

EFEK MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPR EKADHARMA BHINARAHARJA KAWEDANAN

Fita Yuliana Ramadhani¹), Prima Utama Wardoyo Putro²), DianCitaningtyas Ari Kadi³)

¹Universitas PGRI Madiun
fit4.yuli4n4@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun
primautama28@gmail.com

³Universitas PGRI Madiun
citakirana11@gmail.com

Abstract

This study aims to provide empirical evidence of the effect of workload on employee performance and work motivation, the effect of work motivation on employee performance, and the mediating effect of work motivation on the effect of workload on employee performance. This study uses a quantitative approach with a path analysis model. The research population is employees who work at the head office of BPR Ekadharma Bhinaraharja Kawedanan, totaling 68 people. The number of samples using the census method or the saturated sampling technique. The research instrument is a questionnaire and data analysis techniques using path analysis and Sobel test. The results of the study prove that (1) Workload has a significant effect on the performance of BPR Ekadharma Bhinaraharja Kawedanan employees in a positive direction, (2) Workload has a significant effect on work motivation of BPR Ekadharma Bhinaraharja Kawedanan employees in a positive direction, (3) Work motivation has a significant effect on the performance of BPR Ekadharma Bhinaraharja Kawedanan employees in a positive direction, and (4) There is a mediating effect of work motivation on the effect of workload on the performance of BPR Ekadharma Bhinaraharja Kawedanan employees.

Keywords: *Workload, Employee Performance, Work Motivation*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta efek mediasi motivasi kerja pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model analisis jalur (path analysis). Populasi penelitian adalah karyawan yang bekerja di kantor pusat BPR Ekadharma Bhinaraharja Kawedanan yang berjumlah 68 orang. Jumlah sampel menggunakan metode sensus atau dengan teknik sampling jenuh. Instrumen penelitian adalah kuesioner serta teknik analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis) dan uji Sobel. Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Ekadharma Bhinaraharja Kawedanan dengan arah yang positif, (2) Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan BPR Ekadharma Bhinaraharja Kawedanan dengan arah yang positif, (3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Ekadharma Bhinaraharja Kawedanan dengan arah yang positif, dan (4) Terdapat efek mediasi motivasi kerja pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan BPR Ekadharma Bhinaraharja Kawedanan.

Kata Kunci : *Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi kerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset utama yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kemajuan suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Manusia sebagai salah satu sumber daya yang paling penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi sudah seharusnya memerlukan pengelolaan yang baik dan terencana (Sari,*et. al.*, 2012). Pada dasarnya pendekatan sumber daya manusia menekankan pada sebuah pendapat bahwa manusia adalah titik pusat dari keberhasilan suatu usaha yang akan dilakukan.

Salah satu jenis bank di Indonesia adalah Bank Perkreditan Rakyat. Menurut Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 tentang Perbankan, Bank Perkreditan Rakyat adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran (Zain dan Akbar, 2020).

Beban kerja menurut UU Kesehatan No. 36 Tahun 2009 adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu (Vanchapo, 2020). Pada karyawan yang merasakan beban kerjanya terlalu berat, akan mengalami stres kerja. Stres kerja yang dialami karyawan akan merugikan perusahaan karena individu karyawan tidak dapat menjalankan tugas dengan baik.

Beban kerja juga berkaitan dengan motivasi kerja yang ada pada diri karyawan. Beban kerja memicu perasaan stres pada karyawan. Apabila individu mengalami beban atau tugas berat dan individu tersebut tidak dapat mengatasi tugas yang dibebankan, maka tubuh akan merespon dengan tidak mampu terhadap tugas tersebut sehingga mengalami stres (Mahawati, dkk., 2021). Secara emosional, stres kerja dapat meningkatkan rasa takut, depresi, kecemasan, marah, serta menurunkan motivasi kerja karyawan (Ginting dan Febriansyah, 2020). Berdasarkan hal tersebut, maka beban kerja yang membebani karyawan akan menyebabkan rendahnya motivasi kerja yang ada di dalam diri karyawan.

