

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA CV. OCTA PRATAMA PUTRA**

Bobby Charisma Putra<sup>1</sup>, Johannes Silalahi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,

E-mail : [bobbycharismap@gmail.com](mailto:bobbycharismap@gmail.com) dan [johanes.silalahi6@gmail.com](mailto:johanes.silalahi6@gmail.com)

**ABSTRACT**

Nowadays competition in the business world shows that competition is getting tougher and tighter. Demands for the ability and responsibility of every person in the company are getting higher. Improving the quality of Human Resources is fundamental to an effort to achieve success, including increasing employee job satisfaction.

This research uses quantitative methods. The sample in this research is employees of CV. Octa Pratama Putra, totaling 33 people. The independent variables used are workload, organizational commitment, work motivation and the dependent variable is employee job satisfaction. This study took primary data by using a questionnaire. Data analysis used in this study used multiple linear regression analysis with a sig level <0.05.

The results of this study concluded that the independent variables consisting of Workload, Organizational Commitment, Work Motivation simultaneously have an influence on the dependent variable, namely Employee Job Satisfaction.

**Keywords:** Workload, Organizational Commitment, Work Motivation, Employee Job Satisfaction

**ABSTRAK**

Dewasa ini persaingan dalam dunia usaha menunjukkan adanya persaingan yang semakin lama semakin ketat. Tuntutan akan kemampuan dan tanggung jawab pada setiap pribadi yang ada di perusahaan menjadi semakin tinggi. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia merupakan hal mendasar dari sebuah upaya mencapai kesuksesan, termasuk peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan CV. Octa Pratama Putra yang berjumlah 33 orang. Variabel independent yang digunakan adalah Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Dan variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini mengambil data primer yaitu dengan menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan taraf sig < 0,05.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Karyawan.

**Kata Kunci :** Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Dewasa ini persaingan dalam dunia usaha menunjukkan adanya persaingan yang semakin lama semakin ketat. Hal ini menuntut setiap perusahaan harus mampu menyediakan barang-barang atau jasa kepada konsumen dalam kualitas yang baik dan pelayanan yang baik pula. Kemampuan perusahaan dalam menghadapi persaingan tersebut, tidak terlepas dari kemampuan atau kualitas yang ada pada sumber daya manusia atau karyawan di perusahaan tersebut. Tuntutan akan kemampuan dan tanggung jawab pada setiap pribadi yang ada di perusahaan menjadi semakin tinggi. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia merupakan hal mendasar dari sebuah upaya mencapai kesuksesan, termasuk peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2017:29) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur antara hubungan dan peran seorang pekerja agar bisa lebih efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Perusahaan akan selalu dihadapkan oleh berbagai macam masalah, salah satunya ialah masalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan masalah yang banyak dihadapi oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja setiap individu berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya tergantung pada system penilaian yang berlaku didalam diri mereka masing-masing. Oleh karena itu, perusahaan harus pintar dalam mendorong seluruh sumber daya manusia baik karyawan maupun pimpinan yang ada di perusahaan untuk dapat memahami berbagai kebutuhan karyawan yang berkaitan langsung dengan kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan adalah beban kerja, baik fisik maupun non fisik. Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Mahawati, Eni, et al. (2021:25) Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Beban kerja adalah suatu pekerjaan yang memiliki beban baik beban fisik, mental, ataupun beban sosial yang harus ditanggung oleh tenaga kerjanya sesuai dengan jenis pekerjaannya.

