

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA

Anggun Al Chirom¹, Dina faradilah², Tri Prasetijowati³

¹²³ Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Bhayangkara Surabaya

ARTICLE INFO

Article history:

Received Januari 2026

Revised Januari 2026

Accepted Januari 2026

Available Januari 2026

Dinafaradilah2303@gmail.com¹

Anggunputri461@gmail.com²

tprasetijowati@gmail.com³

*This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Cahaya Ilmu Bangsa Institute*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di Universitas Bhayangkara Surabaya. Tenaga kependidikan memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran kegiatan akademik dan administrasi, sehingga tingkat kepuasan kerja perlu mendapat perhatian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 60 tenaga kependidikan yang dijadikan responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, maka tingkat kepuasan kerja cenderung menurun. Lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti kondisi kerja yang nyaman dan hubungan kerja yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja. Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengelolaan

beban kerja yang seimbang serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak universitas dalam pengelolaan sumber daya manusia.

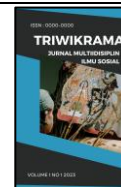
Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of workload and work environment on the job satisfaction of educational staff at Bhayangkara University Surabaya. Educational staff play an important role in supporting the smooth running of academic and administrative activities, so the level of job satisfaction needs attention. This research uses a quantitative approach with an associative method. Data was obtained through the distribution of questionnaires to 60 educational staff who served as respondents. The data analysis technique uses multiple linear regression with the assistance of statistical software. The results show that workload has a negative and significant influence on the job satisfaction of educational staff. The higher the perceived workload, the lower the level of job satisfaction tends to be. The work environment shows a positive and significant influence on job satisfaction, meaning that comfortable working conditions and good working relationships can increase job satisfaction. Simultaneously, workload and work environment have a significant influence on the job satisfaction of educational staff. These findings highlight the importance of balanced workload management and the creation of a supportive work environment to improve job satisfaction. The research results are expected to serve as a consideration for the university in managing human resources.

*Corresponding author

E-mail addresses: Dinafaradilah2303@gmail.com



Keywords: *Workload, Work environment, Job satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Perguruan tinggi tidak hanya bergantung pada peran dosen dalam menjalankan kegiatan akademik, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh keberadaan tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan memiliki tugas penting dalam mendukung proses administrasi, pelayanan mahasiswa, serta pengelolaan sistem akademik. Kualitas layanan yang diberikan oleh tenaga kependidikan berhubungan langsung dengan kepuasan sivitas akademika. Kepuasan kerja menjadi faktor yang memengaruhi sikap, semangat, serta kinerja tenaga kependidikan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Kondisi ini menjadikan kepuasan kerja sebagai topik yang relevan untuk dikaji dalam konteks perguruan tinggi.

Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan tersebut muncul dari penilaian individu terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalani. Aspek tersebut mencakup beban tugas, kondisi lingkungan, hubungan kerja, serta kesempatan pengembangan diri. Kepuasan kerja yang tinggi cenderung mendorong sikap positif terhadap organisasi. Sebaliknya, tingkat kepuasan yang rendah dapat memicu penurunan kualitas kerja dan loyalitas pegawai (Andinni & Harun, 2024).

Salah satu faktor yang sering dikaitkan dengan kepuasan kerja adalah beban kerja. Beban kerja menggambarkan jumlah tugas dan tingkat kesulitan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan individu dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kenyamanan dalam bekerja. Ketidaksesuaian antara beban kerja dan kapasitas pegawai berpotensi menimbulkan tekanan kerja. Tekanan tersebut dapat memengaruhi persepsi individu terhadap pekerjaannya (Harisun, 2022).

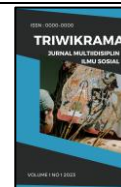
Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Beban kerja yang terlalu tinggi sering dikaitkan dengan kelelahan dan penurunan semangat kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menimbulkan rasa jenuh dan kurangnya tantangan. Kondisi ini menunjukkan pentingnya pengelolaan beban kerja secara seimbang. Pengaturan beban kerja yang tepat dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja tenaga kependidikan (Ashaffany, 2024).

