Pengaruh Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi

Tetty H Sitorus[1], Harlyn L. Siagian[2]*
[1,2]Universitas Advent Indonesia
**Corresponding Author*: siagian_unai@yahoo.co.id
Email: siagian_unai@yahoo.co.id-Jico.tetz06@gmail.com

Abstrak

Pandemi COVID-19 telah mengubah kondisi perekonomian, dan perusahaan harus beradaptasi dengan teknologi yang semakin canggih. Untuk mencapai target yang telah ditetapkan, perusahaan memberikan beban kerja pada karyawan. Namun, beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan emosional karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menetapkan standar kerja dan memberikan fleksibilitas kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan sangat penting karena akan mempengaruhi kinerja mereka. Salah satu aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah motivasi. Oleh karena itu, penelitian dilakukan untuk menguji pengaruh beban kerja dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja, dengan motivasi sebagai pemediasi. Peneliti menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan explanatory, Analisis statistik deskriptif adalah teknik analisis statistik yang digunakan pada penelitian ini, Sumber data primer dari penulis yang berasal dari responden yang mengisi kuesioner dalam bentuk google form, hasil penelitian menunjukkan Beban Kerja dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja namun Fleksibilitas Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Beban kerja dan Fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi. bila dimediasi oleh motivasi maka beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja namun Fleksibilitas Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Uji simultan menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dimediasi oleh motivasi.

Kata Kunci : Beban Kerja, Fleksibilitas Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi

Abstract

The COVID-19 pandemic has changed economic conditions, and companies must adapt to increasingly sophisticated technology. To achieve the set targets, the company assigns workloads to employees. However, a heavy workload can affect employees' physical and emotional well-being. Therefore, companies must set work standards and provide flexibility to increase employee job satisfaction. Employee job satisfaction is essential because it will affect their performance. One aspect that can increase job satisfaction is motivation. Therefore, this research examined the effect of workload and work flexibility on job satisfaction, with motivation as a pemediasi . Researchers used qualitative research with an explanatory approach. Descriptive statistical analysis is a statistical analysis technique used in this study. Primary data sources are from authors who come from respondents who complete questionnaires in a Google form. The results of the survey show that workload and motivation have a positive effect on job satisfaction. But Work Flexibility has no impact on Job Satisfaction. Workload and work flexibility affect motivation. If it is mediated by stimulation, then workload does not affect job satisfaction, but Job Flexibility influences job satisfaction. Simultaneous tests show that Workload and Work Flexibility positively affect Job Satisfaction mediated by motivation.

***Keywords**: Workload, Work Flexibility, Job Satisfaction, Motivation*

Pendahuluan

Paska pandemi covid 19 menjadi endemi, merubah kondisi perekonomian yang membuat lebih semarak, dimana pembatasan dalam pekerejaaan lebih bebas terutama setelah adanya pengumuman yang disampaikan oleh pemerintah melalui media televisi bahwa penggunaan masker tidak diwajibkan lagi. Namun kendala yang dihadapi oleh perusahaan akan lebih meningkat dengan tehnologi yang juga makin canggih sehingga sumberdaya manusia ataupun pekerja diperusahaan perlu untuk beradaptasi agar operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan target yang sudah ditentukan.

Setiap karyawan merasa puas akan pekerjaan, akan meningkatkan kinerja yang diharapkan. Jika kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi, maka pekerjaan akan menurun, bahkan akan membuat kemarahan karyawan sehingga terjadi perlawanan. Salah satu bentrok antara karyawan dan perusahaan yang meletus antara karyawan PT Gunsbuster Nickle Industri (GNI) di Morowali, Sulawesi Tengah. Bentrokan tersebut akibat adanya provokasi untuk melakukan ajakan mogok oleh karena kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi khususnya perbedaan perlakuan antara tenaga kerja lokal dan tenaga kerja langsung. Berita bentrok ini sampai ke bapak Presiden Jokowi, dimana presiden meminta agar KaPolri turun tangan untuk menangi masalah tersebut.(Tempo.co, Jan 2023). Slamet (2022) menjelaskan, kepuasan kerja mengindikasikan perilaku karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dengan sifat yang positif atas tugas yang dilakukan oleh karena adanya rasa aman dan terpenuhinya kebutuhan.

