

## Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Air Minum Giri Menang

<sup>1</sup>Bagus Hari Sandika, <sup>2</sup>Syaiful Amri, <sup>3</sup>Faizatul Fajariah

<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mataram

[1:sandikabagus23@gmail.com](mailto:sandikabagus23@gmail.com), [2:syaifulamri5@gmail.com](mailto:syaifulamri5@gmail.com), [3:faizatulfajariah@gmail.com](mailto:faizatulfajariah@gmail.com)

(087850823573)

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of Workload, Motivation and Competence on Job Satisfaction employees of PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda) Mataram. The results of this study obtained that workload (X1) has a t test value where t count is smaller than t table, namely  $-0.353 < 2.026$  with a significant  $0.726 > 0.05$ . Motivation (X2) has a significant effect on job satisfaction, this is evidenced by the results of the t test where t count is greater than t table, namely  $4.024 > 2.026$  with a significance of  $0.000 < 0.05$ . And competence (X3) has no significant effect on job satisfaction with a t count value that is smaller than t table of  $0.742 < 2.026$  with a significant value of  $0.463 > 0.05$ . While the simultaneous results of workload, motivation, and competence have a significant effect on job satisfaction. This is evidenced by the results of the simultaneous test (f) where the calculated f value is greater than the f table value, namely  $9.481 > 2.859$  with a significant value of  $0.000 < 0.05$ . The results of this study also show that the independent variables (workload, motivation and competence) are able to explain the dependent variable (job satisfaction) of 38.9% while the remaining 61.1% job satisfaction is influenced by other variables outside.*

*Keywords: Workload, Motivation, Competence, Job Satisfaction, Level of Job Satisfaction*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian pelayanan PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda) Mataram. Hasil penelitian ini memperoleh bahwa beban kerja (X1) memiliki nilai uji t dimana t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu  $-0,353 < 2,026$  dengan signifikan  $0,726 > 0,05$ . Motivasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dimana t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $4,024 > 2,026$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dan kompetensi (X3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel sebesar  $0,742 < 2,026$  dengan nilai signifikan  $0,463 > 0,05$ . Sedangkan hasil secara simultan beban kerja, motivasi, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini dibuktikan dengan hasil uji simultan (f) dimana nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabel yaitu  $9,481 > 2,859$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel independen (beban kerja, motivasi dan kompetensi) mampu menjelaskan variabel dependen (kepuasan kerja) sebesar

38,9% sedangkan sisanya 61,1% kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model.

**Kata kunci** : Beban Kerja, Motivasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Tingkat Kepuasan Kerja

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting pada keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Suatu organisasi atau perusahaan dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam suatu organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan penunjang pekerjaan, sikap pemimpin dalam kepemimpinannya dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidaknya. beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Beban kerja yang berlebihan dan tidak diimbangi dengan kompetensi yang mumpuni sangat mungkin bagi para pegawai mengalami stres kerja dan hilangnya motivasi dalam bekerja.

Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien yang akan mempengaruhi hasil kinerjanya. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Peningkatan kepuasan kerja juga dapat dilakukan dengan penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai. Secara umum, kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh

pekerjaan tersebut .Kompetensi merupakan persyaratan standar yang harus dipenuhi individu untuk dapat mengerjakan tugas pokok dan fungsinya secara tepat. Kompetensi mencakup sejumlah atribut yang melekat pada diri individu berupa kombinasi antara pengetahuan, skill, dan perilaku sebagai sarana yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja.

Permasalahan mengenai kepuasan kerja juga harus diperhatikan oleh PT Air Minum Giri Menang (Perseroda). PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) adalah perusahaan milik daerah yang bergerak dibidang jasa penyediaan air bersih untuk wilayah Mataram. PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) dalam tahap operasionalnya memiliki dua fungsi utama yaitu fungsi ekonomi dan fungsi sosial yang harus dipertimbangkan. Selain memberikan pelayanan air bersih kepada masyarakat, PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) juga dapat memberikan kontribusi terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD). Hal ini tentu didukung dengan pelayanan karyawan yang berkompeten pada bidangnya masing-masing sehingga penempatan tugas-tugas karyawan bagian pelayanan PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) terdiri dari : Manajer Bidang Pelayanan, Asisten Manajer Sub Bidang Pelayanan dan Baca Meter Mataram, Asisten Manajer Sub Bidang Pelayanan dan Baca Meter Gunung Sari, dan Asisten Manajer Sub Bidang Pelayanan dan Baca Meter Gerung.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian SDM (Sumber Daya Manusia) pada PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) sebagai observasi awal diketahui bahwa adanya indikasi ketidakpuasan kerja karyawan bagian pelayanan. Hal itu dapat dilihat dari data *turnover* karyawan bagian pelayanan di PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) dari tahun 2018-2021 pada tabel 1.1 sebagai berikut :

