

Mediasi Kepuasan Kerja pada Motivasi dan Beban Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Muhammad Rafif Falah, Ika Korika Swasti

Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
20012010004@student.upnjatim.ac.id, ikaks.ma@upnjatim.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of motivation and workload on performance through job satisfaction. This study was carried out by distributing questionnaires to 50 employees in the marketing division, with statements filled in using a 5 point Likert scale. The data obtained was then analyzed using Partial Least Square (PLS). The result showed that overall performance was influence by motivation and workload through job satisfaction and the rest influenced by other variables outside the research model. Motivation has a significant positive influence on performance and workload has a negative significant influence on performance. On indirect effect, job satisfaction has mediated the two independent variables on the dependent variables. Through job satisfaction, motivation has a significant positive influence on performance and workload through indirect effect has a significant negative on performance.

Keywords: Job Satisfaction, Motivation, Performance, Workload.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi dan beban kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Studi ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 karyawan pada divisi *marketing*, dengan pernyataan yang diisi menggunakan skala Likert 5 poin. Data yang terkumpul akan diolah menggunakan Partial Least Square atau PLS. Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan motivasi dan beban kerja melalui kepuasan kerja secara keseluruhan mempengaruhi kinerja karyawan, serta selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Motivasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Pada hubungan tidak langsung kepuasan kerja mampu memediasi kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Melalui kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan beban kerja melalui hubungan tidak langsung memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Beban Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja; Motivasi.

PENDAHULUAN

Perusahaan keuangan khususnya yang bergerak pada bidang keuangan, memiliki fokus yang tinggi terhadap kinerja karyawan terutama pada bidang *marketing*. PT. Victory International Futures Spazio Tower Surabaya merupakan perusahaan pialang yang memiliki produk jasa sebagai perantara antara investor dengan pasar yang sedang berjalan. Perusahaan ini sangat bergantung terhadap

kinerja dari para tenaga pemasar, dikarenakan pencapaian target dari perusahaan dihitung dari jumlah *margin* atau modal yang masuk dari para investor. Dalam hal ini para karyawan pemasar memiliki tugas yang kompleks dalam *jobdesk* mereka. Untuk menggait para investor diperlukan hal-hal yang berkesinambungan yang diawali dengan *canvassing* di mana kegiatan ini merupakan aktivitas mengumpulkan data acak dari para investor yang belum diketahui sebelumnya, mengenali profil para investor ditujukan untuk mendapatkan data yang akan digunakan untuk kegiatan *contacting*, dalam kegiatan ini para tenaga pemasar diharuskan untuk menghubungi para calon investor atau pemodal untuk membuat kegiatan pertemuan atau *meeting* guna memberikan penjelasan mengenai bisnis dan produk yang dimiliki oleh perusahaan. Tugas yang sangat krusial dari tenaga *marketing* di dalam perusahaan ini adalah *prospect*, ini mengharuskan seorang *marketing* bertemu dengan calon pemodal yang telah di hubungi, kegiatan ini akan menentukan calon pemodal akan setuju untuk menggunakan jasa yang ditawarkan atau tidak.

Tabel 1. Data Pencapaian Target Cabang

Tahun	Target (Dalam Milyar Rupiah)	Pencapaian	%	Ketidaktercapaian	%
2022	10.000.000.000	3.865.000.000	38,65	6.135.000.000	61,35
2023	12.000.000.000	5.500.000.000	45,83	6.500.000.000	54,16

Sumber: HRD VIF Spazio Tower

Secara keseluruhan data Kinerja karyawan *marketing* di perusahaan yang ditunjukkan dengan tabel pencapaian target dirasa belum memuaskan karena karyawan secara keseluruhan belum menunjukkan performa maksimal dalam mencari investor untuk mengisi margin perusahaan yang ditunjukkan oleh data pencapaian target pada 2022 dan 2023. Pernyataan dari HRD menjelaskan bahwa pencapaian target tersebut juga dirasa belum maksimal dikarenakan ketercapaian tersebut hanya berasal dari kontribusi beberapa orang saja, dengan kata lain dari seluruh karyawan *marketing* yang ada hanya beberapa orang saja yang berkontribusi di dalam jumlah pencapaian tersebut, sedangkan sisanya belum menunjukkan kinerja yang memuaskan dalam memenuhi target perusahaan. Menurut Laily, dkk., (2024) dan Uma dan Swasti, (2024) kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan motivasi. Selain itu hal ini juga dinyatakan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja.

