

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BANK CENTRAL ASIA TBK CABANG KALIMALANG

Azbi Salsabilla Anshar ¹⁾ dan Hery Wihasnanto ²⁾

1) Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

2) Dosen Program Studi Manajemen, FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: herrywihasnanto@gmail.com

Submit : 14 Agustus 2024, Review : 21 Agustus 2024, Publish : 12 Desember 2024

ABSTRACT

The purpose to analyze the influence of work motivation and workload on employee job satisfaction of PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kalimalang. The population in this study were employees of PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kalimalang,. The analytical method uses simultaneous and partially linear regression analysis. The results showed that in simultaneous or partially ways the work motivation and workload have a positive and significant effect employee job satisfaction of PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kalimalang.

Keywords: Work motivation (;) Workload (;) Job satisfaction

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Kalimalang.. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kalimalang. Metode analisis dengan menggunakan regresi linear berganda dan sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara berganda maupun sederhana motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kalimalang.

Kata Kunci: Motivasi kerja (;) Beban kerja (;) Kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Perubahan dalam dunia telah berkembang dengan cepat selama beberapa dekade terakhir, mengakibatkan tuntutan dan kebutuhan yang semakin meningkat dengan cepat. Akibatnya, organisasi mendapati diri mereka terlibat dalam persaingan yang sangat kompetitif (Trung, *et al.*, 2020). Untuk bersaing di pasar perdagangan global, terutama dalam sektor pelayanan, perusahaan perlu memiliki tenaga kerja yang unggul agar dapat menjalankan operasinya dengan baik dan memberikan pelayanan yang superior (Mandjar dan Turangan, 2023). Dalam era modern saat ini, banyak perusahaan menghadapi kerugian karena mereka kurang memiliki tenaga kerja yang berkualitas (Saputra, 2021).

Setiap organisasi dibentuk dengan tujuan mencapai sasaran yang telah ditetapkan, dan salah satu elemen sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan pada kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai sasaran mereka (Astuti dan Mayasari, 2021). Aspek paling krusial dalam manajemen sumber daya manusia adalah fokus pada kebahagiaan kerja. Setiap perusahaan harus serius memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan, yang seharusnya lebih tinggi daripada tingkat kepuasan di bagian lain dalam



organisasi. Ini merupakan syarat penting untuk meningkatkan produktivitas, kinerja, kualitas, dan pelayanan. Kesimpulannya, kemampuan perusahaan untuk memastikan kepuasan kerja karyawan sangat berperan dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kepuasan kerja mencakup usaha lebih intensif dalam mengeksekusi tugas, mengurangi insiden kesalahan posisi, meningkatkan rasa tanggung jawab, dan menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan (Hilamaya *et al.*, 2021). Kepuasan kerja seseorang merujuk pada pandangan, tingkah laku, dan sikap yang dimiliki oleh seorang pekerja saat menjalankan tugas-tugas pekerjaannya (Yuridha, 2022). Hal ini tampak dari cara karyawan memandang pekerjaan mereka dan segala aspek yang terkait dengannya. Kepuasan kerja memiliki signifikansi besar dalam mempersiapkan sumber daya manusia menghadapi era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Ketidakpuasan kerja timbul saat individu merasa harapannya tidak tercapai (Hermingsih dan Purwanti, 2020). Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung loyal terhadap perusahaan mereka, menunjukkan semangat dan komitmen saat bekerja, serta menyelesaikan tugas mereka dengan efektif. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga bisa mengurangi masalah seperti absensi tinggi dan keluhan dalam lingkungan kerja. Sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, hal ini dapat tercermin dalam perilaku negatif karyawan, seperti kurang produktif, sering terlambat, absen, atau terganggu dengan perangkat seluler saat bekerja.

