



Kajian Peran Mediasi Motivasi Kerja dalam Hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

Yoga Pratama Siregar^{1*}, Dinda Rizki Amalia²

^{1,2}Politeknik Pratama Mulia, Surakarta, Indonesia

Alamat: Jl. Haryo Panular No.18A, Panularan, Kec. Laweyan, Kota Surakarta, Jawa Tengah

Korespondensi penulis: yogapsiregar@student.politama.ac.id

Abstract. *This study aims to empirically examine the role of work motivation as a mediating variable in the relationship between workload and employee performance. The data used in this research are primary data collected through questionnaires distributed to respondents, which were then processed, analyzed, and presented in both narrative and tabular forms. The sample consisted of 300 respondents selected from the employee population of PT. Indonesia Aman Jaya using the Slovin formula to determine the sample size. The sampling technique employed was non-probability sampling. The data analysis method applied in this study was path analysis. The results indicate that workload has a positive effect on employee performance. Additionally, work motivation was found to positively influence performance. Furthermore, workload affects employee performance not only directly but also indirectly through work motivation, which acts as a mediating variable in this relationship.*

Keywords: *Workload, Work Motivation, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, kemudian diolah dan dianalisis serta disajikan dalam bentuk naratif dan tabel. Sampel yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 300 responden, yang diambil dari populasi karyawan PT. Indonesia Aman Jaya dengan menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah non-probability sampling. Metode analisis data yang digunakan dalam studi ini adalah analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja. Lebih lanjut, beban kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui motivasi kerja, yang berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut.

Kata kunci: Tingkat Beban Pekerjaan, Semangat Kerja, Prestasi Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) dianggap sebagai aset paling berharga dalam sebuah perusahaan karena perannya yang sangat vital sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Nugroho et al. (2016), keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusianya. Dengan kata lain, kemajuan atau kemunduran perusahaan sangat ditentukan oleh performa setiap individu yang bekerja di dalamnya. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat berkembang secara berkelanjutan, karyawan dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien, memberikan kontribusi optimal dalam setiap tugas yang diembannya. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus mampu mengenali dan memahami berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah beban kerja. Penelitian oleh Rolos et al. (2018) menyatakan bahwa beban kerja memiliki dampak

signifikan terhadap performa karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi cenderung menurunkan produktivitas karena dapat menyebabkan stres dan kelelahan, sedangkan beban kerja yang seimbang dan proporsional dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pandangan Suci R. Mar'ih (2017;22) yang dikutip dalam penelitian Rohman & Ichsan (2021), yang menyatakan bahwa beban kerja meliputi jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, jam kerja yang cukup panjang, tekanan pekerjaan yang tinggi, serta besarnya tanggung jawab yang harus dipikul. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi masing-masing karyawan agar mereka dapat bekerja secara maksimal tanpa mengalami kelelahan berlebihan.

Selain beban kerja, motivasi kerja juga merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Purwati & Muttaqiyathun (2011), motivasi kerja memiliki peranan penting tidak hanya bagi karyawan secara individual, tetapi juga bagi kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Motivasi mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras, berprestasi, dan menjadi lebih produktif. Dengan adanya motivasi yang tinggi, karyawan terdorong untuk melakukan tindakan yang didasari oleh keinginan untuk mencapai hasil terbaik dan meraih posisi yang lebih baik di perusahaan, sehingga produktivitas kerja mereka pun meningkat.

Beberapa penelitian sebelumnya mendukung hubungan antara beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Sebagai contoh, Sugiharjo & Aldata (2018) menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja dan motivasi kerja. Penelitian lain oleh Sitepu (2013) juga mengungkapkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan-temuan ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah motivasi kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi yang memengaruhi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dalam dunia kerja.

2. KAJIAN TEORITIS

2.1. Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam organisasi yang berperan sebagai penggerak utama pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Robbins & Judge, 2017).

Kinerja karyawan yang baik akan berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kinerja agar dapat mencapai hasil yang optimal.