Keberadaan beban kerja pada karyawan BPR Ekadharma Bhinaraharja dapat memiliki kaitan langsung dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Begitu pula, motivasi kerja juga memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan. Memandang posisi variabel motivasi kerja yang dapat dipengaruhi oleh beban kerja serta dapat mempengaruhi kinerja, maka motivasi kerja dapat

diposisikan sebagai variabel mediasi dari pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris pengaruh beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta efek mediasi motivasi

kerja pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan BPR Ekadharna Bhinaraharja Kawedanan.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

1. Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah kegiatan yang harus diselesaikan karyawan bagian staf yang bekerja di kantor pusat BPR Eka-dharma Bhinaraharja selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal (Santoso dan Rasman, 2015). Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental, atau sosial.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil yang telah diperoleh karyawan bagian staf yang bekerja di kantor pusat BPR Eka-dharma Bhinaraharja berdasarkan standar yang berlaku untuk suatu pekerjaan yang dilaksanakan dalam periode waktu tertentu (Bernardin & Russel dalam Fauzi dan Hidayat, 2020). kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja pada karyawan bagian staf yang bekerja di kantor pusat BPR Ekadharna Bhina-raharja yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku individu sesuai lingkungan kerja (Sitorus, 2020). Keberadaan motivasi kerja dapat menjadi salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan metode penelitian yang digunakan, penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif karena mengacu pada perhitungan yang menganalisis data penelitian dalam bentuk angka. Dalam penelitian ini data yang diperoleh secara

langsung dari responden. Data primer tersebut berupa data mentah untuk data tanggapan responden mengenai Beban Kerja, Kinerja Karyawan, dan Motivasi Kerja Pada BPR Ekadharna Bhinaraharja Kawedanan. Dalam hal ini data diperoleh secara langsung dengan membagi kuesioner kepada karyawan secara online. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 orang yang merupakan seluruh karyawan BPR Ekadharna. Bhinaraharja Kawedanan. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas pada Beban Kerja (X), Kinerja Karyawan(Y), dan Motivasi kerja (Z) nilai r hitung seluruh item variable memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r_{tabel} (0,239) maka semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i> Hitung	Batas Ketentuan	Keterangan
Beban kerja (X)	0,713	0,70	Reliabel
Kinerja karyawan(Y)	0,787	0,70	Reliabel
Motivasi kerja(Z)	0,742	0,70	Reliabel

Hasil uji reabilitas pada tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach alpha* di atas 0,70 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa instrumen masing-masing variabel adalah reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikoleniaritas

1) Hasil uji multikolinearitas persamaan substruktur 1

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan Substruktur 1

Variabel Bebas Penelitian	<i>Tolerance</i>	<i>Variance Factor (VIF)</i>	<i>Influenc</i>
Beban kerja(X)	1,000	1,000	

Hasil perhitungan pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel beban kerja sebesar 1,000. Nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel beban kerja adalah 1,000. Nilai *tolerance* dari variabel independen tersebut $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan substruktur 1 tidak mengalami gangguan multikolinearitas.

