MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

PENGARUH ETOS KERJA, MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT WAHANA PENDAWA BAKTI BEKASI

Azkia Nurfadilah[1], Indah Rizki Maulia[2], Adi Wibowo Noor Fikri[3]
[1,2,3]Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Azkianurfadilah29@gmail.com[1] , indah.rizki@dsn.ubhara.ac.id[2] , adi.noor@dsn.ubhara.ac.id[3]

Abstract

This study aims to analyze the effect of work ethic, work motivation, and workload on employee job satisfaction at PT Wahana Pendawa Bakti Bekasi. This research employed a quantitative approach using a saturated sampling technique involving all 51 employees of PT Wahana Pendawa Bakti Bekasi. Primary data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 26 with multiple linear regression analysis. The results indicate that work ethic, work motivation, and workload simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction. Partially, work ethic and work motivation have a positive and significant effect on job satisfaction, while workload has a negative and significant effect on job satisfaction. These findings imply that improving employees' work ethic and motivation, together with maintaining a balanced workload, can enhance employee job satisfaction at PT Wahana Pendawa Bakti Bekasi.
Keywords: Work ethic; work motivation; workload; employee job satisfaction.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Wahana Pendawa Bakti Bekasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sampling jenuh yang melibatkan seluruh karyawan PT Wahana Pendawa Bakti Bekasi sebanyak 51 responden. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan program SPSS versi 26 dengan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja, motivasi kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial, etos kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan etos kerja dan motivasi kerja serta pengelolaan beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Wahana Pendawa Bakti Bekasi.
Kata Kunci: Etos kerja; motivasi kerja; beban kerja; kepuasan kerja.

Article history
Received : Juli 2026
Reviewed: Juli 2026
Published: Juli 2026

Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut mampu mengelola sumber

daya manusianya secara efektif agar dapat meningkatkan produktivitas serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi dan keberlangsungan perusahaan (Susanto et al., 2024).

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kondisi kerja, kompensasi, hubungan dengan atasan, serta kesempatan pengembangan karier. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan produktivitas, loyalitas, dan

komitmen yang lebih baik terhadap organisasi, sedangkan rendahnya kepuasan kerja dapat meningkatkan tingkat absensi, turnover, dan menurunkan kinerja perusahaan (Marlius & Vebrian, 2020; Tiomantara & Adiputra, 2021; Riyanto et al., 2021).

PT Wahana Pendawa Bakti merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa industri alat berat dan rental forklift di Bekasi. Karakteristik pekerjaan pada perusahaan ini menuntut ketelitian, tanggung jawab, serta kemampuan bekerja di bawah tekanan. Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 51 karyawan, masih ditemukan indikasi rendahnya kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh ketidakpuasan terhadap gaji, perhatian atasan, serta kesempatan pengembangan karier. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Faktor pertama yang diduga memengaruhi kepuasan kerja adalah etos kerja. Etos kerja merupakan seperangkat nilai, sikap, dan perilaku positif yang mendorong individu untuk bekerja secara disiplin, bertanggung jawab, dan berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi (Sukmawati, 2020). Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar sehingga mampu meningkatkan kepuasan dalam bekerja (Hermayanti, 2022; Zalogo & Prasetyo, 2024).

Selain etos kerja, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang menggerakkan seseorang untuk bekerja secara efektif dan mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2021). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, memiliki komitmen yang kuat, serta memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menurunkan produktivitas dan kepuasan kerja (Robbins & Judge, 2022; Rahmawati & Sultoni, 2024).

Faktor lain yang turut memengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan stres kerja, kelelahan, serta menurunkan kualitas pekerjaan (Wonua et al., 2023). Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja apabila tidak dikelola secara proporsional (Ananda & Putra, 2025).

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Wahana Pendawa Bakti Bekasi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kepuasan kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya sebagai hasil evaluasi atas berbagai aspek pekerjaan yang dijalani. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, memiliki loyalitas yang tinggi, serta memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menimbulkan penurunan produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, hingga turnover karyawan (Robbins & Judge, 2022; Hasibuan, 2021). Menurut Sutrisno (2021), kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan yang timbul ketika pekerjaan mampu memenuhi harapan dan kebutuhan individu. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi salah satu indikator penting dalam keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi.