Kepuasan kerja berkaitan erat dengan aspek psikologis individu dalam konteks pekerjaan. Karyawan yang merasa senang dan puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi tambahan. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak puas, mereka cenderung kurang produktif, mungkin membuat kesalahan, dan menjadi beban bagi organisasi. Menurut Mangkunegara (2018), terdapat dua faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yakni; 1) Faktor internal karyawan; Melibatkan aspek-aspek seperti kecerdasan (IQ), jenis kelamin, usia, kepribadian, emosi, pola berpikir, kondisi fisik, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, sikap terhadap pekerjaan, dan elemen lain yang bersifat personal; dan 2) Faktor pekerjaan; Terkait dengan karakteristik pekerjaan, seperti interaksi sosial di lingkungan kerja, hubungan kerja, kualitas pengawasan, jaminan finansial, pangkat, peluang promosi jabatan, dan faktor-faktor lain yang terkait dengan lingkungan dan kondisi pekerjaan.

Menurut Priansa (2017), indikator kepuasan kerja dapat diidentifikasi dari sembilan aspek, yaitu: 1) Gaji; Melibatkan kepuasan karyawan terkait dengan besaran gaji dan kenaikan gaji yang dianggap sepadan; 2) Promosi; Mengukur kepuasan karyawan terhadap kebijakan promosi dan peluang untuk mendapatkan promosi; 3) Supervisi (hubungan dengan atasan); Berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang terhadap hubungan dengan atasan, termasuk sikap dan dukungan atasan; 4) Tunjangan tambahan; Menilai kepuasan individu terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari organisasi; 5) Penghargaan; Mengukur kepuasan individu terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja; 6) Prosedur dan peraturan kerja; Menilai kepuasan terkait dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja, termasuk birokrasi dan beban kerja; 7) Rekan kerja; Mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja dan suasana kerja; 8) Pekerjaan itu sendiri; Menilai kepuasan kerja terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti variasi tugas, kesempatan untuk berkembang, dan tanggung jawab; dan 9) Komunikasi; Mengukur kepuasan terkait dengan komunikasi di tempat kerja, baik dengan atasan maupun antar karyawan.



Beban kerja merujuk pada penilaian terhadap waktu yang diperlukan oleh seseorang atau sekelompok individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang terkait dengan posisi pekerjaan atau unit kerja tertentu, biasanya dalam kondisi kerja yang biasa (Kurnia, 2010). Beban kerja adalah proses menentukan berapa banyak sumber daya manusia yang diperlukan, bekerja, dan digunakan untuk menyelesaikan suatu tugas pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Koesomowidjojo 2017)". Menurut Koesomowidjojo (2017), beberapa indikator yang dapat mengidentifikasi beban kerja termasuk: 1) Volume pekerjaan; Indikator volume beban kerja adalah variasi waktu yang diperlukan oleh masing-masing karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka. Dalam hal menyelesaikan pekerjaan, setiap karyawan memiliki tingkat variasi yang berbeda; 2) Jenis pekerjaan; Salah satu indikator beban kerja adalah sifat pekerjaan yang diemban oleh masing-masing karyawan. Secara umum, setiap jenis pekerjaan memiliki beberapa tugas yang harus dipahami oleh karyawan. Karena itu, penting bagi setiap perusahaan untuk memiliki standar prosedur operasional (SOP) untuk setiap divisi, sehingga setiap karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas mereka; dan 3) Penetapan waktu; Setelah menetapkan standar prosedur operasional, disarankan agar perusahaan juga menentukan tenggat waktu yang sesuai untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat membantu mengurangi tekanan kerja yang dikenakan pada karyawan.

Motivasi kerja adalah suatu konsep multidimensi yang mencakup sejumlah aspek yang kompleks dalam perilaku individu. Hal ini melibatkan penentuan arah atau tujuan yang menjadi fokus individu serta tingkat ketekunan yang dibutuhkan untuk mencapai target tersebut. Dengan kata lain, motivasi kerja mencerminkan kerumitan dari faktor-faktor yang memengaruhi bagaimana individu menentukan prioritas, mempersempit fokus, dan menjaga ketekunan dalam menjalani berbagai tindakan yang terkait dengan pekerjaan (Lohela *et al.*, 2022). Motivasi merupakan keinginan atau dorongan yang timbul pada karyawan, mendorong semangat atau dorongan untuk bekerja secara maksimal guna mencapai tujuan (Abidin *et al.*, 2020).

