
PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. OCCOMERCE CAPITAL INDONESIA

Irsanti^{1*}, Widhi Wicaksono²

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
ir.irsanti@gmail.com, dosen01049@unpam.ac.id

(Diterima: September 2024; Direvisi: September 2024; Dipublikasikan: Oktober 2024)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Beban kerja Terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Occommerce Capital Indonesia pada periode 2023. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian metode Deskriptif kuantitatif. Dengan Data SPSS diperoleh melalui laporan Koesioner yang di dapat dai PT. Occommerce Capital Indonesia, Alat yang digunakan untuk analisis adalah analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi, uji determinasi (R square), Pengujian signifikan meliputi uji statistic t dan uji f. Hasil penelitian ini adalah Berdasarkan hasil uji t atau secara parsial (sendiri-sendiri) untuk variabel Motivasi (X1), Beban Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y) dengan menggunakan SPSS 24 mempunyai hasil Uji Validitas $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.246), dapatlah hasil dari variabel independen (Motivasi, Beban Kerja, Kepuasan kerja) semuanya valid dan variabel dependen (kinerja karyawan) sama semuanya valid. Secara Uji Reabilitas nilai *cronbach's alpha* 0,886 dari variabel independen dan dependen dengan perolehan nilai lebih besar dari nilai yang ditentukan yaitu sebesar 0,60. Dan dapat disimpulkan baik untuk variabel independen maupun variabel dependen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Secara Uji Autokorelasi didapat nilai uji Durbin-Watson sebesar 1,513 Nilai dL dan dU dapat dilihat dari tabel durbin-watson dengan $\alpha = 5\%$, n = jumlah data, K = jumlah variabel independen. Maka ditemukan nilai dL = 1,499 dan nilai dU = 1,695, K= 3 dan n= 64. Dengan demikian setelah di perhitungkan dan di bandingkan dengan tabel *Durbin-Watson*, bahwa nilai *Durbin-Watson* pada tabel 4.17 adalah sebesar 1,513 berada diantara $dL \leq d \leq dU$, yakni $1,499 < 1,513 < 1,695$ Maka dapat disimpulkan Tidak ada autokorelasi positif pada model regresi.

Kata Kunci: Motivasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of motivation and workload on employee job satisfaction at PT. Occommerce Capital Indonesia in the 2023 period. The research method used is a quantitative method with a quantitative descriptive research method. With SPSS data obtained through questionnaire reports obtained from PT. Occommerce Capital Indonesia, The tools used for analysis are multiple linear regression analysis, classic assumption tests which include normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests and autocorrelation tests, determination tests (R square), significant tests include the t statistical test and the f test. The results of this research are: Based on the results of the t test or partially (individually) for the variables Motivation (X1), Workload (X2), Job Satisfaction (Y)

using SPSS 24, the Validity Test results are $r_{count} > r_{table}$ (0.246), it can be the results of the independent variables (Motivation, Workload, Job Satisfaction) are all valid and the dependent variables (employee performance) are all valid. According to the Reliability Test, the Cronbach's alpha value was 0.886 for the independent and dependent variables with a value greater than the specified value, namely 0.60. And it can be concluded that both the independent variable and the dependent variable in this study are declared reliable. Using the Autocorrelation Test, the Durbin-Watson test value is 1.513. The dL and dU values can be seen from the Durbin-Watson table with $\alpha = 5\%$, n = amount of data, K = number of independent variables. So the value of $dL = 1.499$ and the value of $dU = 1.695$, $K = 3$ and $n = 64$ are found. Thus, after calculating and comparing it with the Durbin-Watson table, the Durbin-Watson value in table 4.17 is 1.513, which is between $dL \leq d \leq dU$, namely $1.499 < 1.513 < 1.695$. So it can be concluded that there is no positive autocorrelation in the regression model.

Keywords: Motivation, Workload, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Lanskap bisnis kontemporer sangat kompetitif, sehingga mengharuskan para profesional bisnis untuk secara efektif mengelola dan meningkatkan kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Peningkatan kinerja perusahaan dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber daya organisasi secara efektif, termasuk pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) secara optimal. Eksploitasi SDM secara efektif sangat penting mengingat pentingnya peran individu dalam suatu organisasi, seperti yang dikemukakan Hasibuan (2014) Manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Sekalipun dengan alat dan teknologi canggih, tujuan tersebut tidak dapat tercapai tanpa keterlibatan aktif SDM. Pemanfaatan SDM yang efektif melibatkan penerapan praktik manajemen SDM yang baik yang mengutamakan kepuasan kerja karyawan. Dengan memastikan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan lebih mungkin menunjukkan loyalitas dan bekerja secara optimal bagi organisasi, sehingga mengurangi kemungkinan mencari kepuasan di tempat lain. Memastikan kepuasan kerja karyawan dapat dicapai melalui berbagai cara, termasuk menawarkan insentif melalui penghargaan dan pengakuan yang nyata, dan memastikan bahwa beban kerja dikelola sesuai dengan standar yang ditetapkan, menghindari tuntutan yang tidak masuk akal.