2) Hasil uji multikolinearitas persamaan substruktur 2

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan Substruktur 2

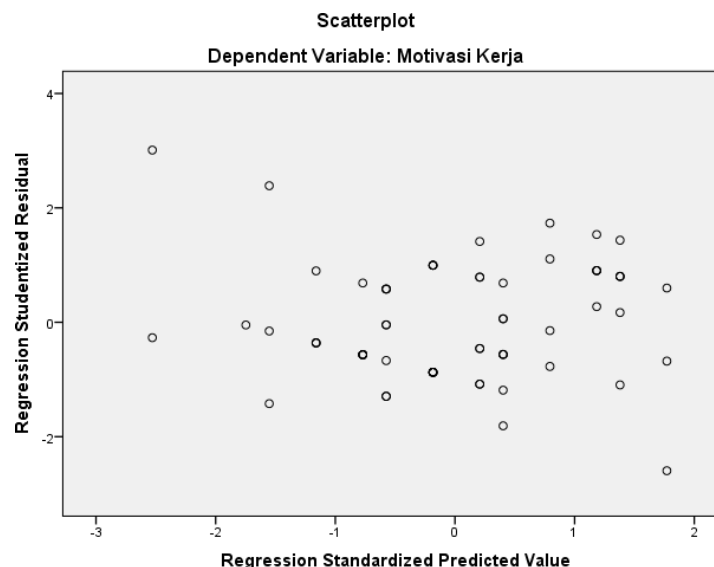
Variabel Bebas Penelitian	<i>Tolerance</i>	<i>Variance Factor (VIF)</i>	<i>Influenc</i>
1. Beban kerja(X)	0,781	1,281	
2. Motivasi kerja(Z)	0,781	1,281	

Hasil perhitungan pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel beban kerjadan motivasi kerjamasing-masing adalah $0,781 > 0,10$. Nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel beban kerjadan motivasi kerjamasing-masing adalah $1,281 < 10$. Pada kedua variabel, nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 , maka tidak terjadi multikoliniearitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan substruktur 2 tidak mengalami gangguan multikolinearitas.

b. Uji Heterokedastisitas

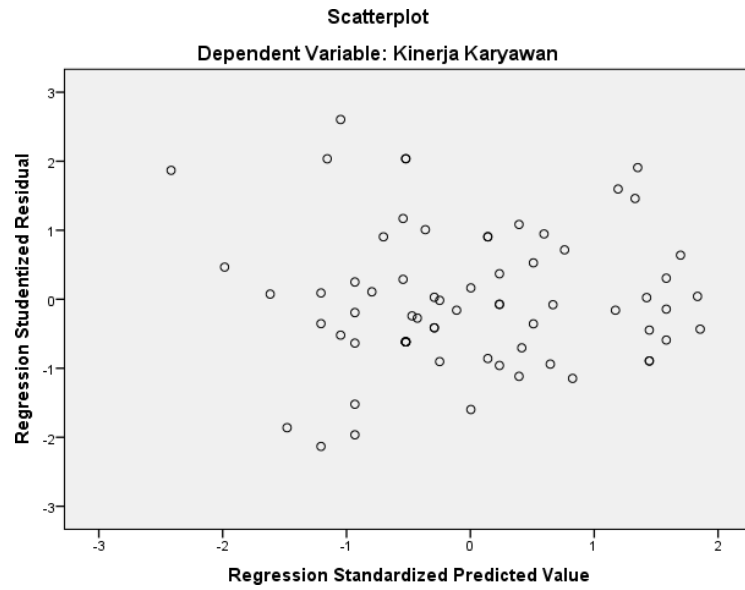
1) Hasil uji heteroskedastisitas persamaan substruktur 1

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot* untuk Persamaan Substruktur 1



2) Hasil uji heteroskedastisitas persamaan substruktur 2

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot* untuk Persamaan Substruktur 2



Padagambar 4.2 dan 4.3 dapat dilihat bahwa tingkat penyebaran data dalam penelitian menyebar di atas dan di bawah angka nol di

bawah sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

1) Hasil uji normalitas persamaan substruktur 1

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Persamaan Substruktur 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,32082107
Most Extreme Differences	Absolute	0,110
	Positive	0,110
	Negative	-0,101
Test Statistic		0,110
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,067 ^c

a. *Test distribution is Normal.*

Tabel 4. diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar $0,067 > \alpha = 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

2) Hasil uji normalitas persamaan substruktur 2

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Persamaan Substruktur 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000

	Std. Deviation	0,22569196
Most Extreme Differences	Absolute	0,104
	Positive	0,104
	Negative	-0,066
Test Statistic		0,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,065 ^c
a. Test distribution is Normal.		