Terdapat tiga indikator utama dalam motivasi kerja menurut George dan Jones (2005): 1) Arah perilaku; Pilihan perilaku yang diambil oleh seseorang dalam lingkungan kerja sangat berpengaruh. Sebagai contoh, seorang karyawan dapat termotivasi untuk menjadi lebih produktif sehingga dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya, atau sebaliknya, menjadi kurang produktif sehingga menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Dalam konteks motivasi, pemimpin berusaha memastikan bahwa perilaku bawahannya berkontribusi positif bagi organisasi. Pemimpin berharap agar karyawan termotivasi untuk hadir tepat waktu, melaksanakan tugas mereka dengan baik, dan dapat diandalkan, serta memberikan bantuan kepada rekan kerja mereka; 2) Tingkat usaha; Tingkat usaha yang diberikan oleh karyawan untuk menunjukkan perilaku yang mereka pilih tidak selalu cukup untuk mendorong karyawan untuk menampilkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan. Perusahaan juga perlu memberikan motivasi kepada karyawan agar mereka bersedia bekerja keras dalam perilaku tersebut. Sebagai contoh, seorang insinyur yang ingin mempengaruhi keputusan seorang pemimpin yang skeptis terhadap perubahan dalam desain harus mempertimbangkan sejauh mana mereka akan berusaha untuk meyakinkan pemimpin tersebut. Apakah mereka hanya akan mengungkapkan kebutuhan dan perubahan dalam percakapan sehari-hari, ataukah mereka akan menyiapkan laporan rinci yang mendokumentasikan masalah yang perlu diubah dalam desain; dan 3) Tingkat kegigihan; Dalam menghadapi situasi di mana perilaku yang dipilih oleh karyawan mengalami hambatan, seberapa keras mereka akan mempertahankan perilaku tersebut dapat bervariasi.

Sebagai contoh, ketika seorang pemimpin mengkritik ide yang diajukan oleh seorang karyawan sebagai pemborosan waktu, pertanyaannya adalah sejauh mana karyawan tersebut akan bertahan pada keyakinannya bahwa ide tersebut sangat penting. Apakah karyawan tersebut akan menerima kritik tersebut dengan pasrah, ataukah mereka akan tetap gigih dalam upaya untuk mewujudkan ide tersebut. Dalam situasi di mana mesin di perusahaan tidak berfungsi dengan baik, apakah karyawan akan memilih untuk tidak melakukan apa-apa, ataukah mereka akan mencoba untuk memperbaiki mesin tersebut, atau setidaknya memberitahu pemimpin mereka tentang masalah tersebut.

PT Bank Central Asia Tbk adalah perusahaan yang terdaftar di bursa saham di sektor perbankan yang terbesar di Indonesia. Pada tanggal 21 Februari 1957, Bank Central Asia NV didirikan oleh Sudono Salim sebagai bagian dari Grup Salim (Matheus dan Dharmawan, 2019). Sukses PT Bank Central Asia Tbk sangat bergantung pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Berkat prestasinya ini, cabang-cabang PT Bank Central Asia Tbk tersebar di seluruh penjuru Indonesia, termasuk PT Bank Central Asia Tbk KCU Kalimantan yang berada di Jl. Raya Kalimantan No.5, Duren Sawit, Jakarta Timur.

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis, pengelolaan tenaga kerja adalah faktor yang sangat krusial dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Contohnya, PT Bank Central Asia, Tbk (BCA) sebagai salah satu pemain terkemuka dalam industri perbankan Indonesia juga tidak terlepas dari tantangan ini. Karyawan di BCA adalah aset berharga yang menjadi tulang punggung operasional perusahaan, dan kepuasan mereka berperan kunci dalam menjaga stabilitas, produktivitas, dan daya saing perusahaan. Namun, dalam beberapa bulan terakhir, BCA menghadapi tantangan serius dalam menjaga tingkat kepuasan karyawan. Dalam kurun waktu tiga bulan terakhir, beberapa karyawan di PT BCA telah mengambil keputusan sulit untuk mengundurkan diri dari pekerjaan mereka. Penyebab utama di balik resignasi ini tampaknya berkaitan erat dengan dua faktor utama: beban kerja yang berlebihan dan kurangnya motivasi kerja.

