



ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA

Dwi Nurfitriani ^[1], Putranto Hari Widodo ^[2], Nanang Apriliyanto^[3]

^{[1][2][3]} Universitas Selamat Sri

*dwinurfitriani06@gmail.com^[1], putranto@gmail.com^[2], nanangapr24@gmail.com^[3]

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 25 Januari 2024

Disetujui pada 25 Januari 2024

Dipublikasikan pada 31 Januari 2024

Kata Kunci:

Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Studi Pada Karyawan Bidang Marketing Credit Executive dan Field Collection FIFGroup Cabang Batang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus, di mana seluruh populasi yang terdiri dari 36 karyawan dijadikan sampel. Pengumpulan data dalam penelitian ini melalui kuesioner dengan menggunakan Google Form. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, (1) Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bidang marketing credit executive dan field collection FIFGroup Cabang Batang, (2) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bidang marketing credit executive dan field collection FIFGroup Cabang Batang, (3) Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan bidang marketing credit executive dan field collection FIFGroup Cabang Batang, (4) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bidang marketing credit executive dan field collection FIFGroup Cabang Batang, (5) Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bidang marketing credit executive dan field collection FIFGroup Cabang Batang, (6) Tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja karyawan bidang marketing credit executive dan field collection FIFGroup Cabang Batang, dan (7) Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja karyawan bidang marketing credit executive dan field collection FIFGroup Cabang Batang.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan (Khafid & Kharisma Putra, 2023; S. A. Nurhidayah et al., 2023). Kualitas sumber daya manusia yang baik diperlukan untuk memberikan pelayanan optimal yang akan berpengaruh positif terhadap

produktivitas perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari segi individu maupun kelompok, dan keduanya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang buruk dapat mengurangi produktivitas, sedangkan kinerja yang baik akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, perhatian terhadap kepuasan kerja karyawan menjadi hal penting agar perusahaan tetap produktif. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan karena dapat menyebabkan kelelahan fisik dan psikologis. Selain itu beban kerja berlebih dapat memengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui mediasi kepuasan kerja.

Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang baik akan meningkatkan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan tanggung jawab individu terhadap perusahaan. Motivasi tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga melalui mediasi kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan faktor penting lainnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan erat kaitannya dengan kinerja, karena karyawan yang puas akan cenderung bekerja lebih produktif dan memberikan hasil yang maksimal. Kepuasan kerja dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan pada akhirnya membantu perusahaan mencapai tujuannya.

FIFGroup Cabang Batang merupakan perusahaan pembiayaan yang selalu berusaha memberikan kinerja terbaik dengan mengandalkan sumber daya manusia yang berkualitas. Namun observasi awal menunjukkan bahwa kinerja karyawan di FIFGroup Cabang Batang bisa dikatakan belum optimal seperti target perusahaan belum tercapai secara maksimal. Hal ini sering terjadi terutama pada karyawan bidang marketing credit executive dan field collection. Terdapat beberapa masalah seperti adanya beban kerja yang cukup tinggi karena target perusahaan, kurangnya motivasi kerja karyawan karena tidak dihitungnya jam lembur, dan kurangnya kepuasan kerja karyawan karena lamanya pemberian jaminan jenjang karir. Hal itulah akhirnya berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan yang tentunya membuat kinerja karyawanpun menjadi kurang optimal.

Untuk memperkuat faktor-faktor yang telah disebutkan diatas, terdapat reseach gap pada penelitian-penelitian terdahulu yang dapat dikaji sebagai penguat latar belakang penelitian, diantaranya pada penelitian yang dilakukan oleh (L. zaini Abdullah & Hidayah, 2021) menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, serta Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2023) menunjukkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, serta Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Affandi & Atmaja (2023) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, serta Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arritama (2022) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, serta Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(S. abdillah Nurhidayah et al., 2023; Nuromavita, 2023).

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Apriliyanto (2022) menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari, dkk (2022) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berhasil memediasi

pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dan Penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2024) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berhasil memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sembiring, dkk (2024) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berhasil memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Setelah melihat penelitian-penelitian terdahulu dari beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian menunjukkan research gap yang tidak konsisten dalam hasil penelitian yang masih menunjukkan hasil yang beragam.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih tentang “Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Studi Pada Karyawan Bidang Marketing Credit Executive dan Field Collection FIFGroup Cabang Batang”.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Beban Kerja

Beban kerja menurut Tarwaka dalam Aisyah & Adinugraha (2023) merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Sedangkan menurut Fadilla & Assyofa (2022) Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Junianingrum, 2022).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Affandi (2021) merupakan keinginan yang timbul dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang karyawan lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) dalam Putra, dkk (2023) Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Fauzi & Anam, 2019; Fauzi & Wakhidah, 2020; S. A. Nurhidayah & Kholifah, 2022).

