

## **MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN *QUALITY CONTROL* DI PT. XYZ KABUPATEN SERANG**

**Angrian Permana, Asep Munir Hidayat, Rinah, Abdus Salam, dan Eva Siti  
Ropiah**

**Universitas Bina Bangsa Banten, Universitas Bina Bangsa Banten, Universitas  
Bina Bangsa Banten, Universitas Islam Al-Ihya (UNISA) Kuningan, Universitas  
Islam Al-Ihya (UNISA) Kuningan**

[mr.angrianpermana@gmail.com](mailto:mr.angrianpermana@gmail.com), [asepmunir7@gmail.com](mailto:asepmunir7@gmail.com), [rinah689@gmail.com](mailto:rinah689@gmail.com),  
[aliyulhamam@gmail.com](mailto:aliyulhamam@gmail.com), [evasitiropiah@gmail.com](mailto:evasitiropiah@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh motivasi kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis berupa regresi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *quality control* sebanyak 120 karyawan dengan pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 5% diperoleh sample sebanyak 92 responden dengan alat bantu menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Motivasi kerja, Beban kerja, Kinerja karyawan**

### ***Abstract***

*This study aims to determine the effect of work motivation variables on employee performance, the influence of workload on employee performance and the influence of work motivation and workload simultaneously on employee performance. This study used quantitative methods with analysis in the form of regression. The population in this study was quality control employees as many as 120 employees with sampling using the Slovin formula with a tolerable error rate of 5% obtained by a sample of 92 respondents with tools using SPSS. The results of this study work motivation have a positive and significant effect on employee performance, workload has a positive and significant effect on employee performance, work motivation and workload have a positive and significant effect simultaneously on employee performance.*

***Keywords: Work motivation, Workload, Employee performance***

## **Pendahuluan**

Karyawan atau sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam kesuksesan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan peran penting yang memiliki pengaruh besar dalam perusahaan. Dalam setiap aktifitas perusahaan yang berjalan dengan baik maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan kompetensi yang tinggi guna mencapai tujuan suatu perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan karena kinerja merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya untuk mencapai target kerja (Silaen, Novia Ruth et al.,2021). Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya (Mangkunegara, 2002). Berkaitan dengan kinerja karyawan, munculnya beberapa fenomena di PT. XYZ Kabupaten Serang salah satunya adalah belum optimalnya kinerja karyawan. Indikasinya tercermin dari rendahnya kualitas kerja karyawan. Indikator kinerja dalam penelitian ini Menurut Robbins mengemukakan bahwa terdapat tiga indikator yang dapat kita gunakan untuk mengetahui baik tidaknya kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Indikator tersebut yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu kerja.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi Perusahaan (Niantoro Sutrisno, Evan Jaelani, Rina Wijaya, 2020). Motivasi dari kata motif yang atrinya sesuatu yang mendorong dari dalam diri seseorang untuk bertindak atau berperilaku. (Silaen, Novia Ruth et al.,2021). Fenomena yang dialami PT. XYZ Kabupaten Serang yaitu kurangnya motivasi kerja. Dalam penelitian ini indikator motivasi kerja Menurut George dan Jones adalah arah perilaku, tingkat usaha, tingkat kegigihan.

Beban kerja adalah tugas-tugas yang harus di selesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki (Budiasa, I Komang., 2021). Apabila seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas yang di berikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika karyawan tidak berhasil menyelesaikan tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu

beban kerja. Fenomena yang di alami PT. XYZ Kabupaten Serang yaitu Karyawan di bebani pekerjaan lain padahal pekerjaan sebelumnya belum terselesaikan menyebabkan banyak pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya sehingga mereka harus menambah jam kerja mereka atau melembur, hal ini berdampak terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini variabel beban kerja menggunakan empat indikator menurut Putra yang meliputi: Target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, standar pekerjaan, dan penggunaan waktu kerja.

Niantoro Sutrisno (2020) menyatakan bahwa 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. Niantoro Sutrisno melakukan penelitian yang berjudul “pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mursalim Rahim (2023) beban kerja yang merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu juga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Mursalim Rahim melakukan penelitian yang berjudul “pengaruh beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada karyawan bagian *quality control* di PT. XYZ Kabupaten Serang. Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner, dimana terdapat tiga variabel yaitu motivasi kerja, beban kerja dan kinerja karyawan. Teknik analisis berupa regresi dengan alat bantu menggunakan SPSS. Penelitian ini dilakukan di PT. XYZ Kabupaten Serang.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *quality control* PT. XYZ Kabupaten Serang sebanyak 120 karyawan. Penentuan jumlah sample menggunakan rumus slovin. Berdasarkan perhitungan Slovin maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 92 karyawan.