Beban kerja yang berlebihan dan Perusahaan yang tidak memperhatikan penugasan tugas yang sesuai dengan kompetensi karyawan sering kali berdampak negatif pada keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan (Muliana, 2020). Ketidakmampuan mencapai target dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, yang mengakibatkan penurunan produktivitas pegawai (Adrianto *et al.*, 2020). Hal ini dapat mengakibatkan tingkat stres yang tinggi, kelelahan kronis, dan ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, yang pada gilirannya dapat merusak kepuasan kerja. Fakta bahwa terdapat beberapa karyawan telah mengundurkan diri dalam waktu yang singkat menunjukkan bahwa permasalahan beban kerja yang tidak terkelola dengan baik memiliki potensi untuk memengaruhi stabilitas tenaga kerja di PT Bank Central Asia, Tbk.

Selain itu, motivasi kerja adalah pendorong utama dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Karyawan yang kekurangan motivasi mungkin merasa kurang antusias dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab mereka, yang akhirnya dapat mengurangi tingkat kepuasan kerja. Minimnya motivasi juga bisa memengaruhi keterikatan pegawai terhadap perusahaan, efisiensi mereka, dan standar pelayanan yang diberikan.

Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang dampak beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Central Asia, Tbk, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan dalam mengelola dan memperbaiki kondisi kerja karyawan. Tujuan akhirnya adalah untuk mengurangi

resignasi, meningkatkan kepuasan karyawan, serta memastikan bahwa karyawan tetap produktif, berkomitmen, dan memberikan pelayanan terbaik bagi nasabah PT Bank Central Asia, Tbk.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk.

METODE

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kalimalang yang berjumlah 100 orang. Dengan menggunakan rumus Isaac dan Michael untuk menentukan banyaknya jumlah sampel berdasarkan tingkat kesalahan. Dalam penelitian ini tingkat kesalahan dalam menentukan banyaknya jumlah sampel menggunakan tingkat kesalahan 5%, dengan jumlah sampel sebanyak 78. Metode analisis dengan menggunakan regresi linear berganda dan sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Adapun hasil uji validitas terhadap kuesioner yang diisi dengan hasil sebagai berikut: Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 78 responden tentang motivasi kerja dengan jumlah 9 butir pernyataan, beban kerja dengan jumlah 9 butir pertanyaan, dan kepuasan kerja dengan jumlah 9 butir pertanyaan diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r kritis 0.30, dengan demikian semua butir pertanyaan hasilnya valid.

Hasil uji reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui derajat ketepatan dan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun di uji berkali-kali. Uji reliabilitas untuk mengetahui nilai *Cronbach's Alpha* dimana lebih besar dari 0,6 yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas dapat diterima. Berdasarkan tabel 1, reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel dari mulai motivasi kerja, beban kerja dan kepuasan kerja membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Nilai kritis (α) = 5% | Keterangan |
|----------------|----------------|--------------------------------|------------|
| Motivasi Kerja | 0.769 | 0.600 | Reliabel |
| Beban Kerja | 0.617 | 0.600 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0.623 | 0.600 | Reliabel |

Sumber: Data Primer, diolah SPSS V. 26 tahun 2024



Analisis regresi linier berganda

Tabel 2. Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BCA KCU Kalimalang

| Variabel | Parameter | | | | | |
|----------------|-----------|----------|------------|---------------|-------|----|
| | Mult. R | R Square | Kons tanta | Koef. Regresi | Sig. | α |
| Motivasi Kerja | 0,882 | 0,778 | 9,611 | 0,460 | 0,000 | 5% |
| Beban Kerja | | | | 0,393 | | |

Pengujian Signifikan

F hitung > F tabel = 131,586 > 3,119

Keterangan: Variabel Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS V.26 (2024)

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 9,611 + 0,460 (X_1) + 0,393 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 2, nilai F hitung sebesar 131,586 lebih besar dari F tabel 3,119), artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Kalimalang. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.778, artinya motivasi kerja dan beban kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 77,8% kepada kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Kalimalang, sedangkan sisanya sebesar 22,2% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Kalimalang. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,460, artinya jika ada peningkatan motivasi kerja satu kali, maka kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Kalimalang akan meningkat sebesar 0,460 kali atau sebaliknya dengan asumsi beban kerja tidak berubah. Koefisien beban kerja sebesar 0,393, artinya jika ada peningkatan beban kerja satu kali, maka kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Kalimalang akan meningkat sebesar 0,393 kali atau sebaliknya, dengan asumsi motivasi kerja tidak berubah.

