

Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Industri *Outsourcing*: Studi pada PT. Azzahra Trans Utama Bogor

Indah Ramadhani^{1*}, Isnurrini Hidayat Susilowati¹

¹Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia

Email Korespondensi: *indahramadhani204@gmail.com

Informasi Artikel

Submitted : 11-07-2026

Accepted : 03-08-2026

Published : 30-09-2026

Keywords:

Motivation, Workload, Job Satisfaction, Outsourcing Industry, Employees

Abstract

The outsourcing service industry in Indonesia continues to grow in line with the increasing demand for a fast, flexible, and efficient workforce. This condition has intensified competition among outsourcing service providers, requiring companies to manage their human resources effectively to improve employee job satisfaction. This study aims to analyze the effect of work motivation and workload on employee job satisfaction at PT Azzahra Trans Utama. This study employed a quantitative approach, with primary data collected through questionnaires distributed to 80 respondents using a non-probability sampling technique with a saturated sampling method. The research instrument met the validity and reliability requirements. The results indicate that work motivation has a positive and significant partial effect on employee job satisfaction ($t\text{-value} = 6.743 > t\text{-table} = 1.990$; $p < 0.001$), whereas workload does not have a significant partial effect on employee job satisfaction ($t\text{-value} = 0.675 < t\text{-table} = 1.990$; $p = 0.502$). Simultaneously, work motivation and workload have a positive and significant effect on employee job satisfaction ($F\text{-value} = 23.432$; $p < 0.001$). These findings indicate that work motivation is an important factor in improving employee job satisfaction at PT Azzahra Trans Utama.

Abstrak

Perkembangan industri jasa *outsourcing* di Indonesia terus meningkat seiring dengan tingginya kebutuhan perusahaan terhadap tenaga kerja yang cepat, fleksibel, dan efisien. Kondisi tersebut mendorong persaingan yang semakin ketat antarpenyedia jasa *outsourcing* sehingga perusahaan dituntut mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Azzahra Trans Utama. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data utama yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 80 responden menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode sampling jenuh. Instrumen penelitian telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan ($t\text{ hitung} = 6,743 > t\text{ tabel} = 1,990$; $\text{sig.} < 0,001 < 0,05$), sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan ($t\text{ hitung} = 0,675 < t\text{ tabel} = 1,990$; $\text{sig.} = 0,502 > 0,05$). Secara simultan, motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ($F\text{ hitung} = 23,432$; $\text{sig.} < 0,001 < 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT Azzahra Trans Utama.

Kata Kunci: Motivasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Industri *Outsourcing*, Karyawan

This is an open access article under the CC-BY-SA license



1. PENDAHULUAN

Industri jasa di Indonesia terus berkembang dengan sangat cepat sejalan dengan meningkatnya kebutuhan perusahaan terhadap berbagai layanan yang cepat dan efisien. Salah satu sektor dalam industri jasa adalah perusahaan *outsourcing* yang memberikan sediaan tenaga kerja untuk mendukung operasional perusahaan lain. Seiring dengan perkembangan tersebut, persaingan antar perusahaan jasa, khususnya *outsourcing*, semakin ketat sehingga Perusahaan harus mampu menawarkan layanan yang kompeten dan berkualitas tinggi. Sebagai satu dari sekian krusial yang mampu membantu

perusahaan jasa dalam menyelesaikan berbagai tantangan yaitu pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang efektif (Mokobombang & Natsir, 2024). Dalam kondisi ini, pengelolaan SDM menjadi faktor penting agar perusahaan dapat mempertahankan kinerja dan daya saingnya

