

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT TAT TWAM ASI (SPBU) JAKARTA SELATAN

Peri Muradi¹, Sudiarto²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ perimuradi@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01909@unpam.ac.id

Abstract

The aim of this research is to determine the effect of work motivation and workload on employee job satisfaction at PT Tat Twam Asi (SPBU) South Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling, namely 54 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that work motivation has a positive significant effect on employee job satisfaction with a coefficient of determination value of 41.7% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(6.100 > 2.007)$. Workload has a negative significant effect on employee job satisfaction with a coefficient of determination value of 22.3% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(-3.862 > -2.007)$. Work motivation and workload simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction with the regression equation $Y = 26.783 + 0.489X_1 - 0.174X_2$. The coefficient of determination value is 58.1% while the remaining 41.9% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $> F_{table}$ or $(35.398 > 2.790)$.

Keywords: Work Motivation, Workload, Employee Job Satisfaction.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tat Twam Asi (SPBU) Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 54 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 41,7% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,100 > 2,007)$. Beban kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 22,3% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(-3,862 > -2,007)$. Motivasi kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 26,783 + 0,489X_1 - 0,174X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 58,1% sedangkan sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(35,398 > 2,790)$.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset suatu organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang dimiliki diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik yang mampu mendukung manajemen perusahaan dalam mencapai visi dan misinya secara baik.

PT Tat Twam Asi (SPBU) Jakarta Selatan memiliki beberapa usaha diantaranya ada;ah (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) yang merupakan bagian dari rekanan atau mitra PT.Pertamina yang merupakan prasarana umum yang disediakan oleh PT Pertamina untuk masyarakat luas guna memenuhi kebutuhan bahan bakar. Pada umumnya SPBU menjual bahan bakar jenis premium, solar, pertamax dan pertamax plus.

Kepuasan kerja dapat memberikan dampak perasaan puas diri seorang karyawan atas apa yang diperoleh ditempat kerjanya. Hal ini dapat menggambarkan dimana karyawan yang merasa puas cenderung memiliki perilaku rajin dan lebih memberikan kontribusi positif serta bertahan dalam sebuah perusahaan. Sebaliknya karyawan yang merasakan tidak puas cenderung maka akan lebih memiliki kecenderungan melakukan hal sebaliknya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihilangkan sedini mungkin.

Pentingnya peran karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka penting pula memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya, supaya moral kerja, dedikasi, dan disiplin karyawan meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan, penting adanya pengukuran kepuasan kerja karyawan.

Untuk dapat mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan dengan baik dalam lingkungan kerja, terdapat beberapa pengukuran yang dapat membantu menilainya. Pengukuran ini terbagi ke

dalam beberapa kategori dan indikator yang berkaitan dengan faktor kenyamanan dan kesejahteraan karyawan selama bekerja

Penting bagi pimpinan mengetahui, memahami kebutuhan, keinginan dan harapan karyawan agar secara Bersama-sama dapat mencapai apa yang menjadi tujuan Perusahaan.

Terdapat beberapa fenomena yang selama ini sering terjadi di Perusahaan seperti dari indikator pekerjaan itu sendiri, karyawan ketepatan pekerjaan karyawan. Seorang karyawan yang merasa bahwa pekerjaannya saat ini sudah tepat tentunya akan membuat karyawan akan semakin semangat untuk menjalankan tugas-tugas dalam pekerjaan tersebut. Pekerjaan yang tepat tentu akan memancing karyawan untuk terus meningkatkan kapabilitasnya dalam bidang tersebut dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab menjadi lebih besar. Tugas-tugas yang akan dijalankan tentunya akan semakin mudah dan tidak merasa terbebani sehari-hari. Serta kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan hasil kerja. Namun tidak semuanya karyawan memiliki perasaan seperti itu, ada yang merasa kurang pas dalam bidang pekerjaannya.

Selanjutnya indikator hasil pekerjaan yang dinilai dari capaian seperti menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tepat waktu, hasil pekerjaan yang memuaskan, dan mencapai target performa yang diberikan pimpinan baik dalam jangka pendek (*monthly target*) maupun jangka panjang (*annual target*). Pengukuran ini biasanya lebih pada membandingkan antara target dengan realisasi capaian. Mendapatkan prestasi yang sesuai dengan target bahkan melebihi yang diharapkan pastinya akan diapresiasi oleh perusahaan seperti bonus tahunan dan *benefit* lainnya yang bersifat non-finansial. Hal ini juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan semakin loyal terhadap Perusahaan.