Analisis regresi linear sederhana

Tabel 3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BCA KCU Kalimalang

| Variabel | Parameter | | | | | |
|----------------|-----------|----------|------------|-------------------|-------|------|
| | R | R Square | Kons tanta | Koefisien Regresi | Sig | α |
| Motivasi Kerja | 0,852 | 0,726 | 20,437 | 0,658 | 0,000 | 0,05 |

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 14,174 > 1,992

Keterangan: Variabel Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS V. 26 (2024)

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 20,437 + 0,658 (X_1)$$



Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.726, artinya motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 72,6% kepada kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Kalimantan, sedangkan sisanya sebesar 27,4% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Kalimantan. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,658, artinya jika ada peningkatan motivasi kerja satu kali, maka kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Kalimantan akan meningkat sebesar 0,658 kali atau sebaliknya.

Tabel 4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BCA KCU Kalimantan

| Variabel | Parameter | | | | | |
|-------------|-----------|----------|------------|-------------------|-------|----------|
| | R | R Square | Kons tanta | Koefisien Regresi | Sig | α |
| Beban Kerja | 0,788 | 0,621 | 6,493 | 0,901 | 0,000 | 0.05 |

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 11,150 > 1,992

Keterangan: Variabel Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS V 26 (2024)

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 6,493 + 0,901 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.621, artinya beban kerja memberikan kontribusi sebesar 62,1% kepada kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Kalimantan, sedangkan sisanya sebesar 37,9% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Kalimantan. Koefisien beban kerja sebesar 0,901, artinya jika ada peningkatan beban kerja satu kali, maka kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Kalimantan akan meningkat sebesar 0,901 kali atau sebaliknya.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Central Asia KCU Kalimantan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Kalimantan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mundiari dan Turangan (2023) dan Adrianto, *et al*, (2020), yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Central Asia KCU Kalimantan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Kalimantan. Hal ini dikarenakan bahwa perilaku karyawan dapat termotivasi untuk lebih produktif, karyawan berkontribusi positif bagi perusahaan, pemimpin memberikan arahan



agar karyawan dapat bekerja sama dengan rekan kerja, karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat, Perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan agar bekerja keras, di akhir pekerjaan karyawan selalu membuat laporan kerjanya, karyawan berusaha keras dalam menghadapi kesulitan pekerjaan, karyawan berani menghadapi resiko atas pekerjaannya, dan karyawan siap menerima tantangan terhadap pekerjaan yang baru diberikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Basalamah dan As'ad (2021) dan Rosalia, *et al*, (2020), yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Central Asia KCU Kalimalang

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Kalimalang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan diberikan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki waktu yang berbeda, diberikan waktu untuk membuat laporan pekerjaan, sifat pekerjaan yang diemban karyawan harus dipahami, bekerja harus berdasarkan standar prosedur operasional, diminta untuk memahami tentang tugas masing-masing, perusahaan menetapkan waktu yang sesuai dengan beban kerja karyawan, penetapan waktu pekerjaan oleh perusahaan agar target dapat tercapai, dan penetapan waktu dapat membantu mengurangi tekanan pada karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuridha, (2022) dan Muliana, (2020), yang menyatakan bahwa beban kerja dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Motivasi kerja dan beban kerja dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Kalimalang; 2) Motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Kalimalang; dan 3) Beban kerja dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Kalimalang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan, dapat diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut: 1) hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi dan beban kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan Bank Cetral Asia KCU Kalimalang. Oleh karena itu hendaknya pihak perusahaan dalam hal ini Bank Cetral Asia KCU Kalimalang harus mempertahankan kebijakan dalam hal ini pemberian motivasi dan beban kerja, diantaranya dengan karyawan memiliki keleluasaan dalam mengaktualisasikan diri dalam bekerja dan pimpinan mengharuskan setiap karyawan memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor. Sehingga karyawan akan selalu termotivasi dalam bekerja dan kepuasan kerja karyawan dapat tercapai; dan 2) Untuk penelitian selanjutnya; a). Bagi peneliti-peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian yang sama, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada perusahaan lainnya dengan jenis bank yang berbeda; b). Menambahkan variabel bebas lainnya yang dapat memberikan warna baru dalam penelitian tentang peningkatan kepuasan kerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

