

PENGARUH KEPUASAN, MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AURORA NOVA TECH BATAM

Fernando Anugrah¹⁾ Wasiman²⁾

^{1,2)}Manajemen, Universitas Putera Batam

^{1,2)}Jalan Raden Patah, Nagoya, Kec. Lubuk Baja, Kota Batam, 29444
Fernandongrh@gmail.com¹⁾, wasiman@puterabatam.ac.id²⁾

Abstract

The purpose of this study is to define the influence of satisfaction, motivation and workload on employee performance at PT Aurora Nova Tech Batam. In this study is using quantitative research approach with the nature of replication research. This study have population of 104 peoples and using a non-probability sampling technique where the sample size was the same as the population, namely 104 people. This research obtained the results show (1)Satisfaction has a significant and positive effect on the performance of PT Aurora Nova Tech employees. (2)Motivation has a significant and positive effect on the performance of PT Aurora Nova Tech employees. (3)Workload has a significant and positive effect on the performance of PT Aurora Nova Tech employees. (4)Satisfaction, motivation and workload simultaneously have a significant and positive effect on the performance of PT Aurora Nova Tech Batam employees. The results of this research shows that satisfaction, motivation and workload simultaneously influence employee performance at PT Aurora Nova Tech with a coefficient of determination of 43.5%.

Keywords: *Satisfaction, Motivation, Workload, Employee Performance*

PENDAHULUAN

PT Aurora Nova Tech Batam merupakan perusahaan spesialisasi dalam menyuplai segala perlengkapan untuk kebutuhan pelayaran. Dan yang menjadi permasalahan pada penelitian ini yaitu bagaimana PT Aurora Nova Tech Batam ini mempertahankan kinerja karyawan supaya dapat memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan. Kinerja karyawan termasuk hal penting yang perlu perusahaan perhatikan. Dengan memaksilmalkan kepuasan, motivasi dan beban kerja pada karyawan akan membantu untuk meningkatkan kinerjanya, dengan begitu karyawan-karyawan yang berkualitas tidak akan memilih untuk *resign* dan pindah kerja ke perusahaan lain (Azhari et al., 2021:188).

Adapun faktor yang mempengaruhi hasil kerja pada karyawannya yaitu pada kepuasan bekerja pada karyawan tersebut Kepuasan kerja ialah suatu kondisi emosional yang bersifat optimis dan positif dari penilaian pengalaman kerja dan juga hasil kerja karyawan (Hendrayana *et al.*, 2021:1359). Kepuasan kerja juga merupakan suatu perbuatan seseorang pada pekerjaan yang dilakukan dengan memperlihatkan perbedaan antara jumlah yang karyawan ekspetasi dengan jumlah penghargaan sebenarnya yang diterima karyawan tersebut (Jufrizen & Sitorus, 2021:842). Seringkali atasan memberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan *job desc* yang membuat karyawan merasa stress dan tidak adil dikarenakan tidak adanya kejelasan tugas dalam perusahaan dan membuat karyawan pada satu jabatan harus melakukan berbagai jenis pekerjaan yang berbeda (Herawati et al., 2022:110). Tingginya kepuasan kerja pada karyawan dapat meningkatkan kemungkinan pencapaian motivasi bekerja yang lebih tinggi pula (Fernando & Wasiman, 2020:3).

Motivasi ialah cara untuk menemukan kebutuhan yang ada di dalam karyawan tersebut dan membantu pencapaian proses sampai dengan lancarnya penyelesaian suatu tugas (Herawati *et al.*, 2022:110). Motivasi juga merupakan suatu proses penentuan arah, kegigihan dan kesungguhan seseorang dalam melakukan suatu perbuatan berdasarkan pengalaman pribadinya (Sadat *et al.*, 2020:508). Masih banyak ditemukan perusahaan yang tidak memberikan penghargaan ataupun pujian kepada karyawan yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya atau telah berhasil mencapai target yang perusahaan tentukan. Dari hal tersebut Karyawan akan menilai bahwa perusahaan tidak memperhatikan kebutuhannya dan hanya mengutamakan pencapaian tujuan organisasi saja. Dari hal tersebut juga dapat membuat karyawan sering tidak hadir untuk bekerja dengan berbagai jenis alasan (Basalamah & Podungge, 2021:485). Selain itu beban kerja juga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

