

## **PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT BPD KALTIM KALTARA CABANG UTAMA DI SAMARINDA**

**Siti Muliana**

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman,  
Jl. Muara Muntai No.1 Gunung Kelua Samarinda,  
Email: mulianasiti@gmail.com

### ***Abstract***

*This research was conducted at one of the banks in the city of Samarinda. Based on the interview results, there are several employees who are dissatisfied with what they have received from the company, the company must continue to pay attention to the level of workload and provide continuous motivation to every employee without favoritism so that employees feel sufficient and satisfied for what they have received . This type of research is quantitative research. This research method uses multiple linear regression analysis methods. The results of data processing showed that the regression results were  $Y = 0.328 + 0.733 X1 + 0.163 X2$ , showing Motivation (X1) 0.733 and workload (X2) 0.163 and obtained a correlation coefficient of 0.794 or 79.4% and a coefficient of determination of 0.63 or 63%. The results of simultaneous hypothesis research (Test F) by obtaining Fcount 69.892 with Ftable of 3.108, thus proving a significant effect on employee job satisfaction. The results of partial hypothesis testing (T test) are known that motivation is the most influential variable on employee job satisfaction and with the acquisition of Tcount of 9.3362 with Ttable 1.989, thus proving a significant effect on employee job satisfaction. The most influential hypothesis research results are known that motivation is the most influential variable that is most influential on employee job satisfaction with the acquisition of standardized regression coefficients (Standardized coefficients) of 0.688 greater than the variable Workload of 0.205 then proves significant effect on employee job satisfaction. Suggestions for companies to be able to provide bonuses for employees who have shown good and satisfying performance and performance, but also can provide direction or guidance for employees who have not been given before or work with a high degree of difficulty.*

**Keywords:** Motivation, Workload, Job Satisfaction

## Pendahuluan

PT BPD Kaltim Kaltara cabang utama kota Samarinda memiliki banyak pegawai yang kompetitif, tetapi ada pula pegawai yang merasa tidak puas dengan apa yang telah diberikan oleh perusahaan, walaupun pihak perusahaan telah memberikan motivasi terhadap pegawainya Bapak Yaenur Safi selaku pimpinan cabang di Muara Jawa mengatakan bahwa ada beberapa kerabatnya yang bekerja di PT BPD Kaltim Kaltara yang memiliki jabatan yang sama sebagai kepala cabang memutuskan untuk berhenti bekerja karena jenuhnya dengan pekerjaan yang dijalani dan semakin beratnya beban yang didapatkan, contohnya seperti menghitung data keuangan sendiri, target pencapaian dari perusahaan yaitu mendapatkan nasabah baru, terutama mendapatkan dana pihak ke 3 dari nasabah, lalu penyampaian laporan yang harus dilakukan setiap hari, kebijakan dari perusahaan juga kurang terbuka kepada pegawai, ada pegawai PT BPD Kaltim Kaltara yang telah berdedikasi penuh, memiliki perporma yang baik, terhadap PT BPD Kaltim Kaltara tetapi perporma itu kurang dihargai oleh atasan setelah bekerja selama 4 tahun hingga pegawai tersebut memiliki keinginan untuk beralih pekerjaan di perusahaan lain, penghargaan juga sangat jarang diberikan oleh pihak perusahaan kepada pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Kejujuran saat bekerja juga sangat penting, adanya kasus pencurian tentunya menjadi perhatian bagi pimpinan maupun pihak bank untuk lebih selektif dalam merekrut pegawai dan memberi perhatian lebih kepada setiap pegawai.

Berangkat dari sebuah penjelasan yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul: “Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Kota Samarinda”.

## Metode

Dalam penelitian ini metode yang dipakai adalah metode penelitian kuantitatif. Jumlah yang sampel yang digunakan dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus Slovin sebanyak 85 responden. Peneliti menerapkan model analisis dan data kuantitatif dalam penelitian ini dengan model analisis regresi linier berganda, adapun tahapan-tahapan dalam analisis ini yaitu: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Persamaan Regresi Linier Berganda, Perhitungan Koefisien Korelasi (R), Perhitungan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>), Uji Simultan (F), Uji t (Parsial) dan Uji Dominan.

Defenisis Operasional variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah variabel-variabel yang mempengaruhi pada kepuasan kerja pegawai adalah:

a. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel Motivasi dan Beban kerja.

b. Variabel terikat (*Dependent*)

Variabel dependen sering disebut dengan variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah variabel Kepuasan kerja.