Kemudian indikator gaji atau upah atau gaji yang diberikan juga harus disesuaikan dengan tanggung jawab yang semakin besar. Upah atau gaji yang sesuai bahkan lebih dapat meningkatkan kepuasan karyawan secara drastis. Karyawan merasa dirinya mendapatkan apresiasi oleh pihak manajemen perusahaan. Namun yang terjadi tidak semua capaian diimbangi dengan pemberian apresiasi.

Selanjutnya pada indikator rekan kerja di lingkungan pekerjaan juga memiliki peranan penting. Sikap profesional merupakan dasar dalam membina hubungan dalam lingkungan kerja. Maka dari itu, hubungan yang terbentuk antara rekan sesama kerja dengan atasan memiliki interaksi yang berbeda namun harus terjalin dengan baik sesuai etos kerja yang profesional. Rekan kerja harus saling bekerja sama menyelesaikan tugasnya masing-masing sebagai satu kesatuan tim. *Supervisor* atau atasan juga memberikan arahan dan *feedback* yang membangun dan positif. Masing-masing individu harus memahami bahwa terdapat batasan yang terbentuk antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sikap dan hubungan yang terstruktur seperti ini dapat meningkatkan kenyamanan dan rasa puas karyawan dalam lingkungan kerjanya.

Kemudian pada indikator adanya kesempatan dipromosikan dan kesesuaian gaji. Adanya kesempatan dan peluang peningkatan upah dan promosi ke jenjang yang lebih tinggi dapat meningkatkan motivasi karyawan.

Pentingnya kepuasan kerja karyawan atas pekerjaannya sangat mempengaruhi *output* pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, perusahaan atau organisasi. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan taraf hidup. Sedangkan bagi perusahaan atau organisasi, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku kerjanya.

Untuk memperoleh data terkait dengan kepuasan kerja, penulis melakukan kegiatan prasurvei dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan dengan beberapa indikator yang menjadi acuan dan diperoleh gambaran data sebagai berikut:

Tabel 1.1
 Data Kepuasan Kerja Berdasar Prasurvei 30 Karyawan
 PT Tat Twam Asi (SPBU) Jakarta Selatan

Indikator	Pernyataan	Jumlah Prasurvei	Setuju		Kurang Setuju	
			Orang	%	Orang	%
1. Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang berikan pimpinan sudah sesuai dengan bidang keahlian karyawan	30	18	60,0%	12	40,0%
2. Hasil kerja	Selama ini karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	30	20	66,7%	10	33,3%
3. Pemberian gaji	Gaji yang diberikan sesuai dengan peran dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan	30	22	73,3%	8	26,7%
4. Rekan kerja	Rekan kerja dilingkungan pekerjaan dapat diajak bekerjasama dalam bekerja	30	23	76,7%	7	23,3%
5. Kesempatan promosi	Perusahaan memberikan kesempatan mempromosikan karyawan yang berprestasi	30	22	73,3%	8	26,7%
Rata-rata			21	70,0%	9	30,0%

Sumber: Prasurvei, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, tanggapan karyawan berdasar hasil prasurvei terkait kondisi kepuasan kerja karyawan menunjukkan hampir semua indikator masih ada yang memberikan penilaian kurang setuju atau masih harus dilakukan perbaikan

Selanjutnya pada indikator “Pekerjaan itu sendiri” terkait pekerjaan yang berikan pimpinan sudah sesuai dengan bidang keahlian karyawan, bahwa selama ini masih ada yang kurang sesuai, kondisi ini dibuktikan dengan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 18 karyawan atau 60,0%. Namun masih ada karyawan yang memberikan jawaban kurang setuju yaitu sebanyak 12 karyawan atau 40,0%.

Kemudian pada indikator “Hasil kerja” terkait karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan, bahwa selama ini masih ada yang masih belum mampu menyelesaikan sesuai target yang ditetapkan, kondisi ini dibuktikan dengan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 20 karyawan atau 66,7%. Namun masih ada karyawan yang memberikan jawaban kurang setuju yaitu sebanyak 10 karyawan atau 33,3%.

Untuk indikator “Pemberian gaji” terkait gaji yang diberikan sesuai dengan peran dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan, bahwa selama ini masih ada yang merasa pemberian gaji masih kurang sesuai dengan tugas pekerjaannya, kondisi ini dibuktikan dengan yang memberikan

jawaban setuju sebanyak 22 karyawan atau 73,3%. Namun masih ada karyawan yang memberikan jawaban kurang setuju yaitu sebanyak 8 karyawan atau 26,7%.