Beban kerja ialah perkumpulan aktivitas yang harus pemegang jabatan atau sekelompok organisasi selesaikan dengan penggunaan teknik manajemen lainnya pada waktu tertentu supaya mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan (Prayekti & Rasyid, 2022:56). Beban kerja juga merupakan gabungan dari tugas yang akan dikerjakan oleh karyawan pada waktu tertentu (Atika *et al.*, 2021:269). Banyaknya pekerjaan yang atasan berikan kepada bawahannya akan membuat karyawannya harus bekerja melebihi batas waktu yang telah perusahaan tentukan, selain itu juga dapat membuat karyawan merasa kelelahan secara mental maupun fisik, sehingga dapat menyebabkan reaksi emosional seperti mudah marah, sakit kepala dan gangguan emosional lainnya. Dari gangguan tersebut dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun dan tidak bisa bekerja lebih efektif dan efisien (Vania Sally Nabila, 2022:2789).

RUANG LINGKUP

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan pada kinerja karyawan PT Aurora Nova Tech Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi pada kinerja karyawan PT Aurora Nova Tech Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja pada kinerja karyawan PT Aurora Nova Tech Batam
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan, motivasi dan beban kerja kinerja karyawan pada PT Aurora Nova Tech Batam.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

Kepuasan kerja (X1) diartikan sebagai suatu perasaan ataupun sikap yang terdapat dalam diri karyawan itu sendiri yang berkaitan dengan keadaan kerjanya ataupun tugas-tugas yang sudah diberikan perusahaan (Hendrayana *et al.*, 2021:1359). Kepuasan kerja memiliki indikator dapat dirincikan seperti dibawah ini (Harahap & Tirtayasa, 2020:125):

1. Menyenangi pekerjaan
2. Moral kerja
3. Kedisiplinan
4. Prestasi kerja

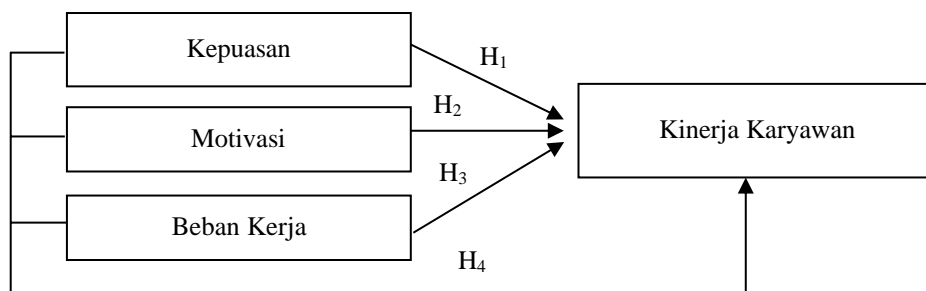
Motivasi (X2) ialah dorongan yang dapat menimbulkan kekuatan bekerja seseorang supaya mereka menjadi lebih terkonsolidasi bekerja lebih efektif dengan segala cara untuk mencapai suatu tujuan (Sadat *et al.*, 2020:24). Motivasi memiliki indikator dapat dirincikan seperti dibawah ini (Laksono & Wilasittha, 2021:252):

1. Perasaan semangat untuk melakukan pekerjaan
2. Suatu dorongan dalam pencapaian tujuan
3. Tanggung jawab
4. Memiliki inisiatif dan jiwa kreatif

Beban kerja (X3) yaitu nilai ataupun harga dari pencapaian suatu aktivitas. Apabila nilai ataupun harga terlalu tinggi dengan begitu akan memberikan tingkat kelelahan yang tinggi juga (Vania Sally Nabila, 2022:2). Kinerja karyawan memiliki indikator dapat dirincikan seperti dibawah ini (Fitriya & Kustini, 2023:636):

1. Kualitas.
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Adapun rincian hipotesis dibawah ini yang diperoleh dari penjelasan diatas, yaitu:

- H₁ : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan terhadap kinerja karyawan pada PT Aurora Nova Tech Batam.
- H₂ : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Aurora Nova Tech Batam.
- H₃ : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aurora Nova Tech Batam.
- H₄ : Diduga adanya pengaruh signifikan antara kepuasan, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aurora Nova Tech Batam.