Di Indonesia, tingginya beban kerja serta kesulitan dalam membangun motivasi kerja menjadi persoalan yang semakin banyak dihadapi di lingkungan kerja. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) dari rata-rata jam kerja pekerja di wilayah perkotaan pada Agustus 2025 berbagai lapangan usaha berada pada kisaran 36 hingga 49 jam per minggu (BPS, 2025). Hal ini menunjukkan bahwasanya pada sektor tertentu, jam kerja pekerja dapat melebihi standar normal 40 jam per minggu, sehingga berpotensi meningkatkan beban kerja karyawan. Selain itu, data global dari laporan *State of the Global Workplace Gallup* menunjukkan temuan tersebut menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan aktif karyawan di seluruh dunia masih tergolong rendah, kurang lebih 20%, sehingga mencerminkan adanya masalah motivasi kerja yang cukup besar. Organisasi kesehatan dunia WHO mengemukakan bahwa beban kerja berlebihan dan faktor lingkungan kerja yang buruk dianggap sebagai risiko signifikan terhadap kesehatan mental pekerja yang berpotensi menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Tidak hanya itu, kepuasan kerja ialah aspek berarti dalam penelitian ini sebab berkaitan langsung dengan keadaan psikologis dan kinerja karyawan. Meskipun tingkat kepuasan kerja yang rendah mampu mengurangi kinerja maupun meningkatkan keinginan untuk berhenti, Kepuasan kerja yang tinggi mampu menjadikan karyawan lebih terdorong untuk mencapai kinerja terbaiknya. Menurut Nur et al., (2025) kepuasan kerja menggambarkan penilaian karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan berdasarkan pengalaman kerja yang positif. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi satu dari sekian aspek krusial yang mampu memberikan pengaruhnya pada kinerja karyawan. Dimana tingginya motivasi kerja akan meningkatkan semangat dan produktivitas, Rendahnya motivasi kerja dapat memengaruhi antusiasme dan produktivitas pekerja di tempat kerja (Mokobombang & Natsir, 2024).

Sejalan dengan fenomena tersebut, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi di pengaruhi positif dan signifikan oleh kepuasan kerja karyawan pada PT. Malatunrung Rezkindo (Jasmin et al., 2023) Temuan tersebut sesuai dengan penelitian Vebiola et al., (2024) yang menyatakan bahwasanya disiplin kerja, motivasi, maupun beban kerja dipengaruhi dengan positif maupun signifikan oleh kepuasan kerja karyawan. Tetapi, masih terdapat kesenjangan kajian, Menurut Saputra & Marlius, (2024) beban kerja tidak mempunyai pengaruhnya yang terlalu besar pada kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, terlihat adanya ketidak konsistenan temuan dari penelitian, khususnya mengenai bagaimana beban kerja memengaruhi kondisi kerja atau kepuasan karyawan. Dipercaya bahwa variasi dalam karakteristik organisasi, lingkungan kerja, serta kondisi karyawan di setiap perusahaan berdampak pada perbedaan hasil tersebut. Serta, mayoritas penelitian umumnya dilakukan pada objek yang berbeda dengan kondisi penelitian saat ini. Sampai sekarang, masih belum terdapat penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Azzahra Trans Utama, untuk menutup kesenjangan ini serta menawarkan pengertian mengenai unsur-unsur yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Azzahra Trans Utama, penelitian ini perlu dilakukan.

Urgensi penelitian ini semakin mendesak mengingat karyawan kantor PT Azzahra Trans Utama sebagai perusahaan *outsourcing* di Bogor menghadapi beban kerja tinggi akibat tugas-tugas umum seperti rekrutmen dan seleksi tenaga kerja, pengelolaan kontrak klien, pemrosesan gaji, administrasi karyawan yang ditempatkan, pelaporan kinerja operasional yang berpotensi menurunkan motivasi serta kepuasan kerja mereka. Tanpa pengelolaan yang efektif, hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas internal, kesalahan dalam pengelolaan data karyawan, peningkatan turnover staf kantor, serta gangguan kelancaran layanan *outsourcing* kepada klien di tengah persaingan industri yang ketat. Temuan ini menawarkan saran-saran bermanfaat bagi manajemen untuk meningkatkan kepuasan

kerja di kalangan pekerja kantor, sekaligus berkontribusi pada pengembangan strategi SDM di sektor *outsourcing* Indonesia.