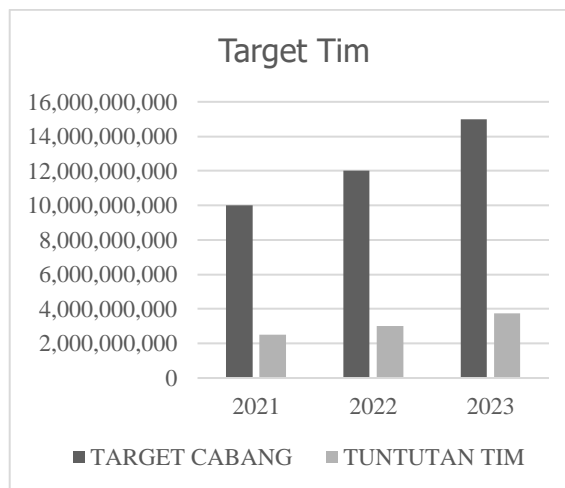
Tabel 2. Data Persentase Absensi

2022		2023	
KETERANGAN	PRESENTASE	KETERANGAN	PRESENTASE
Kehadiran	59.43%	Kehadiran	57,13%
Tidak Hadir	35.14%	Tidak Hadir	37,76%
Izin	5.43%	Izin	4,94%

Sumber: HRD VIF Spazio Tower

Pada tabel tersebut dapat dilihat adanya peningkatan khususnya pada bagian ketidakhadiran karyawan, di mana hal ini menjadi salah satu indikasi adanya penurunan pada motivasi (Nugraha & Hilal, 2021). Dalam praktiknya usaha untuk meningkatkan motivasi di dalam perusahaan ini meliputi hal-hal yang mencakup *brainstorming*, motivasi secara verbal. Selain itu kepala cabang dan jajaran manajerial telah berusaha menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel dan mampu memberikan *support* terhadap karyawan yang ada di sana. lingkungan kerja yang ada di perusahaan ini juga dibuat agar para karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya, di antaranya rekan-rekan kerja dan para atasan yang saling terbuka untuk menerima keluhan, serta terbuka untuk berdiskusi bahkan pengambilan keputusan serta saran. Selain itu lingkungan PT. VIF Spazio Tower juga memiliki berbagai fasilitas baik yang terkait dengan fasilitas pokok maupun fasilitas penunjang yang dapat digunakan karyawan untuk mendukung performa mereka dalam bekerja.

Gambar 1. Target Tim



Sumber: HRD VIF SPAZIO

Tabel 3. Target LOT

JENIS AKUN	TARGET LOT	KOMISI TAMBAHAN
MINI	6 lot	Rp. 1.000.000
	12 lot	Rp. 2.000.000
REGULER	20 lot	Rp. 1.000.000
	40 lot	Rp. 2.000.000
	60 lot	Rp. 3.000.000
	80 lot	Rp. 4.000.000
	100 lot	Rp. 5.000.000

Sumber: HRD VIF SPAZIO

Kedua data di atas merupakan tuntutan-tuntutan dari perusahaan yang harus dipenuhi oleh karyawan *marketing*. Dapat di lihat pada target tim, di mana hal ini terus mengalami peningkatan seiring dengan peningkatan target cabang, tentunya hal ini akan berpengaruh terhadap kenaikan target individu maupun perorangan yang harus dipenuhi oleh tenaga pemasar. Perusahaan menggunakan sistem *commision house* membuat karyawan perlu melakukan pekerjaan ekstra untuk memperoleh komisi yang akan mereka dapatkan. Di dalam perusahaan ini karyawan akan digaji dengan asas uang *transport*, yang artinya uang gaji mereka merupakan sara agar mereka mampu menghasilkan banyak komisi di kemudian hari. Tak jarang sistem ini akan memberatkan karyawan khususnya untuk mereka yang belum mendapatkan investor. Adanya berbagai tuntutan dan kewajiban merupakan faktor terindikasinya beban kerja di dalam perusahaan seperti yang dijelaskan (Sulastri & Onsardi, 2020).

Dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai target yang diberikan oleh perusahaan karyawan juga memiliki batas waktu yang harus mereka perhatikan, di mana dalam hal ini setiap orang memiliki waktu kontrak selama tiga bulan, apabila seseorang dapat memberikan kontribusi dan mencapai target dalam kurung waktu tersebut maka kontrak kerja akan diperpanjang. Bagi karyawan yang tidak dapat mencapai target maka terdapat beberapa pertimbangan dan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan untuk memutuskan orang tersebut mendapatkan perpanjangan kontrak atau tidak. Adanya waktu yang harus dicapai adalah indikator dari adanya beban kerja. Dalam beberapa kasus seperti yang dikemukakan oleh Hermingsih dan Purwanti, (2020) menyatakan bahwa beban kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja, namun dengan catatan beban yang diberikan tidak berlebihan dan sesuai dengan kapasitas pegawai, sedangkan Saputra, (2021) mengemukakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat dikatakan sebagai penyebab menurunnya tingkat kepuasan karyawan

Tabel 4. Data Turnover Karyawan

TAHUN	MASUK	KELUAR	JUMLAH AWAL TAHUN	JUMLAH AKHIR TAHUN	PRESENTASE TURNOVER
2022	44	21	35	42	54,50%
2023	58	30	53	75	47%

Sumber: HRD PT. Victory International Futures Spazio Tower

Angka dalam tabel tersebut menunjukkan tingkat *turnover* karyawan yang sangat fluktuatif, keterangan tambahan HRD perusahaan menjelaskan bahwa tak jarang karyawan memutuskan untuk memutuskan kontrak secara sepihak walaupun kontrak kerjanya sedang berlangsung. Ter indikasi salah satu penyebab terjadinya hal ini adalah sistem *hijack* yang dilakukan untuk mengisi kekosongan karyawan dengan waktu yang singkat. Karyawan yang masuk menggunakan cara ini tak jarang memiliki banyak ketidaksesuaian dengan pola kerja maupun lingkungan kerja yang ada di

perusahaan sehingga dapat menimbulkan terjadinya pemutusan sepihak dari karyawan tersebut.

Tingkat *turnover* yang tinggi menyebabkan perusahaan mengalami kesulitan dalam memenuhi target, perusahaan tentu perlu memenuhi target per tahun yang sudah ditentukan, namun apabila tingkat karyawan perusahaan tinggi akan membuat kekosongan karyawan di dalam perusahaan yang mengakibatkan ketidaktercapaian target semakin meningkat. Tingkat *turnover* dapat diartikan sebagai salah satu indikasi adanya permasalahan pada kepuasan kerja. tingginya tingkat *turnover* dapat diartikan sebagai adanya kekurangan pada kepuasan kerja di dalam perusahaan Jariyah dan Swasti, (2022). Secara berkelanjutan hal ini nantinya juga akan mempengaruhi bagaimana persepsi karyawan terhadap perusahaan, dan dapat mempengaruhi keputusan seseorang untuk menetap atau keluar dari tempat tersebut (Suryani dkk., 2023).

Sajian data-data di atas akan digunakan sebagai latar belakang dilaksanakannya penelitian ini. Berfokus pada variabel-variabel yang diindikasikan antara lain adalah motivasi dan beban kerja sebagai variabel dependen, kepuasan kerja sebagai variabel moderasi yang akan menghubungkan antara variabel independen dan dependen, serta kinerja sebagai variabel dependen serta masalah yang mencakup fenomena di dalam perusahaan.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja

Kahpi dkk., (2020) menjelaskan kinerja sebagai hasil capaian karyawan dalam periode tertentu. Kinerja dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas dengan dasar penilaian yang telah ditentukan oleh perusahaan Noor Aflah, dkk. (2021). Dalam pernyataannya (Azmy, 2023) menjelaskan bahwa kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja dari perusahaan sehingga perusahaan mampu menjaga level kompetitif mereka, hal ini menunjukkan bahwa SDM sebagai aset utama harus dijaga tingkat kualitas kinerjanya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain adalah pengalaman, motivasi, keamanan, stres kerja, *organisational citise behavior, reward*, komitmen, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan pelatihan (Yolanda, dkk., (2022).

