

Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wangta Agung Surabaya

Yasmin Prasiwi Irma A⁽¹⁾, Bowo Santoso⁽²⁾, Endang Iriyanti⁽³⁾

Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis
UPN Veteran Jawa Timur

Jl. Rungkut Madya No.1, Gunung Anyar, Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

Email: ¹yasminprasiwi@gmail.com*

Tersedia Online di

<http://www.jurnal.unublitar.ac.id/index.php/briliant>

Sejarah Artikel

Diterima pada 10 November 2021
Disetujui pada 12 Februari 2022
Dipublikasikan pada 4 April 2022
Hal. 280-287

Kata Kunci:

Motivasi; Beban Kerja; Kepuasan Kerja; Loyalitas

DOI:

<http://dx.doi.org/10.28926/briliant.v7i2.878>

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa tentang pengaruh motivasi dan beban kerja karyawan terhadap loyalitas karyawan melalui variabel intervening yaitu kepuasan kerja karyawan yang dilakukan di PT. Wangta agung Surabaya. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan *random sampling* dengan mengambil sampel sebanyak 47 karyawan PT. Wangta Agung Surabaya. Pengumpulan data melalui survei menggunakan Kuisioner yang berisi 2 pertanyaan untuk variabel X1, 3 pertanyaan untuk variabel X2, 5 pertanyaan untuk variabel Y, 3 pertanyaan untuk variabel Z dengan menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) yaitu, metode untuk mengonstruksi model – model yang dapat diramalkan ketika faktornya terlalu banyak. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

PENDAHULUAN

Adanya pandemi Covid-19 ini menjadi salah satu faktor penghambat diluar kendali manajemen perusahaan untuk mencapai target yang telah direncanakan. Dalam upaya perusahaan untuk mewujudkan pencapaian target yang telah direncanakannya, pastilah membutuhkan pengelolaan sumber daya manusianya dengan cara yang efektif dan efisien. Perusahaan akan terus dapat berjalan dengan adanya kontribusi dari para karyawannya. Setiap karyawan yang telah bekerja pada perusahaan tersebut jelas telah dianggap mempunyai potensi untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Tujuan sebuah perusahaan adalah mencapai suatu target yang telah direncanakannya dalam beberapa tahun yang akan datang, dalam proses mencapai target perusahaan jelas membutuhkan SDM yang berkualitas. Hal yang sangat penting dibutuhkan perusahaan adalah karyawan yang loyal terhadap perusahaan dalam situasi apapun karena menurut (Sofyandi, 2013) kunci dari sebuah keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusianya.

Karyawan dengan rasa loyalitas tinggi terhadap perusahaan, karyawan akan tetap bertahan bekerja di perusahaannya dalam kondisi apapun karena sudah memiliki rasa terikat dengan perusahaan, memiliki keinginan perusahaan dalam

keadaan yang baik, selaras dengan pendapat (Siagian, 2014) yang menyatakan bahwa loyalitas adalah sebuah rasa kenyamanan dalam bekerja yang dimiliki karyawan sehingga karyawan tersebut cenderung untuk tetap bertahan dalam perusahaan tempatnya bekerja. Tugas perusahaan adalah mempertahankan rasa loyalitas yang ada pada diri karyawannya, dengan cara perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dengan pemberian motivasi kepada karyawan dan memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada setiap karyawan. Kepuasan kerja merupakan gambaran rasa suka atau tidak suka pada pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan tentunya memiliki nilai yang tidak sama yang ada dalam setiap individu karyawan, sesuai dengan perspektif penilaiannya terhadap sebuah pekerjaan. Menurut (Hasibuan, 2014) berpendapat bahwa kepuasan kerja yaitu sikap yang menunjukkan rasa senang terhadap pekerjaannya sebagai gambaran bahwa karyawan tersebut mencintai pekerjaannya. Apabila karyawan puas terhadap kinerjanya maka tingkat loyalitas pun akan tinggi karyawan yang memiliki kepuasan kerja termotivasi oleh perasaan bertanggung jawab.

Dalam upaya mempertahankan atau bahkan meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan, perusahaan dapat memberikan motivasi kepada para karyawannya. Memotivasi karyawan secara tidak langsung akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan karena karyawan merasa diapresiasi kinerjanya, merasa dirinya dibutuhkan oleh perusahaan sehingga dari situlah muncul suatu rasa keterikatan dengan perusahaan. Didukung oleh teori (Hasibuan, 2014) untuk membangun sebuah rasa kepuasan bekerja dalam diri karyawan diperlukan adanya suatu dorongan yang dapat menggerakkan gairah karyawan dalam bekerja agar mereka mau bekerja sama bekerja secara efektif dan terintegrasi.