ETOS KERJA

Etos kerja merupakan seperangkat nilai, keyakinan, dan sikap positif yang mendorong seseorang untuk bekerja secara disiplin, bertanggung jawab, jujur, dan berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaannya. Etos kerja yang tinggi akan membentuk perilaku kerja yang produktif sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerja maupun kepuasan kerja karyawan (Sukmawati, 2020). Menurut Wibowo (2022), etos kerja tercermin melalui kedisiplinan, tanggung jawab, kejujuran, loyalitas, serta semangat kerja dalam menjalankan tugas. Penelitian Zalogo dan Prasetyo (2024) juga menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin baik etos kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.

MOTIVASI KERJA

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang mengarahkan seseorang untuk bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja sehingga karyawan bersedia bekerja secara optimal. Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja berkaitan dengan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih antusias, bertanggung jawab, dan memiliki kepuasan kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan motivasi rendah. Penelitian Rahmawati dan Sultoni (2024) juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

BEBAN KERJA

Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab yang dimiliki. Menurut Wonua et al. (2023), beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental sehingga berdampak pada menurunnya kepuasan kerja. Sebaliknya, beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan efektivitas kerja serta memberikan tantangan yang positif bagi karyawan. Dalam penelitian Ananda dan Putra (2025), beban kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja

yang dirasakan karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerjanya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola distribusi beban kerja secara seimbang agar produktivitas dan kepuasan kerja tetap terjaga.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Etos kerja merupakan sikap positif yang tercermin melalui semangat, disiplin, tanggung jawab, dan komitmen karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Etos kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, meningkatkan rasa bangga terhadap pekerjaan, serta menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1: Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Wahana Pendawa Bakti Bekasi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi mampu meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Wahana Pendawa Bakti Bekasi.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja merupakan jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental, meningkatkan stres kerja, dan menurunkan kepuasan kerja. Sebaliknya, beban kerja yang proporsional dapat mendukung terciptanya kepuasan kerja. Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Wahana Pendawa Bakti Bekasi.

Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Etos kerja, motivasi kerja, dan beban kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

ISSN : 3025-9495

H4: Etos kerja, motivasi kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Wahana Pendawa Bakti Bekasi.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh etos kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Wahana Pendawa Bakti Bekasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Wahana Pendawa Bakti Bekasi yang berjumlah 51 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (saturated sampling), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas etos kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan beban kerja (X_3), sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja (Y).

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26. Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

HASIL

Pengujian Uji Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 51 orang, sehingga derajat kebebasan (df) = n – 2 = 51 – 2 = 49. Berdasarkan ketentuan tersebut, nilai r tabel sebesar 0,275. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel (0,275) dan nilai signifikansi < 0,05.

1. Uji Validitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Etos Kerja X1

Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
X1.1	0.575	0.275	Valid
X1.2	0.664	0.275	Valid
X1.3	0.718	0.275	Valid
X1.4	0.527	0.275	Valid
X1.5	0.733	0.275	Valid

ISSN : 3025-9495

X1.6	0.745	0.275	Valid
X1.7	0.628	0.275	Valid
X1.8	0.708	0.275	Valid
X1.9	0.663	0.275	Valid
X1.10	0.658	0.275	Valid
X1.11	0.711	0.275	Valid
X1.12	0.607	0.275	Valid
X1.13	0.652	0.275	Valid
X1.14	0.589	0.275	Valid
X1.15	0.586	0.275	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel Etos Kerja (X1) yang terdiri dari 15 item (X1.1 hingga X1.15) dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja X2

Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
X2.1	0.501	0.275	Valid
X2.2	0.682	0.275	Valid
X2.3	0.579	0.275	Valid
X2.4	0.552	0.275	Valid
X2.5	0.626	0.275	Valid
X2.6	0.729	0.275	Valid
X2.7	0.535	0.275	Valid
X2.8	0.600	0.275	Valid
X2.9	0.627	0.275	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel Motivasi Kerja (X2) yang terdiri dari 9 item (X2.1 hingga X2.9) dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Y

Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Y1	0.721	0.275	Valid
Y2	0.623	0.275	Valid
Y3	0.622	0.275	Valid