Faktor yang kedua adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecendrungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Sapitri dkk., 2016:32). Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (sense of belonging) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Dalam suatu organisasi terdapat juga kepercayaan

bahwa komitmen organisasional dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Karyawan sebagai sumber daya yang paling berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan memiliki pemikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerjanya dalam bekerja. Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya. Dengan kepuasan kerja, akan menciptakan perasaan yang menyenangkan sehingga menimbulkan perilaku dan sifat yang positif pada setiap pekerjaannya. Menurut Andika, R. (2019:189-206). Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan memberikan keuntungan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan yang bersangkutan. Menurut Parimita, Widya, et al. 1 (2018:125-144). Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang mencerminkan perasaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas akan setia pada perusahaan, melaksanakan pekerjaan dengan baik, semangat dalam setiap melaksanakan pekerjaan dan menunjukkan ekspresi wajah yang ceria saat bekerja.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena 2 (dua) alasan, yakni menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja dan merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi Selain itu juga dapat mengurangi tindakan-tindakan yang merugikan seperti absen dan keluhan-keluhan dalam bekerja yang dapat merugikan perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dari sikap yang dimunculkan oleh kepuasan kerja tersebut maka karyawan akan menjadi lebih senang dalam melakukan pekerjaannya dengan hasil yang lebih baik. Namun sebaliknya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan tercermin dalam sikap dan perilakunya yang cenderung negatif. Dengan karyawan memperlihatkan sikap-sikap seperti malas dalam bekerja, sering datang terlambat, bolos dalam bekerja, suka menyibukan diri dengan hal-hal yang tidak berhubungan dengan tugas-tugasnya seperti bermain gawai. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dengan ini peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada CV. Octa Pratama Putra”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Beban Kerja**

Menurut Paramitadewi (2017) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan

tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Mudayana dalam Ahmad Hannani (2016) Vol. 01, No. 02 mengatakan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja tersebut.

Menurut Tarwaka (2015) menyatakan dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut.

Dari beberapa pengertian para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejumlah tugas, tuntutan maupun bentuk pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sumber daya manusia tersebut dalam kurun waktu tertentu.

### **Komitmen Organisasi**

Menurut Gea, Chandra (2021) komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Iis, Setiawati (2018) komitmen organisasional adalah sebuah

kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dimana seseorang dapat bertahan dengan kesetiannya demi kepentingan organisasi sehingga terbentuk sebuah loyalitas sehingga membuat seseorang dapat bertahan untuk memelihara keanggotaannya dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu bentuk usaha individu untuk mengidentifikasi diri dalam organisasi yang bertujuan untuk mempertahankan hubungan loyalitas keanggotaan dalam mencapai tujuan organisasi.

### **Motivasi Kerja**

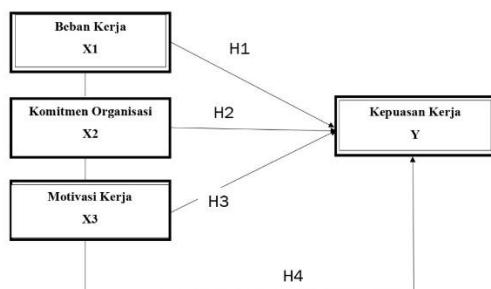
Menurut Andika, R. (2019) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Pengetahuan tentang motivasi perlu dimiliki oleh setiap pimpinan atau setiap karyawan yang bekerja dengan bantuan orang lain dan yang bekerja dengan orang lain. Karena pada dasarnya permotivasi pada organisasi atau perusahaan oleh manajemen adalah merupakan suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan organisasi atau perusahaannya sehingga kerugian-kerugian dari karyawan dapat terpuaskan bersama dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi atau perusahaan tersebut

Menurut Bahri, et al.,(2017) motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan dari diri individu sebagai pemicu untuk melakukan suatu tindakan agar dapat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Dari sebuah dorongan tersebut maka akan terciptanya kontribusi positif pada perusahaan.

### Kerangka Konseptual



### Hipotesis Penelitian

H1: Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Octa Pratama Putra.

H2: Komitmen Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kapal CV. Octa Pratama Putra.

H3: Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Karyawan CV. Octa Pratama Putra.

H4: Beban Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja secara

Simultan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Karyawan CV. Octa Pratama Putra.

### Metode Penelitian

Penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif.

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Uji kualitas data dilakukan untuk menguji kecukupan dan kelayakan daya yang digunakan dalam penelitian. Kualitas data bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sebab berpengaruh pada kualitas data.

### Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Dok/Galangan Kapal CV. Octa Pratama Putra yang berjumlah 50 orang. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik sampel jenuh yang terdapat di Non-Probability Sampling dengan jumlah sampel 33 orang pegawai dok kapal CV. Octa Pratama Putra.

### Hasil Penelitian Dan Pembahasan

#### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Varia bel	Item Vari abel	Correl ation (r- hitung)	r- kri tis	Ketera ngan
Varia bel Beban Kerja	X1.1	0,909	0,344	Valid
	X1.2	0,909	0,344	Valid
	X1.3	0,392	0,344	Valid

	X1.4	0,569	0,344	Valid
Variabel Komitmen Organisasi	X2.1	0,904	0,344	Valid
	X2.2	0,345	0,344	Valid
	X2.3	0,904	0,344	Valid
	X2.4	0,345	0,344	Valid
	X2.5	0,530	0,344	Valid
	X2.6	0,904	0,344	Valid
Variabel Motivasi Kerja	X3.1	0,588	0,344	Valid
	X3.2	0,348	0,344	Valid
	X3.3	0,492	0,344	Valid
	X3.4	0,644	0,344	Valid
Variabel Kepuasan Kerja	Y.1	0,731	0,344	Valid
	Y.2	0,715	0,344	Valid
	Y.3	0,768	0,344	Valid
	Y.4	0,473	0,344	Valid
	Y.5	0,715	0,344	Valid
	Y.6	0,473	0,344	Valid

Pada hasil pengujian validitas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan variabel (Y) memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,344 sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan variabel (Y) dinyatakan valid dan dapat

digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

### Uji Reliabilitas

Variabel	N	Nilai Cronbach alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Beban Kerja	4	0,649	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	6	0,776	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	4	0,622	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	6	0,734	0,60	Reliabel

Dari tabel diatas, dapat diperoleh nilai koefisien reliabilitas *Cronbach alpha* pada variabel Beban Kerja sebesar 0,649, variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,776, variabel Motivasi Kerja sebesar 0,622 dan variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,734. Dari seluruh variabel tersebut diketahui nilai koefisien reliabilitas *Cronbach alpha* lebih dari 0,60 maka dapat dikatakan bahwa kuesioner yang digunakan dikatakan memiliki reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

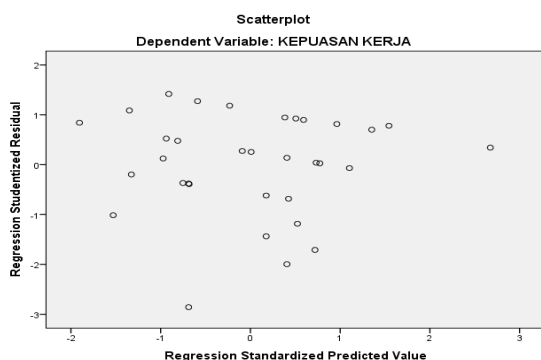
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	33,285,174	13,837,326	,096	2,406,533	,026	,981	1,019
X1	,028	,177	,029	,160	,874	,986	1,014
X2	-	,292	-,255	-	,116	,991	1,009
X3	17			5			

a. Dependent Variable: Y

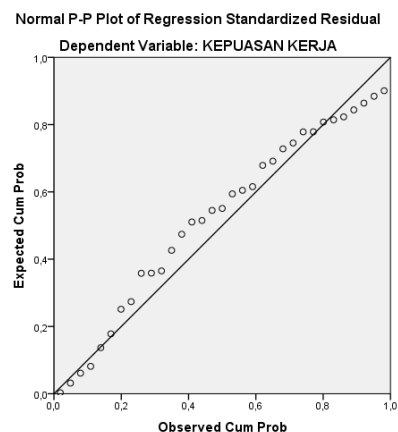
Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel X1, X2, DAN X3 memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa titik titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas atau bebas heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

### Uji Autokorelasi Uji Normalitas Data



Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik plotting mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,286418
	Absolute	,128
Most Extreme Differences	Positive	,089
	Negative	-,128
Kolmogorov-Smirnov Z		,734
Asymp. Sig. (2-tailed)		,654

