

The Influence of Employee Performance: A Motivation and Workload Perspective at Lidah Buaya Group and its Subsidiaries CV. Sinar Joyo Boyo

Pengaruh Kinerja Karyawan: Perspektif Motivasi dan Beban Kerja di Perusahaan Lidah Buaya Group pada anak Perusahaan CV. Sinar Joyo Boyo

Mayawi Br Dolok Saribu^a, Harman Malau^b, Judith Tagal Gallena-Sinaga^c

Program Studi Magister Manajemen Universitas Advent Indonesia^{a,b,c}

^amayawichrist@gmail.com, ^bharmanmalau88@gmail.com, ^cjudithgallena@yahoo.com

Abstract

The purpose of this research is to take a look at how workload and intrinsic motivation affect productivity on the job at CV. Holi Joyo Boyo. Using a combination of a Google Forms questionnaire and participant observation, this quantitative study drew its conclusions. Out of 4,510 employees, 144 were chosen to participate in the survey using the Slovin formula. According to the results, workplace workload does not have a significant partial influence ($t = 1.284$; $\text{Sig.} = 0.201$), but work motivation significantly and positively affects employee performance ($t = 10.548$; $\text{Sig.} < 0.001$). However, at the same time, employee performance is highly impacted by both variables ($F = 56.796$; $\text{Sig.} < 0.001$). While extraneous variables account for 55.4% of the variation in employee performance, the research model explains 44.6% of that variation. These results indicate that, instead of concentrating only on workload management, it is more beneficial to enhance work motivation by offering incentives, supervisory support, and a supportive work environment in order to improve employee performance.

Keywords: Work Motivation, Workload, Employee Performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana beban kerja dan motivasi intrinsik memengaruhi produktivitas kerja di CV. Holi Joyo Boyo. Dengan menggunakan kombinasi kuesioner Google Forms dan observasi partisipan, studi kuantitatif ini menarik kesimpulannya. Dari 4.510 karyawan, 144 dipilih untuk berpartisipasi dalam survei menggunakan rumus Slovin. Menurut hasil penelitian, beban kerja di tempat kerja tidak memiliki pengaruh parsial yang signifikan ($t = 1,284$; $\text{Sig.} = 0,201$), tetapi motivasi kerja secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja karyawan ($t = 10,548$; $\text{Sig.} < 0,001$). Namun, pada saat yang sama, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut ($F = 56,796$; $\text{Sig.} < 0,001$). Sementara variabel eksternal menjelaskan 55,4% variasi dalam kinerja karyawan, model penelitian menjelaskan 44,6% dari variasi tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa, alih-alih hanya berfokus pada manajemen beban kerja, akan lebih bermanfaat untuk meningkatkan motivasi kerja dengan menawarkan insentif, dukungan pengawasan, dan lingkungan kerja yang mendukung guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan organisasi yang mengandalkan karyawan sebagai aset strategis untuk mencapai tujuan mereka. Karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan efisiensi dan hasil bisnis, selain melaksanakan tugas-tugas tertentu. Akibatnya, bisnis harus mempertimbangkan hal-hal seperti motivasi dan beban kerja karyawan ketika mencoba memprediksi seberapa baik kinerja pekerja. Langkah-langkah penting dalam mencapai stabilitas dan kinerja yang lebih baik dari karyawan meliputi pengelolaan motivasi yang tepat dan pendistribusian beban kerja secara proporsional. Salah satu cara untuk mengukur seberapa baik perusahaan mengelola sumber daya manusianya adalah dengan melihat seberapa baik kinerja karyawannya. Menurut Kasmir (2021), kinerja adalah hasil akhir dari

upaya individu untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan mereka. Kemampuan dan motivasi individu bergabung untuk menghasilkan kinerja, menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2022). Akibatnya, agar karyawan dapat berkinerja pada potensi tertinggi mereka, perlu ada keselarasan antara motivasi intrinsik mereka dan persyaratan pekerjaan.

Tingkat motivasi intrinsik seseorang di tempat kerja menentukan bagaimana mereka akan bertindak dalam mengejar tujuan organisasi. Menurut teori hierarki kebutuhan Maslow, manusia memiliki berbagai keinginan, mulai dari kebutuhan dasar untuk bertahan hidup hingga keinginan untuk mencapai potensi penuhnya. Individu didorong untuk mengejar tujuan yang lebih tinggi, seperti harga diri dan pertumbuhan pribadi, setelah kebutuhan dasar mereka terpenuhi. Selain itu, menurut teori dua faktor Herzberg, terdapat faktor pendorong seperti tanggung jawab, pengakuan, dan kemajuan, serta elemen higienis termasuk gaji, keamanan kerja, suasana kerja, dan hubungan dengan rekan kerja. Aspek higienis membantu mencegah orang merasa tidak bahagia, sedangkan faktor pendorong membantu mereka menjadi lebih bahagia dan lebih produktif. Diperkirakan bahwa pekerja akan lebih produktif jika kedua aspek ini dikelola secara proporsional. Beban kerja, sebaliknya, menunjukkan kuantitas dan kesulitan tugas yang perlu dilakukan dalam batas waktu tertentu. Ketika diberi jumlah pekerjaan yang wajar, karyawan mungkin melihatnya sebagai tantangan yang mendorong mereka untuk berbuat lebih baik. Tetapi kelelahan, baik mental maupun fisik, dapat menurunkan produktivitas ketika beban kerja terlalu berat.

