

Analisis Motivasi dan Beban Kerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bali Kulina Utama (Indoguna Bali)

Putu Yunita Intan Cahyani¹, Kadek Dwi Cahaya Putra², Ni Ketut Narti³

Politeknik Negeri Bali, Indonesia

yunitaintan34@gmail.com¹, dwicahayaputra@pnb.ac.id², niktnarti@pnb.ac.id³

Submitted: 06th June 2024 | **Edited:** 12th August 2024 | **Issued:** 01st September 2024

Cited on: Cahyani, P. Y. I., Putra, K. D. C., & Narti, N. K. (2024). Analisis Motivasi dan Beban Kerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bali Kulina Utama (Indoguna Bali). *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(3), 1507-1522.

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze how much influence motivation and workload have on employee job satisfaction at PT Bali Kulina Utama (Indoguna Bali). This research is a descriptive statistical analysis research that uses a research sample of 97 people. To collect data in this research, a questionnaire was distributed via social media. In this research, a simple random sampling method was used. The analysis technique used is multiple linear regression analysis which is then processed and analyzed using the SPSS version 26 program. The results of this study show that motivation partially has a positive and significant effect on job satisfaction with a coefficient value of 5.926 with a significant value of 0.000, partial workload has no positive and significant effect with a coefficient value of -1.082 and a significant value of 0.282. Motivation and workload simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction with an F count of $18.237 > 3.09$ and a significance value of $0.000 < 0.05$ with a coefficient of determination of 28%.

Keywords: Motivation, Workload, Job Satisfaction, HR Management

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal seperti pasar dan teknologi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor internal, salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia (Hermingsih & Purwanti, 2020). Sumber daya manusia merupakan satu satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) (Astuti & Mayasari, 2021). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan (Soetrisno, 2017). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan (Prasiwi et al., 2022). Pada dasarnya, sumber daya

manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu (Wulandari & Mathori, 2023). Berangkat dari itu maka sangat penting untuk diutamakan dan diperhatikan pengelolaannya dengan baik, baik untuk ketersediannya maupun kompetensinya/kemampuannya (Anggraini, 2019). Ketersediaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan karena diyakini bahwa ada rasio - rasio tertentu yang menjadi pedoman untuk penyelesaian suatu kegiatan ataupun pekerjaan, jumlah sumber daya manusia sangat menentukan dalam perhitungan efektif dan efisiennya penyelesaian pekerjaan, ketidaktepatan dalam penyediaan sumber daya manusia dapat mengakibatkan tidak efisien dan efektifnya penyelesaian pekerjaan (Sumarsono, 2018).

Kepuasan kerja karyawan berperan penting dalam kelangsungan dan jangka panjang perusahaan (Sitorus & Siagian, 2023). Karena jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka maka dapat meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan yang puas cenderung lebih bertahan pada perusahaan yang tentunya berdampak baik bagi perusahaan dengan tidak perlu melakukan perekrutan karyawan baru yang membutuhkan biaya, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya tentu termotivasi untuk memberi dorongan inovasi pada perusahaan yang mana hal ini tentu berdampak positif terhadap kemajuan dan perkembangan perusahaan (Widiastuti, 2018). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, salah satunya ialah beban kerja yang mana bila karyawan merasa sesuai dengan beban kerja yang didapat maka kepuasan kerja akan tercapai (Saputra, 2022).

Menurut (Sekhar et al., 2013) menjelaskan bahwa motivasi kerja individu berpengaruh langsung terhadap performansi dan kesiapan individu maupun kelompok dan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja organisasi. Individu yang memiliki motivasi kerja akan lebih sigap dalam pekerjaannya dan menghasilkan performansi yang jauh lebih baik dibandingkan individu yang tidak bermotivasi kerja. Banyak perusahaan yang berhasil membangun bisnisnya, tetapi kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan khususnya dalam hal kepuasan kerjanya (Muliana, 2020). Karyawan membutuhkan kepuasan kerja agar mereka loyal terhadap perusahaan dan mencintai pekerjaannya sehingga menghasilkan pekerjaan yang maksimal (Islamiyati & Banin, 2022). Hal ini merupakan prestasi perusahaan dalam memperlakukan pekerjaanya dengan baik. Hubungan kerja yang baik antar rekan kerja dan dukungan atasan serta pengakuan