Menurut Handoko (1992) "Kepuasan kerja mengacu pada keadaan emosi subyektif dimana karyawan memandang pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak menyenangkan.". Kepuasan dicapai ketika seseorang memperoleh hasil yang diinginkan atau melebihi harapannya, Individu yang mengalami ketidakpuasan adalah mereka yang memiliki aspirasi yang kuat namun gagal mencapainya atau menerima hasil yang jauh dari harapannya. Tingkat antusiasme seseorang terhadap pekerjaannya dipengaruhi langsung oleh kepuasan yang diperolehnya. Ketidakpuasan di kalangan karyawan harus diatasi karena hal ini dapat berdampak buruk pada kinerja mereka dan pada akhirnya berdampak pada kesuksesan perusahaan di masa depan.

METODE

Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Adapun teknik pengumpulan data primer dalam penelitian ini:

1. Observasi

Menurut Anwar (2014:137) "Observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek, objek atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang akan diteliti". Observasi peneliti lakukan di PT. Occommerce Capital Indonesia.

2. Kuesioner

Menurut Arikunto (2011:194) "Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui". Dengan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Skala Pengukuran Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2016: 93)

Adapun kuesioner yang digunakan terdiri dari tiga bagian yaitu:

- 1) Bagian pertama, berisi identitas responden yang meliputi nama, jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama responden bekerja di PT. Occommerce Capital Indonesia.
- 2) Bagian kedua, berisi cara pengisian kuesioner. Cara pengisian kuesioner memuat petunjuk teknis pengisian kuesioner untuk memudahkan responden memahami dan memberikan tanggapan.
- 3) Bagian ketiga, berisi pernyataan-pernyataan tentang Motivasi, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja karyawan. Bagian ini terdiri dari 3 bagian atas setiap variabel.

3. Wawancara

Menurut Sugiyono (2015:137) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpul data apabila ingin mengetahui permasalahan secara mendalam. Peneliti melakukan wawancara langsung kepada pihak terkait untuk mengetahui lebih dalam mengenai masalah yang ada serta untuk mendapatkan informasi mengenai sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan dan kebijakan yang ada di perusahaan tersebut.

Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2015:137) "Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya orang lain atau dokumen". Dalam penelitian ini data sekunder yang dihasilkan melalui Studi

kepastakaan untuk mempelajari dan mengkaji sejumlah literatur seperti buku-buku, jurnal serta artikel yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan karakteristik responden diketahui bahwa dari 64 responden atau karyawan di PT.Occommerce Capital Indonesia. Terdiri dari laki-laki sebanyak 19 orang (29,7%) dan perempuan sebanyak 45 orang (70,3%), usia responden terdiri dari usia < 25 sebanyak 22 orang (34,4%), usia 25- 35 sebanyak 34 orang (53,1%) , usia 36-45 sebanyak 6 orang (9,4%) ,usia 46-50 sebanyak 2 orang (3,1%) dan usia >50 sebanyak 0 orang (0%), pendidikan dimulai dari SMA sebanyak 29 orang (45,3%),Diploma sebanyak 4 orang (6,3%) S1 sebanyak 31 orang (48,4%) dan S2 sebanyak 0 orang (0%), lama bekerja <1 tahun sebanyak 6 orang (9,4%) , 1-2 tahun sebanyak 18 orang (28,1%) , 3-4 tahun sebanyak 14 orang (21,9%), >5 tahun sebanyak 26 orang (40,6%).

PEMBAHASAN

Hasil Analisis Motivasi Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden hasil koesioner di peroleh data Sangat Setuju 470, Setuju 937, Kurang Setuju 106 ,Tidak Setuju 48 ,Sangat Tidak Setuju 39, Menunjukan bahwa jawaban kuesioner pada variabel Motivasi (X1) pada item nomor 10 "Keinginan Untuk Berkuasa" mendapatkan penilaian terendah dari responden dengan kategori kurang baik, ini di dukung oleh data spss berikut :

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa, Uji hipotesis parsial menunjukkan nilai nilai $t_{hitung} 9,287 > t_{tabel} 1,669$ atau nilai Sig $0,000 < 0,05$ maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Variabel Beban Kerja (X₂) Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja (Y) PT.Occommerce Capital Indonesia nilai Koefisiensi Korelasi Motivasi 0,671. Hal ini mengandung pengertian bahwa hubungan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja adalah kuat ada pada interval interpretasi koefisien korelasi, maka dapat di simpulkan bahwa Motivasi berhubungan kuat terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Occommerce Capital Indonesia. Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,451. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa variable Kepuasan Kerja PT.Occommerce Capital Indonesia dipengaruhi variable Motivasi sebesar 45,1% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 45,1\% = 54,9\%)$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti oleh peneliti.