**Tabel 1 Data *Turnover* karyawan Bagian Pelayanan PT Air Minum Giri Menang 2018-2021**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2018	52	1	1	52
2019	52	8	3	47
2020	47	4	2	45
2021	45	6	4	43



pelayanan PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) Mataram yaitu beban kerja, motivasi kerja dan kompetensi. Dilihat dari fenomena diatas maka PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) Mataram perlu lebih memahami dan memperhatikan tingkat kepuasan kerja bagian pelayanan agar tidak menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) perlu memperhatikan faktor-faktor ketidakpuasan karyawan bagian pelayanan agar bisa mencapai tujuan dengan efektif dan efisien.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian pelayanan PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda) Mataram. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 41 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, kuisisioner, observasi, dan studi literatur. Wawamcara secara konsep terdapat kesamaan antara kuesioner dengan interview, yang membedakan adalah waktu terjadinya proses pertukaran. Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan terkait penelitian yang akan diberikan kepada responden.

Dalam menganalisis data harus memenuhi syarat uji instrumen yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji reliabilitas mampu menunjukkan sejauh mana instrumen dapat dipercaya dan diharapkan. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Variabel dinyatakan reliabel apabila:

Hasil  $a \geq 0,6$  = reliabel

Hasil  $a \leq 0,6$  = tidak reliabel

Setelah dilakukan Uji Instrumen maka langkah selanjutnya adalah Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, dan Uji Heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi yang normal atau tidak, karena model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Pembuktian apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu pada histogram maupun normal probability plot. Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi

ditemukan adanya korelasi antar 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 (Ghozali, 2016). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance  $> 0,1$  atau VIF  $< 10$  maka tidak terdapat multikolinearitas.

Selanjutnya dilakukan Uji Hipotesis yang terdiri dari Uji t, Uji F, dan Uji Koefisien Determinasi. Uji T digunakan untuk menguji signifikan masing-masing variabel bebas secara parsial untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat. Bila  $t_{hitung}$  lebih besar atau lebih kecil dari 5% ( $\alpha = 5\% = 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F adalah pengujian hubungan regresi secara simultan (bersama-sama) dari variabel independen kepada variabel dependen Uji simultan (uji F) dilakukan dengan cara membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  : Jika signifikan  $F \leq \alpha (0,05)$  dan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika signifikan  $F \geq \alpha (0,05)$  dan nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada Model Summary. Jika nilai  $R^2$ . Jika nilai  $R^2 = 0$  maka tidak ada sedikitpun presentase pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya  $R^2 = 1$  maka presentase pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 20 dengan hasil pada tabel dibawah ini.

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r-Kritis	Total	Keterangan
BEBAN KERJA (X1)	X1.1	0,3	0,811	Valid
	X1.2	0,3	0,762	Valid
	X1.3	0,3	0,815	Valid
	X1.4	0,3	0,740	Valid
	X1.5	0,3	0,718	Valid
	X1.6	0,3	0,643	Valid
MOTIVASI (X2)	X2.1	0,3	0,746	Valid
	X2.2	0,3	0,674	Valid
	X2.3	0,3	0,708	Valid
	X2.4	0,3	0,581	Valid
	X2.5	0,3	0,591	Valid
KOMPETENSI (X3)	X3.1	0,3	0,683	Valid
	X3.2	0,3	0,476	Valid
	X3.3	0,3	0,823	Valid
	X3.4	0,3	0,455	Valid
	X3.5	0,3	0,641	Valid
KEPUASAN KERJA (Y)	Y1.1	0,3	0,554	Valid
	Y1.2	0,3	0,578	Valid
	Y1.3	0,3	0,687	Valid
	Y1.4	0,3	0,631	Valid
	Y1.5	0,3	0,534	Valid
	Y1.6	0,3	0,782	Valid

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas untuk setiap variabel penelitian ini memiliki r-Kritis  $> 0,3$  maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel dikatakan valid.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 20 pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alfa	Keterangan
BEBAN KERJA (X1)	0,786	Reliabel
MOTIVASI (X2)	0,757	Reliabel
KOMPETENSI (X3)	0,744	Reliabel
KEPUASAN KERJA (Y)	0,753	Reliabel

Berdasarkan table 3 diatas, hasil uji reliabilitas pada setiap variabel memiliki nilai alpha > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,64776723
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,060
	Negative	-,100
Test Statistic		,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

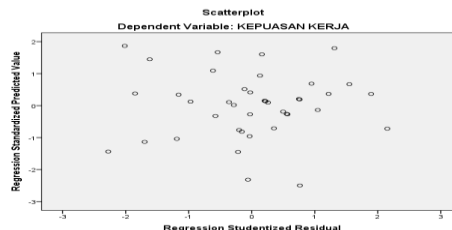
**Gambar 2 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**

Berdasarkan gambar 2 hasil output diatas, diperoleh nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 yang berarti > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini mempunyai distribusi normal.