atas kontribusi mereka membuat mereka termotivasi dalam melakukan kewajiban atau pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Zulher, 2020). Kepuasan kerja juga dapat dilihat dari beban kerja yang dilimpahkan pada karyawan, apabila beban kerja yang dilimpahkan sesuai dengan kapasitas kerja karyawan maka akan menghasilkan pekerjaan yang baik dan optimal. Sebaliknya jika beban kerja yang dilimpahkan melebihi kapasitas kerja maka akan berdampak buruk pada hasil kerja dan tentunya juga berpengaruh pada perusahaan (Zahra & Wijaya, 2023).

PT Bali Kulina Utama merupakan anak perusahaan dari PT Indoguna Utama yang berpusat di Jakarta Timur. PT Indoguna Utama ini memiliki beberapa anak perusahaan di berbagai daerah di Indonesia, dan salah satunya yang di Bali bernama PT Bali Kulina Utama yang sudah memiliki izin usaha sendiri. PT Bali Kulina Utama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor makanan dan minuman yang memiliki kualitas produk *import* dan lokal yang premium, karena kualitas produknya yang premium perusahaan ini dipercaya memasok ke berbagai usaha bisnis besar khususnya di Bali seperti hotel mewah bintang 5, restaurant, dan *catering*. Dalam mempertahankan citra perusahaan guna meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan, salah satu caranya yaitu dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan. Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, masing-masing karyawan harus memahami tugas pokok dan fungsi masing-masing individu karyawan agar tidak menghambat kinerja dan memberi hasil yang optimal.

Berdasarkan wawancara dan observasi selama melakukan kegiatan Praktek Kerja Lapangan peneliti sering menemukan keluhan bahwa dari beberapa karyawan di tiap divisi PT Bali Kulina Utama mengeluh mengenai masalah beban kerja yaitu karyawan mengerjakan tugas diluar tugas utamanya seperti bagian admin *sales* khususnya bagian *handle driver* yang seharusnya hanya mengurus nota yang datang dari *driver* yang didapat dari *customer* tetapi harus mengerjakan pekerjaan lain seperti memilah dan menyiapkan nota *delivery order* dan *invoice* yang seharusnya dikerjakan oleh admin *delivery order* dan *Invoice*. Pekerjaan memilah *invoice* yang telah dicetak oleh admin yang seharusnya dilakukan oleh *account receivable* tetapi malah dikerjakan oleh Admin *Invoice*. Pekerjaan staf Gudang *dry* yang seharusnya hanya dilakukan oleh staf yang bersangkutan tetapi staf Gudang *frozen* diharuskan membantu pekerjaan mereka. Hal ini terjadi karena kurangnya

sumber daya manusia di perusahaan dan kurangnya penegasan tugas pokok dan fungsi masing-masing bagian karyawan.

Berikut merupakan perhitungan beban kerja pada salah satu posisi yaitu admin sales pada perusahaan:

Tabel 1. Waktu Kerja Efektif Per Hari

Allowance	25 %
Hari kerja/minggu	6
Jam kerja/hari	9
Waktu/hari kerja efektif	6,75 jam atau 405 menit

Sumber data: HRD PT Bali Kulina Utama, 2024

Tabel di atas merupakan tabel perhitungan waktu kerja efektif yang mana sumber datanya berasal dari perusahaan tempat penelitian yang kemudian diolah dengan rumus perhitungan waktu kerja efektif yaitu dari 100% total waktu kerja diberi kelonggaran waktu untuk istirahat ataupun kegiatan lain sebesar 25% sehingga sisa total waktu kerja sebesar 75% yang kemudian dikalikan dengan total jam kerja perhari nya yaitu 9 jam sehingga diperoleh waktu kerja efektif per hari nya yaitu 6,75 jam atau 405 menit per hari kerjanya.