Produksi, keuangan, logistik, dan penjualan semuanya mengalami peningkatan pengunduran diri karyawan, menurut temuan awal dan data internal perusahaan. Situasi ini menunjukkan bahwa mungkin ada masalah dengan manajemen sumber daya manusia, kemungkinan terkait dengan alokasi beban kerja dan tingkat motivasi. Jika kita ingin mengetahui elemen apa yang memengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja, kita perlu melakukan studi empiris tentang masalah ini. Temuan yang bertentangan telah ditemukan dalam studi empiris sebelumnya. Kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti beban kerja atau motivasi, menurut penelitian oleh Wiryang, Koleangan, dan Ogi (2019). Sebaliknya, kinerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti beban kerja dan motivasi, menurut Mudayana (2010). Tampaknya ada kurangnya konsistensi dalam temuan, yang menunjukkan adanya kekosongan dalam literatur. Secara khusus, penelitian ini menunjukkan bahwa beberapa fitur organisasi dapat memengaruhi hubungan antara motivasi kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi kembali dampak beban kerja dan motivasi karyawan terhadap kinerja di CV dengan mempertimbangkan fenomena dan perbedaan dalam temuan penelitian sebelumnya. Sinar Joyo Boyo, dan untuk meneliti lingkungan korporat di mana faktor-faktor ini berinteraksi.

2. Tinjauan Pustaka

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dianggap sebagai komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) karena memengaruhi tindakan dan hasil kerja karyawan. Tingkat intensitas, fokus, dan ketekunan individu dalam mengejar tujuan merupakan aspek dari proses motivasi (Robbins dan Judge, 2022). Ketekunan menunjukkan seberapa konsisten individu mempertahankan perilaku kerja tersebut, intensitas menunjukkan seberapa besar upaya yang dilakukan, dan arah menunjukkan seberapa baik upaya

tersebut selaras dengan tujuan organisasi. Konsep ini menyoroti fakta bahwa motivasi kerja bukan hanya tentang keinginan sesaat; tetapi juga mencakup kemampuan untuk mempertahankan upaya seseorang dari waktu ke waktu untuk mencapai tujuan. Baik variabel internal maupun eksternal memiliki dampak pada motivasi karyawan untuk bekerja dalam lingkungan organisasi. Dorongan untuk berprestasi dan pemenuhan pribadi adalah contoh dorongan intrinsik, sedangkan penghargaan dan pengakuan dari dalam organisasi adalah contoh dorongan ekstrinsik (Ryan dan Deci, 2020). Pandangan positif terhadap pekerjaan, rasa tanggung jawab yang kuat, dan ambisi untuk sukses adalah contoh faktor internal, sedangkan sistem penghargaan, dukungan kuat dari atasan, kebijakan yang jelas, dan kemungkinan pengembangan profesional adalah contoh variabel eksternal. Menurut Luthans (2021), perilaku kerja individu dapat distimulasi, diarahkan, dan dipertahankan melalui proses motivasi agar selaras dengan tujuan organisasi.

Selain itu, seperti yang dikemukakan oleh Zulkarnaen, Fitriani, dan Widia (2018), antusiasme dan ketulusan karyawan dalam mencapai kinerja optimal didorong oleh motivasi kerja mereka. Memenuhi tuntutan non-materi, yang meliputi unsur fisik dan psikologis, sama pentingnya dengan memenuhi faktor materi dalam hal motivasi. Agar teknik motivasi dapat memengaruhi perilaku dan kinerja kerja secara positif, manajer harus terlebih dahulu memahami motif yang diharapkan dari karyawan mereka. Tindakan positif, termasuk melakukan lebih dari yang diharapkan, tidak menyerah ketika keadaan sulit, dan fokus pada pencapaian tujuan dan menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi, adalah tanda-tanda karyawan yang sangat termotivasi. Anggota staf yang memiliki motivasi tinggi lebih berinvestasi dalam kesuksesan perusahaan dan bekerja tanpa lelah untuk meningkatkan standar kinerja mereka. Zulkarnaen dkk. (2018) menemukan korelasi serupa antara motivasi intrinsik dan kinerja di tempat kerja, yang semakin mendukung gagasan bahwa motivasi intrinsik merupakan komponen kunci dalam mencapai tingkat produktivitas dan efisiensi yang terus meningkat di tempat kerja.