Berdasarkan uraian tersebut, kepuasan kerja karyawan menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan *outsourcing* karena berkaitan dengan produktivitas, komitmen, dan keberlangsungan kinerja organisasi. Dalam industri *outsourcing*, karyawan umumnya menghadapi tuntutan kerja yang dinamis, penempatan pada perusahaan pengguna, serta target pekerjaan yang harus disesuaikan dengan kebutuhan klien. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi tingkat motivasi kerja dan persepsi terhadap beban kerja yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja karyawan. PT Azzahra Trans Utama sebagai perusahaan penyedia jasa *outsourcing* dipilih sebagai objek penelitian karena memiliki karakteristik tersebut, sehingga relevan untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Tahapan Penelitian

Proses penelitian diawali dengan penyusunan latar belakang masalah, perumusan masalah, penentuan tujuan penelitian, dan membandingkan dengan penelitian yang relevan berkaitan dengan variabel penelitian. Selanjutnya, peneliti menyusun hipotesis atau dugaan sementara terhadap hubungan antar variabel.

Tahap berikutnya adalah menentukan populasi dan sampel penelitian, kemudian melakukan pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, dokumentasi, dan wawancara. Selanjutnya penyusunan instrumen kuesioner berdasarkan indikator masing-masing variabel, penyebaran kuesioner kepada responden, serta analisis data menggunakan IBM SPSS Statistics versi 27. Tahapan analisis terdiri dari uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis (uji t, uji F, dan koefisien determinasi), dan merumuskan kesimpulan serta saran sesuai dengan hasil yang diperoleh.

2.2 Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
1	Motivasi (X1)	Menurut Robbins & Judge 2017 menyatakan motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang akan mendorong timbulnya rasa puas terhadap hasil kerja yang dicapai (Dewi et al., 2023).	1. Motivasi intrinsik 2. Motivasi ekstrinsik. Menurut (Ihsanudin et al., 2026)	1. Prestasi kerja 2. Kesempatan promosi Pengakuan kinerja 3. Pekerjaan yang menantang Menurut (Ihsanudin et al., 2026)
2	Beban Kerja (X2)	Menurut Kasmir (2019) beban kerja didefinisikan sebagai selisih persentase antara total waktu standar yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan seluruh waktu standar yang tersedia. (Nikmah et al., 2023)	1. Tuntutan Fisik 2. Tuntutan Waktu 3. Tuntutan Mental Menurut (Herawati et al., 2024)	1. Target Pekerjaan 2. Kondisi Pekerjaan 3. Kerja Standar Menurut (Saputri & Farhani, 2024)
3	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Menurut Mangkunegara (2009:117), kepuasan kerja dapat dipahami sebagai respons emosional karyawan yang terbentuk sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan dan kondisi kerja yang dialami. (Yuslihardy et al., 2022) .	1. Penghargaan 2. Gaji dan Upah 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Supervesi 5. Rekan Kerja Menurut (Ihsanudin et al., 2026)	1. Kepuasan kepada imbalan yang di peroleh 2. Kepuasan kepada tugas yang di jalankan 3. Kepuasan kepada atasan

4. Kepuasan kepada rekan kerja
 5. Kepuasan kepada promosi
- Menurut (Prastyorini et al., 2024)

2.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Analisis

Menurut Creswell, 2018 desain penelitian yaitu suatu kerangka kerja yang digunakan untuk menyusun serta mengarahkan tahapan-tahapan penelitian yang akan dilaksanakan (Sumbodo et al., 2024). Dalam pelaksanaannya, penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal guna menganalisa pengaruhnya dari motivasi kerja (X1) maupun beban kerja (X2) pada kepuasan kerja karyawan (Y).

