

PENGARUH KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Prayekti¹, Muhammad Fadhil Ar Rasyid²

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta
*
e-mail: yekti_feust@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job satisfaction, workload and work motivation on employee performance. Samples were taken as many as 45 respondents with saturated sampling technique. Data was collected through a survey with a questionnaire distributed online. The data were processed using multiple linear regression analysis with the findings of job satisfaction, workload and work motivation having a significant positive effect on employee performance.

Keywords: *Job satisfaction, Workload, Work motivation, Employee performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan. Sampel yang diambil sebanyak 45 responden dengan teknik *sampling* jenuh. Data dikumpulkan melalui survei dengan kuesioner yang didistribusikan secara *online*. Data diolah menggunakan analisis regresi linier berganda dengan temuan kepuasan kerja beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, Beban kerja, Motivasi kerja, Kinerja karyawan.

Pendahuluan

Dampak pandemi covid-19 terhadap keberlangsungan hidup UMKM dimana kondisi saat ini memberikan dampak yang sama bagi semua perusahaan dikarenakan banyak perusahaan terpaksa harus mengurangi jumlah karyawannya, yang berarti efektivitas serta efisiensi kinerja perusahaan mengalami penurunan drastis. Perubahan cara dan pola kerja yang harus sesuai dengan protokol kesehatan sehingga berdampak pada kepuasan kerja karyawan dimasa pandemi, semakin puas karyawan dengan pekerjaan maka kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu akan semakin tinggi. Beban kerja karyawan juga mengalami perubahan dan penambahan tugas-tugas baru sehingga beban kerja yang berlebihan tentunya akan berdampak pada keresahan karyawan karena tidak adanya pilihan lain, dimana karyawan tetap harus bekerja ditengah pandemi serta adanya penambahan beban kerja melebihi kapasitas namun harus dilaksanakan sebagai bentuk tanggung jawabnya pada perusahaan. Perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi kerja karyawan agar selalu fokus pada tujuan perusahaan dimasa pandemi.

Menurut Robbins 2003:78, dalam Wibowo, (2012:501) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya yang mereka terima. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang diteliti oleh Atmojo (2012) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan demikian juga Febri Furqon Artadi (2015) dan Achmad Badawi (2014). menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain kepuasan kerja, Beban kerja juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Faktor selain kepuasan kerja dan beban kerja yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja Menurut McClelland, dalam Anwar Prabu (2011:94) bahwa "Motivasi merupakan Kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal." Menurut Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa "Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Penelitian terdahulu Juniantara (2015) Timbul Sinaga, Mutiara Sinambela (2013), Ikke Nurjanah (2016) dan S Chintalloo, J Mahadeo (2013) menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan resto seafood yogyakarta.

Pengembangan Hipotesis

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya yang mereka terima (Robbins 2003:78, dalam Wibowo, (2012:501). Bila secara emosional karyawan puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil atau tingkatan keberhasilan yang harus dicapai oleh karyawan dengan kriteria yang telah ditentukan oleh manajemen perusahaan. Penelitian (Atmojo 2012) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan demikian juga Febri Furqon Artadi (2015) dan Achmad Badawi (2014).

H1: kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental, dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda, Meshkati dalam Tarwaka (2015). Penelitian terdahulu Dewi Suryandari, Erna Rochmawati Susanto (2011) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan demikian juga Ikke Nurjanah (2016), Syed Saad Hussain Shah, Ahsan Raza Jaffari, Jabran Aziz, Wasiq Ejaz, Ihsan UI-Haq, Syed Neiman Raza (2011).

H2: Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan Kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. McClelland, dalam Anwar Prabu (2011:94). pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki sikap keberpihakan, rasa cinta, dan kewajiban yang tinggi terhadap organisasi sehingga hal ini akan memotivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang

dibebankan kepada mereka dengan dewasa secara psikologis dan bertanggung jawab. Semua ini pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai baik dilihat dari aspek pekerjaan maupun dari aspek karakteristik personal. Penelitian terdahulu dari Juniantara (2015) menemukan adanya pengaruh signifikan positif dari keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan demikian juga Timbul Sinaga, Mutiara Sinambela (2013), Dafruddin & Heryanto (2019) Ikke Nurjanah (2016) dan S Chintaloo, J Mahadeo (2013).