METODE PENELITIAN

Riset ini menggunakan jenis pendekatan yaitu penelitian kuantitatif deskriptif, yang dimaksud dengan pendekatan ini ialah suatu riset yang banyak penggunaan angka, yang dimulai dari proses mengumpulkan data, menganalisis dan menampilkan data (Priadana & Denok, 2021:47). Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah disebarakan melalui *google form*. Untuk menganalisis permasalahan yang ada, peneliti menggunakan alat analisis regresi berganda. Dan data yang telah dikumpulkan tersebut kemudian diolah menggunakan SPSS versi 23. Adapun model persamaan yang dipergunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kepuasan

X₂ = Motivasi

X₃ = Beban Kerja

b = Koefisien regresi partial

a = Konstanta nilai Y yang tidak dapat dipengaruhi oleh variabel X

Populasi dan Sampel

Populasi riset ini ada 104 orang, dimana total itu ialah total seluruh karyawan PT Aurora Nova Tech Batam. Penggunaan teknik dalam riset ini yaitu teknik sampling *non-probability* atau sebutan lainnya sampling jenuh, dimana jumlah sampel serupa dengan jumlah populasi yaitu 104 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kepuasan (X1)	1	0,625	0.1927	Valid
	2	0,610		
	3	0,422		
	4	0,605		
	5	0,492		
	6	0,570		
	7	0,477		
	8	0,598		
Motivasi (X2)	1	0,479		
	2	0,607		
	3	0,569		
	4	0,641		
	5	0,605		
	6	0,524		
	7	0,503		
	8	0,506		
Beban Kerja (X3)	1	0,654		
	2	0,557		
	3	0,668		
	4	0,512		
	5	0,531		
	6	0,485		
	7	0,511		
	8	0,530		

Sumber: Hasil Olahan SPSS 23,2023

Hasil Uji Reliabilitas

Tujuan dilakukannya pengujian ini yaitu supaya melihat item kuesioner reliabel atau tidak. Dalam penentuan suatu item dikatakan reliabel ataupun tidak dengan begitu nilai yang terdapat pada Cronbach's Alpha harus melebihi 0,60.

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

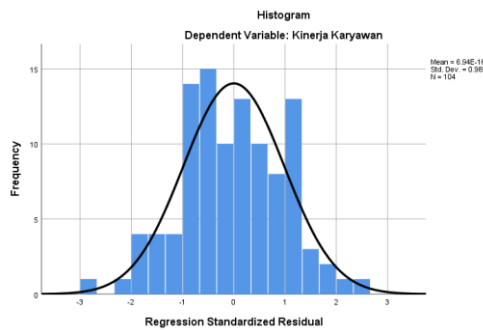
Variabel	Reliability Statistics		Keterangan
	Cronbach's Alpha	Kriteria	
Kepuasan	0,673	> 0,60	Reliabel
Motivasi	0.673	> 0,60	
Beban Kerja	0,684	> 0,60	
Kinerja Karyawan	0,622	> 0,60	

Sumber: Hasil Olahan SPSS 23,2023

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

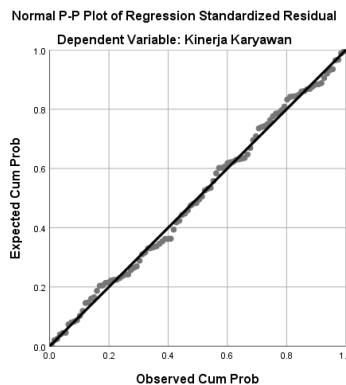
Cara melihat pengujian ini berdistribusi normal ataupun tidak yakni dengan memperhatikan bentuk dari histogramnya apakah memiliki pola seperti lonceng ataupun tidak.



Gambar 2. Hasil Pengujian Normalitas Data Histogram

Sumber: Hasil Olahan SPSS 23,2023

Melalui gambar 2 mampu dijelaskan model memiliki pola seperti bentuk lonceng, maka dikatakan pengujian memiliki distribusi normal. Selain menggunakan pengujian histogram untuk membuktikan apakah data berdistribusi dengan normal atau tidak, diagram *normal p-p plot of regression standarized residual* juga bisa digunakan pada penelitian ini.