Jenis dan Pendekatan Motivasi Kerja

Pada dasarnya, terdapat dua jenis motivasi dasar yang dialami orang di tempat kerja: intrinsik dan ekstrinsik. Menurut Ryan dan Deci (2020), rasa bangga karyawan terhadap hasil kerja mereka dan pentingnya pekerjaan mereka adalah contoh motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri. Inspirasi semacam ini biasanya bertahan lebih lama karena memenuhi kebutuhan psikologis terdalam seseorang. Bahkan ketika tidak dipantau secara ketat, karyawan yang sangat termotivasi secara intrinsik cenderung menunjukkan tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi. Gaji finansial, insentif, bonus, peluang promosi, dan jenis pengakuan lainnya adalah contoh motivator ekstrinsik (Robbins & Judge, 2022). Semangat kerja karyawan awalnya meningkat berkat insentif ini, yang sangat berguna untuk mencapai tujuan jangka pendek. Semangat kerja dapat menurun ketika penghargaan tidak lagi dianggap cukup jika motivasi intrinsik tidak seimbang dengan motivasi ekstrinsik (Ryan & Deci, 2020). Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki strategi motivasi karyawan yang komprehensif yang mencakup kebutuhan material maupun psikologis mereka. Kinerja dan loyalitas karyawan dapat ditingkatkan dengan penerapan struktur insentif yang adil, transparan, dan berpusat pada individu, menurut Luthans (2021). Akibatnya, motivasi kerja bermanfaat bagi kemampuan karyawan dan

manajer untuk melaksanakan tanggung jawab mereka dan mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Indikator Motivasi Kerja dalam Penelitian

Menurut penelitian ini, motivasi kerja mencakup faktor intrinsik dan ekstrinsik yang memengaruhi antusiasme, dedikasi, dan ketekunan pekerja dalam pekerjaan. Tingkat intensitas, fokus, dan kegigihan individu dalam mencapai tujuan organisasi merupakan indikator tingkat motivasi mereka, menurut Robbins dan Judge (2022). Tingkat investasi seseorang dalam pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh variabel internal dan eksternal, seperti yang disoroti oleh Ryan dan Deci (2020). Ada sejumlah cara penting di mana temuan penelitian ini tentang motivasi kerja terwujud. Pertama adalah keinginan untuk sukses, atau dorongan untuk berprestasi, yaitu keinginan seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaiknya dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pekerja yang termotivasi mencurahkan lebih banyak waktu dan usaha serta lebih peduli terhadap kualitas pekerjaan mereka (Luthans, 2021). Kedua, salah satu jenis motivasi intrinsik adalah mengambil kepemilikan atas pekerjaan seseorang dan menunjukkan kepemilikan tersebut melalui pengendalian diri, kejujuran, dan kesadaran saat bekerja secara mandiri (Ryan & Deci, 2020). Ketiga, ada pengakuan dan penghargaan, yang berkaitan dengan seberapa besar perusahaan menghargai upaya karyawan, baik secara finansial maupun lainnya. Motivasi dan keterlibatan dapat ditingkatkan melalui rencana kompensasi yang adil (Armstrong, 2021). Keempat, kesempatan pengembangan diri, yaitu peluang yang diberikan organisasi untuk meningkatkan kompetensi dan prospek karier, yang terbukti berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja (Robbins & Judge, 2022). Kelima, dukungan lingkungan kerja dan atasan, yang mencakup hubungan kerja yang harmonis, komunikasi efektif, serta dukungan pimpinan dalam pelaksanaan tugas, yang turut memperkuat komitmen dan semangat kerja karyawan (Luthans, 2021). Indikator-indikator tersebut digunakan sebagai dasar dalam penyusunan instrumen penelitian untuk mengukur tingkat motivasi kerja karyawan secara sistematis dan relevan dengan tujuan penelitian.

Beban Kerja

Jumlah pekerjaan yang harus dilakukan seorang karyawan dalam periode waktu tertentu disebut beban kerja. Beban kerja, menurut Robbins dan Judge (2022), adalah komponen tuntutan pekerjaan yang mewakili kuantitas, kompleksitas, dan tekanan waktu dari tanggung jawab individu dalam suatu organisasi. Selain jumlah pekerjaan itu sendiri, faktor lain yang berkontribusi pada beban kerja meliputi kesulitan tugas, jumlah waktu dan upaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya, dan jumlah stamina mental dan fisik yang dibutuhkan. Menurut Demerouti dan Bakker (2022), yang merupakan ahli di bidang Teori Tuntutan-Sumber Daya Pekerjaan, memiliki pekerjaan yang membutuhkan banyak upaya dan tidak memberikan dukungan yang cukup dapat menyebabkan kelelahan. Beban kerja, kemudian, adalah ukuran seberapa baik bakat, sumber daya, dan persyaratan pekerjaan seorang karyawan saling berkesinambungan.

Karyawan dapat bekerja lebih efisien dan efektif ketika beban kerja mereka dikelola dengan baik. Sebaliknya, bekerja terlalu banyak dapat menyebabkan kelelahan (baik mental maupun fisik), stres di tempat kerja, dan kualitas output yang buruk. Menurut Sonnentag (2021), kemampuan seseorang untuk fokus, stabilitas

emosional, dan produktivitas dapat terpengaruh oleh tuntutan pekerjaan yang berat dan tidak diimbangi secara memadai. Kinerja individu dan organisasi dapat terganggu dalam jangka panjang sebagai akibat dari kondisi ini. Sementara itu, dampak beban terhadap kinerja bergantung pada situasi spesifik. Karyawan dapat mempertahankan kinerja bahkan ketika menghadapi tuntutan pekerjaan yang berat dalam situasi tertentu; hal ini terutama berlaku ketika mereka memiliki keterampilan, pengalaman, dan sistem yang diperlukan untuk membantu mereka tetap terorganisir (Demerouti & Bakker, 2022). Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja perlu dilakukan secara cermat agar tuntutan pekerjaan tetap berada dalam batas kemampuan karyawan dan selaras dengan sumber daya yang tersedia.

Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini, beban kerja dipahami sebagai keseluruhan tuntutan pekerjaan yang dirasakan karyawan baik secara fisik maupun mental selama menjalankan tugasnya. Beban kerja merupakan bagian dari *job demands* yang mencerminkan jumlah tugas, tekanan waktu, serta kompleksitas pekerjaan yang harus diselesaikan dalam organisasi (Robbins & Judge, 2022). Beban kerja mencakup aspek kuantitatif berupa jumlah pekerjaan dan target yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, serta aspek kualitatif yang berkaitan dengan tingkat kesulitan, kompleksitas, dan tanggung jawab pekerjaan (Demerouti & Bakker, 2022). Selain itu, beban kerja juga dipengaruhi oleh tekanan waktu yang menuntut karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu tertentu serta penggunaan energi fisik dan kemampuan mental dalam menjalankan aktivitas kerja (Sonnetag, 2021).

Kombinasi dari tuntutan-tuntutan tersebut mencerminkan sejauh mana beban kerja yang dialami karyawan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan kerja yang dimiliki. Dimensi ini digunakan sebagai dasar dalam penyusunan indikator beban kerja guna mengukur persepsi karyawan terhadap tuntutan pekerjaan yang dihadapi dalam organisasi.

Beban Kerja dan Dampaknya terhadap Karyawan

Beban kerja memiliki peran penting dalam membentuk kondisi fisik, psikologis, dan perilaku kerja karyawan. Beban kerja yang berada dalam batas kemampuan karyawan dapat memberikan tantangan positif yang mendorong fokus, tanggung jawab, dan peningkatan kompetensi kerja. Dalam perspektif *Job Demands-Resources Theory*, tuntutan kerja yang moderat dapat berfungsi sebagai tantangan (*challenge demands*) yang justru meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan (Bakker & Demerouti, 2023). Dalam lingkungan seperti itu, pekerja lebih cenderung menyukai pekerjaan mereka dan mampu memberikan hasil yang memenuhi atau melebihi harapan. Kelelahan fisik, penderitaan mental, dan stres kerja adalah beberapa dampak negatif yang mungkin timbul dari tugas yang berlebihan atau tidak seimbang dengan kemampuan karyawan. Menurut penelitian terbaru, individu dapat mengalami penurunan kinerja akibat kelelahan emosional, stres kerja, dan beban kerja yang berlebihan (Sonnetag & Niessen, 2020). Kondisi ini dapat mempersulit fokus, yang pada gilirannya meningkatkan kemungkinan melakukan kesalahan dalam pekerjaan dan memperlambat kecepatan penyelesaian tugas.

Seiring waktu, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan hilangnya dedikasi kepada perusahaan (Schaufeli, 2021). Cara perusahaan menangani beban kerja karyawannya memiliki pengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Karyawan dapat menangani tuntutan pekerjaan mereka dengan lebih baik ketika ada manajemen beban kerja yang transparan, distribusi tugas yang adil, dan bantuan dari manajer dan rekan kerja. Salah satu sumber daya di tempat kerja yang dapat mengurangi dampak buruk tuntutan kerja terhadap kesejahteraan dan kinerja adalah dukungan organisasi (Bakker & Demerouti, 2023). Akibatnya, menjaga keseimbangan antara kebutuhan kerja dan kemampuan staf sangat penting untuk kinerja optimal, dan manajemen beban kerja yang baik memainkan peran besar dalam hal ini.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan ukuran utama dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Aguinis (2023) mendefinisikan kinerja sebagai serangkaian perilaku dan hasil kerja yang relevan dengan tujuan organisasi serta dapat diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menjalankan perannya, baik dari segi pencapaian target maupun kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Selain itu, Armstrong (2022) menjelaskan bahwa kinerja bersifat multifaset, termasuk kontribusi terhadap kerja tim dan tujuan organisasi, jumlah produksi, ketepatan waktu, dan kualitas kerja. Kinerja bervariasi karena pekerja memiliki keterampilan, tingkat pengalaman, dan sikap yang berbeda terhadap pekerjaan mereka. Akibatnya, agar organisasi dapat menetapkan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan tahan lama, sangat penting untuk memahami elemen-elemen yang memengaruhi kinerja karyawan.