Abidin, Z., Hudaya, A., & Anjani, D. (2020). Efektivitas Pembelajaran Jarak Jauh Pada Masa Pandemi Covid-19. *Research and Development Journal of Education*, 1(1), 131.<https://doi.org/10.30998/rdje.v1i1.7659>.

Adrianto, Teddy., Ilmi, Zainal., dan Heksarini, Ariesta. (2020). The Influence of Work- Load And Motivation on Employee Satisfaction and Performance of PT Gema Soerya Samodra. *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal*, 4. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>.

Astuti, D. G. M., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas Iib Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2).

Basalamah, Muhammad Syafii. A., dan As'ad, Ajmal. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94–103. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.54>.

George dan Jones. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior* 4th Edition, Pearson Prentice Hall.

Hermingsih, Anik., dan Purwanti, Desti. (2020). The Effect of Compensation and Work Load On Job Satisfaction with Work Motivation as Moderating Variables. *Dimensi*, 9.

Hilamaya, M. P., Mursito, B., dan Sarsono, S. (2021). Employee Performance Is Reviewed from Leadership Style, Motivation, Job Satisfaction and Work Environment (Study on Technical Implementation Unit Employees of Central Region Flood Pump Area 1 Semarang City Public Works Office). *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal*, 5. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>.

Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.

Kurnia, Adil. (2010) *Workshop Workload Analysis Beban Kerja* <http://id.shvoong.com/social-sciences/economics/1991558-beban-kerja/#ixzz1IW4ZO2Mr>.

Lohela-Karlsson, M., Jensen, I., & Björklund, C. (2022). Do Attitudes towards Work or Work Motivation Affect Productivity Loss among Academic Employees? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2). <https://doi.org/10.3390/ijerph19020934>.

Mandjar, Tania. Laurencia., dan Turangan, Joyce. A. (2023). The Effect of Workload, Work Motivation and Work Environment on Employee Job Satisfaction. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(1), 224–231. <https://doi.org/10.24912/ijaeb.v1i1.224-231>.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosda Karya.



Matheus, Rio Alexander dan Dharmawan, D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia Tbk KCU Matraman. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 20.

Muliana, Siti. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama di Samarinda. *EJournal Administrasi Bisnis*, 8(4), 309–316.

Munandar, Aris., Musnadi, Sulaeman., dan Sulaiman, Said. (2019, May 30). *The Effect of Work Stress, Work Load and Work Environment on Job Satisfaction and It's Implication on The Employee Performance of Aceh Investment and One Stop Services Agency*. <https://doi.org/10.4108/eai.3-10-2018.2284357>.

Priansa, Donni Juni. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.

Rosalia, P. Dorra., Mintarti, Sri., dan Heksarini, Ariesta. (2020). The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(7), 448–454. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i07.009>.

Saputra, Agung Aditya. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>.

Sugiyono. (2018). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Trung Kien, N., Wilairatana, P., Dhonden, T., Ngamjarussrivichai, P., & Konosu, T. (2020). Job Satisfaction and Organizational Commitment amongst Vietnamese workers. *Proceedings - 2020 9th International Congress on Advanced Applied Informatics, IIAI-AAI 2020*, 683–688. <https://doi.org/10.1109/IIAI-AAI50415.2020.00138>.

Yuridha, Rada. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), 1781–1792. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.235>

