

Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Boga Cipta Kreasi Balikpapan

Vivianne Chelsea Kezia Canovanny¹, Misna Ariani², Imam Arrywibowo³

Universitas Balikpapan¹²³

vivianne.chelsea@gmail.com¹, misna.ariani@uniba-bpn.ac.id², imam@uniba-ac.id³

ABSTRACT.

The purpose of this study is to determine the Influence of Motivation, Communication and Workload on Employee Job Satisfaction at PT. Boga Cipta Kreasi Balikpapan. The population in this study were all employees of PT. Boga Cipta Kreasi Balikpapan with a total of 66 respondents who would be used as samples. The type of research used was quantitative research with total sampling techniques and data collection was carried out by distributing questionnaires. The research method used Smart-PLS data processing with an analysis model using outer models, inner models, basic equations and bootstrapping testing. The results of this study indicate that the variables of motivation, communication and workload have an effect and are significant on employee job satisfaction at PT. Boga Cipta Kreasi Balikpapan.

Keywords: Motivation, Communication, Workload, Job Satisfaction

ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Boga Cipta Kreasi Balikpapan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Boga Cipta Kreasi Balikpapan dengan jumlah 66 responden yang akan dijadikan sampel. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan teknik total sampling dan pengumpulan datanya dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Adapun metode penelitian ini menggunakan pengolahan data Smart-PLS dengan model analisis menggunakan outer model, inner model, persamaan dasar dan pengujian bootstrapping. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, komunikasi dan beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Boga Cipta Kreasi Balikpapan.

Kata kunci: Motivasi, Komunikasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Dalam era industrialisasi yang semakin kompetitif, setiap pelaku bisnis bersaing ketat dalam mendapatkan pelanggan untuk memperluas pangsa pasarnya.

Perkembangan bisnis kafe dan rumah makan sekarang ini di Indonesia, khususnya di kota-kota besar semakin berkembang dengan pesat (Priptyyani dkk., 2024). Bisnis kuliner didirikan dengan pertimbangan modal yang terjangkau dan laba yang didapatkan maksimal, beberapa masyarakat melihat munculnya peluang seperti konsumen yang banyak dan makanan sebagai kebutuhan pokok serta permintaan akan pangan yang melimpah. Dikarenakan makanan dan minuman merupakan kebutuhan pokok manusia yang harus dipenuhi setiap harinya, sehingga apabila makanan menjadi kebutuhan pokok, maka keberadaan bisnis kuliner akan terus tumbuh dan berkembang. Di Balikpapan. Salah satu usaha bisnis kuliner yang telah menjamur atau banyak pesaingnya adalah kafe, restoran, dan angkringan (Sukimin et al., 2022).

PT. Boga Cipta Kreasi Balikpapan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *food and beverages*, berdiri pada tahun 2018, dimana perusahaan ini memiliki dan mengelola empat brand restoran di Kota Balikpapan yakni Bakso BK Jakarta, BaBaku, New Star Kopitiam dan Gurih Nusantara. Bergerak dibidang kuliner membuat perusahaan ini mengutamakan pelayanan serta kepuasan pelanggan, namun PT. Boga Cipta Kreasi Balikpapan menyadari bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal penting yang mendukung hal tersebut. Dikarenakan dalam melaksanakan segala pelayanannya, tentunya membutuhkan perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (PT. Boga Cipta Kreasi, 2024)

(Zahra & Wijaya, 2023) Menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan isu penting karena memberikan manfaat yang signifikan bagi perusahaan. Ketika karyawan senang dengan pekerjaan mereka, mereka akan melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan tugas mereka. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh jumlah pekerjaan setiap hari, dan karyawan lebih bahagia ketika pekerjaan karyawan tidak terlalu berat. Ketika mendapatkan pekerjaan yang berat, orang tersebut mungkin tidak puas dengan pekerjaannya karena beban kerja yang berat. Tingkat beban yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya tingkat beban yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan.