Gambar 3. Hasil Pengujian Normalitas Data P-P Plot

Sumber: Hasil Olahan SPSS 23,2023

Melalui gambar 3 mampu dijelaskan bahwa titik-titik saling mengikuti dan berdekatan dengan garis diagonal, dengan begitu model mampu disebut telah sesuai dengan persyaratan normalitas yaitu data berdistribusi dengan normal. Selain itu juga dapat digunakan pengujian Kolmogrov Smirnov supaya data lebih yakin berdistribusi dengan normal ataupun tidak.

Tabel 3. Hasil Pengujian *Kolmogrov Smirnov*

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		104
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	Mean	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.95807767
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.052
	<i>Positive</i>	.052
	<i>Negative</i>	-.038
<i>Test Statistic</i>		.052
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}
a. <i>Test distribution is Normal.</i>		
b. <i>Calculated from data.</i>		
c. <i>Lilliefors Significance Correction.</i>		
d. <i>This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Hasil Olahan SPSS 23,2023

Melalui tabel 3 mampu dijelaskan bahwa nilai yang terdapat dalam Asymp sig yaitu 0,200 dimana nilai ini melebihi dari 0,05, dengan begitu data disebut telah sesuai dengan kriteria normalitas dan hasilnya data memiliki distribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tujuan dilakukannya pengujian ini yaitu supaya memberikan informasi tentang apakah variabel saling berhubungan atau tidak. Pengujian yang baik yaitu pengujian yang tidak terjadi multikolinearitas. Cara untuk mengerti tidak terjadinya multikolinearitas yaitu dengan memperhatikan nilai pada Tolerance melebihi 0,100 dan VIF bernilai dibawah dari 10.

Tabel 4. Hasil Pengujian Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	Kepuasan	.671	1.490
	Motivasi	.670	1.494
	Beban Kerja	.957	1.045
a. <i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i>			

Sumber: Hasil Olahan SPSS 23,2023

Melalui tabel 4 mampu diperhatikan seluruh variabel Kepuasan (X1), Motivasi (X2), Beban Kerja (X3) dan Kinerja Kayrawan (Y) dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas, dikarenakan seluruh nilai variabel telah berdasarkan pada syarat pengujian yakni *Tolerance* > 0,100 dan VIF < 10.

Hasil Uji Heterokedasititas

Tujuan dilakukannya pengujian ini yaitu untuk memberikan informasi tentang apakah variabel saling berhubungan atau tidak. Pengujian yang baik ialah pengujian yang tidak terjadi heterokedasititas. Untuk mengetahui tidak terjadinya heterokedasititas yaitu dengan melihat nilai pada sig harus melebihi 0,05.

Tabel 5. Hasil Pengujian Heterokedasititas

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.356	1.896		2.824	.006
	Kepuasan	.054	.059	.109	.924	.358
	Motivasi	-.121	.048	-.299	-2.539	.013
	Beban Kerja	-.031	.043	-.070	-.710	.479

a. *Dependent Variable:* ABS_RES

Sumber: Hasil Olahan SPSS 23,2023

Melalui tabel 5 mampu dilihat seluruh variabel Kepuasan (X1), Motivasi (X2), Beban Kerja (X3) dan Kinerja Kayrawan (Y) dapat dikatakan tidak terjadi heterokedasititas, dikarenakan seluruh nilai variabel telah berdasarkan pada syarat pengujian yaitu Sig > 0,05.

Hasil Uji Pengaruh

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan dilakukannya pengujian ini yaitu supaya memberikan informasi tentang apakah variabel saling berhubungan secara positif atau tidak.

Tabel 6. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.387	3.376		3.077	.003
	Kepuasan	.428	.104	.371	4.100	.000
	Motivasi	.266	.085	.284	3.132	.002
	Beban Kerja	.240	.076	.237	3.135	.002

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan SPSS 23,2023

Melalui tabel 6 dapat disusun menjadi persamaan regresi linear seperti dibawah:

$$Y = 10.387 + 0,428X_1 + 0,266X_2 + 0,240 X_3$$

Persamaan diatas artinya:

- 10.387 merupakan nilai konstanta, yang berarti kepuasan (X1), motivasi (X2), dan beban kerja (X3) memiliki angka 0, dengan begitu kinerja karyawan (Y) akan bernilai 10.387.
- 0,428 yang bernilai positif dari variabel kepuasan (X1), artinya jika ditemukan variabel independen lainnya yang mempunyai nilai tetap, dengan begitu variabel pada kepuasan bakal menambahkan variabel kinerja karyawan sebanyak 0,428.
- 0,266 yang bernilai positif dari variabel motivasi (X2), artinya jika ditemukan variabel independen lainnya yang mempunyai nilai tetap, dengan begitu variabel pada kepuasan bakal menambahkan variabel kinerja karyawan sebanyak 0,266.
- 0,240 yang bernilai positif dari variabel beban kerja (X3), yang berarti bila ditemukan variabel independen lainnya yang mempunyai nilai tetap, dengan begitu variabel pada kepuasan bakal menambahkan variabel kinerja karyawan sebanyak 0,240.

Hasil Uji Determinasi

Tujuan dilakukannya pengujian ini supaya melihat seberapa besar pengujian ini memberikan informasi mengenai pengaruh antar variabel yang diukur pada bentuk persentase.

Tabel 7. Hasil Pengujian Determinasi (R^2)

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.451	.435	3.002
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepuasan, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Olahan SPSS 23,2023

Melalui tabel 7 dapat diperhatikan nilai yang terdapat pada tabel determinasi bagian *adjusted R square* memiliki nilai 0,435 yang mana kepuasan (X1), motivasi (X2) dan beban kerja (X3) dapat memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan (Y) sebanyak 43,5%, kemudian sisanya sebanyak 56,5% akan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ditemukan atau tidak disertakan ke riset ini.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji T

Tabel 8. Hasil Pengujian T

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.387	3.376		3.077	.003
	Kepuasan	.428	.104	.371	4.100	.000
	Motivasi	.266	.085	.284	3.132	.002
	Beban Kerja	.240	.076	.237	3.135	.002
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil Olahan SPSS 23,2023

Melalui tabel 8 dapat dijelaskan seperti:

1. Nilai t hitung kepuasan (X1) 4.100 > t tabel 1.98397, sig bernilai 0,000 < 0,05, berarti variabel kepuasan berpengaruh pada kinerja karyawan.
2. Nilai t hitung motivasi (X2) 3.132 > t tabel 1.98397, sig bernilai 0,002 < 0,05, berarti variabel motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan.
3. Nilai t hitung beban kerja (X3) 3.135 > t tabel 1.98397, sig bernilai 0,002 < 0,05, berarti variabel beban kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

Hasil Uji F

Tabel 9. Hasil Pengujian F

<i>ANOVA^a</i>						
Model		<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	740.381	3	246.794	27.383	.000 ^b
	<i>Residual</i>	901.273	100	9.013		
	Total	1641.654	103			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepuasan, Motivasi						

Sumber: Hasil Olahan SPSS 23,2023

Melalui tabel 9, mampu didapatkan f hitung 27.383, dimana f hitung ini harus melebihi f tabel 2.70. Kemudian nilai sig yang terdapat pada f hitung yaitu 0,000 dan nilai ini juga dibawah 0,05, dengan begitu dapat disebut bahwa kepuasan, motivasi dan beban kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan

Pada riset ini memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja ada pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Aurora Nova Tech Batam. Hal ini terbukti dari hasil t hitung $4.100 > t$ tabel 1.98397 dan juga hasil dari sig $0,000 < 0,05$ dengan makna variabel kepuasan berpengaruh pada kinerja karyawan PT Aurora Nova Tech Batam.

Melalui hasil riset ini, kepuasan memiliki hubungan mempengaruhi secara positif yaitu sebesar 0,428, yang mana karyawan masih merasa kurang puas terhadap kepuasan yang perusahaan berikan. Semakin puas karyawan merasakan kepuasan pada pekerjaannya dengan begitu keinginan untuk bekerja lebih baik dan bertahan dalam perusahaan akan menjadi semakin tinggi juga. Apabila PT Aurora Nova Tech Batam ingin meningkatkan kinerja karyawannya, maka mereka harus memperhatikan kepuasan bekerja pada karyawannya misalnya dapat berupa menyesuaikan pekerjaan mereka berdasarkan *job desc* masing-masing posisi dan jabatan mereka, dengan begitu juga dapat menumbuhkan perasaan bangga terhadap perusahaan dan juga dapat mewujudkan kondisi lingkungan kerja yang harmonis.

