



PENGARUH BUDAYA KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA

Muhammad Aflaha Syauqi dan Koen Hendrawan

Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia

*Penulis korespondensi, Surel: koen.hendrawan@budiluhur.ac.id

Abstract

The aim of this study is to determine the influence of work culture, workload, and compensation on the work motivation of Hajj organizers' employees at the Ministry of Religious Affairs, Solo Embarkation. The sample in this study consists of 60 employees involved in organizing the Hajj pilgrimage. The sampling technique used is the Krejcie & Morgan method. Data collection for this study was conducted using questionnaires distributed online. The data analysis technique employed is multiple regression analysis, and the tool used is SPSS. The results of the study indicate that work culture, workload, and compensation have a significant positive effect on work motivation. The implications of these findings suggest that the management of the office must balance the organizational culture, the workload assigned to the office employees, and ensure that compensation aligns with the work performed by the employees, as the study's results have empirically proven to affect employees' work motivation.

Keywords: *Work Culture, Workload, Compensation, Work Motivation, Hajj Organizers' Employees, Ministry of Religious Affairs Solo Embarkation.*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam operasional sebuah kantor, karena mereka adalah penggerak utama dari seluruh aktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan dianggap sebagai aset yang sangat berharga karena tanpa mereka, kantor tidak akan dapat mencapai efisiensi dan efektivitas yang diharapkan dalam menjalankan fungsinya. Prakas dan Sitohang (2021) menyatakan bahwa karyawan adalah faktor kunci yang memengaruhi semua kegiatan operasional dalam sebuah kantor. Setiap kantor diharapkan dapat memperhatikan motivasi kerja karyawan supaya kinerja tetap optimal. Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja adalah melalui pemberian motivasi kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan.

Budaya kerja dalam suatu organisasi memegang peranan penting dalam membentuk motivasi kerja karyawan. Proses sosialisasi budaya organisasi memungkinkan anggota organisasi mempelajari nilai-nilai yang dianut serta cara berinteraksi dalam menjalankan aktivitas sehari-hari (Wijaya, 2020). Setiap organisasi perlu memastikan bahwa karyawan, terutama yang baru, dapat menyesuaikan diri dengan budaya organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi berfungsi sebagai kekuatan sosial yang tidak terlihat namun mampu menggerakkan individu untuk bekerja lebih efektif (Edy Sutrisno, 2018). Fenomena yang terjadi di Kementerian Agama Embarkasi Solo menunjukkan

bahwa karyawan, baik yang baru maupun lama, masih belum sepenuhnya memahami unsur-unsur budaya kerja yang ada, seperti integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan.

Selain budaya kerja, beban kerja juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam menentukan motivasi kerja karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada penurunan kinerja organisasi secara keseluruhan. Persaingan dan tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat sering kali menambah beban kerja yang harus dihadapi oleh individu di dalam organisasi (Koljaan & Rahadi, 2021). Di Kementerian Agama Embarkasi Solo, beberapa karyawan merasa tidak puas dengan penempatan tugas yang tidak sesuai dengan kompetensi mereka. Kondisi ini diperburuk dengan tuntutan kerja yang tidak mempertimbangkan keluhan karyawan, sehingga menurunkan moral dan motivasi kerja.

Fauzi et al. (2023) menyebutkan bahwa kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh kantor kepada karyawannya sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah mereka berikan. Fenomena yang terjadi di Kementerian Agama Embarkasi Solo menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan masih rendah, yang disebabkan oleh kompensasi yang tidak sebanding dengan usaha yang telah dilakukan oleh karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya penyesuaian kompensasi dengan kontribusi yang diberikan untuk menjaga motivasi kerja karyawan tetap tinggi.