(Adinata & Turangan, 2023) Menyatakan bahwa motivasi merupakan sebuah upaya dorongan, serta upaya dan keinginan yang terdapat dalam diri manusia yang mengaktifkan, serta memberi daya, serta dapat mengarahkan beberapa perilaku manusia untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan secara baik di dalam lingkup pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Arrywibowo I & Rahma, 2020), membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mappamiring, 2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

Kemudian faktor berikutnya yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah

komunikasi. (Mario dkk., 2022) Menyatakan bahwa komunikasi merupakan sarana yang dapat digunakan untuk saling berbagi informasi, menyampaikan berita dan pekerjaan kepada sesama rekan kerja. Terciptanya komunikasi organisasi di dalam perusahaan dapat dikatakan baik apabila tercapainya pemahaman antara para pengirim dan penerima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Umroh & Sutarmin, 2024) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Namun berbanding terbalik dengan penelitian (Imbang dkk., 2022) yang menyatakan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selain motivasi dan komunikasi, beban kerja pun memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. (Yuridha, 2022) Menyatakan bahwa beban kerja ialah sejauh mana keterampilan seorang pekerja individu diperlukan agar dia dapat melakukan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya yang ditunjukkan dengan jumlah pekerjaan yang wajib dikerjakan serta batasan waktu yang dipunyai pekerja untuk mengerjakan tugasnya, serta kemampuan dalam menilai secara subjektif tentang pekerjaan yang diberikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jasmin dkk., 2023) yang menyatakan bahwa beban kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maini & Tanno, 2021) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berdampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

Maka berdasarkan perbedaan hasil penelitian yang telah diuraikan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Boga Cipta Kreasi Balikpapan**".

TINJAUAN LITERATUR

Kepuasan Kerja (Y)

(Sutrisno, 2023) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. (Setiono & Enni, 2020) Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan hubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan lain sebagainya. (Agustini, 2019) Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungannya dengan rekan kerja. (Sundari S & Akmubaroq H, 2023) Pada dasarnya kepuasan kerja adalah perasaan positif yang muncul ketika seseorang merasa bahwa kebutuhan, harapan dan tujuan pribadinya terpenuhi di lingkungan kerja.

(Agustini, 2019) Indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut: (1) Gaji atau Imbalan, (2) Pekerjaan, (3) Supervisi, (4) Promosi, dan (5) Rekan Sekerja

Motivasi (X1)

(Sutrisno, 2023) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasiseringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Sugiarti, 2023) Motivasi adalah "api" yang mendorong individu untuk bergerak maju, berusaha mencapai lebih banyak, dan meningkatkan kualitas hidup mereka.

(Sutrisno, 2023) Indikator motivasi yaitu sebagai berikut: (1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological*), (2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety*), (3) Kebutuhan Hubungan Sosial (*Affiliation*), (4) Kebutuhan Pengakuan (*esteem*), dan (5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Komunikasi

(Afandi, 2018) Komunikasi merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui beragam saluran. Suatu proses yang mentransmisikan pesan kepada penerima pesan melalui berbagai media yang dilakukan oleh komunikator adalah suatu tindakan komunikasi. Komunikasi dalam organisasi memegang peranan sangat penting dalam menunjang aktivitas organisasi. (Mangkunegara, 2022) komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

(Mangkunegara, 2022) menjelaskan ada beberapa indikator komunikasi, yaitu: (1) Kemudahan dalam memperoleh informasi, (2) Intensitas komunikasi, (3) Efektivitas komunikasi, (4) Tingkat pemahaman pesan, dan (5) Perubahan sikap

Beban Kerja

Menurut (Koesomowidjojo, 2017) beban kerja adalah sebuah proses penetapan jumlah jam kerja yang digunakan dan dibutuhkan oleh sumber daya manusia untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. (A.R. Vanchapo, 2020), menjelaskan beban kerja ialah setiap prosedur atau tugas yang harus diselesaikan segera dan dalam jangka waktu tertentu. Seorang pekerja tidak mempunyai beban kerja jika mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri dengan berbagai aktivitas. Namun tugas dan aktivitas tersebut menjadi beban jika karyawan tersebut gagal. (Gibson, 2018)

menyatakan bahwa, beban kerja juga dapat diartikan sebagai terlalu banyak tugas atau terlalu sedikitnya waktu yang disediakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Adapun indikator beban kerja menurut (Koesomowidjojo, 2017) terdiri dari : (1) Kondisi Pekerjaan, (2) Penggunaan waktu kerja, dan (3) Target yang harus dicapai.