Dari hasil ini serupa dengan riset yang sudah dijalankan oleh (Utari & Heryyanda, 2021) dimana kepuasan berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Dikatakan karyawan yang mempunyai perasaan puas dan senang pada pekerjaannya akan memiliki komitmen yang lebih tinggi daripada karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Kemudian menurut (Yoopetch *et al.*, 2021) juga mengatakan kepuasan berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Dikatakan jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja pada karyawannya, maka hal pertama yang harus ditingkatkan yaitu kepuasan karyawannya seperti gaji ataupun lingkungan tempat bekerja yang nyaman ataupun dengan membuat karyawan tersebut merasa bangga telah bekerja pada perusahaan ini. Dengan begitu dapat disimpulkan hipotesis H1 dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Variabel kepuasan kerja dapat diukur melalui empat indikator yaitu: menyenangkan pekerjaan, moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Yang mana indikator pertama yang memiliki nilai yang paling tinggi yaitu di menyenangkan pekerjaan, dimana karyawan PT Aurora Nova Tech Batam akan merasakan puas untuk bekerja apabila mereka senang terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sekarang, kemudian indikator kedua yaitu moral kerja, yang mana pekerjaan yang sesuai dengan *job desc* di PT Aurora Nova Tech Batam akan membentuk moral atau sikap bekerja karyawannya. Dan indikator ketiga kedisiplinan, karyawan PT Aurora Nova Tech Batam yang merasa puas bekerja, mereka akan selalu hadir untuk bekerja pada perusahaan, dan indikator prestasi kerja, dimana terbentuknya kepuasan kerja karyawan PT Aurora Nova Tech Batam akan meningkatkan prestasi bekerja pada karyawan tersebut.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada riset ini didapatkan hasil bahwa motivasi ada pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Aurora Nova Tech Batam. Hal ini terbukti dari hasil t hitung $3.132 > t$ tabel 1.98397 dan juga hasil dari sig $0,002 < 0,05$ yang artinya variabel motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT Aurora Nova Tech Batam.

Melalui hasil riset ini, kepuasan memiliki hubungan mempengaruhi secara positif yaitu sebesar 0,266, yang mana karyawan PT Aurora Nova Tech Batam masih merasa kurang diberikan motivasi

baik berupa pujian maupun penghargaan. Semakin tinggi pemberian motivasi kepada karyawan, dengan begitu akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi juga.

Dari hasil ini sesuai dengan penelitian yang sudah dijalankan oleh (Fernando & Wasiman, 2020) dengan judul pengaruh motivasi dan kedisiplinan pada kinerja karyawan PT Indoland Batam, dimana motivasi berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Dikatakan karyawan yang termotivasi akan memberikan kontribusinya kepada perusahaan melalui hasil kerjanya yang baik. Kemudian menurut (Sadat *et al.*, 2020:508) motivasi juga merupakan seperangkat kekuatan yang berasal dari eksternal maupun internal dan yang berdampak pada pekerja dalam menentukan arahan dan tindakan ke sikap tertentu. Dikatakan dengan adanya motivasi ini juga dapat digunakan sebagai sarana dalam memperkirakan sikap seseorang yang didukung oleh gabungan antara faktor lingkungan dengan kemampuan yang memiliki dampak pada kinerja karyawan.

Variabel motivasi dapat diukur melalui empat indikator, yaitu: perasaan semangat untuk melakukan pekerjaan, suatu dorongan dalam pencapaian tujuan, tanggung jawab dan memiliki inisiatif dan jiwa kreatif. Yang mana indikator pertama yaitu perasaan semangat untuk melakukan pekerjaan, dimana karyawan PT Aurora Nova Tech Batam akan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaannya apabila perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada mereka. Kemudian indikator kedua yaitu suatu dorongan dalam pencapaian tujuan, dengan pemberian penghargaan dari PT Aurora Nova Tech Batam ini akan membuat karyawan menjadi lebih semangat untuk mencapai tujuan perusahaan. Dan indikator ketiga yaitu tanggung jawab, yang mana karyawan PT Aurora Nova Tech Batam akan menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya apabila karyawan tersebut termotivasi dan memiliki keinginan dari dalam diri karyawan itu untuk melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Lalu indikator keempat yaitu memiliki inisiatif dan jiwa kreatif, yang mana motivasi ini akan muncul sendiri jika PT Aurora Nova Tech Batam selalu diberikan motivasi yang kuat untuk membangun semangat karyawan tersebut.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam riset ini diperoleh hasil bahwa beban kerja ada pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Aurora Nova Tech Batam. Dari hal ini terbukti dari hasil t hitung $3.135 > t$ tabel 1.98397 dan juga hasil dari $\text{sig } 0,002 < 0,05$ yang artinya variabel beban kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT Aurora Nova Tech Batam.