Untuk mencapai target yang telah ditetapka perusahaan, karyawan akan dibebani dengan beban kerja. Perusahaan diharapkan memberikan beban kerja sesuai dengan porsi atau kemampuan karyawan tersebut. Bila beban kerja yang berat maka akan berdampak dari hasil kerja oleh karena fisik yang lelah dan emosianal yang tidak stabil. Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk menetapkan standar kerja sesuai dengan waktu dan kemampuan maupun fisik karyawan. Beban kerja merupakan penilaian pekerja antara kapasitas motivasi dengan tuntutan kerja yang diberikan dan juga dipengaruhi berbagai aktivitas. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang dipikul oleh suatu jabatan dan meupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Aminah, 2011 dalam Azhar dkk, 2021).

Fleksibilitas kerja salah aspek untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Khususnya jadwal kerja yang berdampak pada terhadap peningkatan kerja. Dengan adanya fleksibilitas kerja akan membuat karyawan dapat beradaptasi bilamana ada perubahan-perubahan yang ditentukan perusahaan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaaan. Setiap karyawan dapat mengelolah dan bertanggung jawab dalam satu pekerjaan (Sutrisno, 2017)

Kepuasan kerja karyawan akan berdampak pada kbinerja karyawan. Salah satu aspek yang mendorong atau meningkatkan kepuasan kerja adalah motivasi. Pekerjaan akan menjadi produktif jika setiap karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Motivasi menjadi sarana untuk membentuk kepuasan kerja. Endang (2022) menjelaskan,setiap karyawan memerlukan motivasi kerja, tanpa motivasi dalam bekerja karyawan kurang antusias dalam pekerjaan dan mungkin gagal. Motivasi secara umum menjadi kebutuhan yang mendorong perilaku untuk tujuan tertentu.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik "Pengaruh Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Sebagai Pemediasi".

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Peneliti menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan explanatory atau explanatory research. Jenis penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel dan mencari penyebab atau pengaruh suatu fenomena atau variabel tertentu (Sekaran, 2017).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan Cibis Nine yang memenuhi kriteria inklusi, yaitu karyawan yang bekerja penuh waktu dan memiliki tugas atau tanggung jawab yang berhubungan dengan beban kerja dan fleksibilitas kerja. Tehnik pengambilan sampel menggunakan sampel konveniens. Adapun jumalah sampel yang valid sebanyak 100 responden.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Beban Kerja, Fleksibilitas Kerja, Motivasi sebagai variabel bebas dan Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat. Adapun instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang di bentuk oleh penulis dengan menggunakan skala likert.

.Teknik Analisis Data

Analisa data yang dilakukan adalah analisa data kualitatif yang ditranfer menjadi data kuantitatif, dengan beberapa langkah yaitu Uji Validasi, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas. Uji Statitik untuk menjawab hipotesis yang telah ditetntukan diatas yang terdiri dari statistik Deskriptf, Uji T, Uji F dan Koefisien Determinasi. untuk analisa data pada hipotesis dengan variabel mediasi, penulis menggunakan analisa Jalur.

Hasil dan Pembahasan

Hasill Penelitian

1. Uji Validasi dan Reability

Tabel 1. Hasil Uji Validasi Dan Reability

Variabel	Rhitung Uji Validasi	Uji Reability
Beban Kerja	0.322 - 0.799	0.892
Fleksibilitas Kerja	0.569 – 0.811	0.891
Motivasi	0.205 – 0.688	0.914
Kepuasan Kerja	0.353 – 0.912	0.944

Tabel diatas menerangkan bahwa hasil validasi setiap variabel diatas Rtabel yaitu 0.1966 yang artinya setiap item pada variabel adalah valid. Demikian juga hasil uji reability untuk setiap variabel diatas 0.6 sehingga tiap variabel lulus uji reability.

2. Uji Deskritif

Tabel 2. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	100	2	5	3,79	0,507
Fleksibilitas Kerja	100	1	5	3,10	0,696
Motivasi	100	1	5	3,68	0,525
Kepuasan Kerja	100	2	5	3,56	0,620
Valid N (listwise)	100				

Berdasarkan tabel deskriptif statistik menjelaskan bahwa rata- rata beban kerja adalah 3.79 dan standar deviasi 0.507 menunjukkan bahwa beban kerja baik. Variabel Fleksibilitas Kerja rata-rata sebesar 3,10 dan standar deviasi 0.696 menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja biasa. Untuk Variabel Motivasi rata-rata adalah 3.68 dan standar deviasi 0.525 artinya Motivasi. Kepusan kerja untuk rata-rata adalah 3.56 dan standar deviasi 0.620, menunjukkan kepuasan kerja adalah baik.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,10280519
Most Extreme Differences	Absolute	,117
	Positive	,082
	Negative	-,117
Test Statistic		,117
Asymp. Sig. (2-tailed)		,203[c]