ISSN : 3025-9495

Y4	0.639	0.275	Valid
Y5	0.631	0.275	Valid
Y6	0.550	0.275	Valid
Y7	0.690	0.275	Valid
Y8	0.667	0.275	Valid
Y9	0.618	0.275	Valid
Y10	0.655	0.275	Valid
Y11	0.776	0.275	Valid
Y12	0.647	0.275	Valid
Y13	0.763	0.275	Valid
Y14	0.521	0.275	Valid
Y15	0.776	0.275	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel Kepuasan Kerja (Y) yang terdiri dari 15 item (Y1 hingga Y15) dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Etos kerja (X1)	0,903	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,782	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,927	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,908	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi dasar yang

dilalukan melalui uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.74043115
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.054
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini berarti bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi dan model regresi layak

digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Toleransi	VIF
X1	0.158	6.344
X2	0.208	4.818
X3	0.289	3.460

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

dapat diketahui bahwa variabel Etos Kerja (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,158 dengan VIF sebesar 6,344, variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,208 dengan VIF sebesar 4,818, dan variabel Beban Kerja (X3) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,289 dengan VIF sebesar 3,460. Seluruh variabel bebas memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10.

ISSN : 3025-9495

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.219	5.480		.770	.445
	Etos Kerja	.076	.080	.339	.951	.346
	Motivasi Kerja	-.148	.139	-.332	-1.068	.291
	Beban Kerja	-.029	.048	-.161	-.614	.542

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

dapat diketahui bahwa variabel Etos Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,346, variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,291, dan variabel Beban Kerja (X3) sebesar 0,542. Seluruh variabel bebas memiliki nilai signifikansi > 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel secara bersama-sama.

Tabel 4.15 Model Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	23.443	9.108		2.574	.013
	Etos Kerja	.434	.133	.442	3.263	.002
	Motivasi Kerja	.620	.230	.318	2.691	.010
	Beban Kerja	-.173	.079	-.219	-2.187	.034

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Uji Hipotesis

Uji t menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan suatu variabel dependen. Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini secara parsial digunakan uji t dengan tingkat signifikan 0,05.

1. Uji t (Parsial)

Tabel 4.16 Hasil Uji t

Direct Effect	t Hitung	Sig.	Kesimpulan
Etos Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Y)	3,263	0,002	H1 Diterima
Motivasi Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Y)	2,691	0,010	H2 Diterima
Beban Kerja (X3) → Kepuasan Kerja (Y)	-2,187	0,034	H3 Diterima

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Variabel Etos Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,263 > t tabel 2,012 dengan nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,691 > t tabel 2,012 dengan nilai signifikansi 0,010 < 0,05. Variabel Beban Kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar -2,187 > t tabel 2,012 dengan nilai signifikansi 0,034 < 0,05.

2. Uji f (Simultan)

Tabel 4.17 Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2388.149	3	796.050	99.639	.000[b]
	Residual	375.498	47	7.989		
	Total	2763.647	50			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

diperoleh nilai F hitung sebesar 99,639 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.

3. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930[a]	.864	.855	2.827

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

nilai R Square sebesar 0,864 yang berarti bahwa variabel Etos Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar

ISSN : 3025-9495

86,4%, sedangkan sisanya sebesar 13,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga H1 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etos kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Karyawan yang memiliki disiplin, tanggung jawab, dan komitmen yang tinggi cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rawi, Andjar, dan Khasanah (2023) serta Nofitasari (2021) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal sehingga meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan

dengan penelitian Rulianti dan Nurpribadi (2023), Riyono dkk. (2023), serta Nur Istiana, Rizaldi Putra, dan Harry Patuan Panjaitan (2022).

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga H3 diterima. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental sehingga menurunkan kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Yuridha (2022), Astuti dkk. (2022), dan penelitian pada PT Indah Kiat Karawang Tbk (2025).

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Wahana Pendawa Bakti Bekasi, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, etos kerja, motivasi kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan etos kerja dan motivasi kerja serta pengelolaan beban kerja yang proporsional menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Wahana Pendawa Bakti Bekasi.

ISSN : 3025-9495

SARAN

Bagi PT Wahana Pendawa Bakti Bekasi, perusahaan disarankan untuk meningkatkan etos kerja melalui pembinaan budaya kerja yang disiplin dan profesional, memperkuat motivasi kerja melalui pemberian penghargaan dan kesempatan pengembangan karier, serta mengelola beban kerja secara proporsional agar kepuasan kerja karyawan dapat terus meningkat. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas objek penelitian, menambah jumlah responden, serta memasukkan variabel lain seperti lingkungan kerja, kompensasi, atau gaya kepemimpinan agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

FURTHER STUDY / PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan responden yang lebih banyak dan objek penelitian dari berbagai jenis perusahaan agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas. Selain itu, peneliti dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi. Penggunaan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau mixed methods, juga dapat dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator. Zanafa Publishing.