Melalui hasil riset ini, kepuasan memiliki hubungan mempengaruhi secara positif yaitu sebesar $0,240$, yang mana jumlah pekerjaan yang atasan PT Aurora Nova Tech Batam berikan kepada bawahannya terlalu banyak, dengan begitu menimbulkan karyawan tersebut merasa terbebani dan stress untuk melakukan pekerjaannya. Beban kerja yang semakin tinggi akan membuat kinerja karyawan menjadi menurun.

Dari hasil ini serupa dengan riset yang sudah dijalankan oleh (Rohman & Ichsan, 2021) dengan judul pengaruh stres kerja dan beban kerja pada kinerja karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri dimana beban kerja berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Dikatakan sebaiknya perusahaan jangan memberikan beban kerja yang berlebihan kepada karyawannya, dikarenakan akan menimbulkan penurunan kerja pada kinerja karyawan. Kemudian menurut (Vania Sally Nabila, 2022:2) beban kerja yaitu nilai ataupun harga dari pencapaian suatu aktivitas. Apabila nilai ataupun harga terlalu tinggi dengan begitu akan memberikan tingkat kelelahan yang tinggi juga. Dikatakan juga beban kerja yang berlebihan akan membuat karyawan merasa kelelahan dengan begitu dapat berpengaruh pada kinerja pada karyawannya.

Variabel beban kerja dapat diukur melalui empat indikator, yaitu standar pekerjaan, pencapaian target, penggunaan waktu dan keadaan pekerjaan. Yang mana indikator pertama yaitu standar pekerjaan, dalam hal ini berarti perusahaan mewajibkan karyawannya untuk mampu bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, dengan begitu akan membuat beban kerja karyawan menjadi

bertambah dan menyebabkan karyawan tersebut menjadi kurang produktif. Kemudian indikator kedua yaitu pencapaian target, yang mana penambahan pekerjaan yang terlalu banyak kepada karyawan PT Aurora Nova Tech Batam dapat membuat mereka tidak mampu mencapai target yang perusahaan inginkan. Dan indikator ketiga penggunaan waktu, dalam hal ini atasan PT Aurora Nova Tech selalu memberikan pekerjaan yang bersifat mendadak dan penyelesaiannya dalam jangka waktu yang singkat, dengan begitu bawahannya menjadi tidak mampu untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan atasannya. Kemudian indikator keempat yaitu keadaan pekerjaan, yang mana pekerjaan yang atasan PT Aurora Nova Tech Batam berikan terlalu banyak sehingga membuat karyawan tersebut merasa stress dan kinerjanya pun menjadi menurun.

Pengaruh Kepuasan, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam pengujian ini diperoleh hasil bahwa ditemukan adanya pengaruh signifikan dan positif antara kepuasan, motivasi dan beban kerja pada kinerja karyawan PT Aurora Nova Tech Batam. Hal ini terbukti dari hasil f hitung 27.383, dimana f hitung ini melebihi f tabel 2.70. Kemudian nilai sig yang terdapat pada f hitung yaitu 0,000 dan nilai ini juga dibawah 0,05, dengan begitu dikatakan bahwa kepuasan, motivasi dan beban kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Hasil uji determinasi memiliki nilai 0,435 yang mana kepuasan (X1), motivasi (X2) dan beban kerja (X3) dapat memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan (Y) sebanyak 43,5%, kemudian sisanya sebanyak 56,5% akan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ditemukan atau tidak disertakan ke riset ini. Dalam hal ini kepuasan, motivasi dan beban kerja juga menjadi bagian penting dalam perusahaan, yang mana pengaruh dalam bentuk persentasenya hampir mencapai 50%. Tujuan perusahaan akan tercapai jika perusahaan lebih memperhatikan kepuasan, motivasi dan beban kerja karyawannya.