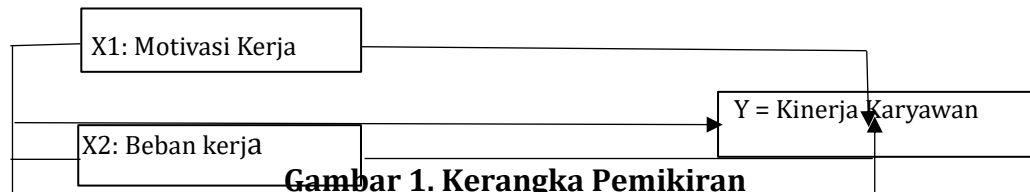
Penelitian kinerja karyawan seringkali berfokus pada dua variabel: motivasi kerja dan beban kerja. Robbins dan Judge (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong karyawan untuk berupaya mencapai tujuan organisasi, sedangkan Baker dan Demerouti (2023) menyatakan bahwa beban kerja merupakan cerminan dari tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi dalam jangka waktu dan kapasitas yang ditentukan. Ketika karyawan sangat termotivasi dan beban kerja mereka dikendalikan secara proporsional, mereka dapat mencapai kinerja optimal. Tinjauan literatur baru-baru ini menemukan bahwa meskipun dorongan intrinsik memang mengarah pada kinerja yang lebih baik, beban kerja yang berlebihan dapat memiliki efek sebaliknya (Ryan & Deci, 2020; Schaufeli, 2021). Sebaliknya, akurasi, konsistensi, dan kualitas pekerjaan dapat menurun ketika motivasi rendah dan beban kerja terlalu besar. Oleh karena itu, mengelola elemen psikologis dan organisasi secara komprehensif sama pentingnya dengan berfokus pada bagian teknis pekerjaan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan. Agar karyawan dapat berkinerja maksimal dan tetap termotivasi dalam jangka panjang, perusahaan harus menetapkan kebijakan kerja yang mendorong distribusi tanggung jawab yang seimbang.

Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan dipahami sebagai tingkat pencapaian hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Aguinis (2023) menyatakan bahwa kinerja mencakup perilaku dan hasil kerja yang relevan dengan tujuan organisasi serta dapat diukur berdasarkan indikator tertentu. Kinerja karyawan tercermin melalui kualitas hasil kerja yang dihasilkan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, tingkat

kedisiplinan terhadap aturan dan prosedur kerja, serta kemampuan karyawan dalam bekerja sama dan berkontribusi secara efektif dalam tim (Armstrong, 2022). Selain itu, kinerja juga dipengaruhi oleh efektivitas individu dalam memenuhi target kerja serta konsistensi dalam mempertahankan standar yang telah ditetapkan (Robbins & Judge, 2022). Dimensi-dimensi tersebut digunakan sebagai dasar dalam penyusunan indikator kinerja karyawan untuk mengukur sejauh mana karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan konsisten sesuai dengan tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini, peneliti membuat hipotesis yaitu:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H I : Motivasi kerja pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H II : Beban kerja pengaruh terhadap kinerja karyawan

H III : Motivasi dan beban kerja secara simultan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data kuesioner dan observasi partisipatif. Dalam observasi partisipatif, peneliti terlibat aktif dalam aktivitas perusahaan, baik sebagai pengamat pasif maupun peserta aktif. Penelitian ini menggunakan data dari kuesioner yang akan diberikan kepada karyawan CV. Sinar Joyo Boyo yang beralamat di Jl. Beringin III Tidar No.16B dengan total populasi sebanyak 4510 karyawan. Sample dari penelitian ini sebanyak 144 orang dan sudah memenuhi jumlah minimal sample yang ditentukan dengan rumus Slovin (Slovin,1960) ($e=0.10$).

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

$$n = 4510 / (1 + (4510 \times 0,01))$$

$$n = 4510 / 1 + 45,10$$

$$n = 4510 / 46,10$$

$$n = 98$$

Tujuan pengambilan sampel adalah untuk mengumpulkan data dari subset populasi yang secara statistik representatif terhadap total populasi. Menurut Sugiyono (2022), sampel mewakili subset dari total populasi baik dari segi ukuran maupun komposisi. Ketika mempelajari populasi yang besar, peneliti harus menggunakan prosedur pengambilan sampel untuk menghindari kehilangan data penting. Agar temuan tetap dapat diterapkan pada populasi yang lebih luas, pemilihan sampel dilakukan secara metodis. Kuesioner berbasis Google Form dikirimkan kepada peserta yang telah diseleksi sebelumnya untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini. Untuk melihat bagaimana motivasi kerja dan beban kerja memengaruhi kinerja karyawan, regresi linier berganda digunakan sebagai strategi analisis data. Statistik deskriptif digunakan untuk mengkarakterisasi data, dan uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada instrumen untuk mendukung analisis ini. Selain itu, kelayakan model

regresi diperiksa menggunakan uji asumsi klasik. Untuk menetapkan tingkat kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

4. Hasil dan Pembahasan

Statistik Deskriptif

Dalam analisis statistik deskriptif, nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi digunakan untuk menunjukan karakteristik jawaban responden untuk setiap item atau variabel penelitian.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja (TOTM)	144 7	35	26.04	4.69	
Beban Kerja (TOTB)	144 6	30	19.00	5.12	
Kinerja Karyawan (TOTK)	144 8	40	34.35	5.67	

Sumber: Data Hasil IBM Stastistik

Tabel 1 menampilkan nilai-nilai yang mungkin untuk variabel Motivasi Kerja (TOTM), yang berkisar dari 7 hingga 35. Nilai rata-ratanya adalah 26,04 dan simpangan bakunya adalah 4,69. Secara rata-rata, angka ini menunjukkan bahwa orang-orang cukup termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka. Variasi dalam kesan responden terhadap beban kerja mereka ditunjukkan oleh variabel Beban Kerja (TOTB), yang memiliki rentang 6–30, nilai rata-rata 19,00, dan simpangan baku 5,12. Selain itu, rentang nilai untuk variabel Kinerja Karyawan (TOTK) adalah 8–40, dengan rata-rata 34,35 dan simpangan baku 5,67. Responden umumnya menilai kinerja mereka baik, seperti yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata yang tinggi untuk variabel kinerja karyawan. Statistik deskriptif menunjukkan bahwa data penelitian sangat cocok untuk dilanjutkan ke analisis inferensial karena mengikuti distribusi yang dapat diterima.

