

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2, Nomor 12, Desember 2024, p. 238-246
 Licenced By Cc By-Sa 4.0
 E-ISSN: 2986-6340
 DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14545992>

Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret, dan Alfamart

Jonathan Widarta Wijaya¹, Antonius Kristian², Patrick Heaven³, Steven Virgus Yudistira⁴

^{1,2,3,4}Manajemen, Fakultas Bisnis dan Akuntansi, Universitas Katolik Musi Charitas Palembang

Email : jonathanwidartawijaya@gmail.com, patrickheaventheng@gmail.com antonius.kristian16@gmail.com
stevenvirgus05@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dan mengevaluasi bagaimana kinerja karyawan di Indomaret dan Alfamart dipengaruhi oleh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja. Meskipun dampaknya terhadap kinerja pekerja masih menjadi perdebatan, elemen-elemen ini sangat penting dalam membina tempat kerja yang produktif. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif, dan populasinya terdiri dari karyawan Alfamart dan Indomaret. Seratus responden menjadi sampel, dan informasi dikumpulkan menggunakan Google Form untuk mendistribusikan kuesioner. Nilai signifikan masing-masing sebesar 0,741 dan 0,269, yang lebih tinggi dari 0,05, menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja dan motivasi kerja tidak memiliki dampak yang nyata pada kinerja karyawan. Di sisi lain, beban kerja terbukti berdampak signifikan pada kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,001—lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun kebahagiaan kerja dan motivasi mungkin tidak secara langsung memengaruhi kinerja, manajemen tugas yang efisien dapat meningkatkan kinerja karyawan. Singkatnya, beban kerja memiliki dampak besar pada kinerja, tetapi kepuasan kerja dan motivasi lebih penting dalam menumbuhkan suasana kerja yang positif. Meskipun mengoptimalkan pengelolaan beban kerja dianjurkan, bisnis juga harus mempertimbangkan pentingnya menumbuhkan lingkungan yang mendorong keterlibatan dan kebahagiaan karyawan. Ukuran sampel yang kecil dan luasnya studi ini, yang hanya melihat dua bisnis, merupakan kelemahan utamanya. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang kinerja karyawan, penelitian lebih lanjut disarankan untuk menambah jumlah responden dan memasukkan variabel lain.

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

Abstract

The purpose of this study is to investigate and evaluate how employee performance at Indomaret and Alfamart is affected by job satisfaction, work motivation, and workload. Although their impact on employee performance is still debated, these elements are essential in fostering a productive workplace. This study used a quantitative methodology, and the population consisted of Alfamart and Indomaret employees. One hundred respondents were sampled, and information was collected using Google Form to distribute the questionnaire. The significant values of 0.741 and 0.269, respectively, which are higher than 0.05, indicating that job happiness and work motivation have no significant impact on employee performance. On the other hand, workload was shown to have a significant impact on employee performance, with a significance value of 0.001—smaller than 0.05. These results suggest that although job happiness and motivation may not directly affect performance, efficient task management can improve employee performance. In short, workload has a significant impact on performance, but job satisfaction and motivation are more important in fostering a positive work atmosphere. While optimizing workload management is recommended, businesses should also consider the importance of fostering an environment that encourages employee engagement and happiness. The small sample size and breadth of the study, which looked at only two businesses, are its main weaknesses. To gain a deeper understanding of employee performance, further research is recommended to increase the number of respondents and include other variables.

Keywords: *Job Satisfaction, work motivation, workload.*

Article Info

Received date: 27 November 2024

Revised date: 10 December 2024

Accepted date: 15 December 2024

PENDAHULUAN

Karyawan adalah aset paling berharga perusahaan, yang mesti dikelola dengan baik agar karyawan dapat memberikan kontribusi terbaiknya. Kepuasan karyawan merupakan sebuah aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Fokus dan konsentrasi karyawan akan terganggu

apabila mereka merasa tidak tenang, tidak dihargai, atau tidak mampu bekerja secara maksimal. Kepuasan kerja sebagaimana yang didefinisikan oleh Handoko (2020, hlm. 193) merupakan “penilaian karyawan terhadap kepuasannya terhadap pekerjaannya.” Hal ini tercermin dari sikap karyawan yang baik terhadap pekerjaannya dan berbagai pengalaman yang diperolehnya di tempat kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan emosional karyawan terhadap perusahaan, yang erat kaitannya dengan rasa loyalitas dan rasa memiliki.