Dari hasil ini sesuai dengan riset yang sudah dijalankan oleh (Prayekti & Rasyid, 2022) dengan judul pengaruh beban kerja, motivasi dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan Resto Seafood Yogyakarta, dimana kepuasan, motivasi dan beban kerja berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Dikatakan kinerja karyawan akan meningkat, jika beban kerja karyawan menurun, motivasi dan kepuasan dari karyawan tersebut meningkat. Lalu menurut (Rohimah *et al.*, 2023:74) Kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya jika mereka sudah sampai ke pencapaian hasil kerja mereka dan setiap karyawan pasti membutuhkan motivasi kerja yang lebih supaya mereka lebih bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, lalu untuk beban kerja, pekerjaan yang terlalu banyak ataupun berat dapat membuat karyawan sering mengabaikan pekerjaannya karena ketidaksanggupan dalam penyelesaian pekerjaannya. Dengan begitu kinerja karyawan menjadi bagian penting dalam pencapaian tujuan PT Aurora Nova Tech Batam.

KESIMPULAN

Dari pembahasan hasil riset yang telah dijelaskan, dengan begitu peneliti dapat memberikan simpulan seperti:

1. Kepuasan secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Aurora Nova Tech Batam.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Aurora Nova Tech Batam.
3. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Aurora Nova Tech Batam.
4. Kepuasan, motivasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan kinerja karyawan pada PT Aurora Nova Tech Batam

SARAN

Setelah membahas hasil penelitian, adapun saran yang diambil peneliti dari penelitian ini yaitu:

1. Diharapkan perusahaan dapat lebih memperhatikan kepuasan, motivasi dan beban kerja pada karyawannya, dikarenakan kurangnya kepuasan, motivasi dan beban kerja dapat berpengaruh pada kinerja karyawan dan dengan begitu tujuan dari perusahaan juga akan sulit untuk dicapai.
2. Diharapkan juga melalui riset ini mampu memberikan manfaat untuk penelitian berikutnya kemudian juga dapat diangkat sebagai sumber referensi terutama yang berhubungan pada kepuasan, motivasi, beban kerja dan kinerja karyawan.
3. Harapan dari hasil riset ini yaitu dapat diangkat sebagai pengembangan dan perbandingan ilmu, terutama dalam hal kepuasan, motivasi, beban kerja dan kinerja karyawan.
4. Diharapkan melalui penelitian dapat dapat memberikan informasi ataupun pengetahuan kepada para pembaca tentang pembahasan variabel dalam hal kepuasan, motivasi dan beban kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Atika, N., Machasin, & Arwinence, P. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Perumda Air Minum Tirta Siak Pekanbaru. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 7, 1–13. <http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/jim/article/view/2541>
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan The effect of job satisfaction on employee performance. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 23(2), 187–193.
- Basalamah, M. R., & Podungge, R. (2021). Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 2(2), 485–490. <https://doi.org/10.36090/e-dj.v2i2.920>
- Fernando, K., & Wasiman. (2020). *Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoland Batam*.
- Fitriya, A., & Kustini. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja pada CV Andi Jaya*. 5, 709–725.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hendrayana, I., Wimba, I. G. A., & Sugianingrat, I. . P. W. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(4), 1357–1368. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1418%0Ahttps://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1418/976>
- Herawati, J., Kurniawan, I. S., & Setyaningsih, I. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, keadilan prosedural, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Akuntabel*, 19(1), 109–116. <https://doi.org/10.30872/jakt.v19i1.10639>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249–258. <https://doi.org/10.33005/baj.v4i1.117>
- Prayekti, & Rasyid, M. F. A. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Resto Seafood Yogyakarta*. 4, 55–60.
- Priadana, M. S., & Denok, S. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Rohimah, R. A., Suparwo, A., & Handayani, R. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Silver Kris Bandung. *Jurnal EMA*, 8(1), 66. <https://doi.org/10.51213/ema.v8i1.318>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja

- karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Vania Sally Nabila, W. S. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Yoopetch, C., Nimsai, S., & Kongarchapatara, B. (2021). The effects of employee learning, knowledge, benefits, and satisfaction on employee performance and career growth in the hospitality industry. *Sustainability (Switzerland)*, 13(8). <https://doi.org/10.3390/su13084101>