METODE PENELITIAN

(Ariani dkk., 2023) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Ruang lingkup penelitian ini adalah PT. Boga Cipta Kreasi. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sensus karena diambil seluruhnya sebagai sampel. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 66 sampel karyawan PT. Boga Cipta Kreasi. Metode pengumpulan data yang digunakan ialah kuesioner. . Adapun metode penelitian ini menggunakan pengolahan data Smart-PLS dengan model analisis menggunakan outer model, inner model, persamaan dasar dan pengujian bootstrapping.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Di dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada responden yang berjumlah 66 orang karyawan PT. Boga Cipta Kreasi. Adapun karakteristik responden yang akan dianalisis dalam penelitian ini yakni jenis kelamin, status pernikahan, usia, pendidikan terakhir dan masa bekerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data Responden	Jumlah	Presentase
Laki-laki	28	43,1%
Perempuan	38	56,9%
Total	66	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 66 orang jumlah responden (100%), terdapat sebanyak 28 orang (43,1%) responden adalah berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 38 orang (56,9%) responden berjenis kelamin perempuan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Data Responden	Jumlah	Presentase
Menikah	42	63,6%
Belum Menikah	24	36,4%
Total	66	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan pada tabel 2 diatas menunjukkan bahwa dari 66 responden (100%), terdapat sebanyak 42 orang (63,4%) responden dengan status menikah dan sebanyak 24 orang (36,4%) responden dengan status belum menikah.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data Responden	Jumlah	Presentase
20-30 Tahun	49	74,2%
31-40 Tahun	7	10,6%
41-50 Tahun	4	6,1%
>50 Tahun	6	9,1%
Total	66	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan pada tabel 3 diatas menunjukkan bahwa dari 66 responden (100%), terdapat sebanyak 49 orang (74,2%) responden dengan kelompok usia diantara 20-30 tahun, 7 orang (10,6%) responden dengan kelompok usia diantara 31-40 tahun, 4 orang (6,1%) responden dengan kelompok usia diantara 41-50 tahun dan sebanyak 6 orang (9,1%) responden dengan kelompok usia >50 tahun.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Data Responden	Jumlah	Presentase
SMA	59	89,4%
D3	4	6,1%
S1	3	4,5%
Total	66	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan pada tabel 4 diatas menunjukkan bahwa dari 66 orang jumlah responden (100%), terdapat sebanyak 59 orang (89,4%) responden dengan pendidikan terakhir SMA, 4 orang (6,1%) responden dengan pendidikan terakhir D3, dan sebanyak 3 orang (4,5%) responden dengan pendidikan terakhir S1.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Data Responden	Jumlah	Presentase
1-5 Tahun	56	84,8%
>5 Tahun	10	15,2%
Total	66	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa dari 66 orang jumlah responden (100%), terdapat sebanyak 56 orang (84,8%) responden yang bekerja 1-5 tahun, serta sebanyak 10 orang (15,2%) responden yang bekerja lebih dari 5 tahun.

Pengukuran *Outer Model*

Data responden dianalisis pakai Partial Least Square (PLS). Dalam uji validitas ada uji *Discriminant Validity* dan *Construct Reliability and Validity*.

Uji Validitas

Sebelum melanjutkan analisis lebih lanjut, model yang digunakan dalam penelitian ini harus diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur variabel dengan baik. Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana indikator-indikator yang digunakan dapat merepresentasikan konstruk yang dimaksud, sementara uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil yang diperoleh dari instrument tersebut. Hasilnya:

Tabel 6. Nilai Cross Loading

	Motivasi (X1)	Komunikasi (X2)	Beban Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
X1.1	0,918	0,459	0,469	0,698
X1.2	0,884	0,446	0,468	0,632
X1.3	0,911	0,479	0,592	0,766
X1.4	0,864	0,496	0,537	0,681
X1.5	0,887	0,391	0,423	0,670
X2.1	0,461	0,846	0,465	0,642
X2.2	0,478	0,897	0,392	0,655
X2.3	0,433	0,903	0,469	0,545
X2.4	0,421	0,882	0,728	0,478
X2.5	0,416	0,835	0,884	0,491
X3.1	0,402	0,264	0,872	0,451
X3.2	0,491	0,523	0,553	0,614
X3.3	0,521	0,491	0,626	0,583
Y1.1	0,631	0,615	0,531	0,893
Y1.2	0,621	0,606	0,550	0,908

Y1.3	0,756	0,576	0,638	0,857
Y1.4	0,582	0,490	0,550	0,835
Y1.5	0,758	0,556	0,638	0,856

Sumber: Data Diolah *Smart-PLS* (2025)

Nilai *cross loading* pada uji validitas diskriminan harus $>0,70$ untuk bisa dikatakan *valid*. Hasil dari tabel 6 dapat dilihat bahwa indikator konstruk mempunyai korelasi lebih tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya sehingga bisa dikatakan semua indikator pada pengujian validitas diskriminan sudah *valid*.

