practically it provides a reference for policymakers in higher education institutions and opens avenues for further research exploring mediating or moderating variables in the relationships among the examined constructs.

**Keywords:** Workload; Work Motivation; Job Satisfaction; University Employees; Faculty of Social Sciences

**Abstrak:** Penelitian mengenai kepuasan kerja telah banyak dilakukan, namun kajian yang secara khusus menganalisis keterkaitan antara beban kerja dan motivasi kerja dalam konteks pegawai perguruan tinggi negeri masih relatif terbatas, khususnya pada Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei, melibatkan 36 pegawai sebagai responden yang dipilih melalui teknik *total sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan ini berkontribusi terhadap penguatan teori perilaku organisasi dan memperluas pemahaman mengenai faktor penentu kepuasan kerja dalam konteks institusi pendidikan tinggi. Simpulan penelitian menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional serta optimalisasi faktor motivasional merupakan aspek kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sehingga institusi perlu menerapkan kebijakan pendukung berbasis sistem penghargaan, fasilitas kerja, dan pengembangan kompetensi. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, sedangkan secara praktis memberikan rujukan bagi pengambil kebijakan di perguruan tinggi serta membuka peluang penelitian lanjutan yang mengeksplorasi variabel mediasi atau moderasi dalam hubungan antarvariabel yang dikaji.

**Kata Kunci:** Beban Kerja; Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja; Pegawai Perguruan Tinggi; Fakultas Ilmu Sosial

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan bagi suatu organisasi karena sumber daya manusia tersebut mempunyai peranan yang sangat penting bagi suatu organisasi guna meraih keberhasilan dalam melaksanakan usahanya untuk mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut. Selain itu sumber daya manusia berupaya bagi organisasi dalam menghadapi persaingan. (Astuti et al., 2022).

Setiap organisasi didirikan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya adalah aspek sumber daya manusia (Darim, 2020; Pahira & Rinaldy, 2023). Bagian terpenting dari manajemen sumber daya manusia yakni mengenai kepuasan kerja, setiap perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja pegawai. Hal tersebut menjadi salah satu syarat guna meningkatkan kemampuan kerja, kinerja, kualitas serta pelayanan. Sumber daya yang baik akan tercipta apabila suatu perusahaan dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan (Astuti & Mayasari, 2021).

Kepuasan terhadap pekerjaan seseorang adalah sikap, perilaku, dan cara pandang seorang karyawan saat melakukan kewajiban pekerjaannya (Hardiansyah et al., 2018; Saputra et al., 2024). Karyawan yang bervariasi akan memiliki tingkat kebahagiaan kerja yang berbeda, dengan tingkat kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja pekerja. Kepuasan kerja setiap karyawan pastinya masing-masing memiliki perbedaan sesuai dengan bidang pekerjaan mereka (Yuridha, 2022).

Kepuasan kerja seorang karyawan sangat penting bagi perusahaan, karena karyawan dalam suatu perusahaan inilah yang merupakan aspek paling penting dalam menentukan sukses atau tidaknya kegiatan suatu Perusahaan (Citra, 2019; Rulianti & Nurpribadi, 2023). Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga penting bagi seorang karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja bagi seorang karyawan ini harus diberikan dengan baik agar terjadi adab kerja, pengabdian, rasa cinta dan ketertiban kerja menjadi lebih tinggi. Dengan diciptakannya kepuasan kerja bagi karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan, sehingga akan memberikan kesuksesan terhadap perusahaan (Astuti et al., 2022).

Dalam organisasi juga diperlukan kinerja yang merupakan suatu keberhasilan individu dalam melakukan pekerjaan dan hasil kerja seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu (Octarina & Afriyeni, 2023). Kinerja adalah kegiatan kerja kelompok atau individu dalam suatu organisasi, berdasarkan tanggung jawab, tugas, dan fungsinya masing-masing, dan dilaksanakan secara berkelompok untuk meraih sasaran organisasi (Sari & Afriyeni, 2023).