Motivasi

Motivasi diartikan sebagai dorongan seseorang untuk memenuhi tanggung jawab dari perusahaan, hingga dia rela mengeluarkan tenaga, kemampuan, pikiran dan waktunya untuk mencapai pemenuhan itu. Noviarita, dkk. (2021). Motivasi juga didefinisikan sebagai dorongan yang diberikan kepada karyawan agar mampu bekerja secara maksimal dan efektif dan terintegrasi untuk mencapai hasil kerja yang baik Fajrina dan Kustini, (2022). Motivasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti gaji yang cukup, pemenuhan kebutuhan finansial karyawan, lingkungan kerja yang mendukung, pemberian kesempatan untuk berkembang, jaminan rasa aman,

karir yang berjenjang dan dukungan pada proses hukum (Winanda & Ramadhani, 2023)

Beban Kerja

Menurut Winanda dan Ramadhani, (2023). terjadinya beban kerja disebabkan oleh batasan kapasitas karyawan dalam menyelesaikan tugas maupun pekerjaannya. Winanda dan Ramadhani, (2023) serta Hermingsih dan Purwanti, (2020) menguraikan beban kerja sebagai ketidakmampuan kapasitas seseorang untuk menghadapi tugas maupun pekerjaannya. Faktor beban kerja dapat dipengaruhi oleh tingkat tinggi maupun rendahnya kuantitas pekerjaan, jenis pekerjaan, dan kesesuaian waktu. Putra *dkk.*, (2024). Faktor lain disebutkan oleh Wirayuda, Maryana dan Sari, (2023) yang mencakup peningkatan ritme kerja, peningkatan waktu kerja dan peningkatan tuntutan yang dapat mengakibatkan stres, kelelahan, gangguan mental, serta gangguan kesehatan fisik.

Kepuasan Kerja

Penjelasan Uma dan Swasti, (2024) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penaksiran pribadi seseorang atas pekerjaannya. Samontaray *dkk.*, (2024) menggambarkan kepuasan kerja sebagai kecenderungan sikap karyawan atas pekerjaan mereka, hal ini dapat merujuk pada sikap positif maupun negatif dari seseorang. Kepuasan juga dapat didefinisikan sebagai timbal balik karyawan yang disebabkan oleh berbagai faktor atas pekerjaan yang dia lakukan (Thapa, 2023). Beban kerja dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik (kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi ,dan fasilitas.) serta faktor intrinsik (tingkat kesulitan dari pekerjaan, kebanggaan atas pekerjaan, serta penilaian atau makna yang dirasakan dari pekerjaan) (Hermingsih & Purwanti, 2020).

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Penelitian Laily, *dkk.*, (2024) dan Hardiyansya, *dkk.*, (2023) menyatakan bahwa motivasi memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja karyawan. peningkatan motivasi karyawan akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan. Temuan serupa juga dinyatakan oleh Ulfaturrosida dan Swasti, (2022) di mana hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan pengaruh kuat motivasi positif terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

beban kerja dalam beberapa studi dikatakan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja, yang artinya bahwa beban kerja yang meningkat akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh Nurhandayani, (2022). Temuan lain dikemukakan oleh Sulastri dan Onsardi, (2020) yang mengemukakan hasil pengujian di mana menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, yang berarti semakin tinggi beban kerja maka

kinerja akan semakin menurun. Temuan ini diperkuat dengan hasil yang sama oleh penelitian (Uma & Swasti, 2024).

Pengaruh Motivasi karyawan terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Hardiyansyah, dkk., (2023) memberikan temuan bahwa kepuasan kerja sebagai mediator mampu memberikan kontribusi. Dapat diartikan bahwa peningkatan kepuasan kerja yang disebabkan oleh peningkatan motivasi akan memberikan dampak berupa kinerja yang meningkat. Dengan ini hubungan mediasi ketiga variabel dinyatakan positif. Temuan ini juga didukung dengan penelitian yang memberikan hasil serupa yang dikemukakan oleh (Laily, dkk., 2024)