Tabel 2. Waktu Kerja Efektif 6 Hari Kerja

Allowance	25 %
Hari kerja/minggu	6
Jam kerja/hari	9
Waktu/hari kerja efektif	6,75 jam atau 405 menit

Sumber data: HRD PT Bali Kulina Utama, 2024

Tabel di atas merupakan tabel perhitungan waktu kerja efektif yang mana perharinya berjumlah 405 menit seperti hasil perhitungan diawal, yang kemudian dikalikan dengan hari kerja perminggu yang berjumlah 6 hari dan mendapat hasil 2.430 menit, kemudian dikalikan 24 yang merupakan hari kerja selama satu bulan dan mendapat hasil 9.720 menit dan yang terakhir merupakan hari kerja efektif selama satu tahun yaitu berjumlah 288 hari sehingga didapat waktu kerja efektif selama satu tahun yaitu berjumlah 116.640 menit.

Tabel 3. Hasil Perhitungan Beban Kerja Posisi Admin Sales

No	Job Assignment	Work Result	Average Working Timr	Effective Working Time
1.	Membuat laporan penjualan harian	Laporan	60 menit × 6 hari	360 Yearly
2.	Memilah nota masuk	Dokumen	60 menit × 6 hari	360 Yearly
3.	Menyiapkan dan memilah nota yang akan dibawa oleh <i>driver</i>	Dokumen	60 menit × 6 hari	360 Yearly

No	Job Assignment	Work Result	Average Working Timr	Effective Working Time
4.	Membuat list kiriman untuk <i>driver</i>	Dokumen	60 menit × 6 hari	360 Yearly
5.	Mengecek nota kiriman barang	Aktivitas	60 menit × 6 hari	360 Yearly
6.	Membuat draft orderan untuk internal perusahaan	Dokumen	60 menit × 6 hari	360 Yearly
7.	Mensortir nota arsip per bulannya	Dokumen	60 menit	60 Yearly
8.	Melakukan <i>inventory</i> data	Aktivitas	60 menit	60 Yearly

Sumber data: HRD PT Bali Kulina Utama, 2024

Tabel di atas merupakan tabel beban kerja atau tugas-tugas yang dikerjakan pada posisi admin sales yang mana posisi ini merupakan posisi yang sering mengalami keluhan atas beban kerja yang dilimpahkan pada mereka. Telah ditulis secara rinci berapa jumlah waktu yang dibutuhkan posisi admin sales pada setiap beban kerja yang dikerjakan dan dikalikan dengan waktu pengerjaan dan frekuensi masing masing pekerjaan dan diperoleh jumlah rata-rata waktu kerja efektif tahunan.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Total Beban Kerja Posisi Admin Sales

No	Job Assignment	Work Result	Average Working Timr	Effective Working Time	Workload	Kriteria Point
1	Membuat laporan penjualan harian	Laporan	360/menit/hari	116.640 menit	0,00308642	E
2	Memilah nota masuk	Dokumen	360/menit/hari	116.640 menit	0,00308642	E
3	Menyiapkan dan memilah nota yang akan dibawa oleh <i>driver</i>	Dokumen	360/menit/hari	116.640 menit	0,00308642	E
4	Membuat list kiriman untuk <i>driver</i>	Dokumen	360/menit/hari	116.640 menit	0,00308642	E
5	Mengecek nota kiriman barang	Aktivitas	360/menit/hari	116.640 menit	0,00308642	E
6	Membuat draft orderan untuk internal perusahaan	Dokumen	360/menit/hari	116.640 menit	0,00308642	E
7	Mensortir nota arsip per bulannya	Dokumen	60/menit/hari	116.640 menit	0,0005144	E
8	Melakukan <i>inventory</i> data	Aktivitas	60/menit/hari	116.640 menit	0,0005144	E
Total working time			2.280 Menit	Total Workload	0,01954732	

Sumber data: HRD PT Bali Kulina Utama, 2024

Tabel di atas merupakan tabel hasil perhitungan beban kerja pada posisi admin sales yang mana sebelumnya telah didapat hasil perhitungan rata- rata waktu kerja tahunannya

yang kemudian dibagi dengan waktu kerja efektif per tahunnya yaitu sebesar 116.640 menit sehingga didapat hasil yang tiap tugas-tugas yang dikerjakan memiliki hasil yang berbeda-beda yang kemudian diakumulasikan sehingga didapat hasil total waktu kerja sebesar 2.280 menit dan total beban kerja yaitu sebesar 0,01954732 per tahunnya.