Selanjutnya pada indikator “Rekan kerja” terkait rekan kerja dilingkungan pekerjaan dapat diajak bekerjasama dalam bekerja, bahwa selama ini masih ada yang bekerja secara individual tanpa memikirkan tim, kondisi ini dibuktikan dengan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 23 karyawan atau 76,7%. Namun masih ada karyawan yang memberikan jawaban kurang setuju yaitu sebanyak 7 karyawan atau 23,3%.

Kemudian pada indikator “Kesempatan dipromosikan” terkait x, bahwa selama ini masih ada yang menganggap perusahaan kurang transparan dalam memberikan promosi jabatan kepada karyawan, kondisi ini dibuktikan dengan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 22 karyawan atau 73,3%. Namun masih ada karyawan yang memberikan jawaban kurang setuju yaitu sebanyak 8 karyawan atau 26,7%.

Apabila dibuat rata-rata dari 5 (lima) butir pernyataan tersebut maka yang menjawab setuju sebanyak 21 karyawan atau 70,0% sedangkan yang memberikan respon kurang setuju sebanyak 9 karyawan atau 30,0%. Kondisi di atas menggambarkan bahwa kepuasan kerja masih harus ditingkatkan lagi.

Setiap perusahaan harus berupaya agar karyawannya mampu memberikan hasil kerja yang optimal, mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurunnya capaian kerja di atas, ada beberapa faktor yang disinyalir menjadi penyebabnya seperti karyawan masih ada yang belum memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya serta beban kerja yang tinggi.

Motivasi menjadi salah satu faktor penting bagi seseorang dalam berkontribusi pada perusahaan. Dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin, oleh karena itu peran karyawan dalam organisasi harus menjadi perhatian yang lebih serius oleh perusahaan. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi akan muncul apabila manusia sudah merasa dipenuhi segala kebutuhannya, oleh karena itu apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan menimbulkan permasalahan yang berujung pada beberapa kasus yang seringkali terjadi di perusahaan misalnya pemogokan buruh, tuntutan kenaikan upah dan lain sebagainya, hal ini merupakan pertanda bahwa ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan. Peranan motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia.

Hal ini selaras dengan pendapat Maslow dalam Sutrisno (2020:55) yang menyatakan bahwa “motivasi merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja”.

Motivasi seharusnya mampu mendorong semangat dalam bekerja dalam diri individu untuk berperilaku dalam menemukan tujuan tertentu. Oleh karena itu, motivasi sangat penting karena menyangkut kebutuhan individu yang harus sesuai dengan tujuan organisasi. Kebutuhan primer tidak luput dari kebutuhan akan pemenuhan kebutuhan hidup dengan demikian faktor uang gaji juga sering masih menjadi kendala di perusahaan. Indikator pemenuhan akan peningkatan karir juga perlu diperhatikan mengingat karyawan harus menjadi individu yang lebih baik dari komunitasnya. Dengan jabatan yang diincar maka mereka akan senantiasa meningkatkan kemampuan dan skill yang sudah dimiliki untuk mendukung karir di tempat kerja karyawan.

Setiap perusahaan ingin para karyawannya memiliki motivasi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan masing-masing, dengan demikian motivasi pada hakikatnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Motivasi sering dikaitkan dengan cara orang berperilaku dalam suatu organisasi dan ini merupakan salah satu norma yang menggambarkan keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama

dalam organisasi. Motivasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota perusahaan karena nilai-nilai yang terkandung dalam budaya pada suatu perusahaan dapat dijadikan sebagai acuan perilaku dari anggota perusahaan, sehingga apabila motivasi dari suatu perusahaan baik maka tidak mengherankan jika anggota perusahaan tersebut adalah orang-orang yang baik kualitasnya.

Untuk memperoleh data terkait dengan motivasi, penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan dengan beberapa indikator yang menjadi acuan dan diperoleh gambaran data sebagai berikut:

Tabel 1.2
 Data Motivasi Karyawan PT Tat Twam Asi (SPBU) Jakarta Selatan
 Berdasar Pada Prasurvey 30 Karyawan

Indikator	Pernyataan	Jumlah Prasurvey	Setuju		Kurang Setuju	
			Orang	%	Orang	%
Kebutuhan fisiologis	Pemberian gaji dari perusahaan sudah sesuai dengan keinginan karyawan	30	21	70,0%	9	30,0%
Kebutuhan rasa aman	Guna menjamin ketenangan dalam bekerja, perusahaan memberikan asuransi yang layak kepada seluruh karyawan	30	24	80,0%	6	20,0%
Kebutuhan sosial	Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan karyawan	30	23	76,7%	7	23,3%
Kebutuhan penghargaan	Pimpinan memberikan penghargaan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya	30	25	83,3%	5	16,7%
Kebutuhan aktualisasi diri	Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensinya	30	23	76,7%	7	23,3%
Rata-rata			23	77,3%	7	22,7%