2.2. Beban Kerja (*Workload*)

Beban kerja adalah jumlah tugas, tanggung jawab, dan tekanan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam suatu periode waktu tertentu (Suci R. Mar'ih, 2017). Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan menurunkan produktivitas, sementara beban kerja yang terlalu ringan dapat menyebabkan kurangnya tantangan dan motivasi (Rolos et al., 2018). Oleh karena itu, penting untuk menyeimbangkan beban kerja dengan kemampuan dan kompetensi karyawan agar mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien.

2.3. Motivasi Kerja (*Work Motivation*)

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mempengaruhi tingkat usaha dan ketekunan seseorang dalam melakukan pekerjaannya (Purwati & Muttaqiyathun, 2011). Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi melalui peningkatan prestasi dan produktivitas kerja. Menurut teori motivasi Maslow dan Herzberg, kebutuhan dan kepuasan kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi motivasi karyawan. Motivasi juga berperan sebagai penggerak yang membuat karyawan mampu mengatasi tantangan beban kerja yang diberikan.

2.4. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan kemampuan dapat meningkatkan kinerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan cenderung menurunkan kinerja karena menimbulkan stres dan kelelahan (Rolos et al., 2018). Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang tepat sangat penting dalam menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan.

2.5. Peran Mediasi Motivasi Kerja

Motivasi kerja tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga dapat berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan beban kerja dengan kinerja karyawan. Artinya,

beban kerja dapat mempengaruhi motivasi, yang pada gilirannya akan memengaruhi kinerja. Jika beban kerja terlalu berat namun didukung dengan motivasi yang kuat, kinerja karyawan tetap dapat terjaga (Sugiharjo & Aldata, 2018). Sebaliknya, beban kerja yang berat tanpa motivasi yang memadai dapat menyebabkan penurunan kinerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami mekanisme mediasi motivasi dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan campuran (kualitatif dan kuantitatif). Data kualitatif dianalisis dengan analisis tematik, sementara data kuantitatif dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial.

- a. Analisis Tematik: Meliputi familiarisasi data, pengkodean, identifikasi tema, dan penyusunan laporan.
- b. Analisis Kuantitatif: Menggunakan rumus seperti mean dan standar deviasi untuk mengukur variabel seperti kepuasan pelanggan dan efektivitas inovasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisis Jalur (Path Analysis) I

Tabel 1. Hasil Analisis Jalur Persamaan I

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
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:

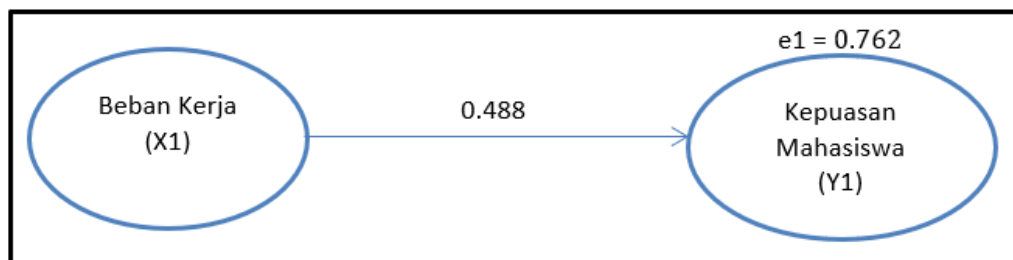
β_1 = Nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 0.488, hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

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

b. 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 e1 dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{1 - 0.238} = 0.762$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur I sebagai berikut;



Gambar 1. Analisis Jalur (Path Analysis) I

4.2. 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:

$$Y1 = 0.204 X1 + 0.374Y + e2$$

Keterangan:

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

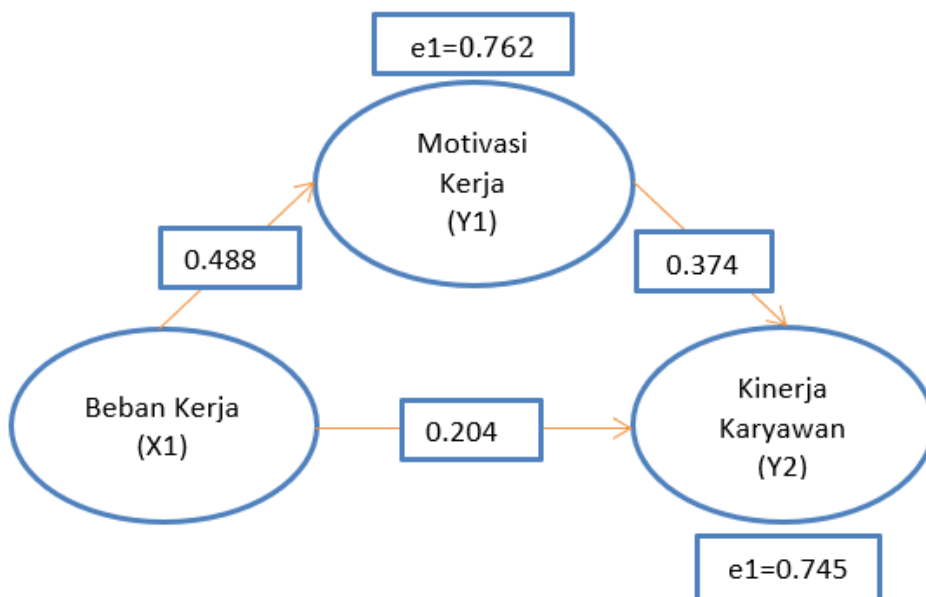
2. B2 = Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0.374, hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

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 X1 terhadap Y adalah sebesar 25.5%. Untuk nilai e2 dapat dicari dengan rumus $e2 = \sqrt{1 - 0.255} = 0.745$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur II sebagai berikut;



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.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

- a. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, ditemukan bahwa baik beban kerja maupun motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat beban kerja yang diterima oleh karyawan akan memengaruhi seberapa baik mereka mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
- b. Motivasi kerja juga berperan penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga berfungsi sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, peningkatan beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan kapasitas karyawan akan dapat meningkatkan motivasi kerja, yang kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja.
- c. Jika beban kerja terlalu berat tanpa adanya motivasi yang cukup, kinerja karyawan cenderung menurun. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kenaikan beban kerja yang diimbangi dengan motivasi kerja yang tinggi akan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Temuan ini menegaskan pentingnya manajemen perusahaan dalam mengelola beban kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan motivasi karyawan agar target organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

5.2 Saran

a. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat mengelola beban kerja karyawan secara proporsional dan seimbang dengan kemampuan serta kompetensi yang dimiliki. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan perhatian khusus pada peningkatan motivasi kerja melalui berbagai program, seperti penghargaan, pelatihan, dan lingkungan kerja yang kondusif, agar karyawan dapat bekerja lebih produktif dan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas variabel yang diteliti dengan memasukkan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi. Selain itu, penggunaan metode penelitian yang berbeda, misalnya metode kualitatif atau campuran (*mixed methods*), dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai hubungan antara beban kerja, motivasi, dan kinerja.

c. Bagi Akademisi dan Praktisi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pengelolaan beban kerja dan motivasi karyawan. Diharapkan akademisi dan praktisi dapat melakukan kajian lebih lanjut yang menghubungkan aspek psikologis dan sosial dengan kinerja karyawan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Arnisyah. (2021). Dimoderasi Motivasi Kerja Pada Pt Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan.
- [2] Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
- [3] 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.
- [4] 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.
- [5] Nurlia, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Al-Ijarah Indonesia FInance Lampung (Vol. 110265).
- [6] 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>
- [7] Risambessy, A. (2019). Faktor-Faktor Beban Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja. *Jurnal Ekonomi*, XIII(1).
- [8] 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.
- [9] 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.
- [10] 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).
- [11] 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>
- [12] 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.
- [13] Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- [14] Suprihati. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan sari jati di Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(01).
- [15] 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>