Menurut Sugiyono, (2020) Populasi yaitu keseluruhan item dengan karakteristik dan dipilih oleh peneliti untuk di analisis, kemudian di ambil kesimpulan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat dipahami bahwa populasi mencakup seluruh subjek yang selaras dengan penelitian. Sehingga, populasinya ini mencakup seluruh karyawan pada PT Azzahra Trans Utama Bogor.

Dalam penelitian ini, seluruh karyawan PT Azzahra Trans Utama Bogor yang mana jumlahnya 80 orang ditetapkan sebagai sampel penelitian karena jumlah populasi tergolong kecil. Teknik yang digunakan yaitu sampling jenuh, yakni keseluruhan anggota populasi diikut sertakan sebagai sampel. Pendekatan ini termasuk dalam nonprobability sampling, di mana tidak setiap anggota populasi mempunyai peluangnya yang sama agar dipilih sebagai sampel.

Skala Pengukuran digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan rentang 1–5. Setiap pernyataan dalam kuesioner diberikan lima pilihan jawaban, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, cukup setuju, setuju, dan sangat setuju.

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 27 dengan tahapan uji validitas (*Pearson Product Moment*), uji reliabilitas (*Cronbach's Alpha*), uji asumsi klasik (normalitas Kolmogorov-Smirnov, multikolinearitas dengan nilai Tolerance dan VIF, serta heteroskedastisitas dengan uji Glejser), analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis (uji t parsial, uji F simultan, dan koefisien determinasi R Square). Model regresi linear berganda yang digunakan dirumuskan dalam persamaan

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

Dengan Y adalah Kepuasan Kerja Karyawan, a adalah konstanta, b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi X1 dan X2, X1 adalah Motivasi, X2 adalah Beban Kerja, dan e adalah error term.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Statistik Deskriptif Variabel

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Maks	Mean	Std. Deviation
Motivasi (X1)	80	36,00	50,00	43,3625	3,91765
Beban kerja (X2)	80	22,00	50,00	33,5625	5,92964
Kepuasan Kerja (X3)	80	32,00	50,00	40,5500	3,94872

Didasarkan pada tabel 2, variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai minimum 36, maksimum 50, rata-rata 43,36, dan standar deviasi 3,917. Variabel beban kerja (X2) memiliki nilai minimum 22, maksimum 50, rata-rata 33,56, dan standar deviasi 5,929. Sementara itu, variabel kepuasan kerja karyawan (Y) memiliki nilai minimum 32, maksimum 50, rata-rata 40,55, dan standar deviasi 3,948. Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata skor ketiga variabel berada pada kategori yang relatif tinggi.

3.2 Uji Validitas

Tabel 3. Motivasi Kerja

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,563	0,22	VALID
X1.2	0,662	0,22	VALID
X1.3	0,596	0,22	VALID
X1.4	0,613	0,22	VALID
X1.5	0,618	0,22	VALID
X1.6	0,583	0,22	VALID
X1.7	0,721	0,22	VALID
X1.8	0,655	0,22	VALID
X1.9	0,619	0,22	VALID
X.10	0,609	0,22	VALID

Tabel 4. Beban Kerja

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,639	0,22	VALID
X1.2	0,727	0,22	VALID
X1.3	0,691	0,22	VALID
X1.4	0,563	0,22	VALID
X1.5	0,629	0,22	VALID
X1.6	0,763	0,22	VALID
X1.7	0,702	0,22	VALID
X1.8	0,464	0,22	VALID
X1.9	0,600	0,22	VALID
X.10	0,538	0,22	VALID

Tabel 5. Kepuasan Kerja Karyawan

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,577	0,22	VALID
X1.2	0,631	0,22	VALID
X1.3	0,653	0,22	VALID
X1.4	0,731	0,22	VALID
X1.5	0,626	0,22	VALID
X1.6	0,681	0,22	VALID
X1.7	0,566	0,22	VALID
X1.8	0,689	0,22	VALID
X1.9	0,610	0,22	VALID
X.10	0,571	0,22	VALID