Selain nilai *cross loading*, terdapat cara lain pengujian validitas diskriminan yaitu perhitungan *fornell-larcker* dengan membandingkan nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model.

Tabel 7. Nilai Validitas Diskriminan Fornell-Larcker Ceriterion

	Beban Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)	Komunikasi (X2)	Motivasi (X1)
Beban Kerja (X3)	0,831			
Kepuasan Kerja (Y)	0,667	0,870		
Komunikasi (X2)	0,527	0,655	0,873	
Motivasi (X1)	0,570	0,775	0,510	0,893

Sumber: Data Diolah *Smart-PLS* (2025)

Hasil dari tabel 7 menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE sudah lebih dari konstruk lain sehingga bisa dikatakan bahwa semua konstruk sudah *valid* atau konstruk memiliki tingkat *discriminant validity* yang baik.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan. Uji reliabilitas ini mencakup beberapa ukuran, yaitu *Cronbach's alpha*,

Composite Reliability (rho_a), Composite Reliability (rho_c) serta Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 8. Nilai Construct Reliability and Validity

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
Beban Kerja (X3)	0,774	0,798	0,869	0,690
Kepuasan Kerja (Y)	0,920	0,923	0,940	0,758
Komunikasi (X2)	0,922	0,932	0,941	0,762
Motivasi (X1)	0,936	0,939	0,952	0,797

Sumber: Data Diolah Smart-PLS (2025)

Hasil dari tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* sudah lebih besar dari 0,70 maka dapat dikatakan semua variabel memiliki reliabilitas yang baik. Serta nilai *cronbach's alpha* sudah diatas 0,70 maka dapat dikatakan bahwa semua indikator sudah reliabel.

Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Metode yang digunakan yaitu dengan menghitung nilai R-square (R^2), Effect Size (F^2), Model FIT dan Path Coefficients.

R-square (R^2)

Nilai R-square dapat dilihat dari variabel laten endogen, hasil dari R^2 sebesar 0,67 mengindikasikan bahwa model tersebut “baik”, nilai R^2 sebesar 0,33 diartikan “moderat”, dan 0,19 diartikan “lemah”.

Tabel 9. Nilai R-square

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0,725	0,712

Sumber: Data Diolah *Smart-PLS* (2025)

Hasil dari tabel 9 diatas menunjukkan bahwa nilai *R-square* sebesar 0,725 atau 72,5% dan nilai *R-square adjusted* sebesar 0,712 atau 71,2%. Maka nilai *R-square adjusted* tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, komunikasi, dan beban kerja adalah sebesar 71,2% sedangkan 28,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga bisa dikatakan bahwa nilai *R-square* pada variabel kepuasan kerja adalah baik.

Effect Size (F^2)

Kriteria nilai F^2 sebesar 0,02 diartikan mempunyai pengaruh yang “lemah”, nilai F^2 sebesar 0,15 diartikan mempunyai pengaruh “medium” dan nilai F^2 sebesar 0,35 mempunyai pengaruh yang “besar” pada tingkat struktural.

Tabel 10. Nilai Effect Size (F^2)

	Motivasi (X1)	Komunikasi (X2)	Beban Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
Motivasi (X1)				0,556
Komunikasi (X2)				0,182
Beban Kerja (X3)				0,123
Kepuasan Kerja (Y)				

Sumber: Data Diolah *Smart-PLS* (2025)

Hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F^2 dari variabel motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,556 yang artinya variabel laten mempunyai pengaruh yang besar, nilai F^2 dari variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,182 yang artinya variabel laten mempunyai pengaruh yang medium, dan nilai F^2 dari variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,123 yang artinya variabel laten mempunyai pengaruh yang medium.

Model FIT

Model FIT dilihat pada nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) dan nilai *Normal Fit Index* (NFI). Nilai NFI yang baik harus diatas 0,90. Nilai SRMR yang baik

harus dibawah 0,08, tetapi nilai SRMR 0,105 dianggap marginal, begitu juga nilai NFI sebesar 0,743 dianggap marginal.