Salah satu Perguruan Tinggi Negeri yang berada di Kota Padang adalah Universitas Negeri Padang, dimana UNP mempunyai 10 fakultas yang terdiri dari Fakultas Ilmu Pendidikan, Fakultas Bahasa dan Seni, Fakultas Matematika dan IPA, Fakultas Ilmu Sosial, Fakultas Teknik, Fakultas Ilmu Keolahragaan, Fakultas Ekonomi, Fakultas Pariwisata dan Perhotelan, Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Fakultas Kedokteran, Pascasarjana dan

Sekolah Vokasi. Fakultas Ilmu Sosial adalah bagian dari fakultas yang ada di UNP dengan jumlah pegawai sebanyak 36 orang.

Fakultas ilmu sosial seringkali memiliki lingkungan kerja yang kompleks dengan beragam tugas dan tanggung jawab. Pegawai fakultas ini harus mengelola kegiatan akademik, administrasi, perencanaan dan keuangan, yang dapat mengakibatkan beban kerja yang tinggi. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stress, kelelahan bahkan *burnout* pada pegawai. Hal ini dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja mereka dan berpengaruh pada kualitas layanan yang mereka berikan. Faktor-faktor seperti responsifnya sistem administrasi, ketersediaan sumber daya, dan kualitas dukungan dapat memengaruhi persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja mereka. Dalam hal itu mencerminkan pentingnya memahami dinamika antara beban kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai di Fakultas Ilmu Sosial UNP, serta kebutuhan untuk mengembangkan strategi yang dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai dan motivasi kerja yang diberikan oleh fakultas tersebutt.

Beban kerja adalah pekerjaan yang melebihi kapasitas dari seseorang untuk melaksanakannya dan dapat menimbulkan ketegangan karyawan sehingga mendatangkan stres yang tinggi. Ini dapat dipengaruhi oleh keahlian yang harus tinggi, tingkat kecepatan yang tinggi, pekerjaan yang terlalu menumpuk dan sebagainya. Jika beban kerja terlalu tinggi dapat menimbulkan stres kepada karyawan (Fahira et al., 2022), maka hal tersebut menyebabkan penurunan produktivitas, kesalahan dalam pekerjaan, serta meningkatnya absensi.

Menurut penelitian Astuti et al., (2022), Sa'adah et al., (2024) dan Fitantina et al., (2024) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Tempat kerja yang menyenangkan dapat membantu karyawan merasa lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan juga dapat meningkatkan kesejahteraan mereka.

Motivasi kerja merupakan keadaan yang menciptakan suatu dorongan untuk membangkitkan, mengarahkan dan juga memelihara perilaku untuk memenuhi kebutuhan pribadinya. Motivasi adalah sesuatu yang bisa mempengaruhi atau proses psikologis dasar seseorang yang terdiri dari tujuan, kebutuhan dan juga dorongan (Kosidin & Widjaja, 2024).

Penelitian terdahulu Hulu et al., (2024), Kosidin & Widjaja., (2024) dan Oktavianus et al., (2024) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Semakin sering atau semakin tingginya karyawan itu merasa termotivasi saat bekerja, maka semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada fokus penelitiannya. Dimana penelitian dahulu mengambil objek di perusahaan sedangkan penelitian ini mengambil di Fakultas Ilmu Sosial UNP . Keunikan dan kekuatan penelitian ini adalah bahwa penelitian ini penting membahas tentang beban kerja, motivasi kerja pada kepuasan kerja di Fakultas Ilmu Sosial UNP.

Berdasarkan Observasi awal dengan beberapa pegawai pada Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang, Penulis melihat adanya fonemena beban kerja yang tinggi dan motivasi kerja seperti : 1) Pekerjaan dilakukan oleh satu orang pegawai dengan beberapa tanggung jawab pekerjaan, 2) tidak ada pegawai lain yang mengisi kekosongan pegawai yang pensiun atau pindah, 3) terjadinya ketimpangan dalam tunjangan. Sehingga menyebabkan terjadinya penurunan motivasi kerja terhadap pegawai tersebut.