Tabel 5. Standar Tingkat Efisiensi Pekerjaan

Tingkat Standar Efisiensi	Kriteria	Point
$SLE \geq 1$	<i>Very Good</i>	A
$SLE = 0,90 - 0,99$	<i>Good</i>	B
$SLE = 0,70 - 0,89$	<i>Enough</i>	C
$SLE = 0,50 - 0,69$	<i>Medium</i>	D
$SLE < 0,50$	<i>Bad</i>	E

Sumber data: Journal of Designing workload analysis by the American institute of physics

Tabel di atas merupakan tabel standar tingkat efisiensi jabatan yang mana berdasarkan hasil perhitungan sebelumnya didapat hasil total beban kerja pada posisi admin sales yaitu sebesar 0,01954732 yang menunjukkan bahwa jumlah ini berada di tingkat E (*Bad*) atau buruk yang berarti total beban kerja tidak sesuai dengan kapasitas bekerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bali Kulina Utama. Tujuan khusus pertama adalah untuk menilai pengaruh motivasi secara parsial terhadap tingkat kepuasan kerja di perusahaan tersebut. Tujuan kedua adalah untuk mengeksplorasi pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, tujuan ketiga adalah untuk menganalisis secara simultan bagaimana motivasi dan beban kerja secara bersama-sama mempengaruhi tingkat kepuasan kerja di PT Bali Kulina Utama.

LANDASAN TEORI

Sumber Daya Manusia

Menurut (Saihudin, 2019) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Hal ini diwujudkan melalui kegiatan perencanaan sumber daya manusia, seleksi dan seleksi karyawan, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial. Menurut (Catio et al., 2020) berpendapat bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah kemampuan individu yang bisa ditingkatkan selama proses produksi. Pada dasarnya, kemampuan sumber daya manusia berbeda-beda dari setiap perseorangnya. Oleh Karena itu, untuk menumbuhkan

kemampuan sumber daya tersebut diperlukan sistem atau mekanisme manajemen yang sesuai dengan kebutuhan. Sumber daya manusia dapat dikategorikan menjadi dua, yakni secara makro dan mikro. Konsep makro sumber daya manusia merujuk pada penduduk usia kerja suatu negara, sedangkan konsep mikro sumber daya manusia yaitu masyarakat yang bekerja dalam perusahaan (Purnaya, 2016).

Motivasi Kerja

Menurut (Afandi, 2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karna terinspirasi, tersemangati ,dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut (Soetrisno, 2017) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sementara Mangkunegara (2016) juga mengemukakan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2017) motivasi berasal dari kata Latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi kerja karyawan perlu dicermati secara sistematis perkembangannya, dan juga memerlukan perhatian dari atasan itu sendiri, sehingga dapat meningkatkan perilaku kerja karyawan, dan jika motivasi para karyawan tidak diperhatikan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Disinilah peran atasan itu diperlukan dalam memimpin karyawan dalam bekerja, karena kinerja (*performance*) adalah hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (*abilities*), dan peluang (*opportunities*) (Robbins & Judge, 2017).

Beban Kerja

Menurut (Fransiska & Tupti, 2020) beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan. Menurut (Rolos et al., 2018) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan

pekerjaan, nantinya akan muncul rasa bosan dan sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebih. Menurut (Rohman & Ichsan, 2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. P

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan atau kepuasan yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Ini mencakup sejumlah faktor, termasuk keseimbangan antara kebutuhan individu dan tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja, kesejahteraan finansial, kesempatan untuk berkembang, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta kesempatan untuk berkontribusi pada tujuan organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi sering kali dikaitkan dengan produktivitas yang lebih baik, kinerja yang lebih baik, dan retensi karyawan yang lebih baik di tempat kerja.