Didasarkan pada tabel di atas di dapatkan semua item variabel mempunyai angka R hit. > R tab. yakni 0,22, dapat dinyatakan bahwa setiap elemen dalam variabel kepuasan kerja karyawan adalah valid

3.3 Uji Reabilitas

Tabel 6. Uji Reabilitas

Variabel	N off Items	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi	10	0,820	0,70	Reliabel
Beban Kerja	10	0,835		Reliabel
Kepuasan Kerja	10	0,828		Reliabel

Didasarkan tabel 6 tersebut, setiap variabel yang diteliti angka cronbach alpha > Sig. (cronbach alpha > 0,70) sehingga menyatakan seluruh variabel yang diteliti sudah reliabel.

3.4 Uji Asumsi Klasik

Tabel 7. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters a, b	Mean	,0000000
	Standard Deviation	3.11336901
Most Extreme Differences	Absolute	,064
	Positive	,063
	Negative	-,064
Kolmogorov-Smirnov Z		,064
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

Berdasarkan tabel 7, dapat disimpulkan yaitu angka residual berdistribusi normal karena hasil angka Asymp.sig. sebesar $0,200 > 0,05$.

Tabel 8. Uji Multikolineritas

Variabel	B	Std. Error	Tolerance	VIF
(Constant)	12,636	4,032	-	-
Motivasi	0,612	0,91	0,994	1,006
Beban Kerja	0,41	0,60	0,994	1,006

Mengacu pada tabel 8 di atas, diketahui bahwa nilai tolerance variabel Motivasi Kerja sebesar $0,994 > 0,10$ dan nilai tolerance variabel Beban Kerja sebesar $0,994 > 0,10$. Tidak hanya itu, VIF pada variabel Motivasi Kerja dan Beban Kerja masing-masing sebesar $1,006 < 10,00$. Berdasarkan hasil tersebut, maka ditarik kesimpulan bahwasanya tidak terjadi multikolineritas antara variabel. Model regresi pada kajian ini dikatakan baik.

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Variabel	B	t	Sig.
(Constant)	-254	-102	0,919
Motivasi	0,35	0,661	0,511
Beban kerja	0,37	1,078	0,284

Pada tabel di atas, nilai Sig. variabel setiap variabel melampaui angka 0,05. Dapat di simpulkan yaitu model regresi yang dipergunakan kali ini tidak memperlihatkan adanya heteroskedastisitas.

3.5 Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Tabel 10. Uji Regresi Linear Berganda dan Uji t (Parsial)

Model	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
(Constant)	12,636	4,302		2,973	0,004
Motivasi	0,612	0,091	0,608	6,743	<,001
Beban kerja	0,41	0,060	0,61	0,675	0,502

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 10 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,636 + 0,612X_1 + 0,041X_2 + e$$

Nilai 12,636 ditunjukkan oleh nilai konstanta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen (terikat) memiliki nilai sebesar 12,636 jika variabel independen (bebas) yaitu motivasi kerja dan beban kerja memiliki nilai 0 (nol) Variabel motivasi kerja (X_1) mempunyai angka koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,612. Hal tersebut menegaskan bahwasanya setiap kenaikan 1 satuan pada nilai motivasi kerja akan menghasilkan peningkatan sebesar 0,612 pada kepuasan kerja karyawan, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tetap konstan.