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji normalitas terhadap nilai residual dari persamaan regresi, menunjukkan nilai Kolmogrov-Smirnov sebesar 0,734 dengan probabilitas sebesar  $0,654 > 0,05$  maka nilai residual berdistribusi normal.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5,883	1,967		2,986	,000
BEBAN KERJA (X1)	,424	,429	,247	2,988	,000
KOMITMEN ORGANISASI (X2)	,377	,292	,325	2,290	,001
MOTIVASI KERJA (X3)	,194	,209	,143	2,931	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS

Pada tabel 4.12 di atas merupakan hasil persamaan regresi linier berganda antara

Beban Kerja, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Maka didapatkan hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,883 + 0,424X_1 + 0,377X_2 + 0,194X_3 + e$$

Berdasarkan hasil model regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta( $\alpha$ ) sebesar 5,883 artinya jika Beban Kerja ( $X_1$ ), Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) nilainya adalah 0, maka Kepuasan Kerja (Y) nilainya adalah 5,883.
2. Nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja ( $\alpha_1$ ) bernilai positif, yaitu sebesar 0,424. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja juga akan meningkat sebesar 0,424.
3. Nilai koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi ( $\alpha_1$ ) bernilai positif, yaitu sebesar 0,377. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja juga akan meningkat sebesar 0,377.
4. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja ( $\alpha_1$ ) bernilai positif, yaitu sebesar 0,194. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja juga akan meningkat sebesar 0,194.

### Pengujian Hipotesis Uji t (Uji Parsial)

#### Coefficients<sup>a</sup>



Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,883	1,967		2,986	,368
BEBAN KERJA (X1)	,424	,429	,247	2,988	,000
KOMITMEN ORGANISASI (X2)	,377	,292	,325	2,290	,001
MOTIVASI KERJA (X3)	,194	,209	,143	2,931	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat dijelaskan bahwa nilai t dengan tingkat signifikansi variabel Beban Kerja, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja adalah sebagai berikut :

- Nilai signifikansi (Sig) variabel Beban Kerja (X1) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,988 > t$  tabel 2,034, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  atau hipotesis pertama diterima atau terdapat pengaruh dan signifikan antara Beban Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).
- Nilai signifikansi (Sig) variabel Komitmen Organisasi (X2) adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai t

hitung  $2,290 > t$  tabel 2,034, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  atau hipotesis pertama diterima atau terdapat pengaruh dan signifikan antara Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

- Nilai signifikansi (Sig) variabel Motivasi Kerja (X3) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,931 > t$  tabel 2,034, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  atau hipotesis pertama diterima atau terdapat pengaruh dan signifikan antara Motivasi Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

#### Uji F (Uji Simultan)

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	26,160	3	8,720	4,924	,007 <sup>b</sup>
Residual	51,355	29	1,771		
Total	77,515	32			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X3), BEBAN KERJA (X1), KOMITMEN ORGANISASI (X2)

Dari hasil uji F diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan)

berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

### Koefisien Determenasi R<sup>2</sup>

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779 <sup>a</sup>	,606	,566	1,027

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja (X3), komitmen organisasi (X2), beban kerja (X1)

Berdasarkan analisis diatas nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,566 yang menunjukkan bahwa variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 60,6%. Hal ini berarti 60,6% Kepuasan Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja, sedangkan 39,4% Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

### Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji t Nilai signifikansi (Sig) variabel Beban Kerja (X1) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,988 > t$  tabel 2,034, maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>1</sub> atau hipotesis pertama diterima atau terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya, Andri (2018) membuktikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan dengan hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan

bahwa apabila beban kerja karyawan tinggi maka kepuasan kerja karyawan menurun.

### Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Nilai signifikansi (Sig) variabel Komitmen Organisasi (X2) adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,290 > t$  tabel 2,034, maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>2</sub> atau hipotesis pertama diterima atau terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahab, Wirdayani (2021) Komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. komitmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan karena kurangnya komunikasi antara karyawan dengan atasan sehingga karyawan tidak bisa menyampaikan pendapat atau keluhannya dengan baik. Dengan kata lain kepuasan kerja akan meningkat jika dengan adanya perbaikan komitmen organisasi pada perusahaan.

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Nilai signifikansi (Sig) variabel Motivasi Kerja (X3) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,931 > t$  tabel 2,034, maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>3</sub> atau hipotesis pertama diterima atau terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rustiandi, et al.,(2021) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

pegawai Hal yang bisa mempengaruhi Motivasi Kerja, salah satunya adalah dorongan atau pemberian motivasi dari atasan kepada karyawan.

### **Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian terdapat nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,566 yang menunjukkan bahwa variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 60,6%. Hal ini berarti 60,6% Kepuasan Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja, sedangkan 39,4% Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

#### **Implikasi Penelitian**

- Beban kerja merupakan sejumlah tugas, tuntutan maupun bentuk pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sumber daya manusia tersebut dalam kurun waktu tertentu. CV. Octa Pratama Putra perlu untuk lebih memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan CV. Octa Pratama Putra dapat lebih meningkat dan optimal, karena dalam penelitian ini variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Octa Pratama Putra.
- Komitmen organisasi merupakan suatu bentuk usaha individu untuk mengidentifikasi diri dalam organisasi yang bertujuan untuk mempertahankan hubungan loyalitas keanggotaan dalam

mencapai tujuan organisasi. CV. Octa Pratama Putra perlu untuk lebih memperhatikan komitmen organisasi karyawannya sehingga kepuasan kerja karyawan CV. Octa Pratama Putra dapat lebih meningkat dan optimal, karena dalam penelitian ini variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Octa Pratama Putra.

- Motivasi kerja adalah suatu dorongan dari diri individu sebagai pemicu untuk melakukan suatu tindakan agar dapat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Dari sebuah dorongan tersebut maka akan terciptanya kontribusi positif pada perusahaan. CV. Octa Pratama Putra perlu untuk lebih memperhatikan motivasi kerja yang diberikan kepada karyawannya sehingga kepuasan kerja karyawan CV. Octa Pratama Putra dapat lebih meningkat dan optimal, karena dalam penelitian ini variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Octa Pratama Putra.

#### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah dilaksanakan dan diusahakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian yang dilakukan saat ini memiliki kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Adanya keterbatasan dalam pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan

pemahaman yang berbeda setiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

2. Variabel yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan masih cukup terbatas, yaitu Beban Kerja, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja saja. Sedangkan masih ada banyak faktor lain yang akan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

## **Penutup Simpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial variable Beban Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada CV. Octa Pratama Putra. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi, yang menghasilkan kesimpulan bahwa hipotesis I diterima, yaitu Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Jadi, apabila Beban Kerja di CV. Octa Pratama Putra dapat diterapkan dengan baik, maka Kepuasan Kerja karyawan CV. Octa Pratama Putra akan meningkat.
2. Secara parsial variable Komitmen Organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada CV. Octa Pratama Putra. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi, yang menghasilkan kesimpulan bahwa hipotesis II diterima, yaitu Komitmen

Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Jadi, apabila Komitmen Organisasi di CV. Octa Pratama Putra dapat diterapkan dengan baik, maka Kepuasan Kerja karyawan CV. Octa Pratama Putra akan meningkat.

3. Secara parsial variable Motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada CV. Octa Pratama Putra. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi, yang menghasilkan kesimpulan bahwa hipotesis III diterima, yaitu Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Jadi, apabila Motivasi Kerja di CV. Octa Pratama Putra dapat diterapkan dengan baik, maka Kepuasan Kerja karyawan CV. Octa Pratama Putra akan meningkat.

Beban Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) CV. Octa Pratama Putra. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis IV diterima. Semakin baik perusahaan menerapkan system Beban Kerja, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja dalam perusahaan maka semakin baik dan tinggi pula kepuasan kerja karyawan pada CV. Octa Pratama Putra.