Kepuasan kerja (Mangkunegara, 2016) adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan perkembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan mutu pengawasan, sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Sedangkan pakar lain mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya, dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat dihitung. Penelitian ini dilakukan di PT Bali Kulina Utama atau yang lebih dikenal dengan sebutan Indoguna Utama yang beralamat di Jalan Raya Kampus UNUD No.88, Kuta Selatan, Badung, Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bali Kulina Utama yang berjumlah 128 orang. Jadi besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 97 orang dengan nilai *error* maksimal 5%.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup observasi, wawancara, dan penggunaan kuesioner. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung karyawan PT Bali Kulina Utama untuk memperoleh data terkait dengan masalah yang diteliti. Wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi yang mendalam dari responden terkait dengan studi pendahuluan serta untuk mengeksplorasi permasalahan yang relevan dengan jumlah responden yang terbatas. Penggunaan kuesioner dilakukan dengan menyebarkan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden menggunakan skala Likert, di mana responden diminta untuk menilai sejauh mana mereka setuju dengan pernyataan yang diberikan, dengan rentang nilai dari 1 hingga 5, yang masing-masing nilai mewakili tingkat persetujuan yang berbeda. Metode ini, khususnya penggunaan skala Likert Summated Rating (LSR), diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif terhadap variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Metode analisis data dalam penelitian ini meliputi pengelompokan, tabulasi, dan penyajian data berdasarkan variabel dan jenis responden. Data kuantitatif dari kuesioner menggunakan skala Likert, yang kemudian divalidasi dan diuji reliabilitasnya. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik seperti normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengevaluasi pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja, dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan). Penelitian juga mencakup koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa baik variabel independen menjelaskan variabilitas variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Hasil dari uji normalitas menggunakan one sample Kolmogorov-smirnov Test adalah data tidak terdistribusi normal karena nilai signifikansi $0,010 < 0,05$. Maka dari itu peneliti menggunakan opsi lain yaitu dengan menggunakan metode uji monte carlo. Pada penelitian yang memiliki variabel yang sama yaitu kepuasan kerja menggunakan metode serupa dan menghasilkan uji data yang normal. Berikut merupakan hasil uji dengan uji monte carlo.

Tabel 6. Uji Normalitas Monte Carlo

Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig. 99% Confidence Interval	Sig.	
		Lower Bound	Upper Bound
		.216	.206
			.227

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas dengan menggunakan metode uji monte carlo menunjukan bahwa nilai signifikansi $0,216 > 0,05$ yang berarti data terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Metode pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas dengan Spearman's rho yaitu apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas begitupun sebaliknya. Hasil uji Spearman's rho menunjukan bahwa menunjukan variabel motivasi $0.409 > 0.05$ dan beban kerja $0.153 > 0.05$ maka semua variabel dinyatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas menunjukan bahwa hasil dari uji multikolinieritas, dimana secara keseluruhan nilai tolerance $0.867 > 0,1$ dan VIF $1.154 < 10$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terbentuk korelasi antar variabel-variabel independent dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error
1 (Constant)	8.038	1.371
MOTIVASI (X1)	.412	.070
BEBAN KERJA (X2)	-.057	.053

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = 8,038 + 0,412X_1 + -0,057X_2$

Persamaan regresi di atas memiliki arti sebagai berikut:

1. Dari persamaan regresi linier berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 8,038. Artinya, jika variabel Kepuasan Kerja (Y) tidak dipengaruhi oleh 2 variabel independent lainnya yaitu Motivasi (X1) dan Beban Kerja (X2) akan bernilai 8,038.