Hal lain yang diperhatikan adalah menjaga kepuasan kerja karyawan adalah dengan memperhatikan beban kerja yang ditanggung oleh setiap karyawan. Beban kerja menurut (Sugiharjo & Aldanta, 2018) yaitu sebuah tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan memerlukan waktu dan energi yang dikeluarkan baik secara fisik maupun mental untuk memenuhi tuntutan tugas tersebut.

Beban kerja yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan tiap karyawan dalam penyelesaian tugasnya, karena jika karyawan memiliki kemampuan yang lebih daripada tuntutan tugasnya dan dalam jangka waktu yang lama maka akan timbul rasa bosan dari karyawan tersebut dan sebaliknya, jika kemampuan karyawan yang kurang namun diberikan tugas yang di luar kemampuannya maka akan muncul rasa stress akan pekerjaan yang diembannya. Dari hal tersebut dapat memicu karyawan untuk meninggalkan perusahaan karena ketidaknyamanan dalam penyelesaian tugas yang diberikan.

Berdasarkan fenomena yang didapatkan dengan adanya peningkatan *turn over* karyawan pada tahun 2020 karena adanya dampak dari Covid-19 yang menyebabkan karyawan PT. Wangta Agung mengundurkan diri dari pekerjaannya karena adanya sistem perubahan dalam bekerja yang dimana semula bekerja *full time* menjadi bekerja secara *shift* dan berdampak pada sistem pemberian gaji para karyawan. Karyawan masuk akan dibayar dan jika karyawan yang sedang *day off* tidak mendapat bayaran. Sistem ini diterapkan PT. Wangta Agung untuk mengefisienkan *budget* dan tenaga karyawan. Dengan sistem yang diberlakukan oleh PT. Wangta Agung saat ini, ada sebagian karyawan yang kurang puas akan

keadaan perusahaan sekarang sehingga para karyawan memilih untuk *resign* dari PT. Wangta Agung.

Didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mahyudi, 2017) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap loyalitas. Penelitian dari (Tambengi, Kojo, & Rumokoy, 2016) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan penelitian yang sudah ada, penelitian ini menggabungkan variabel motivasi dan beban kerja untuk diuji pengaruhnya terhadap variabel loyalitas namun, melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

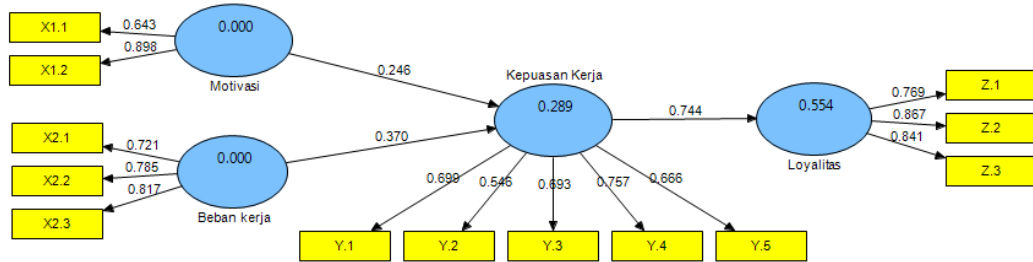
Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengalisa adanya pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan yang melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel *intervening*. Berdasarkan penelitian sebelumnya dapat diambil hipotesis sebagai berikut: (a) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, (b) Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, (c) Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pengambilan data yang dilakukan adalah dengan mengambil data primer yang diambil langsung dari karyawan PT. Wangta Agung Surabaya dengan cara pengambilan data melalui kuisioner tertutup dengan menggunakan 2 indikator untuk variabel X1, yaitu 1) Prestasi kerja, 2) Pengakuan atas kinerja. 3 indikator untuk variabel X2, yaitu 1) Beban waktu, 2) Beban usaha mental, 3) Beban tekanan psikologis. 5 indikator untuk variabel Y, yaitu 1) Pekerjaan itu sendiri, 2) Kompensasi, 3) Kesempatan promosi, 4) Pengawasan, 5) Rekan kerja. 3 indikator untuk variabel Z, yaitu 1) Taat peraturan, 2) Tanggung jawab pada perusahaan, 3) Kemauan untuk bekerjasama. Jumlah pertanyaan yang diberikan sesuai dengan jumlah indikator pada setiap variabel menggunakan skala *Likert* karena penelitian ini merupakan jenis data ordinal. Pengambilan data untuk penelitian ini melalui kuisioner, yang dimana kuisioner adalah sejumlah pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk diisi. Pertanyaan tersebut merupakan daftar pernyataan yang diisi dengan cara memberikan poin skala 1 – 5 dalam arti sangat tidak setuju – sangat setuju. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS) yaitu metode untuk mengonstruksi model – model yang dapat diramalkan ketika faktor – faktor terlalu banyak. Populasi penelitian ini mencakup seluruh jumlah karyawan PT. Wangta Agung sebanyak 90 karyawan. Lalu, untuk pengambilan sampel menggunakan teknik *probability random sampling* yang dimana memberikan peluang kepada seluruh populasi untuk dipilih sebagai sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Jumlah sampel yang ditetapkan berdasarkan perhitungan menggunakan rumus dari Slovin dan mendapat kan jumlah sebanyak 47 karyawan untuk diambil sebagai sampel dari jumlah populasi yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data berdasarkan teknik *Partial Least Square* (PLS) dapat diperoleh outer model dengan *factor loading*, *path coefficient* dan *R-square* sebagai berikut:



Sumber : olah data, output SmartPLS

Gambar 1. Output *Partial Least Square* (PLS)

Dari gambar output PLS dapat dilihat besarnya nilai *factor loading* tiap indikator yang terletak diatas tanda panah diantara variabel dan indikator, juga bisa dilihat besarnya koefisien jalur (*path coefficients*) yang berada diatas garis panah antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Selain itu, bisa juga dilihat besarnya *R-Square* yang berada tepat didalam lingkaran variabel endogen (variabel loyalitas). Sedangkan uji kelayakan keempat variabel dapat dilihat pada tabel *outer loading* sebagai berikut:

Tabel 1. *Outer Loading* (Mean, STDEV, T-Values)

	Factor Loading (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
X1.1 <- Motivasi	0.643275	0.644626	0.140105	0.140105	4.591384
X1.2 <- Motivasi	0.898157	0.879195	0.079249	0.079249	11.333301
X2.1 <- Beban kerja	0.721143	0.709976	0.088923	0.088923	8.109785
X2.2 <- Beban kerja	0.785061	0.775193	0.069238	0.069238	11.338567
X2.3 <- Beban kerja	0.816751	0.819566	0.052221	0.052221	15.640370
Y.1 <- Kepuasan Kerja	0.698700	0.694867	0.058540	0.058540	11.935404
Y.2 <- Kepuasan Kerja	0.545517	0.543626	0.113375	0.113375	4.811620
Y.3 <- Kepuasan Kerja	0.693387	0.690532	0.074884	0.074884	9.259545

Y.4 <- Kepuasan Kerja	0.757120	0.760927	0.045569	0.045569	16.614731
Y.5 <- Kepuasan Kerja	0.666027	0.669134	0.059034	0.059034	11.282031
Z.1 <- Loyalitas	0.769311	0.764096	0.059786	0.059786	12.867753
Z.2 <- Loyalitas	0.866583	0.868113	0.033745	0.033745	25.680066
Z.3 <- Loyalitas	0.841186	0.846440	0.031268	0.031268	26.902348

Validitas indikator diukur dengan melihat Nilai *Factor Loading* dari variable ke indikatornya, dikatakan validitasnya mencukupi, apabila lebih besar dari 0,5 dan atau nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 (nilai Z pada $\alpha = 0,05$). *Factor Loading* merupakan korelasi antara indikator dengan variabel, jika lebih besar dari 0,5 dianggap validitasnya terpenuhi begitu juga jika nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 maka signifikansinya terpenuhi.

Berdasarkan pada tabel outer loading tersebut, seluruh indikator reflektif pada variable Motivasi Beban Kerja dan Kepuasan Kerja serta Loyalitas menunjukan *factor loading (original sample)* lebih besar dari 0,50 dan atau signifikan (Nilai T-Statistic lebih dari nilai Z $\alpha = 0,05$ (5%) = 1,96), dengan demikian hasil estimasi seluruh indikator telah memenuhi *Convergen validity* atau validitasnya baik.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Untuk pengujian hipotesis dapat dilihat hasil koefisien dan nilai T-statistic dari inner model pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
Motivasi - > Kepuasan Kerja	0.245987	0.237694	0.098215	0.098215	2.504584
Beban kerja -> Kepuasan Kerja	0.369617	0.389912	0.084196	0.084196	4.389975
Kepuasan Kerja -> Loyalitas	0.744112	0.755895	0.033185	0.033185	22.423133

Sumber: data yang diolah

Uji Hipotesis 1

Motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0,245987, dan nilai *T-statistic* sebesar 2,504584 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96, maka **Signifikan (positif)** yang artinya H1 penelitian ini dapat diterima.

Uji Hipotesis 2

Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0,369617, dan nilai *T-statistic* sebesar 4,389975 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96, maka **Signifikan (positif)** yang artinya H2 penelitian ini dapat diterima.

Uji Hipotesis 3

Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0,74112, dan nilai *T-statistic* sebesar 22,423133 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96, maka **Signifikan (positif)** yang artinya H2 penelitian ini dapat diterima.

Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan uji-t diperoleh hasil yang menyatakan hipotesis diterima, yang artinya variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi di dalam dirinya akan memberikan pengaruh kepuasan tersendiri dalam bekerja. Jika semakin tinggi rasa termotivasi dalam diri karyawan maka semakin tinggi pula rasa kepuasan karyawan dalam bekerja.

Indikator yang secara dominan dalam mempengaruhi variabel motivasi terhadap variabel kepuasan kerja adalah indikator “prestasi kerja” yang dimana para karyawan berusaha untuk memberikan hasil yang terbaik dalam setiap tugasnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mahyudi, 2017) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Variabel Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan uji-t diperoleh hasil yang menyatakan hipotesis diterima, yang artinya variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika beban kerja bertambah maka pendapatan mereka pun akan bertambah pula sesuai dengan banyaknya tugas yang diberikan sehingga akan berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan. Jika semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka semakin tinggi pula rasa kepuasan karyawan dalam bekerja.

Indikator yang secara dominan mempengaruhi variabel beban kerja terhadap variabel kepuasan kerja adalah indikator “Beban tekanan Psikologis (psychological stress load)” yang dimana perusahaan tidak menekan karyawannya dalam bekerja sehingga para karyawan dapat bekerja dengan tenang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Gaol, 2021) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Dari pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan uji-t diperoleh hasil yang menyatakan hipotesis diterima, yang artinya variabel kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Menaati SOP yang berlaku dalam perusahaan merupakan bentuk dari rasa loyalitas karyawan terhadap karyawannya karena karyawan tidak bertindak semaunya yang dapat memberikan dampak negatif pada perusahaan. Jika semakin rasa kepuasan dalam bekerja yang dirasakan maka semakin tinggi pula rasa loyalitas kepada perusahaan dalam diri karyawan.

Indikator yang secara dominan mempengaruhi variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan adalah indikator “taat peraturan” yang dimana para karyawan merasa puas atau tidak merasa terbebani dengan peraturan yang ada sehingga para karyawan taat akan peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sebastian, 2017) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Dalam mempertahankan rasa loyalitas agar karyawan dapat tetap bertahan dengan perusahaan dalam kondisi apapun, perusahaan telah menunjukan usahanya dalam memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya dengan cara tidak memberikan tekanan dalam bekerja, sehingga para karyawan dapat memberikan hasil pekerjaan yang maksimal. Jika karyawan dapat memberikan hasil yang maksimal, maka karyawan dapat mencapai rasa kepuasan dalam bekerja yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan mau tetap bekerja di perusahaan. Sebaliknya jika para karyawan tidak diperhatikan rasa kepuasannya dalam bekerja, maka karyawan akan cenderung memberikan respon yang negatif terhadap perusahaan, seperti tidak memberikan hasil yang maksimal dalam bekerja atau akan melakukan pengunduran diri.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dengan mengacu pada tujuan penelitian, hipotesis, dan model analisis. Maka, dapat diperoleh kesimpulan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; beban kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; dan kepuasan kerja karyawan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan analisis data yang telah dijabarkan, maka saran-saran yang dapat diberikan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti yaitu diharapkan kepada pimpinan PT. Wangta Agung Surabaya untuk mempertahankan sikap memberikan apresiasi terhadap setiap pekerjaan para karyawannya. Selain itu diharapkan untuk mempertahankan sikap untuk tidak terlalu menekan karyawannya dalam bekerja, mempertahankan pengawasan saat bekerja guna membantu penyelesaian masalah dalam bekerja yang dihadapi oleh karyawan, serta memperthakankan kemauan karyawannya dalam

bekerja dengan tim. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lainnya yang mampu mempengaruhi loyalitas karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Gaol, C. L. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. ARTHA GITA SEJAHTERA MEDAN. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, Vol. 3, No. 2. <https://ibmi-medan.com/ojs/ojsibmi/index.php/JIBMI/article/view/114>
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahyudi, D. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS BAGIAN KANTOR PADA PT. RAMAJAYA PRAMUKTI KABUPATEN KAMPAR . *JOM Fekon*, Vol 4 No. 1, 750-763. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/13020>
- Sebastian. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, KOMPENASI NON FINANSIAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. KENCANA AMAL TANI PKS - SEBERIDA. *JOM Fekon*, Vol. 4 No. 1, 167-180. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/12447>
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiharjo, & Aldanta. (2018). PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG SALEMBA. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Volume 4, No. 1, 128-137. DOI: <http://dx.doi.org/10.22441/jimb.v4i1.4404>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeth.
- Tambengi, K. F., Kojo, C., & Rumokoy, F. S. (2016). PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK. WITEL SULUT. *Jurnal EMBA*, Vol.4 No.4, 1088 - 1097. DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.4.4.2016.14733>