Hasil Analisis Beban Kerja Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan jawaban responden hasil koesioner di peroleh data Sangat Setuju 91, Setuju 248, Kurang Setuju 39 ,Tidak Setuju 6 ,Sangat Tidak Setuju 0, Menunjukan jawaban kuesioner pada variabel Beban Kerja (X₂) pada item nomor 27 "Kondisi Pekerjaan", mendapatkan penilaian terendah dari responden dengan kategori Tidak Baik., ini di dukung oleh data spss berikut :

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, koefisien korelasi dan koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,626. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa variable Kepuasan Kerja PT. Occommerce Capital Indonesia dipengaruhi variable

Motivasi dan Beban kerja secara bersamaan sebesar 62,6% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 62,6\% = 37,4\%)$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Koefisien korelasi Beban Kerja sebesar 0,763. Hal ini mengandung pengertian bahwa hubungan dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan adalah kuat ada pada interval interpretasi koefisien korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berhubungan kuat terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Occommerce Capital Indonesia. Koefisien Determinasi (R^2) Beban Kerja sebesar 0,763. Hal ini mengandung pengertian bahwa hubungan dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan adalah kuat ada pada interval interpretasi koefisien korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berhubungan kuat terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Occommerce Capital Indonesia.

Hasil Analisis Motivasi dan Beban Kerja Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan, regresi linear berganda, koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa, Uji Korelasi menunjukkan nilai koefisien korelasi Motivasi sebesar dan Beban Kerja secara bersamaan sebesar 0,791. Hal ini mengandung pengertian bahwa hubungan Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan adalah kuat ada pada interval interpretasi koefisien korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Beban Kerja berhubungan kuat terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Occommerce Capital Indonesia. Uji Koefisien Determinasi (R^2) didapatkan nilai $R = 0,791$ dan koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,626. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa variabel Kepuasan Kerja PT. Occommerce Capital Indonesia dipengaruhi variabel Motivasi dan Beban kerja secara bersamaan sebesar 62,6% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 62,6\% = 37,4\%)$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Uji Hipotesis terhadap Regresi Simultan (Uji F) menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 51,090 > F_{tabel} 3,15$ atau nilai $Sig 0,000 < 0,05$ maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Variabel Motivasi (X_1) dan Beban kerja (X_2) Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Occommerce Capital Indonesia.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari data yang ada, maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan mengenai Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Occommerce Capital Indonesia, Sebagai berikut :

1. Berdasarkan tabel 4.25 output *Coefficients^a* menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 7,135 > t_{tabel} 1,669$ atau nilai $Sig 0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Variabel Motivasi (X_1) Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja (Y) PT. Occommerce Capital Indonesia.
2. Berdasarkan tabel 4.26 output *Coefficients^a* menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 9,287 > t_{tabel} 1,669$ atau nilai $Sig 0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Variabel Beban Kerja (X_2) Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja (Y) PT. Occommerce Capital Indonesia.

3. Berdasarkan tabel 4.27 output *ANOVA* menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 51,090 > F_{tabel} 3,15 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Variabel Motivasi (X_1) dan Beban kerja (X_2) Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT.Occommerce Capital Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi (2018:82), Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Cetakan Pertama ed.). Yogyakarta: Nusa Media.
- Azhari, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Volume 9, No. 6 e-ISSN: 2461-0593.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Ghozali Saydam, BC.TT,2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke 2,Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Hamsinah, H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(3), 702-709.
- Hasibuan (2013:203), Kepuasan Kerja Mempengaruhi Tingkat Kedisiplinan Karyawan.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi Cetakan 13. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Keempat. Jakarta : BumiAksara.
- Malayu S.P.Hasibuan (2014:9), *Manajemen Sebagai Bekerja dengan Orang Orang Untuk Mencapai Tujuan*.
- Manulang M, & Marihot Manullang, 2008, *Manajemen Personalia*,Edisi ke 3,cetakan ketiga , Gadjah mada UniversitasPress, Yogyakarta.
- Nurjaya, N., Erlangga, H., Iskandar, A. S., Sunarsi, D., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Promosi dan Store Atmosphere Terhadap Kepuasan Konsumen pada Pigeonhole Coffee di Bintaro Tangerang Selatan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 147-153.
- Prenada Edy Media Group, Jakarta
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Pujawati, C. I., Irfani, A., & Assyofa, A. R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Bandung. *Prosiding Manajemen* ISSN 2460-6545 Volume 7 Nomor 1.

- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Sadili Samsudin, 2006 *Sumber Daya Manajemen* Cetakan Kesatu Bandung : Pustaka Setia.
- Samsudin (2019:281), Teori Motivasi, Bumi Aksara
- Terry, George, R. 2003, Prinsip-prinsip Manajemen Bumi Aksara . Tangerang
- Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Kencana
- Usman, H. M., & Haryadi, R. N. (2023). The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Teacher Performance at Vocational High School Bina Mandiri Cileungsi. *International Journal of Sharia Business Management*, 2(1), 23-29.