Pada hakikatnya, kepuasan kerja adalah konsep yang subjektif; setiap orang memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, tergantung pada nilai dan preferensi pribadi mereka. Edy Sutrisno (2019) menegaskan bahwa “tingkat kepuasan kerja seseorang meningkat seiring dengan banyaknya bagian pekerjaan mereka yang sejalan dengan nilai dan tujuan mereka.” Di sisi lain, tingkat kepuasan kerja seseorang biasanya akan menurun jika banyak bagian pekerjaan yang bertentangan dengan nilai dan preferensi mereka. Keadaan emosional positif yang dihasilkan dari persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka, termasuk perasaan senang atau tidak puas, tercermin dalam kepuasan kerja. Bagaimana pekerja merasa dan berpikir tentang pekerjaan mereka disebut sebagai kepuasan kerja. Sikap karyawan terhadap profesi mereka, interaksi sosial yang positif di antara rekan kerja, keadaan tempat kerja, dan variabel eksternal seperti situasi keluarga adalah beberapa elemen yang memengaruhi kepuasan kerja.

Selain itu, faktor utama dalam membantu pekerja mewujudkan potensi mereka adalah kebahagiaan di tempat kerja. Kematangan psikologis sering kali sulit dipahami bagi pekerja yang tidak bahagia dengan posisi mereka. Di sisi lain, dibandingkan dengan pekerja yang tidak puas, pekerja yang puas biasanya menunjukkan kinerja yang lebih baik, pekerjaan yang stabil, dan catatan kehadiran yang baik. Akibatnya, salah satu faktor terpenting dalam membangun lingkungan perusahaan yang positif adalah kepuasan kerja.

Perusahaan harus fokus mengelola dan menjaga motivasi karyawan di samping kepuasan kerja agar tetap tinggi dan berorientasi pada tujuan. Karena motivasi merupakan faktor utama yang mendorong setiap orang untuk bertindak dan menyelesaikan tugasnya, menjaga motivasi karyawan menjadi sangat penting. Seseorang tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik jika tidak memiliki motivasi yang cukup. Sumardjo & Priansa (2018, hlm. 202) menyatakan bahwa “motivasi kerja mencakup tindakan dan unsur-unsur yang memotivasi anggota staf untuk mengerahkan upaya, fokus, dan ketekunan dalam mengejar tujuan perusahaan.” Uraian ini membawa kita pada kesimpulan bahwa motivasi merupakan komponen penting yang menjadi dasar bagi orang untuk bertindak atau mencapai tujuan mereka.

Masalah motivasi seharusnya menjadi prioritas utama bagi manajemen sumber daya manusia di dunia bisnis. Karyawan harus dilihat sebagai aset penting oleh bisnis modern, bukan hanya sebagai alat produksi. Oleh karena itu, untuk mempertahankan motivasi karyawan dalam upaya kolaboratif untuk mencapai visi dan tujuan perusahaan, bisnis harus membangun lingkungan kerja yang ramah dan akomodatif di mana kebutuhan karyawan terpenuhi. Lingkungan yang mendukung mungkin berbeda berdasarkan karakteristik perusahaan, tetapi secara umum meliputi penyediaan fasilitas, Kesejahteraan yang memadai, jalur karier yang jelas, peluang untuk aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan di tempat kerja, serta jaminan pensiun yang layak. Agar karyawan tetap berkomitmen tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan, perusahaan juga harus memperhatikan taktik untuk mengelola dan menjaga motivasi karyawan. Karena motivasi adalah hal yang mendorong orang untuk bertindak, motivasi sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja. Pekerja dengan motivasi tinggi biasanya berusaha lebih keras dan menghasilkan lebih banyak. Lebih jauh lagi, pandangan positif terhadap lingkungan kerja meningkatkan motivasi dan mendorong kinerja puncak.

