

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi yang serba cepat dan penuh persaingan, sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perkembangan organisasi maupun perusahaan yang dikenal sebagai pegawai ataupun karyawan yang berfungsi untuk perencanaan, pengelolaan serta pengendalian untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai dalam perusahaan.¹ Sebagaimana menurut Priyono dan Marnis Sumber daya manusia merupakan keahlian yang berupa kemampuan berfikir dan kemampuan fisik yang dimiliki oleh setiap orang.²

Pegawai berperan menjadi sumber daya utama dalam perusahaan, menurut Robbins pegawai merupakan seorang individu yang yang bekerja berdasarkan kerjasama kerja baik tertulis maupun tidak untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam peran atau kegiatan tertentu yang diberikan oleh pemberi kerja.³ Definisi ini sejalan dengan pandangan Werther dan Davis yang menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah kekuatan potensial yang dimiliki oleh manusia, mencakup daya pikir dan daya fisik yang dapat dimanfaatkan untuk menghasilkan barang maupun jasa.⁴ Selain itu, Mathis dan Jackson menekankan bahwa pengelolaan SDM yang efektif

¹ Fachrurazi et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2021.

² Marnis & Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2008 <<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>>.

³ Amirah Fauria dan Andi Rasyid Pananranggi Imran Ismail, *Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Peningkatan Kualitas Pelayanan* (Makassar: CV. Berkah Utami, 2023).

⁴ Keith Davis Werther, William B., *Human Resources and Personnel Management* (New York: McGraw-Hill, 1996).8

bukan hanya mengarah pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga memastikan kesejahteraan pegawai melalui lingkungan kerja yang kondusif.¹

Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan aspek-aspek sumber daya manusia para pegawai, yang salah satunya adalah kepuasan kerja pegawai. Setiap organisasi perlu menjamin bahwa setiap pegawainya memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi karena hal tersebut menjadi syarat penting untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, kualitas serta pelayanan yang diberikan.² Pada dasarnya, seseorang yang bekerja tentu menginginkan kepuasan dalam menjalankan segala tugas yang didapatkan. Apabila pegawai melaksanakan tugasnya dengan baik maka pegawai tersebut akan mencapai kepuasan dalam bekerja.

Menurut Luthans, kepuasan kerja adalah respon emosional yang menyenangkan atau positif sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.³ Davis dan Newstrom juga menambahkan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap positif terhadap pekerjaan, sehingga karyawan yang puas cenderung lebih loyal, disiplin, dan produktif.⁴

Kepuasan kerja tidak hanya mencerminkan kondisi emosional pegawai, tetapi juga berhubungan erat dengan indikator kinerja utama seperti tingkat retensi, tingkat absensi, dan perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*).⁵

¹ John H. Jackson Mathis, Robert L., *Human Resource Management* (Jakarta: Salemba Empat, 2011).105

² Herry Kurniawan, “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Taman Nasional Bukit Duabelas,” *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 1.3 (2021), 320–43 <<https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.686>>.

³ F Luthans, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2011).141

⁴ dan John W. Newstrom Davis, Keith, *Perilaku dalam Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2001).

⁵ William H. Organ, Dennis W Podsakoff, Philip M., dan MacKenzie, *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences* (Thousand Oaks: Sage Publications, 2006). 21

Locke mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “*a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experiences*”.⁶ Definisi ini menekankan bahwa kepuasan kerja adalah respon afektif terhadap situasi kerja yang memenuhi atau melampaui harapan individu.

Untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal, ada berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan tersebut.⁷ Sebagaimana yang disebutkan oleh Robbins dan Judge kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang meliputi kepuasan terhadap gaji, lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan atasan serta apresiasi terhadap kinerja.⁸

Kepuasan kerja menurut Sutrisno merupakan keadaan emosional baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut pandangan perkerja itu sendiri.⁹ Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, sehingga penting bagi perusahaan untuk menjaga kepuasan kerja para pegawainya. Sebab kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan karyawan.¹⁰

⁶ Edwin A Locke, *The Nature and Causes of Job Satisfaction*” Dalam *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, ed. Marvin D. Dunnette (Chicago: Rand McNally, 1976), 1300

⁷ M Afuan, Hapzi Ali, dan Zefriyenni Zefriyenni, “Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Kerja : Motivasi , dan Komitmen Organisasi (Studi Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia),” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4.6 (2023), 853–67.