**Hasil dan Pembahasan**

Berdasarkan data dari tabel 1 menunjukkan bahwa 34 item pernyataan yang telah di uji validitas, dinyatakan *valid* karena sesuai dengan ketentuan uji validitas yaitu nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

**Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda**

No	Variabel Penelitian	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Motivasi (X1)	X1.1	0,750	0,213	Valid
		X1.2	0,553	0,213	Valid
		X1.3	0,560	0,213	Valid
		X1.4	0,497	0,213	Valid
		X1.5	0,552	0,213	Valid
		X1.6	0,619	0,213	Valid
		X1.7	0,314	0,213	Valid
		X1.8	0,672	0,213	Valid
		X1.9	0,481	0,213	Valid
		X1.10	0,481	0,213	Valid
		X1.11	0,578	0,213	Valid
		X1.12	0,708	0,213	Valid
		X1.13	0,529	0,213	Valid
		X1.14	0,506	0,213	Valid
2	Beban Kerja (X2)	X2.1	0,789	0,213	Valid
		X2.2	0,830	0,213	Valid
		X2.3	0,728	0,213	Valid
		X2.4	0,720	0,213	Valid
		X2.5	0,830	0,213	Valid
		X2.6	0,761	0,213	Valid
3	Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,289	0,213	Valid
		Y2	0,387	0,213	Valid
		Y3	0,607	0,213	Valid
		Y4	0,702	0,213	Valid
		Y5	0,667	0,213	Valid
		Y6	0,395	0,213	Valid
		Y7	0,392	0,213	Valid
		Y8	0,672	0,213	Valid
		Y9	0,512	0,213	Valid
		Y10	0,691	0,213	Valid
		Y11	0,449	0,213	Valid
		Y12	0,556	0,213	Valid
		Y13	0,725	0,213	Valid
		Y14	0,695	0,213	Valid

sumber: data diolah (2020)

**Tabel 2. Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi (X1)	,834	1,199
	Beban Kerja (X2)	,834	1,199

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

sumber: data diolah (2020)

Dari *output* tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data.

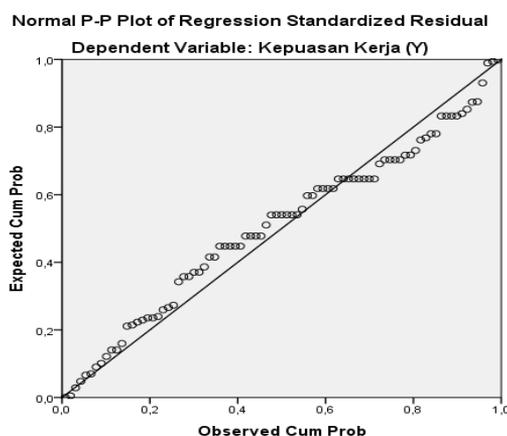
Berdasarkan tabel 3, Nilai sig variabel X1 dan X2 memiliki nilai sig yang lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

**Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,134	,154		,868	,388
	Motivasi (X1)	-,043	,054	-,096	-,800	,426
	Beban Kerja (X2)	,027	,040	,080	,661	,510

a. Dependent Variable: ABSRES

sumber: data diolah (2020)



**Gambar 1. Uji Normalitas**

sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan gambar 1, data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 4. Regresi Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	,328	,225		1,460	,148
	Motivasi (X1)	,733	,078	,688	9,362	,000
	Beban Kerja (X2)	,163	,058	,205	2,784	,007

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)  
sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,328 + 0,733 X1 + 0,163 X2$$

Persamaan regresi di atas memiliki arti sebagai berikut:

- Dari persamaan regresi linier berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,328. Artinya, jika variabel Kepuasan Kerja (Y) tidak dipengaruhi oleh 2 variabel independennya yaitu Motivasi (X1) dan Beban Kerja (X2) akan bernilai 0,328.
- 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 0,733 mengandung arti untuk setiap penambahan Motivasi (X1) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,733.
- Koefisien regresi untuk variabel independen X2 bernilai positif sebesar 0,163 mengandung arti untuk setiap penambahan Beban Kerja (X2) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,163.

**Tabel 5. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,794 <sup>a</sup>	,630	,621	,11880

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

sumber: data diolah (2020)

*Pengaruh Motivasi (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Pegawai (Y).*

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel independen yang terdiri dari Motivasi dan Beban Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT BPD Kaltim Kaltara di Samarinda. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F (simultan), bahwa diperoleh nilai Fhitung sebesar 69,892 lebih besar dari Ftabel 3,108 dan nilai Sig.< 0,05 adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis H0 ditolak dan Ha diterima. Dari hasil uji F (simultan) dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Beban Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT BPD Kaltim Kaltara di Samarinda.