Beban kerja merupakan salah satu hal yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Beban kerja, menurut Koesomowidjojo (2017, hlm. 21), merupakan “proses untuk mengetahui berapa jam sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu kegiatan tertentu dalam jangka waktu tertentu.” Selain kegiatan atau tugas, beban kerja juga mencakup pengelolaan sumber daya dan penetapan tenggat waktu. Selain memengaruhi mutu dan volume output, beban kerja yang sesuai juga membantu menghindari stres dan ketegangan yang tidak semestinya. Di sisi lain, beban kerja yang berat dapat mengganggu produktivitas pekerja dan merugikan perusahaan secara tidak efektif.



Sumber : Merdeka.com

Gambar 1. Menombok Barang Hilang

Dapat dilihat bahwa lantaran pegawai minimarket sering menombok, petugas minimarket memasang tulisan di rak etalase yang bertuliskan kerja 30 hari masak cuman bayar barang hilang. Pegawai minimarket sudah lelah karena kerap mengganti banyak barang yang hilang mereka pun kerap mengganti dengan uang pribadi hal tersebut bisa kita kaitkan dengan beban kerja yang ditanggung oleh para pegawai minimarket dikarenakan untuk bertanggung jawab serta mengganti produk minimarket yang hilang.

Berdasarkan justifikasi yang diberikan, perusahaan mempertimbangkan kepuasan kerja, motivasi, dan beban kerja sebagai faktor penting dalam evaluasi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Hal ini khususnya berkaitan dengan kinerja karyawan Alfamart dan Indomaret. Penelitian pendahuluan yang dilakukan oleh Wijaya, R. E. (2019) mengungkapkan bahwa “kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja.” Akan tetapi, Elburdah, R. (2018) melaporkan temuan yang bertentangan, yang menyatakan bahwa “kinerja karyawan tidak terlalu dipengaruhi oleh kebahagiaan kerja.” Lebih lanjut, penelitian oleh R. E. Wijaya (2019) menunjukkan bahwa “kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Namun, Rahmat Hidayat (2021) menemukan bahwa “kinerja karyawan tidak terlalu dipengaruhi oleh motivasi kerja.” Beban kerja memiliki dampak sebesar 72,3% terhadap kinerja karyawan, menurut Rindorindo, R. P. (2019), namun Ahmad Y. (2019) menyatakan bahwa “beban kerja tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan.” Berdasarkan fenomena dan informasi diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH KEPUASAN, MOTIVASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDOMARET DAN ALFAMART.” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dan menguji bagaimana beban kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu Indomaret dan Alfamart untuk lebih memahami unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja pekerja, khususnya yang berkaitan dengan beban kerja, motivasi, dan kepuasan kerja.

Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kebahagiaan kerja. Kinerja secara keseluruhan dapat meningkat ketika karyawan merasa senang dengan pekerjaannya. Menurut Handoko (2020), “kepuasan kerja mengacu pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, terlepas dari apakah pekerjaan tersebut menyenangkan atau tidak.” Sikap baik karyawan terhadap pekerjaan dan pengalaman mereka di sana merupakan cerminan dari sudut pandang ini. Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Wijaya, R. E. (2019) yang menemukan bahwa “kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh kepuasan kerja.” Oleh karena itu, karyawan cenderung berkinerja lebih baik ketika mereka senang dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya membantu bisnis. Berdasarkan hal ini, teori berikut dapat dikemukakan:

H₁ : Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Indomaret dan Alfamart

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Karyawan akan berkinerja lebih baik jika perusahaan dapat menginspirasi mereka. Sutrisno (2016) mendefinisikan “motivasi kerja sebagai keadaan psikologis yang mendorong, mendorong, atau memberi energi pada individu untuk

memfokuskan dan menyalurkan aktivitas, sikap, dan perilaku mereka dalam rangka mencapai tujuan tertentu.” Temuan penelitian oleh Wijaya, R. E. (2019) yang menunjukkan bahwa “motivasi secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja karyawan”, mendukung hal ini. Hasil penelitian ini memungkinkan hipotesis berikut diajukan:

H₂ : Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Indomaret dan Alfamart

Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan melihat beban kerja sebagai tantangan dalam meningkatkan sebuah potensinya. Koesomowidjojo (2017, hlm. 21) mendefinisikan “beban kerja sebagai jumlah jam sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tertentu dalam jangka waktu tertentu.” Tugas dan pekerjaan hanyalah salah satu aspek beban kerja; aspek lainnya termasuk mengalokasikan sumber daya dan menetapkan tenggat waktu. Hal ini diperkuat oleh penelitian Rindorindo, RP (2019) yang menemukan bahwa “kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja sebesar 72,3%.” Hasil ini memungkinkan hipotesis berikut diajukan:

H₃ : Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Indomaret dan Alfamart

METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuantitatif untuk menganalisis hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Dengan demikian, subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di alfamart dan indomaret. Pengumpulan data menggunakan teknik convenience sampling, dimana sampel diambil secara bebas sesuai kehendak peneliti. Sampel penelitian ini berjumlah 100 responden yang dipilih berdasarkan karyawan yang bekerja di alfamart dan indomaret. Data penelitian diambil melalui kuesioner berbasis Google Form yang disebarakan kepada karyawan alfamart dan indomaret. Untuk menganalisis data, Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan penggunaan Perangkat Lunak SPSS 27. Teknik-teknik ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis statistik deskriptif, uji normalitas, uji kecocokan model (seperti uji F dan uji koefisien determinasi), dan pengujian hipotesis.

HASIL

Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas, yang mengindikasikan bahwa nilai korelasi item-total yang dikoreksi lebih besar dari nilai r tabel. Ini berarti bahwa semua pernyataan untuk variabel independen—Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Beban Kerja (X3)—dan variabel dependen, Kinerja Karyawan (Y), adalah valid berdasarkan data yang diolah menggunakan SPSS. Oleh karena itu, setiap pernyataan dianggap valid dan dapat digunakan untuk menganalisis data lebih lanjut dalam penelitian ini.

Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini mampu menggambarkan variabel yang dimaksud secara akurat, sehingga dapat dipastikan data yang diperoleh relevan untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 1. Uji Validitas

Variable	Statement Item	Corrected Item-Total Correlation	r-table (5%)	Description
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0.906	0.196	VALID
	X1.2	0.939	0.196	VALID
	X1.3	0.947	0.196	VALID
	X1.4	0.940	0.196	VALID
	X1.5	0.931	0.196	VALID
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.806	0.196	VALID
	X2.2	0.855	0.196	VALID
	X2.3	0.895	0.196	VALID

	X2.4	0.889	0.196	VALID
	X2.5	0,890	0.196	VALID
Beban Kerja (X3)	X3.1	0.812	0.196	VALID
	X3.2	0.789	0.196	VALID
	X3.3	0.895	0.196	VALID
	X3.4	0.877	0.196	VALID
	X3.5	0.814	0.196	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.806	0.196	VALID
	Y2	0.841	0.196	VALID
	Y3	0.887	0.196	VALID
	Y4	0.882	0.196	VALID
	Y5	0.878	0.196	VALID

Sumber : data primer diolah, 2024

Pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan Corrected Item-Total Correlation dengan r-tabel. Berdasarkan data yang ditunjukkan dalam uji validitas pada Tabel 1, nilai rata-rata Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari nilai r-tabel, yang menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid. Selain pengujian validitas, pengujian reliabilitas juga diperlukan untuk memastikan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini konsisten dan dapat diandalkan. Dalam penelitian ini, suatu variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut, yang akan memberikan gambaran apakah instrumen pengukuran yang digunakan dapat menghasilkan data yang konsisten dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cornbach's-Alpha</i>	<i>Cornbach's-Alpha Standard</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0.963	0.600	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.918	0.600	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0.893	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.920	0.600	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel lebih besar dari 0,600, yang mencakup variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel, baik dependen maupun independen, menghasilkan data yang reliabel dan konsisten. Dengan demikian, instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya untuk menganalisis data lebih lanjut dan memberikan hasil yang akurat.