Berdasarkan hasil uji one sample kolmogorov-Smirnov nilai Asymp.Sig sebesar 0.203 > 0.05 yang menyatakan bahwa data terdistribusi normal

b) Uji Multikolineritas

Tabel 4. Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	,408	2,451
	Fleksibilitas Kerja	,461	2,167
	Motivasi	,342	2,926

Tabel diatas menjelaskan bahwa nila VIF setiap variabel lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar darin 0.1, maka penelitian ini tidak terjadi gejala multikolineritas

c) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	5,074	1,727		2,938	0,004
	Beban Kerja	0,119	0,058	0,289	2,047	0,053
	Fleksibilitas Kerja	0,040	0,037	0,132	1,063	0,290
	Motivasi	0,020	0,059	0,048	0,333	0,740

a. Dependent Variable: ABRESID

Hasil tabel diatas menunjukkan nilai Sig lebih besar dari 0.05 dari uji Glejser maka tidak terjadi gejala Heteroskedasitas

4. Uji F

Tabel 6. ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8428,367	3	2809,456	104,626	,000[b]
	Residual	2577,823	96	26,852		
	Total	11006,190	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Fleksibilitas Kerja, Beban Kerja

Hasil Tabel 6 menjelaskan bahwa nilai signifikasi secara simultan ketiga variabel sebesar 0.000 > 0.005 dan Fhitung > Ttabel 2,70

5. Model 1

Tabel 7. Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15,313	4,473		3,423	,001
	Beban Kerja	,703	,109	,501	6,440	,000
	Fleksibilitas Kerja	,511	,101	,392	5,040	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Tabel 7 menjelaskan coefficient Beta untuk variabel Beban Kerja sebesar 0,501 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Variebel Fleksibilitas Kerja nilai signifikan sebesar 0,000 dan coefisien beta sebesar 0,392

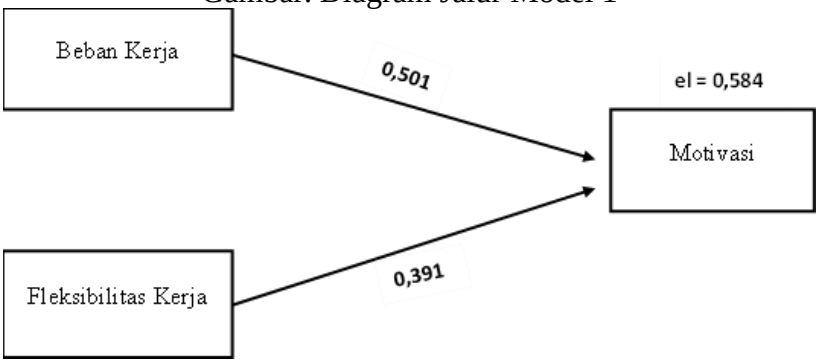
Tabel 8. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,811[a]	,658	,651	5,892

a. Predictors: (Constant), Fleksibilitas Kerja, Beban Kerja

R Square pada Tabel diatas adalah sebesar 0,658, yang artinya sumbangan pengaruh variabel Beban Kerja dan variabel Fleksibilitas Kerja terhadap variabel Motivasi sebesar 65,8%. Sedangkan nilai e1 didapat dengan rumus e1=√1-0.658= 0,584

Gambar. Diagram Jalur Model 1



6. Model 2

Tabel 9. Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-9,132	4,165		-2,193	,031
	Beban Kerja	,532	,115	,358	4,633	,000
	Fleksibilitas Kerja	,113	,100	,082	1,129	,262
	Motivasi	,537	,089	,508	6,015	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Nilai signifikansi pada variabel Beban Kerja sebesar 0.000 < 0.005 dengan Thitung sebesar 4,633 > Ttabel 1.98498 dan koefisien beta adalah 0,358. Untuk variabel Fleksibilitas Kerja nilai signifikansi sebesar 0.262 > 0.005 dan Thitung sebesar 1.129 < Ttabel 1,98498 dan koefisien beta 0,082. Sedangkan variabel Motivasi nilai signifikansi adalah 0.000 < 0.005 dengan Thitung sebesar 6.015 > Ttabel 1.98488 dengan koefisien beta sebesar 0,508