### **Hasil dan Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $57.434 > 3.10$ ) dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F terlampir pada Tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Uji F (Simultan)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4498.905	2	2249.453	57.434	.000 <sup>b</sup>

Sumber: Data primer yang telah diolah

Hipotesis ketiga yang diajukan menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh uji F nilai  $F_{hitung}$  sebesar 57.434 dan  $F_{tabel}$  3.10 karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0.05$  maka hipotesis ketiga diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t. Hasil membuktikan bahwa kedua hipotesis berdampak positif dan signifikan. Hasil tersebut terlihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Uji t**

	Model	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.
1	(Constant)	2.194	1.98667	.031
	Motivasi kerja	10.358	1.98667	.000
	Beban kerja	3.698	1.98667	.048

Sumber: Data yang telah diolah

Hipotesis pertama diajukan menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh uji t nilai  $t_{hitung}$  sebesar 10.358 dan  $t_{tabel}$  1.98667 karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0.05$  maka hipotesis pertama diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua diajukan menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh uji t nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.698 dan  $t_{tabel}$  1.98667 karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0.05$  maka hipotesis kedua diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil

kedua menunjukkan bahwa jika beban kerja ditambah justru akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa karyawan pada PT. XYZ dalam posisi yang bersemangat untuk bekerja, dan memungkinkan jika beban kerja dikurangi justru akan membuat kinerja karyawan menurun,

**Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.760 <sup>a</sup>	.577	.568	6.121	1.821

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di ketahui R Square disebut koefisien determinasi bahwa nilai R Square sebesar 0.577 atau 57,7% hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan beban kerja sisanya sebesar 42,3% yaitu menjelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Kesimpulan

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ Kabupaten Serang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja sebesar 10,358 ini berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $10,358 > 1,98667$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari pada 0,05 yaitu 0,000 dengan taraf signifikansi  $< 0.05$ .
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ Kabupaten Serang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t nilai  $t_{hitung}$  variabel beban kerja sebesar 3,698 ini berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,698 < 1,98667$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari pada 0,05 yaitu 0,048 dengan taraf signifikansi  $< 0,05$ .
3. Motivasi kerja dan Beban kerja secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ Kabupaten Serang. Hal ini di buktikan dengan hasil uji F nilai  $F_{hitung}$  sebesar 57.434 dan  $F_{tabel}$  3.10 karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0.05$ . Dan dari hasil *output* pada koefisien determinasi dapat dibuat interpretasi sebesar 0.577 artinya motivasi kerja dan beban kerja memberikan kontribusi sebesar 57.7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisa nya 42,3% di pengaruhi variabel lainnya.

### Saran

1. Peneliti meberikan saran kepada PT. XYZ untuk memprioritaskan atau memperbaiki tingkat uaha, tingkat kegigihan, dan arah perilaku agar kinerja karyawan meningkat hal ini dibuktikan dengan hasil uji korelasi kuat.
2. Peneliti memberikan saran kepada PT. XYZ untuk memprioritaskkan atau memperbaiki penggunaan waktu, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan agar kinerja karyawan meningkat.hal ini dibuktikan dengan hasil uji korelasi kuat. Selain itu, peneliti menyarankan agar beban kerja di PT. XYZ untuk tidak dikurangi karena sudah mendapatkan hasil yang positif dan signifikan.
3. Peneliti memberikan saran kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain di PT. XYZ atau dengan meggunakan variabel yang sama di instansi atau perusahaan yang berbeda.

### **Bibliografi**

- Budiasa, I Komang. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Kab. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Silaen, Novia Ruth, et al. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: CV. Widina Media Utama.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Widyaningrum, Enny. (2020). *Evaluasi Kinerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan Dalam Perusahaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Andri, Gus, Riska Anggraini, and Henny Sjafitri. "Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Unit Kanca Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat." *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 11.03 (2022): 495-503.
- Antaka, Pebri Fitri. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan DIPO Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasi 6 Yogyakarta." *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)* 7.6 (2018): 647-654.
- Candra, Adi, Cri Sajjana Prajna Wekadigunawan, and Reza Hilmy. "Motivasi Dan Beban Kerja Sebagai Penentu Kinerja Karyawan di RSIA SELARAS CIKUPA." *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia* 8.1 (2022): 18-25.
- Cahyani, Meyzy Lesva. "Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening." *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK* 7.1 (2022): 26-32.
- Dewi, Aminar Sutra, and Darniscaya Waruwu. "The Effect of Work Motivation and Workload on Employee Performance in PT. PLN (persero) UPT

- Padang." *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 3.1 (2023): 412-422. Rahim, Mursalim, Muhammad Idris, and Asri Asri. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Gendhera Buana Jurnal (GBJ)* 1.2 (2023): 158-167.
- Rohimah, Restiani Aulia, Adi Suparwo, and Rina Dwi Handayani. "Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Silver Kris Bandung." *Jurnal EMA* 8.1 (2023): 66-77.
- Sanjaya, I. Komang Gde Arya, Ida Bagus Made Widiadnya, and Sapta Rini Widyawati. "Pengaruh Motivasi, Loyalitas Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar." *Jurnal Emas* 3.7 (2022): 120-137.
- Supriadi, et al. "Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Sumatera Bagian Selatan II." *Journal of Research in Management Business and Social Science* 1.3 (2023): 169-177.
- Sutrisno, Niantoro, Evan Jaelani, and Rina Wijaya. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia)." *Jurnal Akuntansi & Bisnis* 6.02 (2021).
- Wiryang, Archie Surya, Rosalina Koleangan, and Imelda WJ Ogi. "Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pln (persero) area manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7.1 (2019).
- YSA, Gabriela Kartika, and Sri Haryani. "Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta." *Telaah Bisnis* 19.1 (2020).