## **Saran**

1. Bagi Perusahaan
  - o Dengan adanya hasil penelitian ini maka diharapkan CV. Octa Pratama Putra dapat memanfaatkan penelitian ini

untuk bahan pertimbangan saat pengambilan keputusan dan kebijakan yang terkait dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan utamanya dalam variabel yang terkait dengan hasil penelitian ini yaitu beban kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja.

- Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, kedepannya CV. Octa Pratama Putra diharapkan bisa lebih memperhatikan pemberian motivasi kerja yang sesuai dengan beban pekerjaan karyawan. Ada beberapa karyawan yang merasa bahwa Motivasi kerja yang diberikan masih kurang sesuai dengan beban pekerjaan, hal ini bisa saja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

## 2. Bagi Akademis S

Dengan adanya hasil penelitian ini maka diharapkan untuk penelitian berikutnya bisa menggunakan penelitian ini sebagai bahan referensi apabila mengambil tema yang serupa.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Afandi, Pandi 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep Dan Indikator** Pekanbaru : Zanafa Publishing.

Ahmad Hannani. 2016. **Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas**

**Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rumah Sakit Umum Wisata UTT Makasar** Jurnal Mirai Manajemen. Vol. 01, No. 02.

Andika, Rindi. 2019 **"Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan."** Jumant 11.1 : 189-206.

Ardianti, Febry Erfin, Nurul Qomariah, and Yohanes Gunawan Wibowo. 2018 **"Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi)."** Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia.

Astuti, Desak Gede Meri, and Ni Made Dwi Ariani Mayasari. 2021 **"Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas IIB Singaraja."** Bisma: Jurnal Manajemen.

Bahri, Syaiful, and Yuni Chairatun Nisa. 2017 **"Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan."** Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis.

- Edison, E, Anwar, Y., & Komariyah, I. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Alfabeta, Bandung.
- Gea, Chandra Octavianus. 2021 **"Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional, Dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Di Universitas HKBP Nommensen Medan."**
- Hariani, Mila, and Mochamad Irfan. 2019 **"Pengaruh Penilaian Kinerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Penyuluh Pertanian."** *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iis, Setiawati. 2018 **Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Giri Harja Samudra**. Diss. Universitas Darma Persada.
- Kustrianingsih, M. R., Minarsih, M. M., & Budi Hasiolan, L. (2016). **Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang**. *Journal of Management*.
- Mahawati, Eni, et al. 2021 **Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja**. Yayasan Kita Menulis.
- Muis, Muhammad Ras, J. Jufrizen, and Muhammad Fahmi. 2018. **"Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan."** *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*
- Nabawi, Rizal. 2020. **"Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai."** *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Paramitadewi, K. F. 2017. **Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan**. *EJurnal Manajemen Unud*.
- Parimita, Widya, Siti Khoiriyah, and Agung Wahyu Handaru. 2018. **"Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari."** *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*.
- Rustiandi, Yuyus, and Ermy Utami. 2021. **"Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur."** *Borneo Student Research (BSR)*.
- Sapitri, Ranty, and Suryalena Suryalena. 2016. **Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan listrik**

- negara area pekanbaru.** Diss. Riau University.
- Sopiah. 2008. **Perilaku Organisasional.** Jogjakarta : Andi
- Suharto, Rahcmad Budi. 2021. **Ekonomi sumber daya manusia.** RV Pustaka Horizon Anggota Ikapi.
- Syarifah, Lailatus. 2012. **Hubungan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan fortuna motorindo.** Diss. IAIN Sunan Ampel Surabaya.
- Tarwaka. 2015. **Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi ditempat Kerja.** Cetakan ke-2. Surakarta: Harapan Perss.
- Wahab, Wirdayani. 2021. **"Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. SUCOFINDO Cabang Pekanbaru."** MAPAN: Jurnal Manajemen, Akutansi, Ekonomi, Perbankan.
- Wijaya, Andri. 2018. **"Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang."** Parsimonia-Jurnal Ekonomi dan Bisnis.