Selain beban kerja, lingkungan kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik seperti ruang kerja, pencahayaan, dan fasilitas, serta kondisi non fisik seperti hubungan antarpegawai dan suasana kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dapat menciptakan rasa aman dan mendukung produktivitas. Hubungan kerja yang harmonis juga berperan dalam membangun suasana positif di tempat kerja. Keadaan ini berkontribusi terhadap tingkat kepuasan tenaga kependidikan (Amalia et al., 2024).

Lingkungan kerja non fisik sering kali menjadi perhatian dalam penelitian manajemen sumber daya manusia. Interaksi yang baik antara atasan dan bawahan dapat menciptakan rasa dihargai. Komunikasi yang terbuka membantu mengurangi kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas. Dukungan dari rekan kerja juga memperkuat rasa kebersamaan. Faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas pegawai (Arisandi, 2025).

Beberapa penelitian di lingkungan perguruan tinggi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan tenaga kependidikan. Astini et al. (2021) menemukan bahwa suasana kerja yang kondusif mampu meningkatkan kepuasan tenaga kependidikan kontrak. Lingkungan kerja yang mendukung mempermudah pegawai dalam menyelesaikan tugas administratif. Kondisi ini juga berdampak pada kualitas layanan akademik. Temuan tersebut menegaskan pentingnya pengelolaan lingkungan kerja di institusi pendidikan.

Kepuasan kerja tenaga kependidikan memiliki implikasi yang luas bagi organisasi. Tingkat kepuasan yang baik dapat meningkatkan kinerja serta komitmen terhadap institusi. Kepuasan



kerja juga berkaitan dengan rendahnya keinginan untuk berpindah kerja. Pegawai yang merasa puas cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi. Hal ini penting bagi perguruan tinggi dalam menjaga stabilitas sumber daya manusia (Shayra, 2025).

Universitas Bhayangkara Surabaya sebagai salah satu perguruan tinggi swasta memiliki tenaga kependidikan dengan peran strategis. Tenaga kependidikan berkontribusi dalam mendukung kegiatan akademik dan non akademik. Dinamika pekerjaan yang terus berkembang menuntut kesiapan dan adaptasi yang tinggi. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi beban kerja yang diterima oleh tenaga kependidikan. Situasi kerja ini perlu dikaji untuk mengetahui dampaknya terhadap kepuasan kerja.

Perbedaan karakteristik pekerjaan dan sistem kerja antar perguruan tinggi memungkinkan munculnya variasi tingkat kepuasan kerja. Hasil penelitian di satu institusi belum tentu menggambarkan kondisi di institusi lain. Universitas Bhayangkara Surabaya memiliki budaya organisasi dan sistem manajemen yang khas. Karakteristik tersebut dapat memengaruhi persepsi tenaga kependidikan terhadap beban kerja dan lingkungan kerja. Penelitian yang berfokus pada konteks institusi ini menjadi penting untuk memperoleh gambaran yang lebih spesifik.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja di berbagai sektor. Mutiara (2021) menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pemerintahan. Temuan serupa juga ditemukan dalam penelitian pada sektor swasta dan pendidikan tinggi. Hasil-hasil tersebut memperkuat dasar teoritis penelitian ini. Penelitian lanjutan diperlukan untuk menguji hubungan tersebut pada tenaga kependidikan Universitas Bhayangkara Surabaya.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan pada pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di Universitas Bhayangkara Surabaya. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai kondisi kerja tenaga kependidikan. Hasil penelitian dapat menjadi bahan evaluasi bagi pihak universitas dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan menambah referensi ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia. Kajian ini relevan bagi mahasiswa dan praktisi yang tertarik pada isu kepuasan kerja di lingkungan perguruan tinggi.

