

Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Askrindo Cabang Tangerang

Farah Aisyah¹, Ety Nurhayaty²

^{1,2} Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: farah31aisyah@gmail.com¹, ety.eyy@bsi.ac.id²

Article History:

Received: 05 Oktober 2024

Revised: 18 Oktober 2024

Accepted: 21 Oktober 2024

Keywords: Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract: Di era globalisasi saat ini, perusahaan harus lebih memperhatikan pengembangan terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. Motivasi Kerja dan Beban Kerja merupakan elemen yang mempengaruhi kinerja Perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Askrindo Cabang Tangerang baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian menggunakan kuantitatif statistik. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Askrindo Cabang Tangerang dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil uji hipotesis $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,412 > 2,010$) dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,596. Beban Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan hasil uji hipotesis $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,007 > 2,010$) dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,628. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, beban kerja terhadap kinerja karyawan dan secara simultan motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Salah satu aspek terpenting dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusianya. Posisi vital sumber daya manusia, seringkali menempatkan manusia sebagai bagian penting dari asset perusahaan. Di era globalisasi ini, pengolahan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting. Karena pengelolaan SDM yang efektif akan meningkatkan kinerja karyawan, maka bisnis akan mampu mencapai tujuan organisasi. Perusahaan harus lebih memperhatikan pengembangan terhadap sumber daya manusia, sebagai upaya mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan yang akan datang.

Ketika emosi dan reaksi terhadap suatu tujuan muncul, motivasi dapat dipahami sebagai pergeseran energi internal seseorang. Dorongan mendasar yang mendorong seseorang atau keinginan untuk memfokuskan seluruh energinya menuju suatu tujuan dikenal sebagai motivasi.

Tujuan ini berlaku pada hal-hal yang diperlukan, dimana tidak akan ada motivasi jika kebutuhan tersebut tidak dirasakan. Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal (Wijaya et al., 2023). Permasalahan yang dihadapi adalah kurangnya kedisiplinan pada jam masuk kerja yang menerapkan waktu masuk pada pukul 08.00 WIB, Berikut ini merupakan data absensi karyawan pada PT Askrindo Cabang Tangerang:

Tabel 1. Daftar Absensi Karyawan pada PT Askrindo Cabang Tangerang Bulan Januari – Maret 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi Tidak Hadir					Hari Kerja	Terlambat	
		Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Total	%		Total	%
Januari	50	1	5	4	10	20	22	5	10
Februari	50	4	1	2	7	14	18	7	14
Maret	50	4	6	3	13	26	18	6	12

Dari tabel diatas terlihat bahwa pada bulan Januari total karyawan yang terlambat sebanyak 5 dengan persentase 10%. Pada bulan Februari terjadi peningkatan total karyawan yang terlambat sebanyak 7 dengan tingkat persentase 14%. Pada bulan Maret terjadi penurunan total karyawan yang terlambat sebanyak 6 dengan persentase 12%.

Beban kerja adalah elemen lain yang mempengaruhi kinerja. Salah satu elemen yang diperhitungkan dalam mengevaluasi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban Kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu (Krisdianto et al., 2023). Saat ini PT Askrindo Cabang Tangerang menetapkan jam kerja bagi karyawannya mulai pukul 08.00 -17.00 atau 9 jam. Namun kenyataannya, masih banyak karyawan yang bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan. Namun kenyataannya, masih banyak karyawan yang bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan. Berdasarkan pada uraian tersebut, Dengan demikian, penulis tertarik dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Askrindo Cabang Tangerang”.

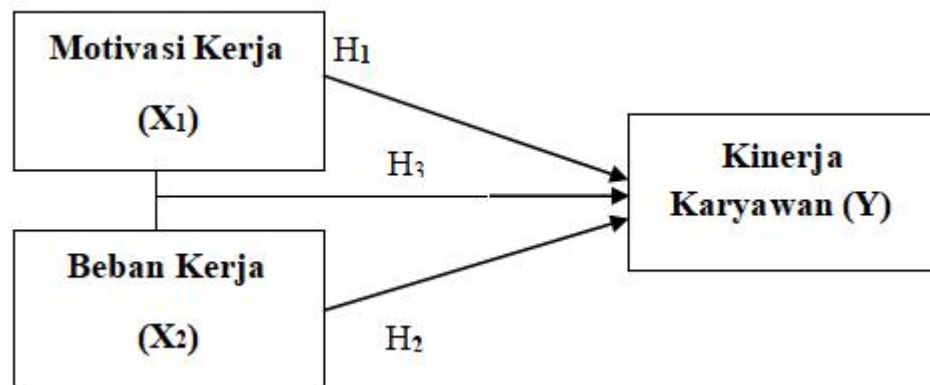
LANDASAN TEORI

Motivasi merupakan suatu rangkaian organisasi dan sikap perilaku nilai-nilai seseorang untuk mencapai tujuan yang spesifik atau proses, tindakan, dorongan yang timbul dari seseorang untuk menyemangati dalam melakukan suatu kerjaan atau tindakan yang sedang dihadapi dengan tujuan tertentu (Cahayati et al., 2023). Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial dalam diri seseorang, yang dapat dikembangkan secara mandiri atau dengan bantuan beberapa kekuatan eksternal dan pada dasarnya berkisar pada imbalan moneter dan imbalan non-moneter, yang dapat dipengaruhi secara positif atau negatif oleh hasil yang dihasilkan (Rayyan & Paryanti, 2021). Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu keadaan yang memotivasi seseorang dan menimbulkan semangat atau dorongan kerja untuk melakukan sesuatu dan dinyatakan dalam bentuk tindakan atau kegiatan.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak cepat atau lambat akan timbul masalah-masalah yang dapat menghambat prestasi kerja karyawan di kemudian hari (Rohman & Ichsan, 2021). Beban kerja merupakan