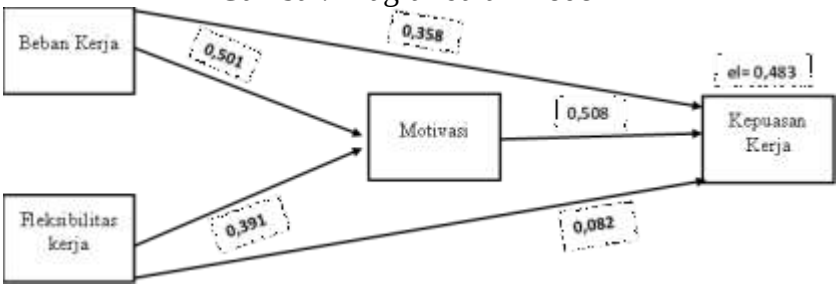
Tabel 10. Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,875[a]	,766	,758	5,182

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Fleksibilitas Kerja, Beban Kerja
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pada Tabel 10 menunjukkan hasil Adjusted R Square sebesar 0.766 yang artinya ketiga variabel berkontribusi sebesar 76,6% terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja). Sedangkan e2=√1-0,766= 0,483

Gambar. Diagran Jalur Model 2



Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji T pada tabel 9 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (p-value < 0,05). Nilai t untuk Beban Kerja adalah 4,633 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil yang diharapkan dari temuan ini adalah kesadaran yang lebih besar dari perusahaan terhadap pentingnya mengatur beban kerja karyawan dengan bijaksana. Dengan memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan memperbaiki kepuasan kerja. Hal ini pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan retensi karyawan, serta memberikan dampak positif pada kinerja dan kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh (Melati & Surya, 2018), yang menunjukkan bahwa beban kerja berdampak pada kepuasan kerja.

Pengaruh Felksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji T pada tabel 9 menunjukkan bahwa variabel Fleksibilitas Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (p-value > 0,05). Nilai t untuk Fleksibilitas Kerja adalah 1,129 dengan signifikansi sebesar 0,262. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil yang diharapkan dari temuan ini adalah kesadaran perusahaan terhadap pentingnya fleksibilitas kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan mendukung kesejahteraan karyawan. Meskipun tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, fleksibilitas kerja masih merupakan faktor penting dalam mempromosikan keseimbangan dan kualitas hidup karyawan secara keseluruhan. Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk memberikan kebijakan fleksibilitas kerja yang memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kebutuhan mereka, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada kepuasan kerja jangka panjang.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh (Wibowo & Ancok, 2021), yang menunjukkan bahwa felksibilitas kerja berdampak pada kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji T pada tabel 9 menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (p-value < 0,05). Nilai t untuk Motivasi adalah 6,015

dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil yang diharapkan dari temuan ini adalah pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan diharapkan dapat mengimplementasikan kebijakan dan strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan, sehingga memperbaiki kepuasan kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, diharapkan pula bahwa penelitian ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan baru dalam bidang motivasi kerja dan kepuasan kerja, serta menjadi acuan untuk penelitian lebih lanjut yang relevan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh (Rahayu & Aprianti, 2020), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berdampak pada kepuasan kerja.

Pengaruh Beban Kerja, Fleksibilitas Kerja dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji F pada tabel 6 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja, Fleksibilitas Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (p-value < 0,05). dengan hasil tabel 6 bahwa nilai signifikasi secara simultan ketiga variabel sebesar 0.000 > 0.005 dan Fhitung > Ttabel 2,70. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil yang diharapkan dari temuan ini adalah kesadaran yang lebih tinggi bagi perusahaan untuk memperhatikan dan mengelola ketiga variabel ini secara holistik. Perusahaan dapat mengembangkan kebijakan dan praktik yang mendukung pengelolaan beban kerja yang seimbang, memberikan fleksibilitas kerja yang sesuai, dan mendorong motivasi karyawan. Dengan demikian, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan dan memperbaiki iklim kerja yang positif.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh (Larosa, 2020), yang menunjukkan bahwa beban kerja, fleksibilitas kerja dan motivasi secara simultan berdampak pada kepuasan kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi Variabel.