⁸ Juli Prastyorini et al., “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pt Anugerah Tirta Samudra,” *Jurnal Baruna Horizon*, 7.1 (2024), 9–20 <<https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v7i1.140>>.

⁹ Indah Lestari et al., “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak,” *Journal of Management Studies*, 7.3 (2020), 167.

¹⁰ P. Widiantoro, R., Gaol, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Perhubungan Darat,” *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 6.1 (2024), 63–85 <<https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/757>>.

Kepuasan kerja sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah beban kerja.¹¹ Menurut Manuaba beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima dan menjalankan tugas. Beban kerja juga dapat dipahami sebagai kumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai yang menerima tanggung jawab tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.¹² Menurut Spector, beban kerja yang terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kapasitas individu dapat menyebabkan kelelahan fisik, stres psikologis, hingga menurunkan keterlibatan kerja (*work engagement*)⁸. Sebaliknya, pegawai yang merasa beban kerjanya seimbang cenderung menunjukkan komitmen organisasi yang lebih tinggi.¹³

Beban kerja yang terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kapasitas individu dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap perasaan puas terhadap pekerjaan. Di sisi lain, pegawai yang merasa beban kerjanya sesuai cenderung lebih mampu menjalankan tugas dengan baik dan merasa puas dengan peran yang mereka jalankan dalam organisasi.¹⁴

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rizki, dkk yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, yang artinya semakin beban kerja meningkat maka kepuasan kerja

¹¹ Roni Widiantoro dan Porman Lumban Gaol, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Perhubungan Darat,” *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 6.1 (2024), 63–85.

¹² salsa bila Zahra Hafifa, “Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Dewantara Aceh Utara Pada Masa Pandemi Covid-19,” *uin ar-Raniry*, 33.1 (2022), 1–12.

¹³ Paul E Spector, *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*, 8th ed (Hoboken: NJ: John Wiley & Sons, 2021).

¹⁴ Widiantoro dan Gaol.215

akan menurun.¹⁵ Maka penelitian ini memberikan gambaran bahwa ketika pegawai memiliki beban kerja yang tinggi maka pegawai akan kesulitan untuk memiliki kepuasan kerja. Dengan adanya hasil tersebut maka motivasi kerja berperan penting untuk memoderator pengaruh yang ada pada beban kerja kepada kepuasan kerja.

Motivasi kerja adalah kunci bagian dari keberhasilan suatu organisasi, dampak buruk dari turunya motivasi kerja bagi pegawai ditunjukkan dengan penurunan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi menjadi tidak tercapai. Oleh karena itu organisasi harus mampu memelihara motivasi kerja para pegawainya dengan baik dan pimpinan harus terus menjaga dan memonitor motivasi kerja pegawai agar tetap tinggi.¹⁶ Motivasi kerja menurut Hizbul dapat dipahami sebagai sebuah kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan pekerjaanya. Faktor motivasi biasanya terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja, dan motivasi juga digunakan untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁷

Pada penelitian yang dilakukan I Gede Redita dan Sagung Kartika Dewi menyatakan bahwa motivasi kerja berhasil memediasi kepuasan kerja, motivasi kerja mampu menekankan stres kerja dan mendorong meningkatnya rasa motivasi maka akan meningkat pula kepuasan kerja pegawai.¹⁸ Pada penelitian lain juga menyebutkan

¹⁵ Muhammad Rizki et al., “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan,” *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8.2 (2022), 1469 <<https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1469-1478.2022>>.

¹⁶ Aditya Wardhana, *Menejemen Sumber daya Manusia Dalam Organisasi*, ed. oleh Harini Fajar Ningrum (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2021) <<http://dewey.petra.ac.id.>>.

¹⁷ Muh Hizbul Muflihin, *Motivasi Kinerja*, ed. oleh Sutarman, Cetakan ke 1 (Banten: Berkah Aksara Cipta Karya, 2024).

¹⁸ Made Pradnya Paramita Saputra dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani, “Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8.1 (2018), 1 <<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p01>>.

Menurut Kartika dan Kaihatu pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan.¹⁹ Sedangkan dalam beban kerja motivasi kerja tidak memiliki efek moderasi terhadap pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.²⁰ Studi internasional seperti yang dilakukan oleh Boles et al.²¹ di Amerika Serikat dan Muda et al.²² di Malaysia menemukan bahwa motivasi intrinsik dapat memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, terutama pada sektor pelayanan publik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada penelitian terdahulu motivasi kerja memberikan dampak signifikan kepada kepuasan kerja sedangkan pada beban kerja tidak ada pengaruhnya.