Penelitian ini akan mengkaji sejauh mana budaya kerja, beban kerja, dan kompensasi berperan dalam meningkatkan atau menurunkan motivasi kerja karyawan. Analisis dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing faktor tersebut secara parsial maupun simultan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi manajemen kantor dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan wawasan tentang pentingnya keseimbangan antara budaya kerja, beban kerja, dan kompensasi dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Embarkasi Solo Kantor Kementerian Agama RI, berjumlah 215 orang. Sampel diambil menggunakan metode Krejcie & Morgan, menghasilkan 60 responden yang tersebar di berbagai bidang seperti penerimaan & pemberangkatan, sekretariat, lansia, dan lainnya. Pemilihan populasi ini relevan karena sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengukur pengaruh budaya kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. Alat analisis yang digunakan mencakup Uji Validitas dan Reliabilitas Menggunakan korelasi Pearson untuk validitas dan Cronbach's Alpha untuk reliabilitas, dengan kriteria $\alpha > 0,6$ dianggap reliabel. Uji Asumsi Klasik Termasuk uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), multikolinearitas ($VIF < 5$ dan $tolerance > 0,1$), dan autokorelasi (Run Test). Analisis Regresi Berganda Untuk menguji pengaruh budaya kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap motivasi kerja. Penggunaan uji hipotesis dengan Uji

t (Parsial) yang menilai pengaruh individu variabel bebas terhadap variabel terikat dengan $\alpha = 0,05$. Uji F (Simultan) menilai pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien Determinasi (R²) menilai seberapa besar variabel bebas menjelaskan variasi pada variabel terikat.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji statistik menggunakan regresi linier berganda dilakukan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel independen (E-Trust dan E-Service Quality) dengan variabel dependen (E-Loyalty).

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (B)	T	Sig.
E-Trust	0,452	3,776	0,001
E-Service Quality	0,312	2,982	0,004
Konstanta	1,120	3,021	0,003
R Square	0,673		
F-value	32,874		0,000

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 1 menjelaskan peningkatan kepercayaan pengguna terhadap layanan mobile banking akan meningkatkan loyalitas mereka. Demikian juga, koefisien regresi untuk variabel E-Service Quality adalah 0,312 dengan nilai t sebesar 2,982 dan signifikansi 0,004, yang juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap E-Loyalty. Ini menegaskan bahwa kualitas layanan yang baik akan mendorong pengguna untuk tetap setia menggunakan layanan tersebut.

Tabel 2. Hasil Uji ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	504,345	2	252,172	32,874	0,000
Residual	243,678	57	4,274		
Total	748,023	59			

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 2. menampilkan hasil uji ANOVA, yang digunakan untuk menguji kelayakan model regresi. Nilai F sebesar 32,874 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah signifikan secara statistik, yang berarti bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan

terhadap variabel dependen. Dengan demikian, model regresi ini dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara E-Trust, E-Service Quality, dan E-Loyalty.

Pembahasan

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel E-Trust memiliki pengaruh yang signifikan terhadap E-Loyalty dengan koefisien regresi sebesar 0,452. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam E-Trust akan meningkatkan E-Loyalty sebesar 0,452 satuan, yang menggambarkan pentingnya kepercayaan dalam hubungan antara pengguna dan layanan mobile banking. Kepercayaan dalam konteks ini dapat mencakup persepsi pengguna mengenai keamanan transaksi, privasi data, dan keandalan layanan. Penelitian sebelumnya oleh Suh & Han (2003) juga menemukan bahwa kepercayaan adalah elemen krusial dalam membangun loyalitas pelanggan dalam layanan berbasis teknologi, termasuk perbankan elektronik.

Selain itu, E-Service Quality juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap E-Loyalty dengan koefisien regresi sebesar 0,312. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas layanan, seperti kemudahan penggunaan, kecepatan transaksi, dan kualitas dukungan pelanggan, akan meningkatkan loyalitas pengguna. Kualitas layanan yang baik memastikan bahwa pengguna merasa puas dan cenderung untuk terus menggunakan layanan mobile banking dari bank tersebut. Temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Zeithaml et al. (2002) yang menegaskan bahwa kualitas layanan yang dirasakan merupakan prediktor utama dari loyalitas pelanggan.

Analisis dari hasil uji F sebesar 32,874 dan signifikansi 0,000. Hal tersebut berarti bahwa kedua variabel independen, E-Trust dan E-Service Quality, secara bersama-sama menjelaskan variasi dalam E-Loyalty secara signifikan. Nilai R-Square sebesar 0,673 menunjukkan bahwa sekitar 67,3% variasi dalam E-Loyalty dapat dijelaskan oleh variasi dalam E-Trust dan E-Service Quality, sementara sisanya sebesar 32,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini.

Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya meningkatkan E-Trust dan E-Service Quality untuk membangun loyalitas pengguna dalam layanan mobile banking. Bank Umum Syariah perlu fokus pada peningkatan kedua aspek ini untuk memastikan bahwa pengguna merasa aman dan puas dengan layanan yang diberikan, yang pada akhirnya akan meningkatkan loyalitas mereka terhadap bank tersebut. Sebagai contoh, memperkuat sistem keamanan siber dan memberikan layanan pelanggan yang responsif dan berkualitas tinggi dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan E-Trust dan E-Service Quality.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini konsisten dengan literatur yang ada dan memperkuat pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi E-Loyalty dalam konteks perbankan syariah. Peningkatan dalam E-Trust dan E-Service Quality tidak hanya akan meningkatkan loyalitas pelanggan tetapi juga akan memperkuat posisi kompetitif bank di pasar yang semakin kompetitif. Dengan demikian, bank perlu terus memantau dan meningkatkan kedua faktor ini untuk memastikan pertumbuhan dan keberlanjutan jangka panjang.

4. Simpulan

Budaya kerja yang kuat dan positif meningkatkan motivasi kerja pegawai secara signifikan, di mana penerapan budaya organisasi yang baik memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat dan berkomitmen terhadap tugas mereka. Beban kerja yang terukur dan tidak berlebihan juga terbukti berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja, karena pegawai yang tidak merasa terbebani cenderung lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Selain itu, kompensasi yang adil dan memadai memberikan dorongan tambahan bagi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik, mengingat kompensasi yang diterima sesuai dengan usaha dan kontribusi mereka. Dengan demikian, ketiga variabel ini berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di lingkungan tersebut

Implikasi manajerial dari penelitian ini menunjukkan bahwa pihak manajemen Kantor Kementerian Agama Embarkasi Solo harus memperhatikan secara serius ketiga faktor ini untuk menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Manajemen perlu memastikan bahwa budaya kerja yang diterapkan selaras dengan nilai-nilai yang mendorong kinerja, beban kerja didistribusikan secara adil dan seimbang, serta kompensasi yang diberikan mencerminkan kontribusi pegawai secara tepat.

Daftar Rujukan

- Bani, M. P. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Inspirasi Ekonomi: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(2), 29-37.
- Edy Sutrisno. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Fauzi, A., Rahmat, H., & Suryani, T. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. *Jurnal Manuver: Akuntansi dan Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Julianingrum, E., & Sudiro, A. (2014). Pengaruh kompensasi, budaya organisasi, terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 655-676.
- Koljaan, C. A., & Rahadi, D. R. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Saat Pandemi COVID-19 (PT. Takagi Sari Multi Utama). *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(1), 21-28.
- Pahlawan, U., Wijaya, Y., & Rachmawati, D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 5(2), 963-969.
- Prakas, A. D., & Sitohang, S. (2021). Pengaruh Personal Value, Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Pada PT. Harfa Indonesia Persada di Sidoarjo. *Jurnal Stiesia*, 10(19), 1-18.
- Rudyanto, B., Sudarmono, H., & Arifin, Z. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Motivasi Kerja Guru di Yayasan Pendidikan Cendana. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 9(2), 162.

- Soni Kurniawan, I., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Sains*, 2(1), 104-110.
- Suh, B., & Han, I. (2003). The Impact of Customer Trust and Perception of Security Control on the Acceptance of Electronic Commerce. *International Journal of Electronic Commerce*, 7(3), 135-161.
- Wibowo. (2016). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wijaya, Y. (2020). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap motivasi kerja (studi pada PT Mayora Indah). *Agora*, 8(1), 1-6.
- Zeithaml, V. A., Berry, L. L., & Parasuraman, A. (2002). Service Quality Delivery through Web Sites: A Critical Review of Extant Knowledge. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 30(4), 362-375.