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolonieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.578	3.381		2.537	.016		
Beban Kerja	-.020	.056	-.046	-.353	.726	.909	1.100
Motivasi	.613	.146	.600	4.204	.000	.750	1.333
Kompetensi	.136	.183	.110	.742	.463	.696	1.437

Berdasarkan tabel 4 hasil uji multikolonieritas diatas, masing-masing variabel mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas.



**Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan output scatterplots SPSS 20 diatas dapat disimpulkan bahwa Titik menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka nol, penyebaran titik titik data tidak membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit, Penyebaran titik titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedasitas dalam model regresi.

**Tabel 5 Analisis Regresi Linear Berganda  
coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.578	3.381		2.537	.016		
Beban Kerja	-.020	.056	-.046	-.353	.726	.909	1.100
Motivasi	.613	.146	.600	4.204	.000	.750	1.333
Kompetensi	.136	.183	.110	.742	.463	.696	1.437

Nilai konstan 8.578 memiliki makna bahwa apabila variabel independen yaitu beban kerja (X1), Motivasi (X2), dan kompetensi (X3) tidak mengalami perubahan atau dianggap konstan, maka variabel dependen kepuasan kerja (Y) akan bernilai sebesar 8.578 satuan. Koefisien beban kerja (X1) sebesar  $-0,020$  memiliki arti apabila variabel beban kerja (X1) mengalami kenaikan nilai sebesar satu satuan maka variabel kepuasan kerja (Y) mengalami penurunan sebesar  $-0,020$  satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap atau konstan. Koefisien motivasi sebesar  $0,613$  memiliki arti apabila variabel motivasi (X2) mengalami kenaikan nilai sebesar satu satuan maka variabel kepuasan kerja (Y) mengalami kenaikan sebesar  $0,613$  dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap atau konstan. Koefisien kompetensi sebesar  $0,136$  memiliki arti apabila variabel kompetensi (X3) mengalami kenaikan nilai sebesar satu satuan maka variabel kepuasan kerja (Y) mengalami kenaikan sebesar  $0,136$  dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap atau konstan.

**Tabel 6 Uji Parsial (t)  
coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.578	3.381		2.537	.016		
Beban Kerja	-.020	.056	-.046	-.353	.726	.909	1.100
Motivasi	.613	.146	.600	4.204	.000	.750	1.333
Kompetensi	.136	.183	.110	.742	.463	.696	1.437

Untuk lebih jelasnya akan diuraikan makna dari analisis masing-masing variabel yaitu beban kerja (X1) motivasi (X2) dan kompetensi (X3). Untuk variabel beban kerja (X1), diperoleh hasil perhitungan data SPSS versi 22 bahwa t hitung sebesar -0,353 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,026. Sedangkan nilai signifikan 0,726 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian variabel beban kerja (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis mengatakan bahwa diduga beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Air minum giri menang (perseroda) Mataram dinyatakan tidak diterima. Untuk variabel motivasi (X2), diperoleh hasil perhitungan data SPSS versi 22 bahwa t hitung sebesar 4,024 lebih besar dari t tabel sebesar 2,026. Sedangkan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian variabel motivasi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis mengatakan bahwa diduga motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Air minum giri menang (perseroda) Mataram dinyatakan diterima. Untuk variabel kompetensi (X3), diperoleh hasil perhitungan data SPSS versi 22 bahwa t hitung sebesar 0,742 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,026. Sedangkan nilai signifikan 0,463 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian variabel kompetensi (X3) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis mengatakan bahwa diduga kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Air minum giri menang (perseroda) Mataram dinyatakan tidak diterima.

**Tabel 7 Hasil Uji Simultan (F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	83.492	3	27.831	9.481	.000 <sup>b</sup>
Residual	108.605	37	2.935		
Total	192.098	40			

Dari hasil uji simultan (F) diperoleh nilai f hitung sebesar 9,481 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,859. Sedangkan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka hipotesis yang menyatakan **Diduga bahwa Beban Kerja, Motivasi kerja dan Kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian pelayanan pada PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda)**. Dinyatakan diterima.

**Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.659 <sup>a</sup>	.435	.389	1.713	.435	9.481	3	37	.000

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa diperoleh koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,389 atau sebesar 38,9%. Hal ini berarti bahwa variabel beban kerja (X1), motivasi (X2), dan kompetensi (X3) dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Y) 0,389 atau 38,9%. Sedangkan sisanya sebesar 61,1% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar variabel penelitian ini.