2. Koefisien regresi variabel independen menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan Kepuasan Kerja. Koefisien regresi untuk variabel independen X1 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Motivasi (X1) dengan Kepuasan Kerja (Y). Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,412 yang mengandung arti untuk setiap pertambahan Motivasi (X1) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,412.
3. Koefisien regresi untuk variabel independen X2 bernilai negatif sebesar -0,057 yang memiliki arti bahwa untuk setiap pertambahan Beban Kerja (X2) sebesar satu satuan akan menyebabkan penurunan Kepuasan Kerja (Y) senilai -0,057.

Uji t (parsial)

Tabel 8. Analisis dengan bantuan Program SPSS Versi 26

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.038	1.371		5.861	.000
1 MOTIVASI (X1)	.412	.070	.557	5.926	.000
BEBAN KERJA (X2)	-.057	.053	-.102	-1.082	.282

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Pada variabel X1 (motivasi), nilai t_{hitung} sebesar 5.926 > t_{tabel} 1.665 dan nilai signifikansi yaitu $0.000 < 0.05$, maka H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Pada variabel X2 (beban kerja), nilai t_{hitung} sebesar -1.082 < t_{tabel} 1.665 dan nilai signifikansinya adalah $0.282 > 0.05$, yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signi.

Uji F (simultan)

Tabel 9. Hasil Perhitungan F hitung

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	119.082	2	59.541	18.237	.000b
Residual	306.898	94	3.265		
Total	425.979	96			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA (X2), MOTIVASI (X1)

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah $18.237 > 3.09$ serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Dari hasil

uji F tersebut, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen yaitu motivasi (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Bali Kulina Utama.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.529a	.280	.264	1.80689
a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA (X2), MOTIVASI (X1)				

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel hasil perhitungan di atas menunjukkan R Square sebesar 0.280 ini memiliki arti bahwa variabel bebas yang meliputi motivasi (X1) dan beban kerja (X2) dapat mempengaruhi variabel terikat kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 28% sedangkan sisanya sebesar 72% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bali Kulina Utama

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bali Kulina Utama. Berdasarkan nilai *thitung* sebesar 5.926 yang mana lebih besar dari *ttabel* 1.665 dan nilai signifikansi yaitu 0.000 yang mana kurang dari 0.05, maka H_a diterima dan menolak H_o . Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki setiap individu karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Begitupun sebaliknya, semakin rendah motivasi yang dimiliki setiap individu karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Motivasi yang diteliti dalam penelitian ini mencakup indikator kebutuhan fisik, Keselamatan dan rasa aman, kebutuhan sosial dan kebutuhan perwujudan diri. Menurut (Wardan, 2020) “Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya”. Menurut (Widodo, 2018) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bali Kulina Utama

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh karena menghasilkan nilai negatif dan tidak signifikan dari beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bali Kulina Utama. Berdasarkan nilai *t_{hitung}* sebesar -1.082 yang mana lebih kecil dari *t_{tabel}* 1.665 dan nilai signifikansinya adalah 0.282 yang mana lebih besar dari 0.05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara beban kerja terhadap kepuasan kerja. Beberapa hal yang menyebabkan hal inidapat terjadi adalah terdapat variabel lain yang memiliki pengaruh lebih kuat terhadap kepuasan kerja, metode statistik yang digunakan kurang canggih dan keterbatasan ukuran sampel.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Cahya et al., 2021) yang melakukan penelitian pada UMKM Kuliner di Yogyakarta dan menemukan bahwa variabel beban kerja (X_1) mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan pada variabel kepuasan kerja (Y) dengan nilai signifikansi sebesar $0,333 > 0,05$. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Paijan & Putri, 2019) yang sama – sama menemukan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Secara simultan motivasi dan beban kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F dapat dilihat bahwa nilai *F_{hitung}* adalah 18.237 lebih besar dari *F_{tabel}* 3.09 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana kurang dari 0,05 yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Dari hasil uji F tersebut, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen yaitu motivasi (X_1) dan beban kerja (X_2) secara simultan (bersama – sama) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Bali Kulina Utama.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Bali Kulina Utama (Indoguna Bali), ditemukan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai *t_{hitung}* yang signifikan secara statistik ($t_{hitung} = 5.926 > t_{tabel} 1.665$, $p = 0.000$

< 0.05), dengan koefisien regresi positif sebesar 0.412. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan di perusahaan tersebut.