Pengaruh beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

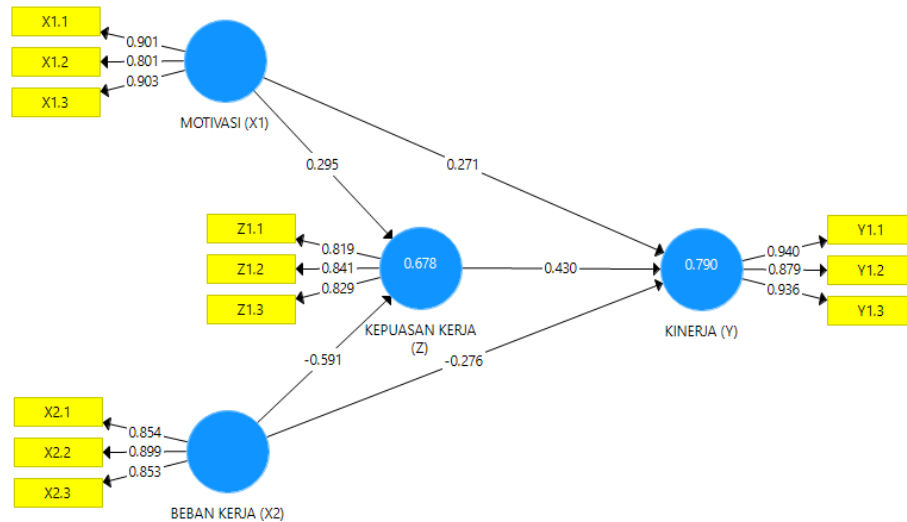
Hasil pengujian yang dilakukan Herawati dkk., (2023) memberikan hasil adanya kontribusi yang positif dari kepuasan kerja dalam memediasi beban kerja dan kinerja. Dalam penelitian ini ditunjukkan peningkatan beban kerja menurunkan tingkat kepuasan kerja dan akan berdampak terhadap turunnya kinerja karyawan. Penelitian Uma dan Swasti, (2024) menunjukkan hasil yang berbeda, diungkapkan bahwa secara penuh kepuasan kerja mampu memediasi beban kerja dan kinerja, tetapi dalam studi ini mediator memiliki kontribusi yang negatif sehingga dikatakan bahwa peningkatan beban kerja akan menurunkan tingkat kepuasan kerja dan akhirnya akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode yang akan digunakan di dalam studi ini adalah metode kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di divisi *marketing* PT. Victory International Futures Spazio Tower Surabaya. Sampel dalam penelitian ini akan ditentukan dengan menggunakan sampel jenuh yang artinya seluruh karyawan *marketing* berjumlah 50 orang akan menjadi responden. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan di dalam penelitian ini adalah pengumpulan menggunakan kuesioner penelitian. Kuesioner akan berisi pernyataan-pernyataan yang menggambarkan indikator yang digunakan di dalam penelitian yang nantinya akan diisi oleh sampel penelitian menggunakan skala Likert 1 sampai 5. Data kemudian akan dianalisis menggunakan SEM dengan aplikasi Partial Least Square (PLS). Indikator yang akan digunakan dalam studi ini pada masing-masing variabel antara lain: Kinerja; Kuantitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu, dan Otonomi. Motivasi; Kebutuhan akan Prestasi, Kebutuhan akan Afiliasi, dan Kebutuhan akan Kekuasaan. Beban Kerja; Kondisi Pekerjaan, Penggunaan Waktu, dan Target yang Harus dicapai. Kepuasan Kerja; Kepuasan Terhadap Gaji, Kepuasan Terhadap Pekerjaan, dan Kepuasan Terhadap Atasan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah hasil pengujian dari studi ini, gambar 1 menunjukkan nilai faktor loading dari tiap-tiap indikator telah memenuhi nilai standar >0.5 sehingga dapat dikatakan semua indikator valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur variabel.



Gambar 1. Outer Model PLS

Sumber: Olah Data PLS

Tabel 5. Average Variance Extracted

VARIABEL	Average Variance Extracted (AVE)
BEBAN KERJA (X2)	0.755
KEPUASAN KERJA (Z)	0.689
KINERJA (Y)	0.844
MOTIVASI (X1)	0.756

Sumber: Olah Data PLS

Nilai AVE >0.5 menunjukkan bahwa validitas konvergen dari indikator dapat dikatakan baik, semakin tinggi nilai AVE maka indikator yang digunakan dikatakan semakin valid. Dari data pada tabel dapat dilihat bahwa nilai AVE setiap variabel telah memenuhi nilai standar validitas sehingga dapat dikatakan semua variabel memenuhi *discriminant validity*-nya.

Tabel 6. Colinearity Statistic (VIF)

INDIKATOR	VIF
X1.1	2.286
X1.2	1.654

X1.3	2.555
X2.1	1.749
X2.2	2.528
X2.3	2.084
Y1.1	4.354
Y1.2	2.246
Y1.3	4.085
Z1.1	1.516
Z1.2	1.738
Z1.3	1.581

Sumber: Olah Data PLS

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa seluruh nilai VIF dari indikator yang digunakan menunjukkan angka <5.00 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada masalah kolinearitas pada masing-masing indikator yang diukur.