Berdasarkan gambar Diagram Jalur Model 2 diketahui pengaruh langsung yang diberikan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,358. Sedangkan pengaruh tidak langsung Beban Kerja melalui Motivasi terhadap Kepusana kerja adalah sebesar 0,501 x 0,508 = 0,254. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka didapatkan bahwa pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung (0,358 > 0,254) sehingga didapat kesimpulan secara tidak langsung Beban Kerja terhadap Kepusan Keja melalui Motivasi tidak berpengaruh.

Hasil yang diharapkan dari temuan ini yaitu adanya hubungan motivasi sebagai pemediasi antara beban kerja terhadap kepuasan kerja, namun temuan bahwa pengaruh langsung beban kerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung melalui motivasi menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki peran yang signifikan dalam menjelaskan hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat menyesuaikan strategi mereka dalam mengelola beban kerja dan mencari faktor lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi Variabel.

Gambar Diagram Jalur Model 2 menjelaskan pengaruh lansung Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,082 dan pengaruh tidak langsung Fleksibilitas Kerja melalui Motivasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,391 x 0,508 = 0,198. Hasil perkalian ini maka didapatkan pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung (0,082<0,198). Oleh karena itu, kesimpulan yang didapat bahwa ada pengaruh Fleksibilitas Kerja melalui Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil yang diharapkan dari temuan ini adalah perusahaan dapat memahami pentingnya fleksibilitas kerja dalam mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat mengimplementasikan strategi dan kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja yang seimbang dan mendorong motivasi karyawan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, memperbaiki produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasar dari hasil analisa dan pebahasan terhadap pengujian hipotesis yang dilakukan peneliti, maka diperoleh kesimpulan:

1. Beban Kerja sebagai hipotesis pertama berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karena hasil uji parsial menunjukkan hasil yang lebih kecil yaitu 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Fleksibilitas Kerja sebagai hipotesis kedua tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karena hasil uji parsial menunjukkan hasil yang lebih besar yaitu 0,262 > 0,05, sehingga hipotesis kedua ditolak.
3. Motivasi sebagai hipotesis ketiga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karena hasil uji parsial menunjukkan hasil yang lebih kecil yaitu 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis ketiga diterima.
4. Beban kerja sebagai hipotesis keempat berpengaruh terhadap motivasi karena hasil uji parsial menunjukkan hasil yang lebih kecil yaitu 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis keempat diterima.
5. Fleksibilitas kerja sebagai hipotesis kelima berpengaruh terhadap motivasi karena hasil uji parsial menunjukkan hasil yang lebih kecil yaitu 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis kelima diterima.
6. Berdasar diagram jalur model 2 maka didapatkan bahwa pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung (0,358 > 0,254) sehingga didapat kesimpulan secara tidak langsung Beban Kerja terhadap Kepusan Keja melalui Motivasi tidak berpengaruh.
7. Berdasar diagram jalur model 2 maka didapatkan pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung (0,082<0,198). Oleh karena itu, kesimpulan yang didapat bahwa ada pengaruh Fleksibilitas Kerja melalui Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.
8. Uji simultan menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dimediasi oleh motivasi kerja = 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis kelima diterima.

Saran

Berdasarkan nilai terendah dari statistik deskriptif, peneliti menyarankan :

1. variabel fleksibilitas yang rendah bagi kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan beberapa saran penelitian, di antaranya adalah melakukan survei untuk mengidentifikasi jenis-jenis fleksibilitas yang paling diinginkan oleh karyawan, menganalisis budaya kerja perusahaan, membandingkan perusahaan dengan fleksibilitas yang tinggi dan rendah, mengevaluasi pengaruh fleksibilitas kerja pada produktivitas dan efektivitas karyawan, serta melakukan penelitian kualitatif dengan mewawancarai karyawan dan manajer. bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengatasi masalah fleksibilitas kerja yang rendah, perusahaan dapat mengambil beberapa langkah. Pertama, perusahaan dapat mengidentifikasi dan memperbaiki masalah beban kerja yang tidak seimbang dan memperkenalkan kebijakan fleksibilitas kerja yang lebih baik, seperti jadwal kerja yang lebih fleksibel atau kesempatan kerja dari jarak jauh. Ini dapat membantu mengurangi tekanan dan stres yang dialami oleh karyawan dan memungkinkan mereka untuk mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja-pribadi yang lebih baik dan kedua, perusahaan dapat menawarkan pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat merasa lebih percaya diri dalam pekerjaan mereka dan merasa lebih dihargai oleh perusahaan.
2. bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode pengumpulan data yang berbeda, seperti observasi atau wawancara, untuk menguji keterkaitan antara beban kerja dan fleksibilitas kerja dengan kepuasan kerja. Hal ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh variabel tersebut terhadap kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

Anggraini, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru*. https://repository.uin-suska.ac.id/21519/2/GABUNG.pdf

Ardiansyah, B. N. (2020). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Integritas Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia KC Gatot Subroto Denpasar. Universitas Airlangga. https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/13944/finishing skripsi1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Azhar, A., R., & A., Sunarsi, D. (2021). *Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0. Bintang Visitama Publisher. Serang*.

Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.

Dewi, P. A. C., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Di Hotel Natya Kuta. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *7*(10), 5628. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i10.p15

Endang, S. (2022). *Motivasi Kerja*. Media Nusa Creative.

Faisal, A. (2019). Pengaruh Kedisiplinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Laki-Laki Dan Perempuan Pada SMA Negeri 1 Sigi (Studi Perbandingan). E-Jurnal Katalogis, 3(10), 185–195.

Firgayani. (2022). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai*

pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pegatur Distribusi (UP2D). https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/30550-Full_Text.pdf

Ghozali, I. (2018). Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square. Badan Penerbit UNDIP.

Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate degan Program IBM SPSS 21. Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.

Hakim, D. A. (2021). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pengemudi Gojek di Kota Cirebon Selama Masa Pandemi*. https://library.universitaspertamina.ac.id/xmlui/handle/123456789/3399

Lubis,H, Z., & Rahman, A. (2019). Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan. *Agrica (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara)*, *8*(1), 33–43.

Handoko. (2017). *Manajeman Personalia dan Sumber Daya Manusia* (14th ed.).

Hasibuan, M. S. (2020). *Manajeman Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Bumi Aksara.

Larasati, W. (2021). Pengaruh Motivasi, Teamworkd Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan (Studi Pada Guru dan Karyawan Sman 1 Purwantoro). http://eprints.umpo.ac.id/8488/#

Lestari, N. I. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wonojati Wijoyo. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/701%0Ahttps://dinastirev.org/JMPIS/article/download/701/465

Malhotra Naresh, K. (2018). Marketing Research : An Applied Orientation. In New Jersey: Prentice hall.

Nuraini, D. (2017). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Spesialisasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediating Pada Pt. Daya Manunggal Salatiga*.

Putra, A. S. (2021). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja KaryawanDivisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok.

Putri, M. A., & Setiawan, M. (2020). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Mitra Pengemudi Gojek Di Wilayah Kabupaten Sidoarjo)*.

Rahayu, N., & Aprianti, K. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima*. *2*(2).

Rampisela, V. A. J., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA*, *8*(1), 302–311.

Rubiarty, N. (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. BAHMA PUTRA MANDIRI CABANG BINJAI*. https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/9284/1/Nadia Rubiarty - fulltext.pdf

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, *11*(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160

Sani, A., & Maharani, V. (2017). Metodologi Riset Sumber Daya Manusia.

Sekaran, U. (2017). Research Methods For Business: A Skill Building Aproach. New

York USA : John Wiley and Sons, Inc.

Sugiyono. (2018). Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D). Alfabeta.

Surijadi, H., & Musa, M. N. D. (2020). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Public Policy : Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik Dan Bisnis*, *1*(2), 101–114.

Suryani, N. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. Bali: Pena Persada.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Viantina, D. A. (2022). P*engaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Pt Bukit Baros Cempaka Sukabumi)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta. http://repository.stei.ac.id/8809/

Wahyuni, D. sartika. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Tamiang. *Tijarah*, *2*(20), 46–53.

Wibowo, Y., & Ancok, D. (2021). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Keseimbangan Kehidupan-Kerja Sebagai Pemediasi Pada Pegawai Dengan Latar Belakang Generasi Millennial (Studi Pada Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan Republik Indonesia)*. Magister Manajemen, Universitas gadjah Mada. http://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/196634

Yo, P., Melati, P., & Surya, I. B. K. (2018). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana. https://www.neliti.com/publications/254931/pengaruh-beban-kerja-terhadap-kepuasan-kerja-dengan-stres-kerja-sebagai-variabel.

Yoel Melsaro Larosa (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Nasional (Stie Pembnas) Nias. Universitas HKBP Nommensen. http://repository.uhn.ac.id/bitstream/handle/123456789/4718/%2814%29%20Tesis%20Yoel%20Melsaro%20%28SDM_2020%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y