serangkaian kegiatan yang harus diselesaikan secara sistematis oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan pada waktu tertentu melalui teknik manajemen lainnya untuk memperoleh informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja unit organisasi tersebut (Sitompul & Simamora, 2021). Dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam masa waktu tertentu.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Abidin & Sasongko, 2022). Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah alat ukur dari suatu keberhasilan yang dicapai. Oleh karena itu, seorang karyawan harus mengoptimalkan diri dalam mencapai target yang telah direncanakan oleh perusahaan. Karena dengan mengoptimalkan kinerja merupakan reaksi diri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab telah diamanahkan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini memerlukan pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel dari objek yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terlepas dari konteks waktu, tempat dan situasi. Pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan di dalam penelitian untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Askrindo Cabang Tangerang yang berjumlah 50 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data yang akan disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel 50 responden.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Minimum	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,702	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X_2)	0,796	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,824	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai standar yaitu 0,60. Sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah *reliabel* atau dapat diandalkan. Oleh karena itu, setiap komponen konsep variabel dapat digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,036	3,542		1,140	,260
	Motivasi Kerja	,407	,172	,363	2,365	,022
	Beban Kerja	,514	,161	,489	3,190	,003
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Persamaan regresi $Y = 4,036 + 0,407 X_1 + 0,514 X_2$ diperoleh dari perhitungan regresi yang disajikan pada tabel di atas. Berikut ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai Konstanta sebesar 4,036 diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan(Y) hanya akan bernilai sebesar 4,036.
- Nilai Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,407 menunjukkan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Beban Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1% pada variabel Motivasi Kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,407.
- Dilihat dari nilai Beban Kerja (X_2) sebesar 0,514, diartikan apabila konstanta tetap tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Beban Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,514.

Tabel 4. Uji T Secara Parsial Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,091	3,801		1,602	,116

	Motivasi Kerja	,865	,103	,772	8,412	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

$T_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8,412 > 2,010$ merupakan nilai yang dihasilkan berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas. Fakta bahwa nilai $p < sig$ atau ($0,000 < 0,050$) semakin mendukung hal ini. Adanya H_{a1} disetujui dan H_{01} ditolak menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) dan kinerja pegawai (Y) mempunyai pengaruh yang cukup besar satu sama lain.

Tabel 5. Uji T Secara Parsial Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,202	3,432		2,098	,041
	Beban Kerja	,833	,092	,793	9,007	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($9,007 > 2,010$) diperoleh berdasarkan hasil pengujian pada tabel sebelumnya. Fakta bahwa nilai $p < sig$ atau ($0,000 < 0,050$) semakin mendukung hal ini. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup besar antara Beban Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y), karena H_{02} ditolak sedangkan H_{a2} diterima.

Tabel 6. Uji F Secara Simultan Motivasi Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1879,440	2	939,720	47,238	,000 ^b
	Residual	934,980	47	19,893		
	Total	2814,420	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Motivasi Kerja						

Hasil pengujiannya adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $47,238 > 3,20$, berdasarkan hasil tabel di atas. Nilai $p < sig$, $0,050$ atau ($0,000 < 0,050$) lebih lanjut mendukung hal ini. Dengan demikian maka H_{03} disetujui, dan dari sini terlihat jelas bahwa motivasi kerja dan beban kerja pada PT Askrindo Cabang Tangerang mempunyai pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,817 ^a	,668	,654	4,46018
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Motivasi Kerja				

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,668 atau 66,8% yang mana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,668 atau 66,8% sedangkan untuk sisanya sebesar $(100-66,8\%) = 33,2\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang didukung oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,412 > 2,010$) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Nilai Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 59,6%. Sedangkan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y), terbukti dari hasil uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,007 > 2,010$) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Nilai Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa nilai R sebesar 62,8%. Sedangkan sisanya 59,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
3. Motivasi Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan terbukti dari hasil uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($47,238 > 3,20$) dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,668 atau 66,8%. Sedangkan sisanya 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Abidin, A. Z., & Sasongko, R. C. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 194–207. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i1.91>
- Cahayati, N., Rustomo, & Kumala, D. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Persero (Kuningan). *Jurnal Tadbir Peradaban*, 3(3), 192–203. <https://doi.org/https://doi.org/10.55182/jtp.v3i3.317>
- Krisdianto, D., Elvina Widyawati, C., & Saroh, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Invention (Studi Pada Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya). *Jiagabi*, 12(1), 170–178.
- Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130>
- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 142–153. <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v2i2.213>
- Wijaya, R. S., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Fasen Creative Quality. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(3), 200–212. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i3.296>