Tabel 7. Construct Reability and Validity

VARIABEL	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
BEBAN KERJA (X2)	0.838	0.841	0.902
KEPUASAN KERJA (Z)	0.774	0.775	0.869
KINERJA (Y)	0.907	0.910	0.942
MOTIVASI (X1)	0.839	0.860	0.903

Sumber: Olah Data PLS

Dapat dilihat pada hasil uji di dalam tabel Cronbach's Alpha, rho_A dan *Composite Reliability* bahwa semua indikator yang digunakan di dalam penelitian ini memberikan nilai lebih dari 0.7 atau >0.7 yang berarti dapat dinyatakan bahwa semua variabel yang digunakan dapat dikatakan reliabel.

Tabel 8. R-Square

VARIABEL	R-Square
KEPUASAN KERJA (Z)	0.678
KINERJA (Y)	0.790

Sumber: Olah Data PLS

Dalam penelitian ini nilai R-square diinterpretasikan menjadi dua jalur sesuai dengan model konstruk. Model jalur pertama menunjukkan variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai R-square 0.678 yang artinya kemampuan variabel Motivasi (X1) dan variabel Beban Kerja (X2) dalam menjelaskan Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 67.8% sedangkan sisanya sebesar 32.2% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar penelitian ini.

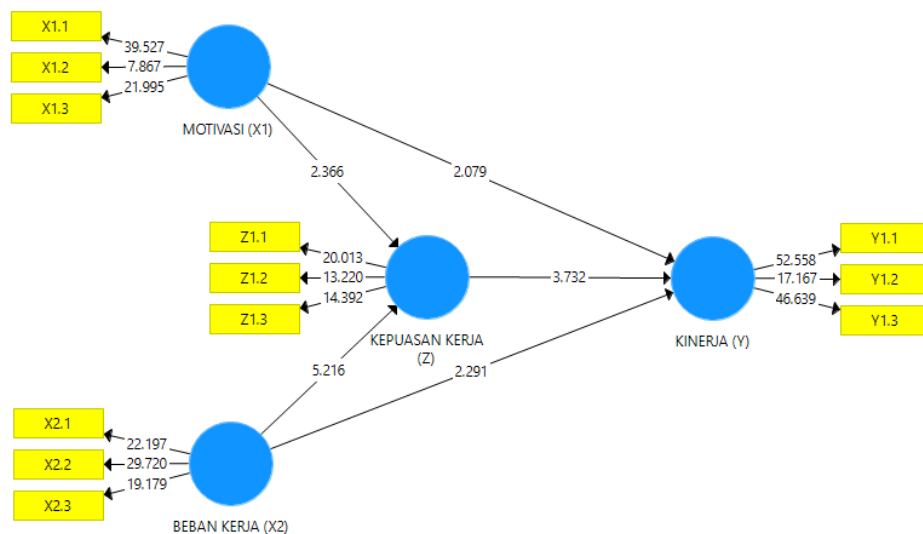
Model jalur ke dua menampilkan nilai variabel Kinerja (Y) memiliki nilai R-Square sebesar 0.790 yang artinya kemampuan variabel Motivasi (X1) dan variabel Beban Kerja (X2) melalui Kepuasan Kerja (Z) dalam menjelaskan Kinerja (Y) adalah sebesar 79% sedangkan sisanya sebesar 21% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 9. F-Square

	BEBAN KERJA (X2)	KEPUASAN KERJA (Z)	KINERJA (Y)
BEBAN KERJA (X2)		0.569	0.121
KEPUASAN KERJA (Z)			0.283
KINERJA (Y)			
MOTIVASI (X1)		0.142	0.161

Sumber: Olah Data PLS

Dari tabel uji F didapati bahwa variabel X1 mempengaruhi Z sebesar 0.142, variabel X2 mempengaruhi Z sebesar 0.569, variabel X1 mempengaruhi Y sebesar 0.161, variabel X2 mempengaruhi Y sebesar 0.121, dan variabel Z mempengaruhi Y sebesar 0.283.