Berdasarkan rekapitulasi absensi pegawai pada Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang bulan Juli, Agustus, September tahun 2024 banyak mengalami perubahan. Jumlah pegawai yang terlambat yang paling banyak adalah pada bulan September sebanyak 19 orang dan dapat dipresentasikan adalah sebesar 52,8%. Jumlah pegawai yang tidak hadir paling banyak adalah pada bulan Agustus sebanyak 26 orang dan dapat dipresentasikan adalah sebesar 72,2%. Jumlah pegawai yang pensiun adalah pada bulan Agustus sebanyak 1 orang dan dapat dipresentasikan adalah sebesar 2,7%.

Dari rekapitulasi bahwa dari bulan ke bulan tingkat absensi pegawai Fakultas Ilmu Sosial UNP mengalami perubahan setiap bulannya. Untuk itu cara mengatasi tindakan yang malanggar aturan dan kebijakan fakultas tersebut, maka fakultas harus berusaha menegakkan peraturan dan norma-norma yang berlaku yaitu seperti dengan memberikan surat peringatan atau sanksi kepada pegawai yang bersangkutan sehingga pegawai tersebut bisa mematuhi peraturan yang telah di tetapkan oleh Fakultas Ilmu Sosial.

Jika tingkat absensi cukup tinggi maka dapat menjadi masalah bagi fakultas dan akan mengganggu kestabilan fakultas, seperti banyak nya pegawai yang tidak hadir atau yang terlambat. Sehingga fakultas harus mencari karyawan yang baru yang bersedia mengisi jabatan yang telah kosong tersebut. Disisi lain adanya tingkat *turn over* karyawan yang tinggi tentunya sedikit banyak akan mengganggu kestabilan fakultas seperti ketika seorang pegawai pensiun

fakultas harus segera mencari pengisi kekosongan tempat yang ditinggalkan seorang pegawai yang pensiun tadi agar tetap menjaga kestabilan fakultas.

Oleh karena itu, berdasarkan penjelasan teoritis dan fonemena permasalahan di atas, serta didukung oleh beberapa penelitian terdahulu, maka peneltian ini bertujuan untuk melakukan penelitian ini dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang".

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan karakteristik penelitian eksplanatori yang bertujuan menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan pengolahan data numerik. Desain penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda, karena studi ini menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Partisipan dalam penelitian ini adalah 36 orang pegawai Fakultas Ilmu Sosial UNP yang ditentukan menggunakan teknik total sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner skala Likert (1–5) yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Data yang terkumpul diolah menggunakan analisis statistik deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, serta uji regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS untuk menjawab hipotesis penelitian dan mengetahui besar pengaruh antar variabel.

## HASIL

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabelnya normal atau sebaliknya. Uji normalitas penelitian ini menggunakan uji *shapiro wilk,* jika nilai yang dihasilkan >0,05 maka distribusi data bisa dikatakan normal dan sebaliknya jika nilai yang dihasilkan < 0,05 maka distribusi data tidak normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

| ***Test Statistic*** | ***Sig. (2– Tailed)*** | ***Alpha*** | **Keimpulan** |
|---|---|---|---|
| *0,986* | *0,962* | *0,05* | Terdistribusi Normal |

Berdasarkan tabel 1 diatas bahwa hasil variabel menggunakan uji *shapiro wilk* menunjukkan hasil signifikansi > 0,05 maka dapat dikatakan data tersebut terdistribusi normal, maka data tersebut dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat ada atau tidak hubungan (korelasi) antara sesama variabel bebas. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode uji VIF (*Variance Inflation Factor*), dalam pengujian VIF menggunakan kriteria pengujian apabila nilai VIF < 10, maka dapat dikatakan tidak terjadi masalah multikolinearitas. Berikut hasil Uji Multikolineritas dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

| **Variabel** | ***Collinearity statistics*** | | **Keterangan** |
|---|---|---|---|
| | *Tolerance* | *VIF* | |
| Beban Kerja ($X_1$) | 0,393 | 2,543 | Tidak ada Multikolinearitas |
| Motivasi Kerja ($X_2$) | 0,393 | 2,543 | Tidak ada Multikolinearitas |