Hasil penelitian ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Hamali (2016:203-204) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya dan hal ini merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu bergantung pada cara individu tersebut mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarannya. Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan atau beban kerja yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Indra Alamsyah 2015 Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Disperindagkop dan UKM Daerah Yogyakarta. Hasil penelitian peneliti terdahulu tersebut, menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT BPD Kaltim Kaltara di Samarinda, namun dengan hasil nilai yang berbeda.

*Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. BPD Kaltim Kaltara di Samarinda.*

Berdasarkan hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa Motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT BPD Kaltim Kaltara di Samarinda. Hasil uji t (parsial) diperoleh nilai thitung variabel motivasi sebesar 9,362 dan nilai Sig. sebesar 0,000, yang artinya variabel Motivasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) dan dapat dinyatakan bahwa H0 di tolak dan Ha diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT BPD Kaltim Kaltara di Samarinda.

Hasil penelitian ini didukung dengan teori menurut Hamali (2016:203) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja adalah jumlah dari kepuasan

kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Selain itu, terdapat pula pendapat dari Waluyo (2013:125) menyimpulkan ada dua unsur yang penting dalam kepuasan kerja yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan kebutuhan dasar. Kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Karyawan yang termotivasi dan kepuasannya tinggi akan membentuk keadaan yang seimbang baik bagi perusahaan maupun karyawan, di mana seorang karyawan mendapatkan pekerjaan yang ideal seperti yang mereka harapkan begitu pula bagi pihak perusahaan yang menemukan karyawan dengan kondisi dapat bekerja dengan baik dan dapat membantu mencapai dan meningkatkan nilai perusahaan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka Selvi (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Konsep diri terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri Kecamatan Samarinda Utara. Hasil penelitian tersebut, diperoleh hasil uji t (parsial) yang menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja, namun dengan hasil yang berbeda.

*Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. BPD Kaltim Kaltara di Samarinda.*

Berdasarkan hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT BPD Kaltim Kaltara di Samarinda. Hasil uji t (parsial) diperoleh nilai thitung variabel beban kerja sebesar 2,784 dan nilai Sig. sebesar 0,007, yang artinya variabel Beban Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) dan dapat dinyatakan bahwa H<sub>0</sub> di tolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT BPD Kaltim Kaltara di Samarinda.

Hasil penelitian ini didukung dengan teori menurut Koesomowidjojo (2017:31), seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan. Organisasi atau perusahaan hendaknya ikut berempati dan bertanggung jawab atas beban kerja yang harus diemban oleh setiap karyawan karena beban kerja yang berlebihan, baik yang berhubungan dengan fisik maupun psikis dari setiap karyawan tentunya akan meningkatkan tekanan saat bekerja. Namun beban kerja yang terlalu sedikit akan mengakibatkan karyawan bosan dalam bekerja atau karena minimnya tanggung jawab yang diemban oleh karyawan, dapat mengakibatkan kurangnya perhatian karyawan pada pekerjaan yang otomatis akan menurunkan tingkat konsentrasi. Oleh sebab itu, beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **Simpulan**

Berdasarkan hasil dari pengujian data mengenai pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bankaltimtara di Samarinda bahwa variabel Motivasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Bankaltimtara di Samarinda, artinya adanya hubungan yang signifikan antara motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Bankaltimtara di Samarinda. Variabel motivasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bankaltimtara di Samarinda, hal ini dikarenakan pihak perusahaan yang kurang memperhatikan pembagian tugas karyawan yang sesuai dengan keterampilannya. Adapun saran yang diberikan peneliti setelah melakukan sebuah penelitian, dapat dijadikan pertimbangan bagi Bankaltimtara agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga visi dan misi Bankaltimtara dapat tercapai. Perusahaan dapat memberikan ketentuan yang jelas untuk pemberian bonus bagi karyawan. Perusahaan dapat memberikan pelatihan dan petunjuk bagi karyawan yang diberikan pekerjaan yang belum pernah dilakukannya atau pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi.

## **Daftar Pustaka**

- Algifari. 2015. Analisis Regresi. Yogyakarta: BPFE.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Davis, Keith. Newstrom, John. (2008). Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga
- Freddy Rangkuti. 2007. Manajemen Persediaan: Aplikasi di Bidang Bisnis. Edisi 2 Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Gibson, James L; Ivancevich, John M; Donnelly Jr, James H. (2009). Organisasi. Tangerang: Binarupa Aksara Publisher.
- Indriyo Gitosudarmo. 2012. Manajemen Pemasaran. edisi kedua, cetakan kedua. Penerbit: BPFE – Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2008. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hariandja, Efendi, Tua, Marihot. 2005, Manajemen Sumber Daya manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herlambang, Susatyo. 2013. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.