Hasil uji t parsial Motivasi kerja (X1) memberikan pengaruhnya yang positif maupun signifikan pada kepuasan kerja karyawan (Y), sehingga hipotesis dinyatakan diterima. Hal ini ditunjukkan oleh $\text{sig.} < 0,001 < 0,05$ serta $\text{Thit.} > \text{Ttab.}$ ($6,743 > 1,990$). Variabel Beban kerja (X2) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), sehingga hipotesis dinyatakan ditolak. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Sig. sebesar $0,502 > 0,05$ serta nilai $\text{Thit.} < \text{Ttab.}$ ($0,675 < 1,990$). Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak M. Ades Priyanto selaku Manajer PT Azzahra Trans Utama, beban kerja tidak memengaruhi kepuasan kerja karyawan, Hal ini karena karyawan memiliki kemampuan multitasking sehingga mampu menyelesaikan berbagai tugas secara efektif meskipun menghadapi beban kerja yang tinggi. Selain itu, kepuasan kerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, dan komunikasi yang baik dengan atasan.

Tabel 11. Hasil Uji F (Simultan) – ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F hitung	Sig.
<i>Regression</i>	466,048	2	233,032	23,432	<,001
<i>Residual</i>	765,752	77	9,945	—	—
Total	1231,800	79	—	—	—

Model regresi dinyatakan layak dipergunakan dalam memprediksi kepuasan kerja karyawan karena H_0 ditolak maupun H_a diterima sebagaimana hasil uji F. Pada tabel ANOVA, didapatkan $F_{\text{hit.}}$ 23,432 dengan $\text{Sig.} < 0,001 < 0,05$ yang memperlihatkan ada pengaruhnya dengan signifikan simultan. Temuan ini mengungkapkan jika motivasi kerja (X1) maupun beban kerja (X2) secara bersamaan memberikan kontribusinya yang besar pada kepuasan kerja karyawan (Y).

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi Simultan (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,615	0,378	0,362	3,154

Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,378 atau 37,8%, yang mana menunjukkan bahwa variabel X1 (Motivasi Kerja) dan X2 (Beban Kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan) sebesar 37,8%.

Tabel 13. Hasil Koefisien Determinasi Parsial (Zero-Order)

Variabel	Beta (β) Zero-order	Hasil	Presentase
Motivasi kerja (X1)	0,68 X 0,612	0,3721	37,21%
Beban kerja (X2)	0,061 X 0,106	0,0065	0,065%
Total		0,3786	37,86%

Berdasarkan pada tabel 13 di atas, dapat dilihat bahwa nilai kontribusi variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,3721 atau 37,21% lebih besar dibandingkan dengan variabel Beban Kerja (X2) sebesar 0,0065 atau 0,65%. Sehingga variabel bebas Motivasi Kerja (X1) dalam model regresi menyatakan mempunyai kemampuan yang lebih besar dalam menjelaskan variabel terikat.

3.6 Pembahasan

3.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Azzahra Trans Utama Bogor ($\text{Sig.} < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Hasil penelitian ini selaras dengan kajian Rulianti & Nurpribadi, (2023) serta Vebiola et al., (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3.6.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Azzahra Trans Utama Bogor (Sig. > 0,05). Hasil ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang diterima karyawan masih dapat dikelola dengan baik sehingga tidak memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Temuan ini selaras dengan kajian (Suryadi et al., 2026) yang menyimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak M. Ades Priyanto selaku Manajer PT Azzahra Trans Utama, beban kerja tidak memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini karena karyawan memiliki kemampuan multitasking sehingga mampu menyelesaikan berbagai tugas secara efektif meskipun menghadapi beban kerja yang tinggi. Selain itu, kepuasan kerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, dan komunikasi yang baik dengan atasan.