Sumber: Prasurvey, 2024

Berdasarkan data hasil presurvey yang ditunjukkan pada tabel di atas, dari jumlah presurvey 30 karyawan memperoleh tanggapan yang bervariasi, dimana untuk semua indikator motivasi menunjukkan hampir semua indikator masih ada yang memberikan penilaian kurang setuju atau masih harus dilakukan perbaikan. Indikator tersebut diantaranya pemenuhan kebutuhan fisiologis terutama pada pemberian gaji dari perusahaan yang sudah sesuai dengan keinginan karyawan, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 21 karyawan atau 70,0%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 9 karyawan atau sebesar 30,0%. Hal ini menggambarkan terkait pemberian imbalan gaji selama ini belum sesuai dengan apa yang menjadi harapan karyawan yang menginginkan

pada setiap tahunnya ada kenaikan secara berkala mengingat harga hampir semua kebutuhan hidup selama ini terus meningkat sehingga gaji yang diterima sering tidak cukup untuk memenuhinya.

Selanjutnya pada indikator kebutuhan rasa aman terutama pada guna menjamin ketenangan dalam bekerja, perusahaan memberikan asuransi yang layak kepada seluruh karyawan, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 26 karyawan atau 86,7%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 4 karyawan atau sebesar 13,3%. Hal ini menggambarkan terkait pemberian asuransi mesti dilakukan dengan penuh keadilan agar karyawan apabila mendapatkan situasi atau kondisi sakit merasa tenang karena dicover oleh asuransi yang ditunjuk perusahaan.

Kemudian pada indikator kebutuhan sosial terutama pada pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan karyawan, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 25 karyawan atau 83,3%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 5 karyawan atau sebesar 16,7%. Hal ini menggambarkan terkait setiap pengambilan keputusan penting apalagi yang menyangkut kepentingan karyawan, perusahaan perlu memberikan sosialisasi dan mengajak karyawan untuk bersama-sama memberikan masukan sebelum pengambilan keputusan.

Selanjutnya pada indikator kebutuhan penghargaan terutama pada Pimpinan memberikan penghargaan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 25 karyawan atau 83,3%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 5 karyawan atau sebesar 16,7%. Hal ini menggambarkan terkait perusahaan masih belum maksimal dalam memberikan apresiasi atau penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja.

Selanjutnya pada indikator kebutuhan aktualisasi diri terutama pada perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensinya, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 26 karyawan atau 86,7%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 5 karyawan atau sebesar 13,3%. Hal ini menggambarkan terkait

kesempatan dalam pengembangan diri seperti pemberian kesempatan untuk diikutkan pelatihatdalam menambah kemampuan dan ketrampilannya masih minim.

Dalam menjalankan perusahaan seorang pemimpin harus tahu persis beban kerja yang harus ditanggung oleh pekerja, karena beban kerja yang terlalu berlebihan akan menghambat kinerja yang dicapai serta akan berimbas secara terus menerus terhadap kinerja individu-individu yang lain dan divisi-divisi kerja yang lain. Hal ini juga suatu bagian dari keunikan sumber daya manusia, sehingga penelitian tentang sumber daya manusia tidak akan ada akhirnya.

Beban kerja artinya setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggungjawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan. Beban kerja yang berlebihan mampu menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Beban kerja yang tinggi menuntut karyawan untuk memberikan kemampuan lebih demi tercapainya target pekerjaan.

Kemampuan karyawan dalam menghadapi beban kerja berbeda-beda. Tidak semua karyawan mampu mengatasi beban kerja yang sama. Begitu juga yang terjadi pada karyawan PT Tat Twam Asi (SPBU) Jakarta Selatan. Beban kerja yang tinggi memengaruhi tingkat penyelesaian kerja mereka, sehingga memengaruhi kinerja mereka. Kondisi pekerjaan yang menurut mereka melebihi kemampuan mereka dalam mencapai target mengakibatkan hasil kerja yang tidak maksimal. Beban kerja yang terlalu berlebihan tersebut mengakibatkan sebagian karyawan harus bekerja lebih untuk mencapai target penyelesaian pekerjaan mereka, sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Sejauh ini terkait dengan beban pekerjaan, perusahaan masih ada beberapa fenomena seperti pada indikator target yang harus dipenuhi, Perusahaan dalam memberikan tugas pekerjaan kepada karyawan kurang mempertimbangkan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sehingga sering

pekerjaan yang dilakukan kurang tuntas atau kurang dapat diselesaikan secara baik.