Uji Kualitas Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai Corrected Item–Total Correlation (CITC). Item dinyatakan valid apabila nilai CITC > 0,30 sedangkan nilai ≤ 0,30 dinyatakan tidak valid dan tidak digunakan.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Kode Item	Corrected Item–Total Correlation	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	M1–M7	> 0,30	Valid
Beban Kerja (X2)	B1–B6	B1, B3 valid; B2, B4, B5, B6 gugur	Sebagian valid
Kinerja Karyawan (Y)	K1–K8	> 0,30	Valid

Sumber: Data Hasil IBM Stastistik

Berdasarkan hasil uji validitas bahwa dari enam item variabel Beban Kerja (B1–B6), hanya dua item (B1 dan B3) yang memiliki nilai corrected item-total correlation

di atas 0,30 sehingga dinyatakan valid. Empat item lainnya dinyatakan gugur dan tidak digunakan pada analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa andal peralatan penelitian tersebut, studi ini menggunakan Cronbach's Alpha sebagai koefisien reliabilitasnya. Jika Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, kita dapat mengatakan bahwa variabel tersebut dapat diandalkan.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,866	7	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,790	2	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,869	8	Reliabel

Sumber: Data Hasil IBM Stastistik

Berdasarkan hasil penelitian, instrumen penelitian dianggap kredibel karena variabel yang dianalisis memiliki nilai Alpha Cronbach di atas 0,60. Konsistensi internal yang baik dan kesesuaian untuk studi lebih lanjut ditunjukkan oleh item-item kuesioner. Pengujian reliabilitas mengungkapkan nilai Alpha yang memenuhi kriteria, artinya item-item yang tersisa konsisten dalam menilai konstruk yang diuji, bahkan untuk variabel yang itemnya dikurangi sebagai hasil pengujian validitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memvalidasi model regresi linier berganda dan menjamin interpretasi yang akurat dari hasil pengujian hipotesis dan estimasi koefisien regresi.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel pada variabel ABSRES, yang mewakili residual dalam model regresi, untuk memastikan apakah residual tersebut mengikuti distribusi normal.

Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		144
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2.6092
	Std. Deviation	2.07375
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.106
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		<,001
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	<,001
	99% Confidence Interval Lower Bound	.000
	Upper Bound	.000

Sumber: Data Hasil IBM Stastistik

Hasil uji normalitas pada Tabel X menunjukkan bahwa nilai Statistik Uji (K-S) adalah 0,126, dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) kurang dari 0,001. Dalam uji Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 digunakan untuk menentukan apakah data mengikuti distribusi normal. Nilai signifikansi kurang dari 0,05, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji, oleh karena itu H_0 ditolak. Karena

residual tidak mengikuti distribusi normal, kita dapat mengatakan bahwa asumsi normalitas tidak terpenuhi. Meskipun demikian, uji normalitas dapat menjadi terlalu sensitif terhadap ketidaknormalan sekecil apa pun dalam studi kuantitatif dengan sampel besar ($N = 144$). Oleh karena itu, hasil ini dicatat sebagai keterbatasan model, namun analisis regresi tetap dapat dilanjutkan dengan interpretasi hasil secara hati-hati serta mempertimbangkan indikator lain seperti uji signifikansi simultan (uji F), besaran koefisien regresi, dan kesesuaian temuan dengan kondisi empiris di lapangan.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model regresi memiliki korelasi yang tinggi. Tidak adanya multikolinearitas, atau hubungan yang kuat antara variabel independen, merupakan syarat mutlak untuk model regresi yang baik.

Tabel 5. Coefficientsa

Table 3. Coefficients							
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	
1	(Constant)	14.604		7.128	<,001		
	TOTM	.656	.062	.685	10.548	<,001	.932
	TOTB	.188	.146	.083	1.284	.201	.932

Collinearity Statistics

VIF

1	(Constant)	
	TOTM	1.073
	TOTB	1.073

Sumber: Data Hasil IBM Stastistik

Variabel TOTM dan TOTB masing-masing memiliki nilai Toleransi sebesar 0,932 dan 1,073, menurut temuan uji multikolinearitas pada Tabel X. Nilai VIF juga 1,073. Jika VIF kurang dari 10 dan nilai Toleransi lebih dari 0,10, dapat disimpulkan bahwa multikolinearitas tidak ada dalam uji multikolinearitas. Semua variabel independen dalam uji tersebut memiliki nilai Toleransi lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, menurut hasil tersebut. Oleh karena itu, asumsi multikolinearitas telah terpenuhi, dan model tersebut sesuai untuk digunakan dalam analisis selanjutnya, karena tidak ada multikolinearitas di antara variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menentukan apakah varians residual model regresi stabil. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Glejser, yang melibatkan regresi variabel independen terhadap nilai absolut residual (ABSRES).