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 24,2025*

Berdasarkan tabel 2 hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) variabel Beban Kerja ($X_1$) dan variabel Motivasi Kerja ($X_2$) adalah 2,543 < 10 dan nilai *tolerance value* 0,393 > 0,1 maka ditarik kesimpulan tidak terjadi masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heteroskedastisitas yang dipakai yaitu *unstandardized residual* dengan nilai *tolerance Alpha* > 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| **Variabel** | ***Sig.*** | ***Alpha*** | **Keterangan** |
|---|---|---|---|
| Beban Kerja ($X_1$) | 0,556 | 0,050 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Motivasi Kerja ($X_2$) | 0,083 | 0,050 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 24,2025*

Berdasarkan tabel 3 Uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa nilai signifikan setiap variabel independen tersebut itu diatas 0,05 jadi bisa disimpulkan tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dari hasil analisis regresi linear berganda yang diolah dengan SPSS dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

| **Coefficients[a]** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 23.864 | 5.832 | | 4.092 | .000 |
| | X1 | -.609 | .209 | -.708 | -2.913 | .006 |
| | X2 | .479 | .157 | .741 | 3.047 | .005 |

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 24,2025*

Berdasarkan tabel 4.16 diatas maka dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1+b_1X_2+e$$

$$Y = 23{,}864 - 0{,}609\ X_1 + 0{,}479\ X_2 + e$$

Dimana artinya Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

a. Nilai variabel kepuasan kerja (Y) memiliki konstanta sebesar 23,864 (positif) berarti apabila beban kerja ($X_1$), motivasi kerja ($X_2$) diasumsikan nol (0), maka kepuasan kerja (Y) bernilai 23,864 satuan.

b. Nilai variabel beban kerja ($X_1$), memiliki koefesien sebesar -0,609 berarti jika variabel beban kerja ($X_1$) mengalami peningkatan sebesar satu satuan jadi kepuasan kerja (Y) menurun sebesar -0,609 satuan. Sementara variabel motivasi kerja ($X_2$) dianggap sama dengan 0.

c. Nilai variabel motivasi kerja ($X^2$), memiliki koefesien sebesar 0,479 berarti jika variabel motivasi kerja ($X_2$) mengalami peningkatan sebesar satu satuan jadi kepuasan kerja (Y) meningkat sebesar 0,479 satuan. Sedangkan variabel beban kerja ($X_1$) dianggap sama dengan 0.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan atau tidak variabel independen atas variabel dependen secara parsial atau individu. Pada penelitian ini variabel independen terdiri dari beban kerja ($X_1$) dan motivasi kerja ($X_2$) dikatakan berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y) dimana nilai signifikan < 0,05, dengan kebersamaan (df) = (n-k-1) yang mana df=n-k-1 atau 36-2-1=33, maka hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,035. Dari proses pengujian telah diperoleh hasil seperti terlihat pada tabel 5. sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Parsial ( Uji t )

| **Coefficients[a]** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 23.864 | 5.832 | | 4.092 | .000 |
| | X1 | -.609 | .209 | -.708 | -2.913 | .006 |
| | X2 | .479 | .157 | .741 | 3.047 | .005 |

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 24,2025*

Berdasarkan hasil tabel 5. dari hasil uji parsial (uji t) secara parsial di atas bisa dilakukan analisa antara lain adalah:

1) Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil t hitung variabel beban kerja adalah sebesar -2,913. Nilai ini lebih besar dibandingkan t tabel (df 36-2-1=33) yaitu 2.035 satuan. Kemudian signifikasi 0,006 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $H_1$ diterima artinya ada pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil t hitung variabel motivasi kerja adalah sebesar 3,047. Nilai ini besar dibandingkan t tabel (df 36-2-1=33) yaitu 2.035 satuan kemudian signifikansi 0,005 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $H_2$ diterima artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

b. Uji Koefisien Determinan ($R^2$)