3.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Azzahra Trans Utama Bogor (Sig. < 0,05). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,378 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan sebesar 37,8%, sedangkan sisanya sebesar 62,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Azzahra Trans Utama Bogor, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor motivasi dibandingkan beban kerja yang diterima karyawan. Selain itu, secara simultan motivasi kerja dan beban kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga kedua variabel tersebut tetap memiliki kontribusi dalam menjelaskan tingkat kepuasan kerja di lingkungan perusahaan. Secara implikatif, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan perlu difokuskan pada penguatan faktor motivasi kerja. Sementara itu, pengelolaan beban kerja tetap perlu diperhatikan agar tetap berada pada tingkat yang sesuai dengan kapasitas karyawan sehingga tidak menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu perusahaan *outsourcing* dengan jumlah responden sebanyak 80 orang, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada perusahaan atau sektor industri lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2025). *Keadaan Pekerja di Indonesia Agustus 2025*. <https://www.bps.go.id/id/publication/2025/12/23/5fe58c9723acafc73fb95b9ff/keadaan-pekerja-di-indonesia-agustus-2025.html>
- Sri Dewi, M., Hutasuhtut, J., Lubis, T., & Harahap, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(2), 129-145. <https://doi.org/10.36985/rt9hmb15>
- Herawati, F., Fauzan, H., & Suhendra. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BPR Perumda Majalengka. *JEBI | Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 19(02), 15-29. Retrieved from <https://jurnal.stiebi.ac.id/index.php/Jebi/article/view/463>
- Imam Kurniawan Ihsanudin, Dewi Dyah Widayastuti, & Iswandir ZA. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Karyawan di Divisi PRM PT. Telkom Indonesia Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 16(1), 168–176. <https://doi.org/10.35968/mpu.v16i1.1742>

- Muhammad Jasmin, Ridwan, & Asbara, N. W. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Malatunrung Rezkindo. *Jurnal Malomo: Manajemen dan Akuntansi*, 1(3), 338–348. Retrieved from <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/malomo/article/view/4070>
- Mokobombang, W., & Natsir, N. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Tinjauan Pada Industri Jasa. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 606–618. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13756>
- Nikmah, W., Anggarini, D. T., & Siregar, O. (2023). Kinerja Karyawan yang Dipengaruhi oleh Beban Kerja dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Bank Central Asia Tbk KCU Kedoya Jakarta Barat. *Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 4(2), 251–262. <https://doi.org/10.37012/ileka.v4i2.1987>
- Nur, S., Fakultas Ekonomi, A., Bisnis, D., Bhayangkara, U., Raya, J., Fakultas, H., Dan, E., Universitas, B., Jakarta, B., & Jumawan, R. (2025). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar islam terpadu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 3(3), 199–210. <https://doi.org/10.61722/jiem.v3i3.4060>
- Prastyorini, J., Widyawati, N., Kristiawati, I., Ester Kalangi, M.H., Priyohadi, N.D., Priyanto, E., Arisanti, D., & Mudayat (2024). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Anugerah Tirta Samudra. *Jurnal Baruna Horizon*, 7(1), 09-20. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v7i1.140>
- Rulianti, E., & Nurpibadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Saputra, S. W., & Marlius, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1181-1194. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2.547>
- Dwika Saputri, & Ahmad Farhani. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 7(2), 1236–1259. <https://doi.org/10.35722/japb.v7i2.1085>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutupoyo, Ed.; Edisi kedua). Alfabeta.
- Sumbodo, Y. P., Marzuki, M., Yudhantara, S. M., & Widiastuti, W. (2024). *Metode penelitian: Panduan lengkap untuk penelitian kuantitatif, kualitatif, dan campuran*. PT Media Penerbit Indonesia.
- Suryadi, S. M., Arrywbowo, I., & Waty, M. (2026). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Kota Balikpapan. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 5(4), 5750–5760. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v5i4.16588>
- Vebiola, Simamora, H., Sukati, I., Putera Batam, U., & Soeprapto Muka Kuning, J. R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Scheider Electric Manufacturing Batam. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Indonesia (JEMI)*, 24(1):27-39. <https://doi.org/10.53640/jemi.v24i1.1455>
- Yuslihardy, Tahir, & Harapak Julienda Br. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Bupati Deli Serdang. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 7(1):92-101. <https://doi.org/10.30743/jrmb.v7i1.5321>