

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia)**

Niantoro Sutrisno¹, Evan Jaelani², Rina Wijaya³

Email : torrosoet@gmail.com, evan_jaelani@gmail.com dan rinawijaya998@gmail.com

Politeknik LP3I Jakarta

ABSTRACT

This study was aimed to determine the effect of work motivation towards the employee performance PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia, Effect of work load towards the employee performance of PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia, effect of work motivation and work load towards the employee performance of PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia. The sample in this study amounted to 74 respondents. Sampling technique using simple incidental technique. Data analysis method used descriptive analysis and regression analysis. Partial test result show that work motivation positively affects to the employee performance, work load positively affects to the employee performance. And the result of the research concluded that work motivation and work load have simultaneous positive influence on the employee performance.

Keyword: *work motivation, workload, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam mewujudkan tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mengelola dengan baik sumber daya manusia tersebut sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan perusahaan kepada karyawan dengan memotivasi karyawan dan memberikan perhatian kepada karyawan sehingga karyawan bisa meningkatkan kinerjanya. Kinerja merupakan aktivitas pokok seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Tugas dan tanggung jawab tersebut merupakan pengeksperian seluruh potensi yang ada dalam dirinya.

Motivasi kerja diberikan sebagai daya pendorong bagi karyawan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, keterampilan, tenaga dan waktu dalam melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya, sehingga tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai. Masalah yang dihadapi PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia adalah kurang taat dalam hal kehadiran. PT. Kiyokuni High Precision

Automotive Indonesia menerapkan jam masuk pada pukul 08.00 WIB akan tetapi kenyataannya masih banyak karyawan yang belum bisa tepat waktu ketika bekerja. Dalam hal ini karyawan kurang motivasi dalam bekerja sehingga menyebabkan karyawan kurang mentaati peraturan-peraturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Pada saat ini, PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia menetapkan waktu kerja bagi karyawannya dari jam 08.00-17.00 atau selama 9 jam namun pada kenyataannya banyak karyawan yang bekerja lebih dari jam yang ditentukan. Berdasarkan pada uraian tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia".

Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja kerja.
2. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja.

TINJAUAN TEORITIS

A. Motivasi Kerja

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dari pengertian motivasi kerja di atas, mendorong beberapa ahli untuk ikut berpendapat mengenai motivasi kerja meliputi:

1. Menurut Robbins (2014) motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang yang bersemangat, diarahkan, dan berkelanjutan menuju pencapaian tujuan. Definisi ini memiliki tiga elemen kunci, energi, arah, dan ketekunan.

2. Menurut Malayu S.P dalam Pebri Fitri Antaka (2018) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.
3. Menurut Sardiman dalam Sujarwanto (2018), menyebutkan motivasi dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan.

B. Beban Kerja

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Menurut Gibson dan Ivancevich (2009), beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang.

C. Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2004) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tindakan keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dibandingkan dengan target yang telah disepakati bersama. Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Mathis dan Jackson (2002) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan.

METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi (variabel independen) dan dipengaruhi variabel

dependen) yaitu pengaruh variabel motivasi kerja dan beban kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia yang berjumlah 96 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017:81). Dari populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin (Sekaran, 2003) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Sampel

N = Populasi

E = Taraf kesalahan atau nilai kritis

$$n = \frac{96}{1 + 96(10\%^2)}$$

n = 50

Berdasarkan perhitungan Slovin di atas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang karyawan pada PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia.

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Independen

Menurut (Sugiyono, 2017:39) variabel independen disebut sebagai variabel *stimulus, prediktor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah motivasi kerja dan beban kerja.

a. Motivasi Kerja (X₁)

Menurut (Abraham Maslow, 2017:63) Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

b. Beban Kerja (X_2)

Menurut Gibson dan Ivancevich (2009), beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang.

2. Variabel Dependen

Menurut (Sugiyono, 2017:39) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian ini, variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan. Menurut (Mathis dan Jackson, 2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, (Sugiyono, 2017:142).