Tabel 6. Hasil uji koefesien determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
|---|---|---|---|
| 1 | 0,483[a] | 0,233 | 0,187 |

*Sumber :* Hasil Pengolah Data SPSS,2021

Nilai *adjusted R Square* pada tabel 6 adalah sebesar 0,187 artinya 18,7%. Hal ini berarti variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen adalah sebesar 18,7%, sedangkan sisanya 81,3% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk kedalam model regresi dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh 18,7% terhadap kepuasan kerja, sedangkan 81,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## PEMBAHASAN

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan secara *statistic* dengan menggunakan program SPSS Versi 24, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang. Semakin tinggi tuntutan beban kerja yang diberikan, maka semakin menurunnya kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya. Hal ini terjadi karena sebagian objek penelitiannya mengalami kelelahan disebabkan karena tingginya beban kerja pegawai dalam tugasnya. Kondisi ini terjadi disebabkan karena volume tugas yang harus dikerjakan melebih batas kemampuannya di Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang. Hasil ini menegaskan bahwa aspek kapasitas sumber daya manusia, kejelasan pembagian tugas, serta efektivitas manajemen beban kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kondisi psikologis pegawai. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan fisik maupun

mental dapat menurunkan motivasi, mengurangi kenyamanan kerja, serta menimbulkan tekanan emosional yang berdampak pada kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu menurut Hasyim, (2020) tentang "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Yaskawa Electric Indonesia" mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Yuridha, (2022) berjudul "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengamatan Maini & Tanno, (2021) tentang "Pengaruh Beban Kerja, Teamwork dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bappeda Kota Payakumbuh" mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, hasil studi ini menguatkan bahwa fenomena negatif akibat tingginya beban kerja tidak hanya terjadi pada sektor industri maupun instansi pemerintah daerah, tetapi juga pada lingkungan pendidikan tinggi. Secara implikatif, institusi perlu melakukan evaluasi distribusi tugas, penyesuaian target berdasarkan kapasitas, serta menyediakan dukungan psikologis dan manajemen kerja agar kepuasan pegawai tetap terjaga. Keterbatasan penelitian ini adalah belum mempertimbangkan faktor moderasi seperti stres kerja, lingkungan kerja, atau coping strategy individu yang berpotensi mempengaruhi hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan secara *statistic* dengan menggunakan program SPSS Versi 24, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang. Hal ini dapat diartikan bahwa jika semakin banyak pegawai yang termotivasi, semakin puas mereka dengan pekerjaan mereka, dan akan lebih berkomitmen dengan organisasi yang akan mengarah pada kinerja yang lebih tinggi untuk meningkatkan produktivitas mereka. Pihak Fakultas dapat menciptakan motivasi kerja pegawai dengan cara memberikan insentif dan memberikan dukungan.

Motivasi dalam konteks ini tidak hanya berkaitan dengan insentif finansial, tetapi juga dapat bersumber dari penghargaan, perkembangan karir, dukungan pimpinan, serta hubungan kerja yang harmonis, yang semuanya dapat memperkuat keterikatan pegawai terhadap lembaga.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu menurut Oktavianus et al., (2024) tentang "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kebudayaan Kota Bontang" mengatakan motivasi kerja mempengaruhi kinerja dengan kepuasan karyawan. Menurut Hulu et al., (2024) berjudul "Pengaruh Pengembangan Karir, Hubungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" mengatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Kiswanto et al., (2024) tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja, Keadilan Bekerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Taspen (Persero) Cabang Kupang" mengatakan motivasi kerja secara persial berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari sudut pandang teoretis, temuan ini memperkuat pandangan teori hierarki kebutuhan Maslow dan teori motivasi Herzberg yang menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri dalam meningkatkan kepuasan kerja. Secara implikatif, institusi pendidikan perlu mengembangkan kebijakan yang mampu membangun motivasi baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, seperti pemberian apresiasi kinerja, peningkatan kompetensi, serta peluang pengembangan karier. Adapun keterbatasan penelitian ini terletak pada penggunaan desain cross-sectional yang belum mampu menjelaskan dinamika motivasi dan kepuasan kerja dalam jangka waktu panjang, sehingga penelitian lanjutan disarankan menggunakan metode longitudinal atau menambahkan variabel mediasi.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang. Temuan ini menegaskan bahwa keseimbangan beban kerja dan peningkatan motivasi merupakan faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai pada institusi pendidikan tinggi. Secara teoretis, penelitian ini menguatkan model hubungan antara beban kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dalam konteks organisasi publik, serta memberikan kontribusi praktis bagi pengelola institusi untuk memperbaiki manajemen tugas dan sistem pengembangan SDM. Berdasarkan keterbatasan penelitian, diperlukan studi lanjutan yang melibatkan variabel moderasi atau mediasi, menggunakan desain yang lebih luas baik dari