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
TOTM	<0,001
TOTB	0,012

Sumber: Data Hasil IBM Stastistik

Nilai signifikansi variabel TOTB (0,012) dan TOTM (<0,001) lebih rendah dari tingkat 0,05, menurut hasil pengujian. Menurut kriteria uji Glejser, hasil ini

menunjukkan bahwa model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Meskipun ukuran sampel sangat besar ($N = 144$), perlu dicatat bahwa model tersebut dibatasi oleh adanya heteroskedastisitas. Analisis regresi tetap dilanjutkan dengan menekankan pada konsistensi arah dan signifikansi koefisien, serta kesesuaian hasil empiris dengan konteks penelitian dan temuan studi sebelumnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana motivasi organisasi total (TOTM) dan beban kerja total (TOTB) memengaruhi kinerja organisasi total (TOTK), baik secara parsial maupun simultan. Data yang diproses menggunakan SPSS menghasilkan persamaan regresi berikut: $Y = 14,604 + 0,656X_1 + 0,188X_2$. Kinerja karyawan diperkirakan sebesar 14,604 ketika motivasi kerja dan beban kerja sama-sama nol, seperti yang ditunjukkan oleh nilai konstanta 14,604. Jika semua faktor lain tetap sama, koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,656 menunjukkan bahwa peningkatan motivasi sebesar 1% akan menghasilkan peningkatan output pekerja sebesar 0,656%. Pada saat yang sama, dengan semua faktor lain tetap konstan, koefisien regresi beban kerja sebesar 0,188 menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan beban kerja satu unit, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,188.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui bagaimana masing-masing variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Menurut kriteria pengambilan keputusan, pengaruh yang signifikan ditunjukkan oleh nilai $\text{Sig.} < 0,05$.

Tabel 7. Coefficients^a

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error		Beta	t	Sig.	Tolerance
1	(Constant)	14.604	2.049		7.128	<,001	
	TOTM	.656	.062	.685	10.548	<,001	.932
	TOTB	.188	.146	.083	1.284	.201	.932

Sumber: Data Hasil IBM Stastistik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Motivasi Kerja (TOTM) memiliki nilai t sebesar 10,548 dan Sig. sebesar 0,001 ($<0,05$), seperti yang ditunjukkan pada tabel Koefisien dari output regresi linier berganda SPSS. Hal ini membuktikan bahwa dorongan intrinsik dalam bekerja secara signifikan meningkatkan produktivitas. Terdapat nilai t sebesar 1,284 dan Sig. sebesar 0,201 ($>0,05$) untuk Variabel Beban Kerja (TOTB). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak secara substansial memengaruhi produktivitas pekerja. Oleh karena itu, beban kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja berpengaruh.

Uji f

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah motivasi pergantian karyawan (TOTM) dan beban kerja (TOTB) sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (TOTK). Untuk keperluan pengambilan keputusan, nilai Sig. kurang dari 0,05 digunakan.

Tabel 8. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1285.219	2	642.610	56.796	<,001 ^b
	Residual	1595.336	141	11.314		
	Total	2880.556	143			

Sumber: Data Hasil IBM Stastistik

Nilai F yang dihitung adalah 56,796 dengan Sig. = 0,000 (<0,05), menurut tabel ANOVA dalam output SPSS. Jadi, dapat dikatakan bahwa baik jumlah pekerjaan maupun tingkat motivasi yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka secara signifikan memengaruhi produktivitas mereka di tempat kerja. Hal ini menyiratkan bahwa model regresi sesuai dengan data dengan baik dan dapat menjelaskan hubungan antara kedua variabel tersebut secara memadai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen membantu menjelaskan fluktuasi variabel dependen. Tabel Ringkasan Model digunakan untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi.

Tabel 9. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.668a	.446	.438	3.36369

Sumber: Data Hasil IBM Stastistik

Analisis tersebut menghasilkan nilai R Squared sebesar 0,446. Beban kerja dan motivasi intrinsik menyumbang 44,6% dari varians kinerja karyawan, sedangkan faktor eksogen menyumbang 55,4%.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa Kinerja dipengaruhi oleh seberapa termotivasi pekerja di tempat kerja. H1 dapat diterima karena temuan uji-t menunjukkan nilai t terhitung sebesar 10,548 dan nilai signifikansi 0,000 (<0,05). Ini membuktikan bahwa motivasi intrinsik memiliki peran utama dalam seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan mereka. Ketika H1 diterima, itu berarti motivasi kerja merupakan faktor utama dalam membuat orang bekerja sebaik mungkin. Kinerja keseluruhan meningkat ketika karyawan sangat termotivasi karena mereka menunjukkan etos kerja, ketekunan, dan dedikasi yang unggul. Pentingnya motivasi intrinsik di tempat kerja diperkuat oleh penemuan ini. Motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, menurut temuan penelitian ini, yang menguatkan temuan Ignatius Soni dan Fahmi Al Rizky (2021).