Selanjutnya pada indikator kondisi pekerjaan, ini menyangkut lingkungan kerja yang kurang saling mendukung membuat karyawan sering kurang nyaman dalam bekerja.

Kemudian untuk indikator penggunaan waktu, pimpinan sering dalam memberikan tugas sering mendadak dan juga harus selesai pada waktu tertentu sehingga sering membuat karyawan kurang istirahat.

Kemudian untuk indikator standar pekerjaan, perusahaan sering mendapatkan order yang juga harus dijual secara cepat sehingga karyawan tidak cukup waktu dalam menjualnya. Untuk memperoleh data terkait dengan beban kerja, penulis melakukan kegiatan prasurvei kepada 30 karyawan dengan beberapa indikator yang menjadi acuan dan diperoleh gambaran data sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Prasurvei Beban Kerja Karyawan PT Tat Twam Asi (SPBU) Jakarta Selatan
Berdasar Prasurvei 30 Karyawan

Indikator	Pernyataan	Jumlah Prasurvey	Jawaban			
			Setuju		Kurang Setuju	
			Orang	%	Orang	%
1. Target yang harus dipenuhi	Perusahaan memberikan beban kerja sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan	30	17	56,7%	13	43,3%
2. Kondisi pekerjaan	Kondisi lingkungan kerja selama ini dirasakan cukup nyaman	30	20	66,7%	10	33,3%
3. Penggunaan waktu	Perusahaan memberikan waktu penyelesaian kerja apabila terdapat pekerjaan yang belum selesai	30	22	73,3%	8	26,7%
4. Standar pekerjaan	Perusahaan memberikan standar pekerjaan sesuai dengan unit kerja masing-masing	30	22	73,3%	8	26,7%
Rata-rata			21	%	10	32,5%

Sumber: Prasurvei, 2024

Berdasarkan data hasil prasurvei yang ditunjukkan pada tabel di atas, dari jumlah prasurvei 30 karyawan memperoleh tanggapan yang bervariasi, dimana untuk semua indikator pelatihan menunjukkan hampir semua indikator masih ada yang memberikan penilaian kurang setuju atau masih harus dilakukan perbaikan.

Indikator tersebut diantaranya “target yang harus dicapai” terutama dengan pernyataan Perusahaan memberikan beban kerja sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 17 karyawan atau sebesar 56,7%, sedangkan masih ada beberapa karyawan yang memberikan tanggapan atau penilaian kurang setuju sebanyak 13 karyawan atau sebesar 43,3%.

Kemudia pada indikator “kondisi pekerjaan” terutama dengan pernyataan Kondisi lingkungan kerja selama ini dirasakan cukup nyaman, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 20 karyawan atau sebesar 66,7%, sedangkan karyawan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 10 karyawan atau sebesar 33,3%.

Selanjutnya untuk indikator “penggunaan waktu” terutama dengan pernyataan Perusahaan memberikan waktu penyelesaian kerja apabila terdapat pekerjaan yang belum selesai, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 22 karyawan atau sebesar 73,3%, sedangkan karyawan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 8 karyawan atau sebesar 26,7%.

Kemudian untuk indikator “standar pekerjaan” terutama dengan pernyataan Perusahaan memberikan standar pekerjaan sesuai dengan unit kerja masing-masing, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 22 karyawan atau sebesar 73,3%, sedangkan karyawan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 8 karyawan atau sebesar 26,7%.

Apabila dibuat rata-rata dari keseluruhan indikator (4 indikator), dari 30 responden yang dijadikan presurvey yang memberikan jawaban setuju rata-rata sebanyak 20 karyawan atau sebesar 67,5% dan karyawan yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 10 karyawan atau sebesar 32,5%.

2. PENELITIAN TERDAHULU

Roby Hadi Putra, Fani Ratny Pasaribu (2023). *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah* Vol.17 No.2, E-ISSN:2528-7613X. Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Kesehatan Masyarakat di Kota Padang. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh sig. 0,000 < 0,05.

Hira Maulida (2023). *Jurnal Ilmiah Refleksi* Vol.6 No.1, E-ISSN 2621-3389. Universitas Pamulang. Upaya Terukur Peningkatan Kinerja Dengan Penguatan Disiplin Dan Pemberian Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Sewu Segar Primatama Jakarta. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut

dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh sig. 0,000 < 0,05.

ST Mubaroqah, Muhammad Yusuf (2020). *Jurnal Kinerja* Vol.17 No.2, ISSN: 1907-1011. STIE Bima. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 21,619 + 0,433X$ dengan kontribusi pengaruh sebesar 32,2% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel (4,872 > 1,675).