### 1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil pengujian variabel beban kerja bahwa t hitung sebesar -0,353 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,026. Sedangkan nilai signifikan 0,726 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian variabel beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis mengatakan bahwa “Diduga beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda) Mataram dinyatakan tidak diterima”. Dari hasil uji simultan (f) diperoleh nilai f hitung sebesar 9,481 lebih besar dari nilai f

tabel sebesar 2,859. Sedangkan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka beban kerja dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan hipotesis kedua (H2) yang menyatakan “Diduga bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian pelayanan pada PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda)”.

Dapat dilihat dari fakta dilapangan bahwa karyawan PT. Air Minum Giri Menang (perseroda) Mataram merasa terbebani dikarenakan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan atasan, menurut mereka waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan terlalu sedikit dan tidak sesuai dengan banyaknya target kerja yang diberikan oleh atasan. Para karyawan juga merasa beban pekerjaan mereka tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dikarenakan rata – rata karyawan pada PT. Air Minum Giri Menang (perseroda) Mataram, sebagian besar lulusan SLTA atau SMA.

## **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis variabel Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana motivasi memiliki  $t$  hitung sebesar 4,024 lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 2,026. Sedangkan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil uji simultan ( $f$ ) diperoleh nilai  $f$  hitung sebesar 9,481 lebih besar dari nilai  $f$  tabel sebesar 2,859. Sedangkan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka motivasi dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan hipotesis awal yang menyatakan bahwa “motivasi berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja”.

Dapat dilihat dari fakta dilapangan bahwa karyawan PT. Air Minum Giri Menang (perseroda) Mataram. Para karyawan merasa termotivasi karena mereka menerima bonus sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan dan juga perusahaan memberikan fasilitas berupa asuransi kesehatan yang membuat karyawan lebih tenang dan nyaman dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deswarta (2017) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Sultan Syarif Kasim Riau” dengan hasil penelitian

variabel motivasi secara simultan berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian dari Mohamad Indra Alamsyah (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja dimana kompetensi memiliki  $t$  hitung sebesar 0,742 lebih kecil dari  $t$  tabel sebesar 2,026. Sedangkan nilai signifikan 0,463 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan “Diduga bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kepuasan kerja pada PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda)” tidak diterima. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian dari Siregar (2015) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang” dengan hasil penelitian pengaruh variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja, menunjukkan kompetensi berpengaruh lebih dominan sebesar 10,424.

Dapat dilihat dari fakta di lapangan bahwa tingkat pendidikan karyawan bagian pelayanan pada PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda) Mataram, sebagian besar masih berpendidikan SLTA atau SMA yaitu sebanyak 23 orang (56%), hal ini dikarenakan peningkatan karyawan pada PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda) Mataram.

## KESIMPULAN

1. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji  $t$  dimana nilai  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel yaitu  $-0,353 < 2,026$  dengan signifikan  $0,726 > 0,05$ .
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji  $t$  dimana  $t$  hitung sebesar lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $4,024 > 2,026$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ .
3. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji  $t$  dimana nilai  $t$  hitung sebesar lebih kecil dari  $t$  tabel sebesar yaitu  $0,742 < 2,026$  dengan nilai signifikan  $0,463 > 0,05$ .

4. Beban kerja, motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji simultan (f) dimana nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabel yaitu  $9,481 > 2,859$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, R. (2021, Desember 14). Jenis Teknik Pengumpulan Data dan Penjelarasannya. <https://www.suara.com>, p. 2.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rianeka Cipta.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto Selatan, Kab. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastutiningsih, A. T. (2019). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja*. Proceedings of the National Conference on Applied Business.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan, Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Karim, R. (2021, Maret 25). Populasi dan Sampel: Arti, Perbedaan dan Teknik Pengambilan. <https://penerbitbukudeepublish.com/>, p. 1.
- Kho, B. (2020, September 16). Pengertian Kepuasan Kerja dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya. [ilmumanajemenindustri.com](http://ilmumanajemenindustri.com), p. 1.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moh. As ad. (2003). *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Liberty Yogyakarta.
- Nyoto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Prawiro, M. (2019, Oktober 10). Pengertian Kompetensi: Definisi, Jenis-Jenis, dan Manfaat Kompetensi. <https://www.maxmanroe.com>, p. 1.

- Rahman, M. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pelayanan Pada PDAM Giri Menang Mataram. 4.
- Ruky, A. S. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sigiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sjahrazad Masdar, J. I. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Pelayanan Publik*. Surabaya : Airlangga University Press.
- Sutrisno, E. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syafnidawaty. (2020, November 9). PERBEDAAN DATA PRIMER DAN DATA SEKUNDER. <https://raharja.ac.id>, p. 1.
- T.A, R. S. (2011). *Organizational Behavior Fourteenth Edition*. New Jersey: Prentice Hal.
- Tarwaka, Solikhul, H., & Sudiajeng, L. (2004). *Ergonomi untuk keselamatan, kesehatan kerja dan produktivitas*. Surakarta: UNIBA.
- Uno, H. B. (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.