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua (H2) menguji pengaruh beban kerja terhadap output pekerja. Nilai t sebesar 1,284 dihitung menggunakan temuan uji t, dan tingkat signifikansi adalah 0,201 (> 0,05). Berdasarkan temuan ini, kita dapat menyimpulkan bahwa beban kerja tidak memiliki dampak besar pada kinerja karyawan dan menolak H2. Hipotesis ini ditolak, yang berarti bahwa variasi dalam seberapa banyak pekerjaan

yang menurut orang-orang mereka miliki tidak berpengaruh pada seberapa baik mereka menjalankan pekerjaan mereka. Karyawan dalam kondisi ini mampu mempertahankan kinerja mereka bahkan ketika menghadapi perubahan beban kerja. Hal ini mungkin disebabkan oleh kemampuan adaptasi, pengalaman kerja, dan dukungan yang mereka terima dari sistem kerja mereka. Jadi, beban kerja bukanlah faktor utama yang menentukan kinerja karyawan dalam penelitian ini. Temuan penelitian ini menguatkan temuan Ana Nuraini dan Gina Fauziah (2024), yang menemukan tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara beban kerja dan produktivitas pekerja.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja dan tingkat motivasi mereka di tempat kerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa H3 diterima karena nilai F yang dihitung adalah 56,796 dan nilai signifikansinya adalah 0,000 ($<0,05$). Ini menunjukkan bahwa dua faktor—beban kerja dan motivasi karyawan—memiliki dampak substansial terhadap produktivitas. Dengan menerima H3, kita mengakui bahwa, meskipun beban kerja saja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja, beban kerja berkontribusi untuk memahami varians dalam output karyawan ketika dikombinasikan dengan motivasi kerja. Ini memberikan bukti lebih lanjut bahwa tidak ada satu variabel pun yang secara memadai menggambarkan elemen-elemen yang memengaruhi kinerja karyawan. Temuan penelitian ini menguatkan temuan Hesti Marcela dan Rahmayanti Tumanggor (2024), yang menemukan bahwa beban kerja dan motivasi sama-sama memengaruhi produktivitas di tempat kerja secara bersamaan.

5. Kesimpulan

Penelitian tentang pengaruh beban kerja dan motivasi intrinsik terhadap produktivitas pekerja CV telah ditinjau dan dibahas. Dari Sinar Joyo Boyo, kita dapat menyimpulkan beberapa hal. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Masuk akal untuk berasumsi bahwa tingkat motivasi kerja karyawan yang lebih tinggi mengarah pada peningkatan kinerja, karena temuan uji-t menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai t yang tinggi dan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Hasil ini memberikan bukti lebih lanjut bahwa motivasi kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menekankan perlunya perlakuan yang adil, kebijakan bisnis yang konsisten, dan penghargaan sebagai komponen utama motivasi kerja. Terdapat sedikit korelasi antara beban kerja dan produktivitas di tempat kerja. Meskipun memiliki koefisien positif, beban kerja tidak signifikan secara statistik, menurut hasil uji-t. Ini menunjukkan bahwa perubahan dalam persepsi pekerja terhadap beban kerja mereka tidak berdampak langsung pada kualitas output. Kemampuan karyawan untuk mempertahankan kinerja meskipun terjadi perubahan beban kerja diyakini dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti fleksibilitas, pengalaman kerja, dan sistem kerja yang mapan, menurut penelitian ini. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan beban kerja. Kedua faktor independen tersebut dapat menjelaskan varians dalam kinerja karyawan, menurut hasil uji F. Motivasi kerja dan beban kerja menjelaskan 44,6% varians dalam kinerja karyawan, menurut nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,446. Faktor-faktor lain, yang tidak termasuk dalam model penelitian, memengaruhi bagian yang tersisa. Meskipun terdapat tanda-tanda

heteroskedastisitas dan non-normalitas residual dalam hasil uji asumsi klasik, model regresi tetap memberikan gambaran empiris yang bermanfaat tentang hubungan antar variabel. Telah ada upaya untuk meningkatkan produktivitas di CV, dan laporan ini mendukung hal tersebut. Sinar Juyo Boyo bekerja lebih baik dengan meningkatkan antusiasme karyawan terhadap tugas mereka, tetapi pengendalian beban kerja yang efektif diperlukan untuk mencegah konsekuensi yang tidak diinginkan.

6. Daftar Pustaka

- Aguinis, H. (2023). *Performance management* (5th ed.). Chicago Business Press.
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Armstrong, M. (2022). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance* (7th ed.). Kogan Page.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(1), 1–15.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2022). Job demands–resources theory in times of crisis: New propositions. *Organizational Psychology Review*, 12(3), 193–210.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2022). *Organizations: Behavior, structure, processes* (15th ed.). McGraw-Hill.
- Kasmir. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Rajagrafindo Persada.
- Luthans, F. (2021). *Organizational behavior* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Marcela, H., & Tumanggor, R. (2024). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(1), 77–89.
- Mudayana, A. A. (2010). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), 35–44.
- Nuraini, A., & Fauziah, G. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(1), 45–58.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Schaufeli, W. B. (2021). Work engagement: Theoretical developments and practical implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(1), 1–12.
- Sonnentag, S. (2021). The recovery paradox: Portraying the complex interplay between job stressors and recovery. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(6), 479–491.
- Sonnentag, S., & Niessen, C. (2020). To detach or not to detach? Two experimental studies on the affective consequences of detaching from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(1), 13–28.
- Soni, I., & Al Rizky, F. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 112–120.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wiryang, F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3), 3210–3219.