Dalam hal ini sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada sektor swasta, sehingga kurang memberikan gambaran yang jelas tentang dinamika beban kerja dan kepuasan kerja di sektor publik. Dalam konteks ini belum ada studi yang secara spesifik mengkaji hal ini dalam konteks Dinas Perdagangan dan Perindustrian, yang memiliki karakteristik dan tantangan unik, dengan ini penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam sektor publik.

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran penting dalam menjalankan urusan

¹⁹ I Gede Redita Yasa dan A A Sagung Kartika Dewi, "Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia," *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 8, No. 3, 2019:1203 – 1229, 8.3 (2019), 1203–29.

²⁰ Anik Hermingsih dan Desti Purwanti, "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi," *Jurnal Dimensi*, 9.3 (2020), 574–97 <<https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>>.

²¹ John A. Boles, James S., Madupalli, Rama K., Rutherford, Brian, & Wood, "The Relationship of Facets of Salesperson Job Satisfaction with Affective Organizational Commitment," *Journal of Business & Industrial Marketing*, Vol. 22, N (2007). 311

²² Mas'ud Muda, Iskandar, Rafiki, Ahmad, & Harahap, "Factors Influencing Employees' Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia," *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 5, No (2014).80

pemerintahan di sektor perdagangan dan perindustrian. Berdasarkan Peraturan Wali Kota Banjarmasin Nomor 103 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah, dinas ini bertugas melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan di bidang perdagangan dan perindustrian. Hal ini mencerminkan komitmen pemerintah kota dalam mendukung pertumbuhan ekonomi melalui penguatan sistem perdagangan dan pengembangan sektor industri di wilayah Banjarmasin.²³ Dalam proses pelaksanaan tugas dan fungsi, Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin memiliki sumber daya manusia berjumlah 67 orang.

Dalam menjalankan tugasnya, Dinas Perdagangan dan Perindustrian memiliki sejumlah fungsi yang meliputi berbagai aspek penting. Fungsi tersebut antara lain mencakup perumusan kebijakan teknis terkait penguatan dan pengembangan sektor perdagangan, kmetrologian, peningkatan sarana distribusi perdagangan dan pasar, serta sektor perindustrian, semuanya tetap mengacu pada kebijakan umum yang telah ditetapkan oleh Wali Kota. Selain itu, dinas ini juga menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang-bidang tersebut guna memastikan tercapainya pelayanan publik yang optimal.

Tidak hanya sampai di situ, Dinas Perdagangan dan Perindustrian juga bertanggung jawab dalam menyusun dan menetapkan kebijakan operasional yang mencakup pembinaan, pengaturan, pengendalian, serta evaluasi terhadap usaha perdagangan. Hal ini termasuk promosi dan pengembangan perdagangan, serta pemantauan terhadap pendaftaran perusahaan, barang beredar, dan harga barang

²³ Dinas Perdagangan Kota Banjarmasin, “Dinas Perdagangan Kota Banjarmasin,” 08, 2023.

kebutuhan pokok serta barang penting (*Hanpokting*). Di sisi lain, dinas ini juga mengatur kebijakan operasional terkait pelayanan tera dan tera ulang, pengawasan dan penyidikan kemetrologian, serta penyediaan sarana dan data informasi yang berkaitan dengan kemetrologian.

Selanjutnya, dinas ini juga bertugas dalam membina, mengatur, dan mengembangkan sarana distribusi perdagangan dan pasar. Tidak kalah penting, fungsi lain yang dijalankan adalah menyusun kebijakan operasional yang menyentuh sektor industri seperti logam, mesin, elektronika, alat transportasi, industri hasil pertanian, kimia, tekstil, dan aneka industri lainnya. Untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas teknis tersebut, Dinas Perdagangan dan Perindustrian juga melakukan pembinaan dan pengendalian terhadap unit pelaksana teknis daerah serta mengelola dan mengendalikan aspek-aspek kesekretariatan yang menunjang kinerja organisasi secara menyeluruh.²⁴ Melalui tugas dan fungsinya yang komprehensif tersebut, Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin menjadi garda terdepan dalam memastikan sektor perdagangan dan industri di kota ini berkembang secara sehat, efisien, dan berkelanjutan demi mendukung kesejahteraan masyarakat serta kemajuan ekonomi daerah.