E. Pengujian Hipotesis

1. Uji Secara Simultan (Uji-F)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Adapun kriteria pengambilan keputusan uji F adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan dari F statistik lebih kecil dari 0,05 (sig. <0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika nilai signifikan dari F statistik lebih besar dari 0,05 (sig. >0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Uji Secara Parsial (Uji-t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2009:115). Adapun kriteria pengambilan keputusan uji F adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan dari F statistik lebih kecil dari 0,05 (sig. <0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima.
- b. Jika nilai signifikan dari F statistik lebih besar dari 0,05 (sig. >0,05), maka Ho diterima dan Ha ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 1 Uji Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	257,715	2	128,857	34,476	,000 ^b
Residual	175,665	47	3,738		
Total	433,380	49			

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *f* hitung sebesar 34,476 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000. Uji yang digunakan adalah apabila pada taraf signifikansi 5% (0,05). Nilai probabilitas koefisien regresi lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama motivasi kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan dapat dikonfirmasi.

B. Uji Parsial (Uji-t)

Dengan diterimanya uji-F, maka selanjutnya pengujian akan dilakukan secara parsial. Hasil uji-t dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 2 Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,698	2,549		2,236	0,030
Motivasi Kerja	0,185	0,054	0,385	3,420	0,001
Beban Kerja	0,547	0,127	0,485	4,305	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel di atas diketahui koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 3,420 dan signifikan pada level 0,001, karena $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien regresi untuk variabel beban kerja adalah sebesar 4,305 dan signifikan pada level 0,000, karena $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Koefisien Determinasi

Tabel 3 Koefisien Determinasi

R	R Square
0,771 ^a	0,595

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi sebesar 0,595 atau 59,5%. Hal ini berarti bahwa 59,5% dari variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan beban kerja, sedangkan sisanya 40,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup stabil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa banyaknya tanggapan setuju dari responden terhadap motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji-t pada hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka penelitian ini sejalan dengan kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh Kiki Cahaya Setiawan (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh negatif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, akan tetapi berdasarkan uji-t pada hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kiyokini High Precision Automotive Indonesia. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pebri Fitri Antaka (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji hipotesis berdasarkan uji-t (parsial) diperoleh bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Dari hasil uji hipotesis berdasarkan uji-t (parsial) diperoleh bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kiyokini High Precision Automotive Indonesia.

B. Saran

Dalam penyusunan penelitian ini, peneliti menyadari bahwa tidak adanya suatu penelitian yang sempurna dan terbebas dari kekurangan. Untuk itu penulis memberikan saran-saran untuk mengatasi keterbatasan yang ada. Dalam penelitian ini, penulis menempatkan saran teoritis dan saran praktis pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga upaya-upaya pemberian motivasi harus terus dilakukan terutama oleh atasan yang berkepentingan bagi tercapainya tujuan organisasi.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja sehingga pemberian beban kerja harus seimbang dengan mempertimbangkan faktor internal dan eksternal karyawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja sehingga kedua hal tersebut harus dikelola dengan baik agar karyawan senantiasa bisa mencapai kinerja yang telah ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Antaka, Pebri Fitri. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja. Karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasi 6 Yogyakarta.
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irawati, Rusda. (2017). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator PT. Giken Precision Indonesia.
- Jackson, Mathis. (2002). *Kinerja Karyawan*. Edisi pertama. Sidoarjo: Indonesia Pustaka.
- Kuncoro, Mudrajad. 2007. *Metode Kuantitatif*. Edisi Ketiga. Yogyakarta. Unit Penerbit dan Percetakan (UPP) STIM YKPN.
- Mangkunegara. (2005). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Putra, A. S. 2012. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Skripsi*. Institut Pertanian Bogor.
- Rivai. (2004). *Kinerja Karyawan*. Edisi pertama. Sidoarjo: Indonesia Pustaka.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sardiman, A.M. (2006). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Grafindo.
- Setiawan, Kiki Cahaya. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami* Vol. 1 No. 2 (2015) 43-53.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri; Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.

Wiryan, Archie Surya. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Area Manado.