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner secara *online* yang disebarikan kepada karyawan di dua cabang Resto Seafood Yogyakarta, yaitu Cafe & Resto Seafood Kerang Ngenes dan Baby Crab Sultan. Sampel yang diambil sebanyak 45 responden dengan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 21. Analisis ini meliputi uji reliabilitas, uji validitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Item uji validitas dikatakan valid jika nilai r hitung $\geq r$ tabel (0.294). Pengujian menghasilkan r hitung kepuasan kerja (0.302 s.d. 0.720), beban kerja (0.414 s.d. 0.611), motivasi kerja (0.295 s.d. 0.832), dan kinerja karyawan (0.436 s.d. 0.911) $>$ (0.294) atau semua item valid. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0.7. Nilai *Cronbach's Alpha* kepuasan kerja (0.627), beban kerja (0.596), motivasi kerja (0.757), dan kinerja karyawan (0.946) $>$ 0.7 atau instrumen reliabel.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	51%
	Perempuan	49%
Umur	< 30 tahun	96%
	31 – 39 tahun	4%
Pendidikan Terakhir	SMP/Sederajat	2%
	SMA/Sederajat	62%
	Diploma	11%
	S1	24%
Status Pernikahan	Menikah	16%
	Belum menikah	82%
	Janda/duda	2%
Status kepegawaian	Pegawai tetap	38%
	Tidak tetap	62%
Lama bekerja	< 2 tahun	69%
	2 - 5 tahun	31%

Sumber: data diolah, 2021.

Karakteristik responden (Tabel 1) menunjukkan jumlah responden laki-laki (51%) hampir berimbang dengan perempuan (49%). Mayoritas responden berusia kurang dari 30 tahun (96%) atau berusia muda yang relatif lebih sehat dan secara fisik lebih kuat. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, mayoritas adalah lulusan SMA/ sederajat (62%). Sebagian besar responden belum menikah (82%) hal ini konsisten dengan mayoritas masih berusia di bawah 30 tahun. Mayoritas responden pegawai tidak tetap (62%) dan berdasar lama kerja sebagian besar adalah pegawai baru atau < 2 tahun (69%).

Tabel 2. Hasil Asumsi Klasik

Ind.	Dept.	Hetero.	Norm.	Multik.	
		Sig.	Sig.	Tol.	VIF
Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	0.488	0.988	0.811	1.234
Beban Kerja		0.451		0.749	1.336
Motivasi Kerja		0.904		0.742	1.347

Sumber: data yang diolah, 2021.

Hasil uji asumsi klasik (Tabel 2) menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas (*Glejser Test*, $p > 0.05$), dan asumsi normalitas terpenuhi (*Kolmogorov-Smirnov Test*, *Asymp. Sig.* > 0.05). Nilai *tolerance* > 0.10 dan *VIF* < 10 atau multikolonieritas tidak terjadi pada model regresi.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Table 3. Path Coefficients						
		Standardize	Coeff.			
Ind.	Dep.	d		t	Sig.	Adj. R ²
		Coefficients				
		Beta	Error			
H1	Kepuasan Kerja	Kine	0.320	0.211	2.705	0.010
H2	Beban Kerja	rja	0.301	0.245	2.441	0.019
H3	Motivasi Kerja	Kary awan	0.324	0.207	2.620	0.012

Sumber: data yang diolah, 2021.

Tabel 3 menunjukkan hasil uji hipotesis. Dilihat dari tabel tersebut, pengujian H1 terdukung dengan nilai *sig.* < 0.05 dan H2 terdukung dengan *sig.* < 0.05 . H3 terdukung dengan *sig.* < 0.05 . Besarnya pengaruh kepuasan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 50.1%, sedangkan 49.9% dipengaruhi variabel di luar penelitian.

Pembahasan

Hipotesis pertama diterima, secara positif kepuasan kerja pada Resto seafood yogyakarta mampu meningkatkan kinerja karyawan pada saat Covid-19 dimana kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang mereka yakini. Semakin puas karyawan dengan gaji, promosi, dan pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu akan semakin tinggi (Robbins 2003:78, dalam Wibowo, (2012:501). Temuan ini sejalan hasil penelitian terdahulu yang diteliti oleh Atmojo (2012) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan demikian juga Febri Furqon Artadi (2015) dan Achmad Badawi (2014). Item kepuasan yang memiliki nilai terendah terdapat pada pernyataan “Sistem gaji yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya sehari-hari” (rerata= 3.02). Sedangkan item dengan nilai tertinggi yang perlu terus ditingkatkan dan dipertahankan terdapat pada pernyataan “Saya merasa nyaman dengan ruangan kerja ” (rerata= 7.20).