Tabel 11. Nilai Model FIT

	<i>Saturated model</i>	<i>Estimated model</i>
SRMR	0,069	0,069
d_ULS	0,823	0,823
d_G	0,692	0,692
Chi-square	234,065	234,065
NFI	0,793	0,793

Sumber: Data Diolah *Smart-PLS* (2025)

Hasil dari tabel 11 diatas menunjukkan nilai SRMR sebesar 0,069 dianggap marginal. Sedangkan nilai NFI sebesar 0,793 berada dibawah kriteria nilai NFI > 0,90. Normal Fit Index (NFI) yang semakin mendekati 1 maka semakin baik atau semakin sesuai dengan model yang dibangun.

Pengujian Hipotesis (*Bootstrapping*)

Pengujian hipotesis dengan melakukan perbandingan t-statistik dengan t-tabel untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan uji t, dengan melihat perhitungan *path coefficient* pada pengujian *inner* model. Kriteria nilai signifikansi *P-value* kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik harus lebih besar daripada nilai t-tabel 1,96.

Tabel 12.1 Nilai Pengujian *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi (X1)-> Kepuasan Kerja (Y)	0,499	0,499	0,086	5,798	0,000
Komunikasi (X2)->Kepuasan Kerja (Y)	0,276	0,279	0,085	3,228	0,001

Beban Kerja	0,238	0,232	0,095	2,490	0,013
(X3)->Kepuasan Kerja (Y)					

Sumber: Data Diolah *Smart-PLS* (2025)

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan *p-value* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Serta memiliki nilai *t* statistik sebesar 5,798 (*t*-statistik > *t*-tabel 1,96). Hal tersebut membuktikan bahwa variabel motivasi (X1) mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hadiyatno, 2023; Nurhanifah dkk., 2023; M. P. P. Saputra & Adnyani, 2019; Zahra & Wijaya, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05. Serta memiliki nilai *t*-statistik sebesar 3,228 (*t*-statistik > *t*-tabel 1,96). Hal tersebut membuktikan bahwa variabel komunikasi (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dapat diterima. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hadiyatno, 2023; Nurhanifah dkk., 2023; M. P. P. Saputra & Adnyani, 2019) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,013 atau lebih kecil dari 0,05. Serta memiliki nilai *t*-statistik sebesar 2,490 (*t*-statistik > *t*-tabel 1,96). Hal tersebut membuktikan bahwa variabel motivasi (X3) mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dapat diterima. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hardiansyah & Kusuma, 2024) dan (Zahra & Wijaya, 2023) yang menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Simpulan penelitian adalah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Boga Cipta Kreasi Balikpapan. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin meningkatnya motivasi karyawan maka tingkat kepuasan kerja juga meningkat.

Selain itu, komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Boga Cipta Kreasi Balikpapan. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin baik komunikasi komunikasi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik kepuasan kerja yang diterapkan karyawan pada perusahaan. Beban kerja pun berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Boga Cipta Kreasi Balikpapan. Hal tersebut membuktikan bahwa apabila beban kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan porsi dan kemampuan karyawannya, maka kepuasan kerja karyawan semakin baik.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka diajukannya saran-saran sebagai berikut:

Perusahaan dapat memberikan pengakuan secara terbuka dalam rapat tim untuk memberikan umpan balik positif atas pencapaian karyawan, memberikan kesempatan mentoring dimana karyawan yang lebih berpengalaman dapat memberikan dukungan kepada rekan-rekan yang lain, memberikan penghargaan atas pencapaian ataupun ide-ide inovatif yang diajukan karyawan agar mendorong mereka untuk berkontribusi lebih banyak. Selain itu, perusahaan perlu menerapkan strategi komunikasi yang efektif dan mendorong lingkungan kerja yang mendukung perubahan sikap positif dengan mengadakan rapat rutin untuk membahas perkembangan pekerjaan juga ide-ide baru sehingga karyawan terbiasa bekerja sama dan berkomunikasi dengan baik menyelenggarakan kegiatan *gathering* atau *workshop* secara berkala untuk memperkuat hubungan antar karyawan dan meningkatkan kerjasama tim. Serta melakukan sosialisasi dan pelatihan tentang manajemen waktu yang baik untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan dalam mengelola tugas dan waktu mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 05(01), 195–201.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uisu Press.
- A.R. Vanchapo, S. M. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Cv. Penerbit Qiara Media.
- Ariani, M. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Suatu Pengantar*. Nusa Litera Insani.
- Ariani, M., Hadiyatno, D., & Anam, H. (2023). *Metodologi Penelitian*. Pt. Raja Grafindopersada.