Di sisi lain, beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bali Kulina Utama. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai t_{hitung} yang tidak signifikan secara statistik ($t_{hitung} = -1.082 < t_{tabel} 1.665$, $p = 0.282 > 0.05$), dengan koefisien regresi negatif sebesar -0.057. Meskipun memiliki koefisien regresi negatif, nilai yang tidak signifikan menunjukkan bahwa tingkat beban kerja tidak secara parsial mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dalam konteks perusahaan ini.

Secara keseluruhan, motivasi dan beban kerja berpengaruh secara positif dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bali Kulina Utama (Indoguna Bali), seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji F dengan nilai F_{hitung} yang signifikan ($F_{hitung} = 18.237 > F_{tabel} 3.09$, $p = 0.000 < 0.05$). Temuan ini memberikan pemahaman yang penting bahwa upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan dapat secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja mereka, sedangkan manajemen beban kerja mungkin perlu lebih diperhatikan atau memiliki implikasi yang lebih kompleks dalam konteks kepuasan kerja karyawan di perusahaan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, konsep dan indikator* (Pekanbaru Riau). Zanafra Publishing. [//digilib.ubl.ac.id%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D13399%26keywords%3D](http://digilib.ubl.ac.id%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D13399%26keywords%3D)
- Anggraini, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru Skripsi* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau]. <https://repository.uin-suska.ac.id/21519/>
- Astuti, D. G. M., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada lapas kelas iib singlaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 255–263.
- Cahya, A. D., Astuti, R. D., & Palupi, D. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada UMKM Kuliner di Yogyakarta). *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 87–93.
- Catio, M., Sarwani, & Ruknan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Statistik Analisis Multivariate (Edisi 9)*. Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *JURNAL DIMENSI*, 9(3), Article 3. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>
- Islamiyati, S., & Banin, Q. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 1(3), 238–250. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i3.5361>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Muliana, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT BPD KALTIM KALTARA Cabang Utama Di Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis Fisipol Unmul*, 8(4), 309.
- Paijan, P., & Putri, A. H. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor PT. Tri Poda Parama). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 152. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i3.7177>
- Prasiwi, Y., Santoso, B., & Iriyanti, E. (2022). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wangta Agung Surabaya. *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 7(2), Article 2. <https://doi.org/10.28926/briliant.v7i2.878>
- Purnaya, G. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. Pearson. <https://thuvienso.hoasen.edu.vn/handle/123456789/11264>
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 6(004), Article 004.
- Saihudin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sekhar, C., Patwardhan, M., & Singh, R. Kr. (2013). A literature review on motivation. *Global Business Perspectives*, 1(4), 471–487. <https://doi.org/10.1007/s40196-013-0028-1>
- Sitorus, T. H., & Siagian, H. L. (2023). Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Pemediasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6558>
- Soetrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sumarsono, S. (2018). *Ekonomi manajemen sumberdaya manusia dan ketenagakerjaan*. Graha Ilmu.
- Wardan, K. (2020). *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran*. Media Sains Indonesia.

- Widiastuti, Y. (2018). *Persepsi Beban Kerja Dengan Tingkat Stres Perawat Ruang Operasi Di RSUP Dr. Kariadi Semarang* [Undergraduate, Universitas Muhammadiyah Semarang]. <http://repository.unimus.ac.id/2016/>
- Widodo, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Provinsi Kota Yogyakarta Bidang Operasonal. *JURNAL EKOBIS DEWANTARA*, 1(7), Article 7.
- Wulandari, D., & Mathori, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Telkom Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 3(1), Article 1.
- Zahra, D. A., & Wijaya, F. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran The White Clover Resto & Dine. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(2), Article 2.
- Zulher, Z. (2020). Analisis Etos Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Survey Pada Pegawai UPTD Puskesmas Bangkinang Kota). *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.31869/me.v6i2.1826>.