

ANALISIS MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

MEDIATION ANALYSIS OF WORK MOTIVATION ON WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Fiqih Maria Rabiatal Hariroh¹; Erin Soleha¹; Muhammad Kosim³

Universitas Pelita Bangsa

Jl. Inspeksi Kalimalang No.9, Cibatu, Cikarang Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530

Fiqhmaria@pelitabangsa.ac.id

Erinsoleha@pelitabangsa.ac.id

Muhammadkosim@pelitabangsa.ac.id

ABSTRAK

Penelitian Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris motivasi kerja memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang berasal dari kuesioner lalu diolah dan dianalisis kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan narasi. Sampel yang digunakan adalah 300 responden yang diambil dari populasi PT. Amaan Indonesia Sejahtera menggunakan rumus Slovin. Teknik sampling yang digunakan yaitu non probability sampling. Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi memiliki pengaruh positif sebagai variabel yang memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Research The purpose of this study is to empirically examine work motivation mediating workload on employee performance. The data used in this study used primary data derived from questionnaires and then processed and analyzed and then presented in the form of tables and narratives. The sample used is 300 respondents taken from the population of PT. Amaan Indonesia Prosperous uses the Slovin formula. The sampling technique used is non-probability sampling. In this study, the data analysis technique used is path analysis. The results of the study state that workload has a positive influence on employee performance, work motivation has a positive influence on employee performance, workload has a positive influence on employee performance and motivation variable has a positive influence as a variable that mediates workload on employee performance.

Keywords: Workload, Work Motivation, Employee Performance

¹ Affiliation; Email

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi aset terpenting dalam perusahaan yakni sebagai penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Nugroho et al., 2016) tercapainya tujuan perusahaan sangat erat hubungannya dengan kinerja sumber daya manusianya. Berkembang atau tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja setiap karyawan pada perusahaan tersebut. Agar perusahaan dapat berkembang dengan baik, perusahaan menuntut kinerja karyawannya bekerja secara efektif dan efisien. Tentunya tuntutan tersebut membutuhkan dorongan-dorongan yang dilakukan perusahaan untuk dengan cara mengetahui faktor-faktor apa saja yang meningkatkan kinerja karyawan.

(Rolos et al., 2018) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya beban kerja yang tinggi maka akan mengurangi kinerja karyawan dan sebaliknya jika beban kerja menurun maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Suci R. Mar'ih (2017;22) dalam penelitian (Rohman & Ichsan, 2021) menyatakan bahwa beban kerja ialah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas tugas yang ditanggungnya. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan seharusnya seimbang dengan kemampuan dan kompetensi dari karyawan itu sendiri.

Menurut (Purwati & Muttaqiyathun, 2011) motivasi kerja menjadi suatu hal penting dalam suatu perusahaan, terutama manfaatnya untuk karyawan dan perusahaan. Motivasi akan meningkatkan kinerjanya dengan mendorong dirinya sendiri untuk lebih berprestasi dan produktif. Dengan adanya motivasi kerja, karyawan akan melakukan tindakan atas dasar keinginannya untuk berprestasi dan mendapatkan jabatan yang lebih tinggi di perusahaan sehingga mendorongnya untuk produktif dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sugiharjo & Aldata, 2018) menunjukkan bahwa variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel beban kerja dan motivasi kerja. Kemudian dalam penelitian (Sitepu, 2013) menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah untuk melihat dan mengetahui apakah motivasi kerja sebagai mediasi memiliki pengaruh pada beban kerja terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

KINERJA KARYAWAN

Menurut (Suprihati, 2014) kinerja merupakan pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat diinginkan organisasi. Menurut (Supriyadi & Sarino, 2019) kinerja merupakan keberhasilan yang dicapai dari kegiatan kerja yang dilakukan karyawan dalam suatu perusahaan dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Menurut Robbins (2006) dalam penelitian (Nurlia, 2017) indikator kinerja diantaranya yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas Biaya
5. Kemandirian

BEBAN KERJA

Menurut (Hamizar, 2020) beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik ataupun psikis. Menurut (Risambessy, 2019) beban kerja ialah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang

dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Menurut Koesomowidjojo (2017) dalam penelitian (Diana, 2019) indikator beban kerja meliputi;

1. Kondisi pekerjaan. Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.
2. Penggunaan waktu kerja. Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan.
3. Target yang Harus Dicapai. Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan.

MOTIVASI KERJA

Menurut (Sherlie & Hikmah, 2020) Motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam ataupun luar diri seseorang yang menggerakkan orang tersebut untuk melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut Gardjito & Nurtjahjono (2014) dalam penelitian (Arnisyah, 2021) indikator motivasi adalah:

1. Penghargaan Diri
Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.
2. Kekuasaan
Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan dari perusahaan.
3. Kebutuhan Keamanan Kerja
Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian yaitu penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2013) mendefinisikan Penelitian kuantitatif ialah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan pada PT. Amaan Indonesia Sejahtera. (Sugiyono, 2013) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini akan menggunakan metode Non probability sampling. (Sugiyono, 2013) non probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Dalam menentukan sampel peneliti menggunakan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah responden

N = Jumlah populasi karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera

e = *margin of error* (Ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi sebesar 5%)

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin maka didapat sebanyak 300 sampel karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN
Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*) I

Tabel 1. Hasil Analisis Jalur Persamaan I
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 15.532 | 1.815 | | 8.556 | .000 |
| Beban Kerja | .438 | .045 | .488 | 9.654 | .000 |

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Dari hasil persamaan regresi pertama di atas, dijelaskan sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,488 X_1 + \epsilon_1$$

Keterangan:

β_1 = Nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 0.488, hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