Ningrum Rahayu (2020). *Jurnal Brand* Vol.2 No.2, ISSN: 2715-4920. STIE Bima. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan persamaan regresi $Y = 3,838 + 0,880X$ dengan kontribusi pengaruh sebesar 84,8% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel (9,341 > 1,691).

Laily Nurida Safitri, Sitti Mardi Astutik (2019). *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara* Vol.2 No.1. STIE Dewantara Jombang. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan persamaan regresi $Y = 12,076 - 0,814X$ dan uji hipotesis diperoleh sig. 0,000 < 0,05.

Tika Andri Yaningsih, Endang Triwahyuni (2022). *Jurnal Akmenika* Vol.19 No.1. UPY Yogyakarta. Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan uji hipotesis diperoleh sig. 0,000 < 0,05. Beban kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan uji hipotesis diperoleh sig. 0,000 < 0,05. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan uji hipotesis diperoleh sig. 0,000 < 0,05. Pengawasan, beban kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 65,2% dan uji hipotesis diperoleh sig. 0,000 < 0,05.

N.N.C. Dewi, K.K. Heryanda (2022). *Jurnal Manajemen* Vol.8 No.3. Universitas Pendidikan

Ganesha Singaraja. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Buruh Tani di Desa Unggahan Kecamatan Seririt. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$. Beban kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$. Kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan persamaan regresi $Y = 14,353 + 0,585X_1 - 0,369X_2$ dan uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$.

Bagus Hari Sandika, Syaiful Amri, Faizatul Fajariah (2023). Jurnal Kredibel Vol.1. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mataram. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Air Minum Giri Menang. Beban kerja, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,578 - 0,020X_1 + 0,613X_2 + 0,136X_3$. Kontribusi pengaruh sebesar 43,5% dan uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,481 > 2,859$).

Astuti, Mayasari (2021). Jurnal Manajemen Vol.7 No.2 ISSN: 2476-8782. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja. Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas IIB Singaraja. Beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan beban kerja memiliki korelasi negatif ($-0,458$) sedangkan motivasi kerja memiliki korelasi positif ($0,480$). Uji hipotesis secara simultan diperoleh sig. $0,000 < 0,05$.

Divani Alsysaa Zahra, Fanji Wijaya (2023). Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.12 No.2 ISSN: 2302-8025. Universitas Indonesia Membangun Bandung. Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran The White Clover Resto & Dine. Beban kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,777 - 0,359X_1 - 0,088X_2 + 0,543X_3$ dengan determinasi sebesar 98,5% dan uji hipotesis simultan diperoleh sig. $0,000 < 0,05$.

3. METODE PENELITIAN

a. Teknik analisis Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan gaya dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu:

1) Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2020: 361) berpendapat "valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya". Sedangkan menurut Ghazali (2021: 52) berpendapat "suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut".

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2020: 168) berpendapat "instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sedangkan menurut Ghazali (2021: 47) berpendapat "reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan

adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2021: 160) berpendapat "model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal". Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghazali (2021: 105), berpendapat bahwa "uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas". Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghazali (2021: 110) berpendapat bahwa "uji autokorelasi bertujuan menguji

apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1".

4) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2021: 139) berpendapat "uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain".

c. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu tehnik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama. Menurut Sugiyono (2020: 277) berpendapat "analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan".

d. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

e. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Supangat (2019: 350) berpendapat "koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen" Berdasarkan dari pengertian ini maka koefisien determinasi merupakan bagian dari

keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor lain di luar variabel konstan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pemberian gaji dari perusahaan sudah sesuai dengan keinginan karyawan	0,499	0,268	Valid
2	Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan karyawan	0,436	0,268	Valid
3	Guna menjamin ketenangan dalam bekerja, perusahaan memberikan asuransi yang layak kepada seluruh karyawan	0,430	0,268	Valid
4	Perusahaan menyediakan peralatan kerja yang sesuai dalam menjamin keamanan kerja karyawannya	0,550	0,268	Valid
5	Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan karyawan	0,683	0,268	Valid
6	Atasan selalu mendorong karyawan untuk mampu bekerjasama dengan unit kerja lain	0,615	0,268	Valid
7	Pimpinan memberikan penghargaan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya	0,699	0,268	Valid
8	Perusahaan memberikan <i>reward</i> pada karyawan yang memiliki prestasi kerja	0,766	0,268	Valid
9	Perusahaan menempatkan karyawan pada unit kerja tertentu sesuai dengan kemampuannya	0,638	0,268	Valid
10	Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya	0,389	0,268	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel motivasi kerja (X_1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,268), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Perusahaan memberikan beban kerja sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan	0,873	0,268	Valid
2	Perusahaan memberikan beban kerja secara adil kepada karyawan	0,749	0,268	Valid
3	Pekerjaan sering berlebihan dan membuat karyawan mudah sakit	0,679	0,268	Valid
4	Kondisi lingkungan kerja selama ini dirasakan cukup nyaman	0,610	0,268	Valid
5	Kondisi pekerjaan karyawan sesuai dengan bidang keahlian karyawan	0,772	0,268	Valid
6	Pimpinan memberikan informasi secara detail terkait bidang pekerjaan karyawan	0,735	0,268	Valid
7	Perusahaan memberikan waktu penyelesaian kerja apabila terdapat pekerjaan yang belum selesai	0,428	0,268	Valid
8	Karyawan merasakan waktu yang diberikan kurang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan	0,568	0,268	Valid
9	Perusahaan memberikan standar pekerjaan sesuai dengan unit kerja masing-masing	0,622	0,268	Valid
10	Prosedur kerja yang ditetapkan mampu dipahami secara baik oleh karyawan	0,444	0,268	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel beban kerja (X_2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,268), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan bidang keahlian saya	0,554	0,268	Valid
2	Pekerjaan yang selama ini saya lakukan mampu membuat saya berkembang	0,541	0,268	Valid
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	0,343	0,268	Valid
4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan	0,427	0,268	Valid
5	Gaji yang saya terima dari perusahaan sesuai dengan tingkat pendidikan saya	0,362	0,268	Valid
6	Gaji yang diberikan sesuai dengan peran dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan	0,416	0,268	Valid
7	Rekan kerja diperusahaan sangat menyenangkan	0,659	0,268	Valid
8	Rekan kerja dapat diajak bekerjasama dalam bekerja	0,579	0,268	Valid
9	Perusahaan memberikan kesempatan mempromosikan karyawan yang berprestasi	0,595	0,268	Valid
10	Kesempatan mendapat promosi jabatan dilakukan dengan transparan	0,600	0,268	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,268), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu

kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.763	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.850	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.672	10

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) diperoleh nilai *cronbatch alpha* 0,763, beban kerja (X_2) sebesar 0,850 dan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,672, semuanya dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbatch alpha* lebih besar dari 0,600.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.27634648
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.057
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,084 > 0,050$. Dengan demikian maka

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1 (Constant)	26.783	3.241			8.265	.000		
Motivasi Kerja (X1)	.489	.074	.602		6.606	.000	.988	1.012
Beban Kerja (X2)	-.174	.039	-.408		-4.472	.000	.988	1.012

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel motivasi kerja sebesar 0,988 dan beban kerja sebesar 0,988 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel motivasi kerja sebesar 1,012 dan variabel beban kerja sebesar 1,012 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.762 ^a	.581	.565	2.321	1.586

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,586 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
B	Std. Error	Beta	t		
1 (Constant)	.347	2.019		.172	.864
Motivasi Kerja (X1)	.046	.046	.139	1.001	.322
Beban Kerja (X2)	-.008	.024	-.045	-.324	.747

a. Dependent Variable: RES2
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel motivasi kerja (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,322 dan beban kerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,747 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

e. Analisis Regresi Linier

Tabel 4.18
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	18.945	3.185			5.948	.000
	Motivasi Kerja (X_1)	.524	.086	.646		6.100	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 18,945 + 0,524X_1$

Tabel 4.19
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Beban Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	45.808	2.005			22.848	.000
	Beban Kerja (X_2)	-.202	.052	-.472		-3.862	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 45,808 - 0,202X_2$

Tabel 4.20
 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	26.783	3.241			8.265	.000
	Motivasi Kerja (X_1)	.489	.074	.602		6.606	.000
	Beban Kerja (X_2)	-.174	.039	-.408		-4.472	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 26,783 + 0,489X_1 - 0,174X_2$. Dari

persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 26,783 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kepuasan kerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 26,783 poin.
- Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_1) sebesar 0,489 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi kerja (X_1) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,489 poin.
- Nilai koefisien regresi beban kerja (X_2) sebesar -0,174 bertanda negatif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel beban kerja (X_2) maka akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar -0,174 poin

f. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.22
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Correlations ^b			
		Motivasi Kerja (X_1)	Kepuasan Kerja (Y)
Motivasi Kerja (X_1)	Pearson Correlation	1	.646**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kepuasan Kerja (Y)	Pearson Correlation	.646**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=54