Gambar 2. Inner Model

Gambar 2 menunjukkan gambar model pengukuran PLS dari *outer model* yang kemudian telah dilakukan *bootstrapping*

Tabel 10. Uji Hipotesis (Pengaruh Langsung)

VARIABEL	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
MOTIVASI (X1) -> KINERJA (Y)	0.271	0.289	0.129	2.109	0.035
BEBAN KERJA (X2) -> KINERJA (Y)	-0.276	-0.263	0.137	2.015	0.044

Sumber: Olah Data PLS

Dapat disimpulkan bahwa Motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat disetujui dengan koefisien jalur 0.271 dan T Statistic 2.109 yang memenuhi standar signifikansi (>1.96), serta nilai P Values sebesar 0.035 atau <0.05 sehingga hasilnya Signifikan (Positif), sehingga H1 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Noviarita dkk., (2021) dan penelitian Laily dkk., (2024) keduanya memberikan hasil yang sama di mana penelitian-penelitian tersebut menunjukkan hasil adanya hubungan antara motivasi dan kinerja, apabila perusahaan melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi karyawan maka secara langsung akan memberikan efek berupa peningkatan kinerja karyawan, temuan tersebut juga sejalan dengan temuan Zulfikar dkk., (2024) dan Amavisca & Sukarno, (2023)

Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat disetujui dikarenakan koefisien jalur sejumlah -0.276 dan T Statistic 2.015 yang memenuhi standar signifikansi (>1.96), serta nilai P Values sebesar 0.044 atau <0.05 sehingga hasilnya Signifikan (Negatif), sehingga H2 diterima. Hasil penelitian yang dilakukan selaras dengan penelitian Sulastri & Onsardi, (2020) dan penelitian Uma & Swasti, (2024) di mana kedua penelitian ini memberikan hasil adanya hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Temuan ini juga sejalan dengan temuan Herawati dkk., (2023), namun terdapat juga penelitian Yustikasari & Santoso, (2023) dan Nurhandayani, (2022).

Tabel 11. Uji Hipotesis (Pengaruh Tidak Langsung)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
MOTIVASI (X1) -> KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA (Y)	0.127	0.121	0.058	2.182	0.030
BEBAN KERJA (X2) -> KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA (Y)	-0.254	-0.254	0.097	2.629	0.009

Sumber: Olah Data PLS

Dari hasil pengujian didapatkan hasil bahwa Motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dapat disetujui dengan koefisien jalur 0.127 dan T Statistic 2.182 yang memenuhi standar signifikansi (>1.96), serta nilai P Values sebesar 0.030 atau <0.05 sehingga hasilnya Signifikan (Positif), sehingga H3 diterima. Penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian Laily dkk., (2024) dan penelitian Ramadan Wardiansyah dkk., (2024) keduanya memberikan hasil yang menyatakan bahwa motivasi melalui kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan positif terhadap kinerja.

Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dapat disetujui dikarenakan koefisien jalur sejumlah -0.254 dan T Statistic 2.629 yang memenuhi standar signifikansi (>1.96), serta nilai P Values sebesar 0.009 atau <0.05 sehingga hasilnya Signifikan (Negatif), sehingga H4 diterima. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan kesamaan hasil dengan penelitian R. S. Putra dkk., (2024) serta penelitian yang dilakukan oleh Uma & Swasti, (2024) kedua penelitian tersebut memberikan hasil berupa kemampuan kepuasan kerja mampu memediasi beban kerja dan kinerja dengan hasil hubungan yang negatif. Semakin tinggi beban kerja akan membuat kepuasan kerja semakin menurun dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pengolahan data yang telah dilakukan didapatkan kesimpulan antara lain:

1. Disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa motivasi dapat menjadi salah satu faktor yang membentuk kinerja karyawan. Motivasi yang meningkat akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja.
2. Disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa variabel beban kerja dapat menjadi faktor yang membentuk kinerja karyawan. Beban kerja yang semakin menurun akan memberikan dampak berupa kenaikan kinerja.
3. Disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi mediator antara pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
4. Disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi mediator antara pengaruh beban kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amavisca, A., & Sukarno, G. (2023). Analisis Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Dreams Tour & Travel. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 9.