Tabel 5. diperoleh nilai *Asymp.sig.* sebesar $0,065 > 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

3. Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

a. Hasil Analisis Regresi untuk Persamaan Substruktur 1

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Persamaan Substruktur 1

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,952	0,318		9,270	0,000
	Beban kerja	0,332	0,077	0,468	4,303	0,000

a. *Dependent Variable: Motivasi kerja*

b. Hasil Analisis Regresi untuk Persamaan Substruktur 2

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Persamaan Substruktur 2

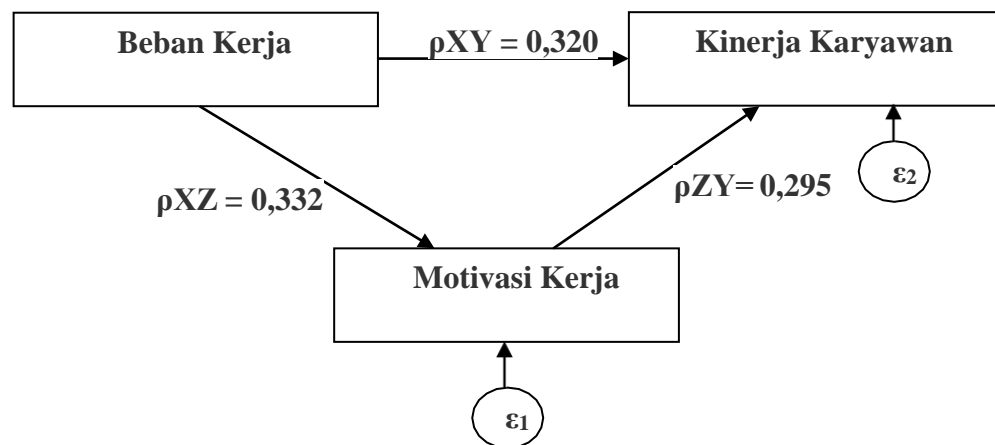
		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	d		
1 (Constant)	1,679	0,342			4,901	0,000
Beban kerja	0,320	0,062	0,504		5,172	0,000
Motivasi kerja	0,295	0,087	0,329		3,381	0,001

a. *Dependent Variable: Kinerja karyawan*

Berdasarkan hasil regresi linier pada persamaan substruktur 1 dan persamaan substruktur 2 di atas, selanjutnya dapat dijelaskan kerangka jalur hubungan kausal empiris sebagai berikut:

Gambar 3. Kerangka Jalur Hasil Analisis Hubungan Empiris

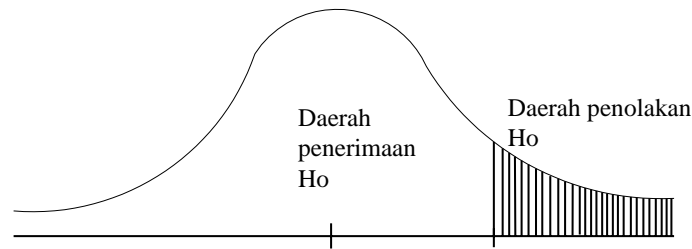


a. Pengaruh secara langsung

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian dalam Tabel 4.19, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $5,172 < t_{tabel} (1,997)$ dan nilai $Sig. (0,000) < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima.

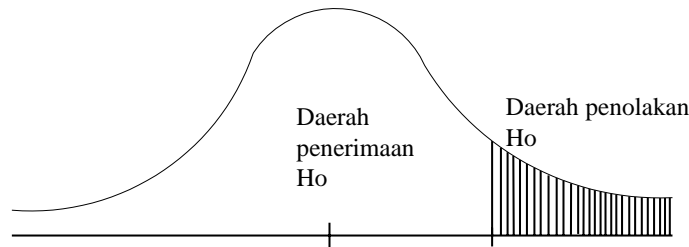
Gambar 4. Daerah Penolakan dan Penerimaan H_1



2. Pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja

Hasil pengujian dalam Tabel 4.18, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $6,497 > t_{tabel}(1,996)$ dan nilai $Sig. (0,000) < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima.