Uji Normalitas Data

Untuk mengetahui apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak, dapat dilakukan dengan pengujian normalitas menggunakan one sample kolmogorov-amirnov test pada residual persamaan dengan kriteria pengujian jika probability value > 0,05 maka data terdistribusi normal dan jika probability value <0,05 maka data terdistribusi tidak normal

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual

N		100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000	
	Std. Deviation	4,86669950	
Most Extreme Differences	Absolute	0,072	
	Positive	0,072	
	Negative	-0,072	
Test Statistic		0,072	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,216
		Upper Bound	0,238
	Sig.		0,227

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 743671174

Sumber : data primer diolah, 2024

Dari hasil yang diperoleh melalui SPSS, diketahui bahwa nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan kriteria uji normalitas, nilai probability > 0,05 menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang diolah dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja (X1)	0.169	5.916
Motivasi Kerja (X2)	0.173	5.783
Beban Kerja (X3)	0.935	1.070

Sumber : data primer diolah, 2024

Deteksi multikolinearitas dilakukan dengan memeriksa nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0,1, dan tidak ada variabel yang memiliki VIF lebih dari 10. Berdasarkan kriteria ini, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Artinya, tidak ada hubungan linier yang sangat kuat antara variabel independen yang dapat memengaruhi hasil analisis regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,238	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X2)	0,156	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Beban Kerja (X3)	0.388	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : data primer diolah, 2024

Deteksi heteroskedastisitas dilakukan dengan memeriksa nilai signifikansi dari masing-masing variabel. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Berdasarkan kriteria uji heteroskedastisitas, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, yang berarti varians residual adalah konstan atau tidak berubah-ubah seiring dengan perubahan nilai prediktor. Dengan demikian, data dapat dianggap baik dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	899,398	3	299,799	12,274	<,001

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS, diperoleh nilai F-hitung sebesar 12,274, yang lebih besar dari F-tabel sebesar 2,70, dengan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan relevan untuk menganalisis hubungan antar variabel yang diteliti.

Uji T

Tabel 7 Hasil Uji t

Variabel	t-hitung	Signifikansi	Beta	Standar Signifikansi
Kepuasan Kerja (X1)	-0.332	0,741	-0,070	0,05
Motivsi Kerja (X2)	-1,051	0,269	-0,219	0,05
Beban Kerja (X3)	4,663	0,001	0,418	0,05

Sumber : data primer diolah, 2024

Pada tabel 7. diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian t sebagai berikut :

a. Kepuasan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil SPSS diatas diketahui nilai t-hitung $<$ t-tabel sebesar $-0.332 < 1.984$ dan dengan signifikansi $0,741 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan hipotesis pertama ditolak.

b. Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan hasil SPSS diatas diketahui nilai t-hitung $<$ t-tabel sebesar $-1,051 < 1.984$ dan dengan signifikansi $0,269 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan hipotesis kedua ditolak.

c. Beban Kerja (X3)

Berdasarkan hasil SPSS diatas diketahui nilai t-hitung $>$ t-tabel sebesar $4,663 > 1,984$ dan dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel beban kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan hipotesis ketiga diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	---------------------------

1	0,527	0,277	0,255	151,942
---	-------	-------	-------	---------

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi yang diperoleh dari Tabel 8, nilai $**R^2$ sebesar 0,277 menunjukkan bahwa 27,7% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam penelitian ini, yaitu Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3). Artinya, variabel-variabel tersebut berkontribusi cukup signifikan, meskipun persentasenya relatif kecil.

Sementara itu, sisanya sebesar 72,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Ini menunjukkan bahwa meskipun ketiga variabel tersebut memengaruhi kinerja karyawan, ada banyak variabel lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan namun tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan Indomaret dan Alfamart. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar -0,332 yang lebih kecil dari t-tabel 1,984 dan nilai signifikansi sebesar 0,741 yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, H_0 diterima dan H_a 1 ditolak, yang berarti kepuasan kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan di kedua perusahaan tersebut. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elburdah, R. (2018), yang juga menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan..