Fenomena pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja semakin relevan ketika ditemukan bahwa banyak pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin merasa memiliki beban kerja yang berat, disebabkan oleh keterbatasan jumlah pegawai, tugas yang tidak sebanding, serta tuntutan penyelesaian

²⁴ Admin Perdadin, “Tugas dan Fungsi Dinas Perdagangan dan Perindutrian Kota Banjarmasin,” *disperdagin.banjarmasinkota.go.id*, 2021, hal. 1 <disperdagin.banjarmasinkota.go.id/2021/12/tugas-dan-fungsi-dinas-perdagangan-dan.html>.

tugas yang ketat sebagai dampaknya, beberapa pegawai terpaksa melakukan lembur hingga larut malam untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Dalam konteks tersebut motivasi kerja menjadi salah satu variabel penting yang dapat memoderasi hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan latarbelakang yang sudah dipaparkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Banjarmasin Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator”** Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai bagaimana organisasi bisa menekankan beban kerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja yang ada.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat beban kerja pegawai di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Banjarmasin?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pegawai di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Banjarmasin?
3. Bagaimana tingkat motivasi kerja pegawai di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Banjarmasin?
4. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Banjarmasin?
5. Apakah terdapat peran motivasi kerja memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Banjarmasin, baik secara stimulan maupun parsial?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui tingkat beban kerja pegawai Di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian
2. Untuk mengetahui adanya tingkat kepuasan kerja Pegawai Di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian kota Banjarmasin
3. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai Di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Banjarmasin
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Banjarmasin.
5. Untuk mengetahui adanya peran motivasi kerja memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pegawai Di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Banjarmasin.

D. Signifikasi Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur pengetahuan serta menambah wawasan mengenai fokus penelitian yaitu mengenai teori beban kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja. Sehingga hasil yang didapat dalam penelitian ini dapat memberikan wawasan baru dan bukti empiris yang mendukung serta mengkritisi teori beban kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja yang sudah ada.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat Bagi Dinas Terkait

Manfaat bagi dinas terkait ialah diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan mengenai produktivitas beban kerja dan kepuasan kerja serta faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang ada. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi instansi pemerintah lainnya yang memiliki karakteristik dan permasalahan yang serupa. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang lebih luas dalam upaya peningkatan kepuasan kerja organisasi sektor publik di Indonesia.

b. Manfaat Bagi Pegawai

Manfaat bagi pegawai ialah dapat mengetahui bagaimana tingkat beban kerja, kepuasan kerja serta motivasi kerja yang mereka miliki sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja menjadi lebih efektif dan produktif.

E. Definisi Operasional

1. Beban Kerja

Penelitian ini menggunakan teori gawron dimana beban kerja didefinisikan sebagai serangkaian tuntutan tugas, upaya dan sebagai aktivitas atau kegiatan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu baik secara individu maupun kelompok.²⁵ Adapun tiga aspek beban kerja menurut Gawron (2008) dapat dijelaskan sebagai berikut yaitu: Pertama, beban waktu yaitu mencerminkan jumlah waktu yang digunakan individu dalam melakukan persiapan, pelaksanaan, dan pengecekan

²⁵ Valerie J. Gawron, *Human Performance, Workload, and Situational Awareness Measures Handbook, Sustainability (Switzerland)*, Second Edi (London: CRC Press, 2008), xi.

pekerjaannya. Kedua, beban fikiran yaitu menggambarkan upaya mental (pikiran) yang dibutuhkan individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan teliti, mengingat informasi, pengambilan keputusan dengan baik. Ketiga, beban psikologis yaitu menggambarkan beban psikologis pada individu seperti rasa lelah, cemas, dan putus asa dalam melaksanakan pekerjaan.²⁶

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja di sini merupakan segala tugas, usaha ataupun aktivitas yang diberikan oleh Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin dan harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu baik itu tugas untuk seseorang pegawai ataupun kelompok bidang yang ada pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin.

2. Kepuasan Kerja

Penelitian ini menggunakan teori Luthans dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.²⁷ Ada lima aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Luthans yaitu: kepuasan akan pekerjaan itu sendiri, kepuasan akan gaji atau imbalan, kepuasan akan promosi, kepuasan atas pengawasan atasan, dan kepuasan dengan rekan kerja.²⁸

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari persepsi penilaian pekerjaan

²⁶ Rizky Handayani, “Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan SDM di PT. Perkebunan Nusantara III Medan,” 44.2 (2022), 8–10.