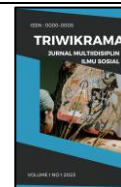
TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja menggambarkan jumlah tugas dan tingkat kesulitan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan individu meningkatkan rasa percaya diri dan kenyamanan, sedangkan ketidaksesuaian dapat menimbulkan tekanan kerja yang memengaruhi persepsi terhadap pekerjaan (Harisun, 2022). Penelitian menunjukkan hubungan signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja: beban terlalu tinggi menyebabkan kelelahan dan penurunan semangat, sementara beban terlalu rendah menimbulkan rasa jenuh. Pengelolaan beban kerja yang seimbang penting untuk meningkatkan kepuasan kerja tenaga kependidikan (Ashaffany, 2024).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik (ruang kerja, pencahayaan, fasilitas) dan non-fisik (hubungan antarpegawai, suasana kerja). Lingkungan yang nyaman menciptakan rasa aman, mendukung produktivitas, dan berkontribusi pada kepuasan kerja. Hubungan kerja harmonis, komunikasi terbuka, dan dukungan rekan kerja memperkuat rasa kebersamaan dan loyalitas (Amalia et al., 2024; Arisandi, 2025). Di perguruan tinggi, lingkungan kerja yang kondusif



meningkatkan kepuasan tenaga kependidikan kontrak dan mempermudah penyelesaian tugas administratif, berdampak pada kualitas layanan akademik (Astini et al., 2021).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya, yang muncul dari penilaian individu terhadap berbagai aspek pekerjaan seperti beban tugas, kondisi lingkungan, hubungan kerja, dan kesempatan pengembangan diri. Kepuasan kerja yang tinggi mendorong sikap positif terhadap organisasi, sementara yang rendah dapat menurunkan kualitas kerja dan loyalitas pegawai (Andinni & Harun, 2024).

2.METODE

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif-deskriptif. Penelitian kualitatif adalah sebuah metode penelitian yang berfokus pada pengamatan fenomena atau gejala yang terjadi secara alami (Abdussamad, 2021). Penelitian kualitatif berlandaskan naturalis dan bersumber pada pengamatan lingkungan. Salah satu jenis penelitian kualitatif adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif merupakan penelitian kualitatif yang mendeskripsikan makna dari data atau fenomena yang diamati oleh peneliti dan disertai dengan penyajian bukti-bukti yang mendukung. Pemahaman terhadap fenomena tersebut sangat dipengaruhi oleh keahlian dan ketelitian peneliti dalam melakukan analisis. Peneliti berupaya semaksimal mungkin untuk mereduksi dan memurnikan sehingga diperoleh makna fenomena yang sesungguhnya (Nasution, 2023).

Jenis dan Sumber Data

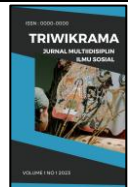
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan menguji pengaruh antarvariabel yang telah ditetapkan. Penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Data yang diperoleh akan diolah secara sistematis menggunakan teknik statistik. Pendekatan ini sesuai untuk menjelaskan fenomena kerja tenaga kependidikan secara terukur.

Objek penelitian adalah tenaga kependidikan Universitas Bhayangkara Surabaya. Populasi penelitian mencakup seluruh tenaga kependidikan yang aktif bekerja pada unit akademik dan administrasi. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh, mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas. Teknik ini memungkinkan seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Penggunaan sampling jenuh diharapkan mampu menggambarkan kondisi nyata di lapangan.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari beban kerja dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja. Beban kerja diukur melalui indikator jumlah tugas, waktu penyelesaian, serta tingkat kesulitan pekerjaan. Lingkungan kerja diukur melalui indikator kondisi fisik tempat kerja dan hubungan kerja antarpegawai. Kepuasan kerja diukur berdasarkan perasaan senang terhadap pekerjaan, kenyamanan kerja, serta kepuasan terhadap hasil kerja. Setiap indikator disusun dalam bentuk pernyataan tertulis.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup yang disebarikan kepada responden. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima tingkat untuk memudahkan responden dalam memberikan jawaban. Skala tersebut terdiri dari pilihan sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung maupun daring sesuai kondisi responden. Data yang terkumpul kemudian direkap dan diperiksa kelengkapannya sebelum dianalisis.