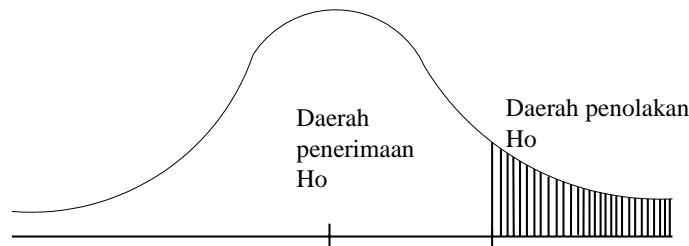
Gambar 5. Daerah Penolakan dan Penerimaan H_2



3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian dalam Tabel 4.19, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,381 > t_{tabel}(1,997)$ dan nilai $Sig. (0,001) < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima.

Gambar 6. Daerah Penolakan dan Penerimaan H_3



b. Pengaruh tidak langsung

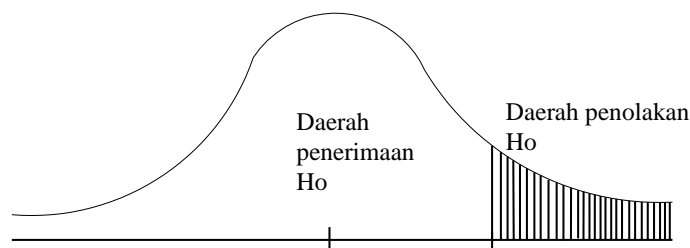
Pengujian pengaruh tidak langsung menggunakan uji Sobel (*Sobel test*).

Tabel 8. Hasil Uji Sobel

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p -value:
a	0.332	Sobel test: 2.6653358	0.03674584	0.00769115
b	0.295	Aroian test: 2.62211811	0.03735148	0.00873851
s_a	0.077	Goodman test: 2.71076337	0.03613004	0.00671285
s_b	0.087	Reset all	Calculate	

Berdasarkan hasil uji *Sobel*, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,665 dengan nilai ρ sebesar 0,008 dimana $t_{hitung} (2,665) > t_{tabel} (1,997)$ dan nilai $Sig. (0,008) < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima.

Gambar 4.8. Daerah Penolakan dan Penerimaan H_4



4. Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis determinasi (R^2) dengan variabel dependen motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi dengan Variabel Dependen Motivasi Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	0,468 ^a	0,219	0,207	0,3232

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0,219 atau 21,9%.

Adapun hasil analisis determinasi (R^2) dengan variabel dependen kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Determinasi dengan Variabel Dependen Kinerja karyawan

Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted Square</i>	<i>R Std. Error of Estimate</i>
1	0,720 ^a	0,518	0,503	0,2291

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

b. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0,518 atau 51,8%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan :

1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Ekadharma Bhinaraharja Kawedanan dengan arah yang positif.
2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan BPR Ekadharma Bhinaraharja Kawedanan dengan arah yang positif.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Ekadharma Bhinaraharja Kawedanan dengan arah yang positif.
4. Terdapat efek mediasi motivasi kerja pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan BPR Ekadharma Bhinaraharja Kawedanan.

Saran :

1. Bagi perusahaan BPR Ekadharma Bhinaraharja Kawedanan harus memberikan beban kerja kepada karyawan yang sesuai dengan standar dan kemampuan masing-masing karyawan serta memberikan berbagai *rewards* yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih giat lagi.
2. Bagi peneliti selanjutnya Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi penelitian bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Fauzi, A. dan Hidayat, R. N. A. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Ginting, H. dan Febriansyah, H. (2020). *Copenhagen Psychological Questionnaire (COPSOQ) III Omnibus Survei Faktor-Faktor Psikososial di Tempat Kerja*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Mahawati, E. dkk. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Santoso, Y. dan Rasman, R. R. (2015). *A Simple Practical Guide to Develop Organization Design and Job Analysis*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sari, *et. al.*, 2012) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Analisis*, Vol.1 No.1 : 87–93.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Zain, I. dan Akbar, Y. R. (2020). *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.