<https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.877>

- Azmy, A. (2023). The Roles of Organizational Commitment, Emotional Intelligence, and Job Satisfaction for Improving Employee Performance at a Construction Company. *Binus Business Review*, 14(3), 307–319. <https://doi.org/10.21512/bbr.v14i3.9809>
- Fajrina, A. N., & Kustini. (2022). Dampak Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Puma Logistics International. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), 408–420. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>
- Hardiyansyah, I., Razak, I., & Silitonga, E. S. (2023). The Influence of Motivation and Compensation on Employee Performance at Pt Unisadhuguna with Job Satisfaction Mediation. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 06(09), 4313–4321. <https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i9-19>
- Herawati, H., Setyadi, D., Michael, M., & Hidayati, T. (2023). The Effect of Workload, Supervisor, and Coworker Supports on Job Performance through Job Satisfaction. *International Journal of Finance, Economics and Business*, 2(1), 13–33. <https://doi.org/10.56225/ijfeb.v2i1.168>
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>
- Jariyah, A. A., & Swasti, I. K. (2022). Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 964–971. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4452>
- Kahpi, H. S., Khairusy, M. A., Abidin, Z., & Salam, A. F. (2020). Moderating Role of Job Satisfaction on The Relation between Participative Leadership Styles and Performance in a Petrochemical Company. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 7(2), 117. <https://doi.org/10.24252/minds.v7i2.16846>
- Laily, E. D. R., Mulyono, S., & Wijayanti, T. C. (2024). The Effect of Training and Work Motivation on Employee Performance through Job Satisfaction. *International Journal of Social Science and Human Research*, 7(01), 809–815. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v7-i01-105>
- Noor Aflah, K., Suharnomo, S., & Mas'ud, F. (2021). The Effect of Islamic Work Ethics toward Employee Performance. *Iqtishadia*, 14(2), 197. <https://doi.org/10.21043/iqtishadia.v14i2.10278>
- Noviarita, H., Ahmad, R. Bin, & Fautau, I. (2021). The Impact of Leadership, Motivation, Discipline, and Wages on The Performance of Sharia Bank Employees. *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 12(1), 141–174. <https://doi.org/10.21580/economica.2021.12.1.7285>

- Nugraha, A., & Hilal, N. (2021). Pengaruh Absensi Sidik Jari (Finger Print) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Cv. Indoraga Persada Jember). *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 20(1), 57. <https://doi.org/10.37849/midi.v20i1.206>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Putra, R. S., Eliyana, A., Agustina, T. S., Khusnah, H., & Anshori, M. Y. (2024). The Influence of Workload and Working Environment on Employee Performance Through Job Satisfaction As a Mediation Variable At Cv. Kebab Bosman Food Indonesia. *Revista de Gestao Social e Ambiental*, 18(5), 1–29. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n5-088>
- Ramadan Wardiansyah, D., Khusniyah Indrawati, N., & Tri Kurniawati, D. (2024). The effect of employee motivation and employee engagement on job performance mediated by job satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 13(1), 220–231. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i1.3133>
- Samontaray, D. P., Panda, S., Rabah, M., & Rani, R. S. (2024). The impact of compensation on the job satisfaction of public sector enterprises in Saudi Arabia. *Corporate Ownership and Control*, 20(4), 175–186. <https://doi.org/10.22495/cocv20i4art13>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sulastri, & Onsardi. (2020). PENGARUH STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Range Management and Agroforestry*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.1016/j.fcr.2017.06.020>
- Suryani, N. K., Santanu, G., & Karwinic, N. K. (2023). Enhancing employee retention in the education sector: The role of training and satisfaction. *Jurnal Siasat Bisnis*, 27(2), 208–218. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol27.iss2.art6>
- Thapa, R. (2023). The Effect of Financial and Non-Financial Compensation towards Employee Job Satisfaction. *Kathford Journal of Engineering and Management*, 2(01), 99–105. <https://doi.org/10.3126/kjem.v2i01.61871>
- Ulfaturrosida, I., & Swasti, I. K. (2022). Pengaruh Kompetensi Teknis, Sikap, Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Gudange Tahu Takwa Kediri. *EKONIKA: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 7(2), 196. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v7i2.2971>
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181–193.

<https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>

Winanda, & Ramadhani, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan dengan Religiusitas Sebagai Pemoderasi pada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Kabupaten Jember. *Repository UPN JATIM*.

Wirayuda, T., Maryana, M., & Sari, I. P. (2023). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Perawat Kamar Operasi Di Rsud Dr. (H.C.) Ir. Soekarno Provinsi Bangka Belitung. *Jurnal Keperawatan*, 12(1), 75–82. <https://doi.org/10.47560/kep.v12i1.494>

Yolanda, P., Widiana, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Memengaruhi. *Jurnal Diversita*, 8(2), 148–157. <https://doi.org/10.31289/diversita.v8i2.5788>

Yustikasari, S. A. T., & Santoso, B. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 928–939. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3831>

Zulfikar, F. N., Santoso, B., & Resources, H. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional Laboratorium Klinik Biotest Surabaya. 14(10).