aspek wilayah maupun karakteristik partisipan, serta mempertimbangkan pendekatan longitudinal untuk memperoleh gambaran dinamika kepuasan kerja yang lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA


Astuti, D. G. M., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Lapas Kelas IIB Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen, 7*(2), 255–263. https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.32313

Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal, 4*(5), 1127–1144. https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1065

Citra, L. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2*(2), 214–225. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776

Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 1*(1), 22–40. https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29

Fahira, J. N., Abrian, Y., & Wulansari, N. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Rangkayo Basa Kota Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata dan Bisnis Perhotelan, 3*(1), 55–61. https://doi.org/10.24036/jkpbp.v3i1.40072

Fitantina, F., Masdaini, E., & Fahriza, D. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Satrindo Jaya Agropalma Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 4*(1), 10–17. https://doi.org/10.5281/zenodo.11000633

Hardiansyah, A. T., Amelia, A., & Santika, M. (2018). Kepuasan Kerja sebagai Faktor Terbentuknya Sikap Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Klampis, Bangkalan. *Competence: Journal of Management Studies, 12*(2), 167–187. https://doi.org/10.21107/kompetensi.v12i2.4956

Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis, 1*(2), 185–192. https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41

Hulu, F., Zega, Y., Waruwu, M. H., Oktapiani, M., & Aziza, P. F. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Hubungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika, 8*(2), 1–10. https://doi.org/10.29040/jie.v8i2.13067

Kiswanto, H., Bazlina, A. A., & Fadillah, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kebudayaan Kota Bontang. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research, 4*(3), 15696–15707. https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/11177

Kosidin, N. A., & Widjaja, O. H. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 6*(2), 438–445. https://doi.org/10.24912/jmk.v6i2.29847

Maini, Y., & Tanno, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Teamwork dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Bappeda Kota Payakumbuh). *Jurnal BONANZA: Manajemen dan Bisnis, 2*(1), 31–50. https://doi.org/10.47896/mb.v2i1.360

Octarina, I., & Afriyeni, A. (2023). Pengaruh Self Efficacy dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Negeri Padang. *Jurnal Pendidikan Tambusai, 7*(3), 28856–28869. https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.11595

Oktavianus, H. F., Burin, S. N. B., & Paridy, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keadilan Bekerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Kupang. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research, 4*(1), 7189–7199. https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/7825

Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, 3*(3), 810–817. https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882

Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 6*(1), 849–858. https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011

Sa'adah, L., Taqiyaddin, A., & Valeria, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Putra Putri Jombang. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi, 2*(2), 12–21. https://doi.org/10.55606/mri.v2i2.2381

Saputra, A., Anwar, K., & Jamrizal, J. (2024). Nilai, Sikap dan Kepuasan Kerja dalam Perilaku Organisasi Pendidikan. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, 2*(2), 151–162. https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v2i2.722

Sari, R. P., & Afriyeni, A. (2023). Pengaruh Organizational Support, Social Support dan Self Efficacy terhadap Work Family Conflict Tenaga Kependidikan Non PNS di Direktorat Universitas Negeri Padang. *Jurnal Pendidikan Tambusai, 7*(3), 28870–28880. https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/11596

Yuridha, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Job Crafting terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi dan Pendidikan, 1*(9), 1781–1792. https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.235