Agustin, H., Rahmawati, D., & Kurniawan, R. (2024). Pengaruh etos kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 10(2), 112–125.

Ananda, R., & Putra, H. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis, 6(1), 45–58.

Annisa, F., Hasanah, U., & Prasetyo, B. (2023). Analisis beban kerja karyawan pada sektor manufaktur. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 7(3), 201–215.

Antonius, A., Latif, N., & Ruliana, T. (2024). Pengaruh kompetensi, stres, dan beban kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan, 5(1), 33–47.

Ardiansyah, F., Lestari, D., & Prasetyo, H. (2024). Analisis kondisi kerja karyawan PT Wahana Pendawa Bakti. Jurnal Manajemen Industri, 9(2), 77–90.

Arianto, D. A. N., & Kurniawan, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen, 8(3), 144–157.

Arianto, D., & Kurniawan, A. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, 5(2), 88–100.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's handbook of human resource management practice (15th ed.). Kogan Page.

Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan: Studi kasus pada PT Wika-WG KSO. Reslaj Religion Education Social Laa Roiba Journal, 4(4), 1119–1136. https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i4.1065

Azhar, L., Harahap, P., & Lestari, R. I. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja. Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 16(1), 1–15. https://doi.org/10.26623/jreb.v16i1.6395

Badriati, N. (2021). Etos kerja Islami dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. Jurnal Ekonomi Islam, 12(1), 55–68.

Baruhu, N., & Dwi, A. F. (2023). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 15(2), 98–112.

Brata, I. (2023). Etos kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis, 19(1), 34–47.

Budiasa, I. K. (2021). Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia. Nilacakra.

Cahyani, P. Y. I., Putra, K. D. C., & Narti, N. K. (2024). Analisis motivasi dan beban kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bali Kulina Utama. AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 4(3), 1507–1522. https://doi.org/10.37481/jmeb.v4i3.866

Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2023). Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace (7th ed.). McGraw-Hill Education.

Daspar, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen Bisnis, 11(3), 201–215.

Dharmanto, A., & Rony, Z. T. (2023). Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen, 11(2), 88–103.

Dhifafsari, R., Pratama, A., & Wulandari, S. (2022). Analisis kondisi kerja karyawan di sektor manufaktur. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 6(4), 211–225.

Disanalisis, G. R., & Arwiah, M. Y. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen, 6(3), 145–159.

Ernanda, R., Pratiwi, D., & Sari, M. (2022). Tantangan kerja karyawan di industri manufaktur. Jurnal Manajemen Industri dan Logistik, 6(1), 44–57.

Fahira, J. N., Abrian, Y., & Wulansari, N. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rangkayo Basa Kota Padang. Jurnal Kajian Pariwisata dan Bisnis Perhotelan, 3(1), 55–61. https://doi.org/10.24036/jkpbp.v3i1.40072

Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum, 4(1), 15–33. https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420

Ferawati, A., Nugraha, B., & Santoso, C. (2020). Dampak ketidakpuasan kerja terhadap kinerja dan perilaku organisasi. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 9(2), 77–91.

Firdaus, R., & Kuswinarno, A. (2024). Motivasi kerja di era digital: Tantangan dan strategi pemberdayaan karyawan. Jurnal Manajemen Digital, 3(1), 22–36.

Firdausyi, M. (2022). Makna kerja dan hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan. Jurnal Psikologi Kerja, 8(2), 100–114.

Fitriani, R., Hidayat, A., & Purnomo, B. (2022). Pengaruh dorongan motivasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 4(1), 55–68.

Garcia, M. (2023). Working conditions and employee performance: A systematic review. International Journal of Human Resource Management, 34(5), 1122–1145.

Gautama, I., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh kegairahan kerja terhadap produktivitas karyawan. Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia, 7(3), 188–201.

Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gony, A., Lumintang, G., & Tawas, H. (2021). Motivasi kerja dalam menghadapi tantangan operasional perusahaan. Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 14(2), 99–113.

Greenberg, J., & Baron, R. A. (2020). Behavior in organizations (11th ed.). Pearson Education.