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan Indomaret dan Alfamart. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar -1,051 yang lebih kecil dari t-tabel 1,984 dan nilai signifikansi 0,269 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, H_0 2 diterima dan H_a 2 ditolak, yang berarti motivasi kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan di kedua perusahaan tersebut. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat (2021), yang juga menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan Indomaret dan Alfamart. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 4,663 yang lebih besar dari t-tabel 1,984 dan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 3 ditolak dan H_a 3 diterima, yang berarti beban kerja memengaruhi kinerja karyawan di kedua perusahaan tersebut. Temuan ini didukung oleh Rindorindo, R. P. (2019), yang juga menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Indomaret dan Alfamart. Meskipun karyawan merasa puas atau termotivasi, hal ini tidak langsung berhubungan dengan peningkatan produktivitas mereka. Di sisi lain, beban kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana beban kerja yang sesuai dapat dianggap sebagai tantangan sekaligus peluang untuk mengembangkan potensi secara optimal.

Meskipun kepuasan kerja dan motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh langsung terhadap kinerja, perusahaan tetap perlu memperhatikan kedua aspek ini. Kepuasan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung, sementara motivasi yang terjaga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Selain itu, pengelolaan beban kerja secara tepat sangat penting untuk memastikan karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa merasa terbebani, sehingga kinerja mereka tetap terjaga dan produktif.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya adalah fokusnya yang hanya pada karyawan Indomaret dan Alfamart, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan untuk sektor lain. Selain itu, variabel yang diteliti terbatas pada kepuasan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja, padahal masih banyak faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam

penelitian ini juga melibatkan hanya 100 responden, sehingga hasilnya mungkin belum sepenuhnya mencerminkan hubungan antarvariabel secara mendalam dan representatif untuk populasi yang lebih besar. Oleh karena itu, penelitian lanjutan dengan sampel yang lebih besar dan pendekatan yang lebih komprehensif diperlukan untuk memperkuat dan memperluas temuan ini.

REFERENSI

- Advertorial. (2021). Pentingnya Memahami Karyawan Sebagai Aset Perusahaan. Detik Finance. <https://finance.detik.com/advertorial-news-block/d-5844730/pentingnya-memahami-karyawan-s-ebagai-aset-perusahaan>
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado The Effect Of Work Stress, Workload, And Work Environment On Employee Performance At Pt. Fif Group Manado. In Pengaruh... 2811 Jurnal Emba (Vol. 7, Issue 3).
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- Damayanti, N. (2018). Pengaruh Faktor Internal Dan Faktor Eksternal Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Bri Syariah Dan Btn Syariah Cabang Kota Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya*, 6(2). <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/5031>
- Elburdah, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Riau. *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 2(2), 443 - 445. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v2i2.53>
- Farhan Saputra, Alifah Jiddal Masyuroh, Bayu Putra Danaya, Srirahayu Putri Maharani, Nova Astia Ningsih, Tania Septfania Ricki, Ganis Aliefiani Mulya Putri, Jumawan Jumawan, & Hadita Hadita. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kepemimpinan Pada Pt Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.900>
- Handoko. (2020). *Manajemen*. Yogyakarta: Bpfe.
- Hidayat, R. (N.D.). *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/widyacipta>
- Jahidah Islamy, F. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Kayawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun (Studi Kasus Pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2019). *Jurnal Indonesia Membangun*, 18(2), 30-44. <https://jurnal.inaba.ac.id/>
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Prasetyo, E. T., Program, M., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* (Vol. 3, Issue 1). <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>
- Purwanti, & Mardiana, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Panasonic Gobel Energy Indonesia (Study Kasus Departemen Component F1). *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 40-51.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri The Effect Of Workload, Job Stress And Job Satisfaction On Employee Perfomance At Gran Puri Hotel. 5953 *Jurnal Emba*, 7(4), 5953–5962.
- Sumardjo, M., Priansa, D.J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2021). *Jurnal Bisnis Mahasiswa Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai*. *Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 24-33.
- Wijaya, R. E. (N.D.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Top Yummy Di Jakarta.