²⁷ F Luthans, *Organizational Behavior - An Evidence-based Approach*, 13th ed. (Boston: McGraw Hill Inc, 2015).

²⁸ Reza Walisul Umam, “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Beton,” *fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim*, 2020, 19–21.

ataupun pengalaman kerja setiap pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin.

3. Motivasi Kerja

Penelitian ini menggunakan teori McClelland dimana motivasi kerja didefinisikan sebagai sebuah dorongan untuk memberikan performa terbaik dalam bekerja, agar memperoleh hasil yang dicapai sesuai dengan harapan, melalui berkerja keras dan pemanfaatan orang lain yang mengacu pada standar kualitas tertentu. Adapun aspek-aspek yang dikembangkan McClelland ada tiga yaitu: Pertama, Kebutuhan berprestasi, dengan indikator semangat bekerja lebih, semangat menyelesaikan tugas dan semangat mencapai target. Kedua, Kebutuhan berafiliasi, dengan indikator semangat berinteraksi dengan lingkungan dan sering semangat untuk bekerja sama. Ketiga, Kebutuhan akan kekuasaan, dengan indikator semangat untuk menduduki jabatan struktural dan semangat untuk mencapai kepangkatan tertinggi.²⁹

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan yang berasal dari dalam diri pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin untuk memberikan hasil terbaik dalam bekerja agar sesuai dengan harapan yang mengacu pada kriteria tertentu.

²⁹ Erlando Fahmi Ananta Nixon, "Pengaruh motivasi kerja, dukungan sosial, dan religiusitas terhadap kepuasan kerja pegawai," *Repository.Uinjkt.Ac.Id*, 2019, 1–126 <<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/49586%0Ahttps://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/49586/1/ERLANDO FAHMI ANANTA NIXON-FPSI.pdf>>.

F. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Widiastuti, Selamat Riauwanti, Christina Anik Harwati pada tahun 2022 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melayani Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Utara Kota Magelang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening “. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode korelasional dengan responden sebanyak 104 responden. hasil dari penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Magelang Utara, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Magelang Utara, gaya kepemimpinan melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Magelang Utara, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Magelang Utara, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Magelang Utara, gaya kepemimpinan melayani tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Magelang Utara melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Magelang Utara melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian tersebut adalah bahwa bahwa kepemimpinan dapat berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan

kerja melalui motivasi kerja. Hasil analisis jalur dalam penelitian ini dapat dibuktikan nilai koefisien regresi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,213 sedangkan nilai koefisien kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening sebesar 0,337 yang artinya motivasi kerja mampu memediasi atau intervening, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung.³⁰ Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang beban kerja, kepuasan kerja dan menjadikan motivasi kerja sebagai variabel penghubung antara variabel X dan Y, sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian diatas motivasi kerja sebagai variabel intervening sedangkan pada penelitian ini digunakan sebagai variabel mediator.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Anik Hermingsih dan Desti Purwanti pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengujian peran moderasi dari motivasi kerja terhadap pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan. Pengujian peran moderasi dari motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja memoderasi pengaruh

³⁰ Nur Widiastuti, Selamat Riauwanto, dan Christina Anik Harwati, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melayani Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Utara Kota Magelang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 2.4 (2022), 1224–42
<<https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i4.620>>.

kompensasi terhadap kepuasan kerja secara negative dan signifikan, dimana motivasi kerja memperlemah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Statistik deskriptif jawaban responden menunjukkan bahwa baik beban kerja maupun kepuasan kerja karyawan berada pada nilai ratarata masing-masing 3,3306 dan 3,1938. Hubungan yang positif menunjukkan bahwa dimungkinkan beban kerja karyawan belum pada tahap yang berlebihan sehingga pengaruhnya positif terhadap kepuasan kerja. Jadi hasilnya adalah, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, yakni memperlemah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Dan Motivasi kerja tidak memiliki efek moderasi terhadap pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.³¹ Persamaan penelitian ini adalah sama-sama mencari pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi atau moderator, sedangkan perbedaan penelitian ini adalah terletak pada subjek dan objek yang diteliti.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Tetty H Sitorus dan Harlyn L Siagian pada tahun 2023 dengan judul "Pengaruh Beban Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi" Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karena hasil uji parsial menunjukkan hasil yang