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,646 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya motivasi kerja mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4.23
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Beban Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Correlations ^b			Beban Kerja (X ₂)	Kepuasan Kerja (Y)
Beban Kerja (X ₂)	Pearson Correlation		1	-.472**
	Sig. (2-tailed)			.000
Kepuasan Kerja (Y)	Pearson Correlation		-.472**	1
	Sig. (2-tailed)		.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 b. Listwise N=54
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar -0,472 dimana nilai tersebut berada pada interval -0,400 s/d -0,599 artinya beban kerja mempunyai tingkat hubungan yang **negatif sedang** terhadap kepuasan kerja karyawan

Tabel 4.24
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Motivasi Kerja (X₁) dan Beban Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.581	.565	2.321

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X₂), Motivasi Kerja (X₁)
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,762 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel motivasi kerja dan beban kerja mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kepuasan kerja karyawan

g. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.25
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.417	.406	2.712

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₁)
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,417 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 41,7% sedangkan sisanya sebesar (100-41,7%) = 58,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Tabel 4.26
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Beban Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.472 ^a	.223	.208	3.131

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X₂)
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,223 maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 22,3% sedangkan sisanya sebesar (100-22,3%) = 77,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Tabel 4.27
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi Kerja (X₁) dan Beban Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.581	.565	2.321

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X₂), Motivasi Kerja (X₁)
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,581 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 58,1% sedangkan sisanya sebesar (100-58,1%) = 41,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

h. Uji Hipotesis

Tabel 4.28
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18.945	3.185		5.948	.000
	Motivasi Kerja (X ₁)	.524	.086	.646	6.100	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (6,100 > 2,007). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan

H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tat Twam Asi (SPBU) Jakarta Selatan.

Tabel 4.29
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Beban Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	Beta		
1 (Constant)	45.808	2.005			22.848	.000
Beban Kerja (X ₂)	-.202	.052	-.472		-3.862	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(-3,862 > -2,007)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian uji sisi kiri disimpulkan H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tat Twam Asi (SPBU) Jakarta Selatan

Tabel 4.30
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi Kerja (X₁) dan Beban Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	381.237	2	190.619	35.398	.000 ^b
	Residual	274.633	51	5.385		
	Total	655.870	53			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X₂), Motivasi Kerja (X₁)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(35,398 > 2,790)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tat Twam Asi (SPBU) Jakarta Selatan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai

pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 18,945 + 0,524X_1$, nilai korelasi sebesar 0,646 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.
- Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 45,808 - 0,202X_2$ nilai korelasi sebesar -0,472 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang negatif sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 22,3% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(-3,862 > -2,007)$.
- Kepuasan Kerja Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 26,783 + 0,489X_1 - 0,174X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,762 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 58,1% sedangkan sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(35,398 > 2,790)$

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah (2020) *Manajemen dan Evaluasi Kepuasan kerja karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Afandi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Algifari (2019) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah (2021) *Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Anoraga. Panji (2021) *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto Suharsimi (2019) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

- [8] Badeni (2019) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Bandung: Alfabeta.
- [9] Brown & Ghiselli (1950) *Human Resource Management, An Experiential Approach*, McGraw Hill, Singapore.
- [10] Dadang (2019) *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi. Ketujuh. Jilid 1 dan 2. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- [11] Fahmi. Irham (2021) *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- [12] Fathoni. Abdurahman (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- [13] Firmansyah dan Mahardhika (2021) *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- [14] G.R Terr. Leslie W. Rue (2020) *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [15] Ghozali. Imam (2019) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [16] Gitosudarmo (2019) *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.
- [17] Hamali Arif Yusuf (2020) *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- [18] Handayani. Ririn (2020) *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- [19] Handoko T. Hani (2020) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- [20] Hariandja (2020) *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- [21] Hasibuan, Malayu S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [22] Hendri Tanjung (2021) *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Publishing.
- [23] Hery (2019) *Auditing dan Asurans*. Jakarta. Grasindo.
- [24] Imam Ghozali (2021) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- [25] Istijanto (2019) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- [26] Koesomowidjojo (2019) *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses, Cet.1.
- [27] Linda (2021) *Sistem Penunjang Keputusan Penilaian Kinerja Pemilihan Dosen Berprestasi Menggunakan Metode Ahp*. Palembang. Jurnal Imiah MATRIK, Vol.12 No. 3, Desember 2021.
- [28] Maholtra. Naresh K (2018) *Riset Pemasaran (Marketing Research)*. Edisi 4 Jilid 1. New Jersey. Indonesia: PT. Indeks.
- [29] Mangkunegara. Prabu Anwar (2020) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.