Hipotesis kedua diterima, secara positif beban kerja yang diterima mampu meningkatkan kinerja karyawan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi . Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda, Meshkati dalam Tarwaka (2015) Berdasar nilai rerata dapat diperoleh hasil pengukuran dari tiap variabel. Indikator keterlibatan kerja yang memiliki nilai terendah terdapat pada pernyataan “Pekerjaan saya memiliki tingkat kerumitan yang tinggi” (4,14). Sedangkan indikator dengan nilai tertinggi untuk terus ditingkatkan dan dipertahankan terdapat pada pernyataan “Saya merasa mudah lelah saat bekerja” (6.11)

Hipotesis ketiga diterima, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki sikap keberpihakan, rasa cinta, dan kewajiban yang tinggi terhadap organisasi sehingga hal ini akan memotivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dengan dewasa secara psikologis dan bertanggung jawab. Semua ini pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai baik dilihat dari aspek pekerjaan maupun dari aspek karakteristik personal Hasil penelitian ini mengkonfirmasi riset terdahulu

dari Penelitian terdahulu dari Juniantara (2015) menemukan adanya pengaruh signifikan positif dari keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan demikian juga Timbul Sinaga, Mutiara Sinambela (2013), Ikke Nurjanah (2016) dan S Chintaloo, J Mahadeo (2013). Indikator keterlibatan kerja yang memiliki nilai terendah terdapat pada pernyataan “Saya mampu mendorong rekan kerja atau bawahan saya dalam menyelesaikan tugas” (2,95). Sedangkan indikator dengan nilai tertinggi untuk terus ditingkatkan dan dipertahankan terdapat pada pernyataan “Saya mempunyai tanggungjawab terhadap hasil kerja orang lain” (8,32).

Nilai koefisien determinasi menunjukkan terdapat peluang 51% untuk menambahkan anteseden lainnya pada penelitian lebih lanjut untuk memahami kinerja karyawan. item yang mendapat nilai terendah pada pengukuran kinerja karyawan adalah “Saya selalu sedia kapanpun dibutuhkan oleh perusahaan” (4,36). Adapun item yang mendapat penilaian tertinggi adalah “Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan” (9,11).

Kesimpulan

Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa kepuasan kerja, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan di resto seafood sudah bagus dan hasil dari penelitian dapat menjadi masukan bagi pimpinan organisasi untuk tetap mempertahankan kinerja karyawannya serta dapat menjadi pertimbangan untuk mengevaluasi kinerja karyawan melalui item pernyataan yang masih rendah yang disebutkan pada pembahasan. Hasil ini dapat menjadi bahan kajian bagi peneliti selanjutnya. Selain itu penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel bebas lain untuk meningkatkan koefisien determinasi dari kinerja karyawan.

Referensi

- Adinata, Ujang Wawan Sam. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKSBMTTamsis Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, Vol.9, No. 2.
- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2016). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 34.
- Caillier, J. G. (2012). The Impact of Teleworking on Work Motivation in a U.S. Federal Government Agency. *American Review of Public Administration*, 42(4), 461–480.
- Dasgupta, P. R. (2013). Volatility of Workload on Employee Performance and Significance of Motivation: IT Sector. *Science Journal of Business and Management*, 1(1).
- Dewi, Silvy Yuliani. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Pelaksana Teknis Balai Yasa Manggarai. Universitas Pancasila. *Jurnal Eksekutif*. Volume.13. Nomer. 2.
- Dafruddin, & Heryanto. (2019). The Effect of Work Motivation and Work Environment on Performance With Satisfaction as Intervening Variables Education Personnel Rektorat Andalas University. *Archives of Business Research*, 7(2), 103-120.
- Gultom, Dedek Kurniawan. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk. Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. Volume. 14. No. 02.
- Koesmono, H. Teman. (2005). “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, Hal 171-188. <http://puslit2.petra.ac.id>
- Mudayana, A. (2010). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal Kesmas Uad*.
- Muttie ur, R., Rabbia, I., Namra, T., Zara, I., Uzma, N., & Ume, S. (2012). The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction: A Study on Private Colleges of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 2(3), 50–56.
- Omolo, P. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 87.

- Puspitawati1, N. M. D., & Riana2, I. G. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(1), 68–80.
- Sinaga, T., & Sinambela, M. (2013). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. *Jurnal Akuntansi*, XVII(1), 75–83.
- Umar, A. (2012). Pengaruh Upah , Motivasi Kerja , dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 10/Nomor 2/Juni 2012*, 10.
- Winoto, Hery. (2008). “Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Karyawan Non- Akademik Universitas Kristen Krida Wacana”. *Jurnal Kompetensi Manajemen Bisnis*, Vol. 2, No. 2, Hal. 138-146. <http://ejournal.ukrida.ac.id>