Analisi Data

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial maupun simultan. Sebelum dilakukan analisis regresi, data diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen. Uji asumsi klasik juga dilakukan untuk memenuhi syarat analisis statistik. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik agar hasil analisis lebih akurat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Program Kependidikan Universitas Bhayangkara Surabaya

Penelitian ini melibatkan 60 tenaga kependidikan Universitas Bhayangkara Surabaya sebagai responden. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas berada pada rentang usia produktif (30-45 tahun) dengan masa kerja lebih dari lima tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang memadai sehingga mampu memberikan penilaian yang objektif terhadap beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan merasa kompeten dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Variabel lingkungan kerja memperoleh nilai rata-rata 3,68 dan termasuk dalam kategori baik. Kondisi fisik lingkungan kerja, seperti kebersihan, pencahayaan, dan fasilitas kerja, dinilai cukup memadai. Selain itu, lingkungan kerja non fisik berupa hubungan antarpegawai dan komunikasi dengan atasan juga menunjukkan penilaian positif, yang mencerminkan terciptanya suasana kerja yang relatif harmonis.

Adapun kepuasan kerja memperoleh nilai rata-rata 3,60, yang berada pada kategori puas. Responden menyatakan merasa nyaman dengan pekerjaannya serta memiliki kepuasan terhadap hasil kerja yang dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum tenaga kependidikan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan yang dijalani.

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi lebih besar dari r tabel (0,254), sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70 untuk seluruh variabel, yang berarti instrumen penelitian reliabel. Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) menunjukkan bahwa data memenuhi persyaratan analisis regresi linier berganda.

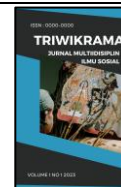
Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,312 dan nilai signifikansi 0,018. Sementara itu, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,456 dan nilai signifikansi 0,000. Uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 18,75 dengan signifikansi 0,000, yang berarti beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,42, menunjukkan bahwa 42% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, maka tingkat kepuasan kerja cenderung menurun. Tekanan jumlah tugas dan

*Corresponding author

E-mail addresses: Dinafaradilah2303@gmail.com



keterbatasan waktu penyelesaian pekerjaan dapat menimbulkan kelelahan kerja, yang pada akhirnya memengaruhi perasaan individu terhadap pekerjaannya. Hasil ini sejalan dengan penelitian Harisun (2022) dan Ashaffany (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berlebih dapat menurunkan kepuasan kerja karena meningkatnya stres dan tekanan kerja.

Di sisi lain, lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, baik secara fisik maupun non fisik, mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas dan kenyamanan tenaga kependidikan. Hubungan kerja yang harmonis serta komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan memberikan rasa dihargai dan aman bagi pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Amalia et al. (2024) dan Arisandi (2025) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja pegawai.

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja tenaga kependidikan. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan, tetapi juga oleh kondisi pendukung di tempat kerja. Beban kerja yang tinggi tanpa diimbangi lingkungan kerja yang kondusif berpotensi menurunkan kepuasan kerja secara signifikan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi dampak negatif dari beban kerja yang tinggi.

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung konsep manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor internal pekerjaan (beban kerja) dan faktor eksternal pekerjaan (lingkungan kerja). Temuan ini juga memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mutiara (2021) serta Andinni dan Harun (2024). Dengan demikian, pengelolaan beban kerja yang proporsional serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif menjadi strategi penting bagi perguruan tinggi dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga kependidikan.

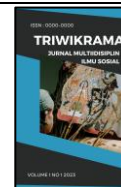
4. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di Universitas Bhayangkara Surabaya. Beban kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, maka tingkat kepuasan kerja cenderung menurun. Kondisi ini menunjukkan bahwa tekanan tugas dan tuntutan waktu perlu dikelola secara proporsional agar tidak menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Pengaturan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan tenaga kependidikan menjadi faktor penting dalam menjaga kepuasan kerja.

Lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan. Lingkungan kerja yang nyaman, baik dari sisi fisik maupun hubungan kerja, mampu menciptakan perasaan aman dan mendukung aktivitas kerja sehari-hari. Hubungan yang harmonis antarpegawai serta komunikasi yang baik dengan atasan berperan besar dalam membentuk kepuasan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung membantu tenaga kependidikan merasa dihargai dan memiliki keterikatan dengan institusi. Hal ini menunjukkan pentingnya perhatian institusi terhadap kualitas lingkungan kerja.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak universitas dalam merancang kebijakan pengelolaan tenaga kependidikan. Evaluasi beban kerja secara berkala dan peningkatan kualitas lingkungan kerja perlu dilakukan secara berkelanjutan. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kompensasi, kepemimpinan, dan pengembangan karier agar kajian mengenai kepuasan kerja menjadi lebih luas. Hasil



penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya referensi akademik di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks perguruan tinggi.

Saran

Berdasarkan Kesimpulan penelitian, peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Universitas Bhayangkara Surabaya :

Universitas Bhayangkara Surabaya disarankan untuk melakukan evaluasi dan penataan beban kerja tenaga kependidikan secara berkala dengan mempertimbangkan kapasitas, kompetensi, dan ketersediaan sumber daya manusia.

2. Bagi Tenaga Kependidikan :

Tenaga kependidikan disarankan untuk meningkatkan kemampuan dalam manajemen waktu dan pengelolaan pekerjaan agar beban kerja dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya :

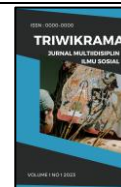
Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, dan stres kerja.

4. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi empiris dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja tenaga kependidikan di lingkungan perguruan tinggi.

5. DAFTAR PUSTAKA

- AGUNG SETYA BUDI, A. G. U. N. G. (2024). *ANALISIS KEPUASAN KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN (TENDIK) UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA* (Doctoral dissertation, UPN VETERAN JATIM).
- Amalia, A., TW, A. R., & AP, M. D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kependidikan Di Lingkungan Kampus B Universitas Airlangga Surabaya. *KOMUNIKA: JURNAL ILMIAH KOMUNIKASI Учредители: LPPI Yayasan Almahmudi bin Dahlan*, 2(1), 41-54.
- A'malia, A., TW, A. R., & Pangestu, M. D. A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kependidikan Di Lingkungan Kampus B Universitas Airlangga Surabaya. *Journal of Exploratory Dynamic Problems*, 2(2), 1-15.
- Andinni, L. A., & Harun, P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. X Yang Bekerja Di Customer Product Division). *Journal of Accounting, Management and Islamic Economics*, 2(1), 187-206.
- APRIANI, N. (2025). *PERAN KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA DALAM MEMPENGARUHI TINGKAT INTENSI TURNOVER MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA PEGAWAI BAGIAN PROGRAM/PERENCANAAN PADA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH DI KABUPATEN LABUHANBATU* (Doctoral dissertation, Universitas Labuhanbatu).
- Arisandi, K. M. (2025). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN ETIKA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA DI PT. FAJAR SUKSES TEHNIK* (Doctoral dissertation, Universitas Pelita Bangsa).
- Ashaffany, M. (2024). *Pengaruh Motivasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Di Surabaya* (Doctoral dissertation, Universitas Hayam Wuruk Perbanas).



- Astini, N. N. S., Widianata, I. B. P., Udiyana, I. B. G., & Sumartini, N. L. P. (2021). MEMBANGUN KEPUASAN KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN KONTRAK BERBASIS MOTIVASI, BEBAN KERJA DAN SUASANA KERJA PADA FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS UDAYANA. *Prosiding*, 105.
- Harisun, M. R. (2022). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI KASUS PADA TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS KHAIRUN)* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS KHAIRUN).
- Laily, F. (2024). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, BEBAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN SWALAYAN LUWES PONOROGO* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Mutiara, V. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 1(1), 270-283.
- Nugraha, A. (2022). *PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN STUDI KASUS PADA PT HUTAMA BUANA INTERNUSA PALEMBANG* (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridianti Palembang).
- PUTRI, B. S. J. S. (2022). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. AGRODANA FUTURES CABANG SURABAYA* (Doctoral dissertation, Universitas Narotama).
- Shayra, M. N. (2025). *KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN GENERASI Z* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Wulandari, D. (2024). *PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KOTA SURABAYA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NAROTAMA).