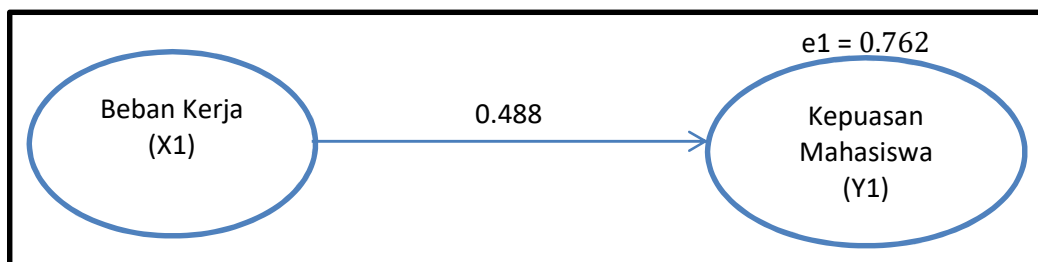
Tabel 2. Tabel Model Summary Jalur Persamaan I
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .488 ^a | .238 | .236 | 3.05281 |

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Besarnya nilai R square yang terdapat pada table diatas adalah sebesar 0.238, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X1 terhadap Y1 adalah sebesar 23,8%. Untuk nilai ϵ_1 dapat dicari dengan rumus $\epsilon_1 = \sqrt{1 - 0.238} = 0.762$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur I sebagai berikut;

Gambar 1. Analisis Jalur (*Path Analysis*) I



Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*) II

Tabel 3. Hasil Analisis Jalur Persamaan II
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 15.855 | 2.240 | | 7.077 | .000 |
| Beban Kerja | .204 | .057 | .204 | 3.550 | .000 |
| Motivasi Kerja | .417 | .064 | .374 | 6.514 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil persamaan regresi kedua di atas, dijelaskan sebagai berikut:

$$Y_1 = 0.204 X_1 + 0.374 Y_2 + \epsilon_2$$

Keterangan:

1. β_1 = Nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 0.204, hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. β_2 = Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0.374, hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

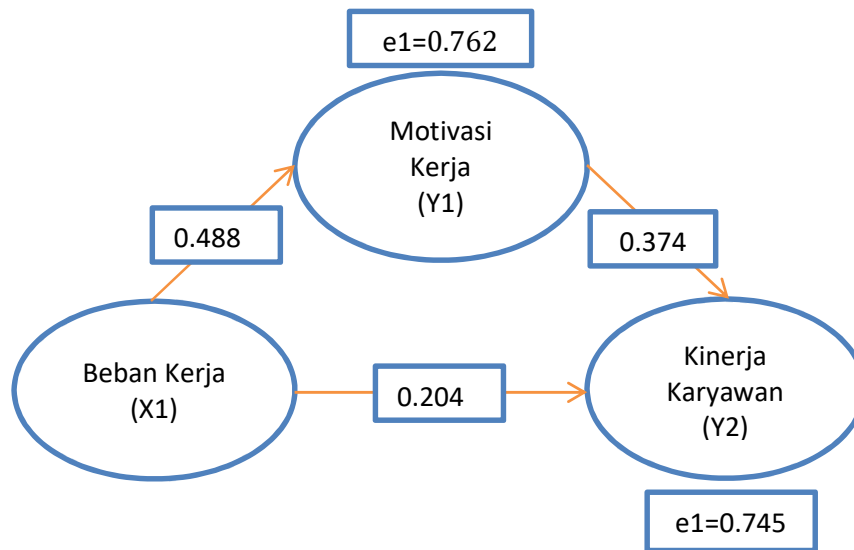
Tabel 4. Tabel Model Summary Jalur Persamaan I

| Model Summary | | | | |
|----------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .505 ^a | .255 | .250 | 3.37583 |

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

Besarnya nilai R square yang terdapat pada table diatas yaitu sebesar 0.255, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar 25.5%. Untuk nilai e_2 dapat dicari dengan rumus $e_2 = \sqrt{1 - 0.255} = 0.745$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur II sebagai berikut;

Gambar 2. Analisis Jalur (Path Analysis) II



Hasil Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F
ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1161.037 | 2 | 580.519 | 50.939 | .000 ^a |
| | Residual | 3384.683 | 297 | 11.396 | | |
| | Total | 4545.720 | 299 | | | |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji secara bersamaan (Uji F) pada persamaan kedua diketahui besarnya nilai $F = 50.939$ signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung beban kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan secara tidak langsung variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan. Maka disimpulkan bahwa beban kerja meningkat akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan jika motivasi kerja meingkat maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnisyah. (2021). *Dimoderasi Motivasi Kerja Pada Pt Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan*.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
- Hamizar, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Bps Maluku. *AMAL: Journal of Islamic Economic And Business (JIEB)*, 02(01), 30–33.
- Nugroho, M. A., Saryadi, & Widiartanto. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan bagian Produksi PT Bandeng Juwana). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5, 196–205.
- Nurlia, R. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Al-Ijarah Indonesia Flnance Lampung* (Vol. 110265).
- Purwati, S., & Muttaqiyathun, A. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Anindya Mitra Internasional Yogyakarta. In *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis* (Vol. 1, Issue 1, p. 70). <https://doi.org/10.12928/fokus.v1i1.1301>
- Risambessy, A. (2019). Faktor-Faktor Beban Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja. *Jurnal Ekonomi*, XIII(1).
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851 PENGARUH*, 2(1), 1–22.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1).
- Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1123–1133. <https://doi.org/ISSN: 2303-1174>
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *N Dan Bisnis*, 4(1), 128–137.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suprihati. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan sari jati di Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(01).
- Supriyadi, N. Y., & Sarino, A. (2019). *Kunci untuk meningkatkan kinerja (The key to improving performance)*. 4(1), 55–66. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14955>