³¹ Hermingsih dan Purwanti.

signifikan ($0,000 < 0,05$), Fleksibilitas Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karena hasil uji parsial menunjukkan hasil yang tidak signifikan ($0,262 > 0,05$), Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karena hasil uji parsial menunjukkan hasil yang signifikan ($0,000 < 0,05$), Beban Kerja berpengaruh terhadap Motivasi karena hasil uji parsial menunjukkan hasil yang signifikan ($0,000 < 0,05$) dan secara tidak langsung Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi tidak memiliki pengaruh.³² Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang beban kerja, kepuasan kerja dan menjadikan motivasi sebagai variabel pemediasi. Sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada subjek dan objeknya.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Alvin Wijaya pada tahun 2023 dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Spinmill Indah Industry.” Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian diperoleh temuan bahwa beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki keterkaitan yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) memiliki nilai korelasi sebesar 0,916, yang mengindikasikan adanya hubungan positif yang kuat dengan kepuasan kerja. Sementara itu, motivasi (X2) memperlihatkan nilai korelasi sebesar 0,836, yang juga menunjukkan

³² Tetty H Sitorus dan Harlyn, L Siagian, “Pengaruh Beban Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi,” *Journal of Media, Sciences and Education*, 2.3 (2023), 107–18 <<https://doi.org/10.36312/jomet.v2i3.41>>.

hubungan positif. Adapun lingkungan kerja (X3) memperoleh nilai korelasi 0,663, yang berarti memiliki hubungan positif namun lebih lemah dibandingkan dua variabel lainnya. Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa semakin optimal beban kerja yang diberikan, semakin tinggi motivasi, dan semakin kondusif lingkungan kerja, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja para karyawan di PT. Spinmill Indah Industry.³³ Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh beban kerja dengan kepuasan kerja serta memakai variabel motivasi kerja juga. Sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada variabel motivasi kerja yang dijadikan variabel independen sedangkan pada penelitian ini dijadikan variabel moderator.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Miftakhuz Surur pada tahun 2022 dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu.” Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan hasil analisis yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja mahasiswa pekerja paruh waktu. Dimana tinggi rendahnya motivasi kerja yang dimiliki mahasiswa pekerja paruh waktu maka akan berpengaruh pada tinggi rendahnya kepuasan kerja yang diperoleh mahasiswa pekerja paruh waktu. Selain itu terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan kepuasan kerja, serta kontribusi motivasi kerja

³³ Alvin Wijaya, “Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Spinmill Indah Industry,” *Ekonomi Islami*, 2023 <<https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/25104/%5BCetak Perpusnas%5D Ekonomi Islami Solusi Tantangan Zaman.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=71>>.

sebesar 46,7% terhadap kepuasan kerja mahasiswa pekerja paruh waktu sedangkan sisanya 53,3% pengaruh dari variabel lain yang tidak peneliti bahas dalam penelitian ini. Pada uji hipotesis juga diperoleh skor thitung yang lebih besar dari tabel serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga hasil ini menunjukkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak.³⁴ Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti motivasi kerja dan kepuasan kerja, sedangkan perbedaan terletak pada variabel motivasi kerja yang dijadikan X sedangkan peneliti menjadikannya variabel mediator.

G. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Ha1 : Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin.
2. Ho1 : Tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin.
3. Ha2 : Terdapat peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin.
4. Ho2 : Tidak terdapat peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin.

³⁴ Miftakhus Surur, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasaan Kerja Pada Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu,” 2022.

H. Sistematika Penelitian

Dalam penelitian ini pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN, bagian ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dan sistematika penulisan.
2. BAB II KAJIAN TEORI dan KERANGKA BERPIKIR, bagian ini terdiri dari teori-teori yang mendukung mengenai masalah yang diteliti yaitu beban kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja. Serta dalam bab ini juga terdapat kerangka berfikir.
3. BAB III METODE PENELITIAN, bagian ini berisikan Jenis dan Pendekatan Penelitian, Desain Penelitian, Lokasi Penelitian, Populasi dan Sampel Penelitian, Data dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Instrumen Penelitian, Teknik Analisis Data, Teknik Validitas dan Keabsahan Data.
4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN, yang berisikan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan.
5. BAB V PENUTUP, bagian ini berisikan kesimpulan dan saran.