- Arrywibowo I, & Rahma. (2020). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Keuangan Kabupaten Penajam Paser Utara. *Jurnal Geoekonomi*, 11.
- Gibson, J. L. (2018). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Terjemahan). Binarupa Aksara.
- Hadiyatno, D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Balikpapan. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 17(4), 2679. <https://doi.org/10.35931/Aq.V17i4.2389>
- Hardiansyah, A., & Kusuma, S. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Langsung, Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Dalam *Bintang Baru Sentosa. Akademik: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis* (Vol. 4, Nomor 2).
- Imbang, J. R., Taroreh, R. N., & Lumantow, R. Y. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (Stiba). *Jurnal Emba*, 10(3), 1057–1066.
- Jasmin, M., Ridwan, & Asbara, Nu. W. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Malatunrung Rezkindo. *Maloma: Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(3).
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Maini, Y.-, & Tanno, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Teamwork Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bappeda Kota Payakumbuh). *Jurnal Bonanza: Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 31–50. <https://doi.org/10.47896/Mb.V2i1.360>
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt. Reamaja Rosdakarya.
- Mappamiring. (2020). Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Telelekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar Mappamiring Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar (Stiem) Bongaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 10.
- Mario, H., Goh, T. S., Julitawaty, W., & Syahwaluddin. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Stess Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Pendidikan Tambusai*, 6(1), 15659–15664.
- Nurhanifah, S., Widhiandono, H., Darmawan, A., & Haryanto, T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 11(1), 49–63. <https://doi.org/10.31846/Jae.V11i1.579>
- Priptyani, A. D., Nurlenawati, N., & Anggela, F. P. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Survei Pada Karyawan Restoran Dan Pemancingan Mang Ajo Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9). <https://doi.org/10.47467/Alkharaj.V6i9.2553>

- Priyanti, P. S. P., & Sekarsari, L. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Matahari Department Store Surabaya. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 4(5), 4874–4885. [Http://Journal.Yrpiiku.Com/Index.Php/Msej](http://Journal.Yrpiiku.Com/Index.Php/Msej)
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V6i1.1011>
- Sa'adah, L., Taqiyuddin, A., & Valeria, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Putra Putri Jombang. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi (Mri)*, 2(2).
- Safari, T., Zulkarnaen, W., & Nurhanipah, H. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pd.Bpr Lpk Garut Kota Cabang Bayongbong. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, 2 (1)(1). <https://doi.org/10.31955/Mea.Vol2.Iss1.Pp86-105>
- Saputra, A. A. (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>
- Saputra, M. P. P., & Adnyani, I. A. G. D. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 6961–6989.
- Setiono, A. B., & Enni, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis Dan Praktis* (Cetakan Pertama). Universitas Hangtuah.
- Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, & Kusumawardhani, N. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suparyanto Dan Rosad). Cv. Eureka Media Aksara.
- Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifudin Opan, Hanika, I. M., Zusrony, E., Cairunnisah, R., Ismaniar, H., Syamsuriansyah, Bairizki, A., Lestrari, A. S., & Utami, M. M. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Penerbit Widina Bhakti Persada.
- Sugiarti, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi Untuk Keunggulan Kompetitif*. Pt. Dewangga Energi Internasional.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (M. Dr, Ir. Sutopo, S.Pd, Ed). Cv. Alfabeta.
- Sukimin, Fidriani, E., Miswaty, & Juwari. (2022). Analisis Pengaruh Faktor Keputusan Pembelian Dengan Structural Equation Modeling Partial Least Square. *Media Riset Ekonomi [Mr.Eko]*, 1(2), 62–70. <https://doi.org/10.36277/Mreko.V1i2.227>
- Sundari S, & Akmubaroq H. (2023). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1 Ed.). Cv. Aksara Global Akademika.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 Ed.). Kencana.

- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. X. *Ekonomis: Journal Of Economics And Business*, 8(1), 181.
<https://doi.org/10.33087/Ekonomis.V8i1.1295>
- Umroh, C. M. I., & Sutarmin, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Samasta Boga Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbis)*, 3(1), 67–80.
<https://doi.org/10.24034/Jimbis.V3i1.6508>
- Yuridha, R. (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>
- Zahra, Di. A., & Wijaya, F. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran The White Clover Resto & Dine. *Journal Of Economics And. Journal Of Economics And Business Ubs*, 12.