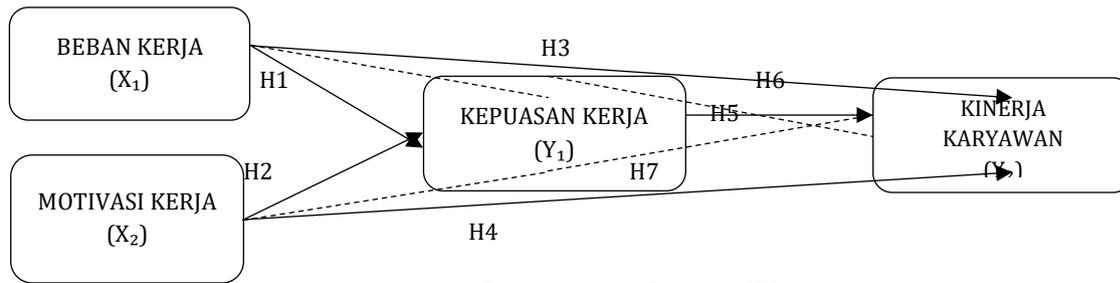
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sedangkan menurut (L. Z. Abdullah et al., 2023; Junianingrum et al., 2023) Kepuasan kerja merupakan pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami di lingkungan kerja (Prasetyo & Maya Zulfa, 2023; Sigit & Kurniawan, 2022; Sigit & Syaqq, 2021).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017:67) dalam Yuliani & Sari (2024) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan pekerjaan yang telah ditetapkan. Sedangkan Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja seseorang yang dicapai berdasarkan pada pengalaman, kecakapan, kesanggupan serta waktu dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya (Indriyani et al., 2022; Syaqq et al., 2021).

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

- H1** : Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bidang *marketing credit executive* dan *field collection* FIFGroup Cabang Batang.
- H2** : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bidang *marketing kredit executive* dan *field collection* FIFGroup Cabang Batang.
- H3** : Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan bidang *marketing credit executive* dan *field collection* FIFGroup Cabang Batang
- H4** : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bidang *marketing credit executive* dan *field collection* FIFGroup Cabang Batang.
- H5** : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bidang *marketing credit executive* dan *field collection* FIFGroup Cabang Batang.
- H6** : Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja karyawan bidang *marketing credit executive* dan *field collection* FIFGroup Cabang Batang.
- H7** : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja karyawan bidang *marketing credit executive* dan *field collection* FIFGroup Cabang Batang.

METODE PENELITIAN

Metode Kuantitatif

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bidang *marketing credit executive* dan *field collection* FIFGroup Cabang Batang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus, dimana seluruh populasi yang terdiri dari 36 karyawan dijadikan sampel. Pengumpulan data dalam penelitian ini melalui kuesioner dengan menggunakan Google Form. Untuk menguji apakah instrumen dapat dipertanggung jawabkan atau tidak, maka terlebih dahulu harus diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk melihat sejauh mana alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2021:19) Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, dan minimum. Statistik deskriptif mendeskripsikan data yang akan menjadi sebuah informasi agar lebih jelas dan mudah untuk dipahami. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂),

Kepuasan Kerja (Y_1), dan Kinerja Karyawan (Y_2).

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja (X_1)	36	37	45	42.28	2.445
Motivasi Kerja (X_2)	36	49	60	56.47	3.637
Kepuasan Kerja (Y_1)	36	39	50	46.33	2.839
Kinerja Karyawan (Y_2)	36	38	45	42.92	1.977

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 2024

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa pada variabel Beban Kerja (X_1) memiliki nilai minimum responden 37 dan nilai maksimum 45, dengan rata-rata total jawaban 42,28 dan standar deviasi 2,445. Variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai minimum responden 49 dan nilai maksimum 60, dengan rata-rata total jawaban 56,47 dan standar deviasi 3,637. Variabel Kepuasan Kerja (Y_1) memiliki nilai minimum responden 39 dan nilai maksimum 50, dengan rata-rata total 46,33 dan standar deviasi 2,839. Variabel Kinerja Karyawan (Y_2) memiliki nilai minimum responden 38 dan nilai maksimum 45, dengan rata-rata total jawaban 42,92 dan standar deviasi 1,977.

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2021:66) Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sah atau tidaknya pernyataan dalam kuesioner yang telah dibuat. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*corrected item-total correlation*) pada *output Cronbach's Alpha* dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom (df) = n-2* (n adalah jumlah sampel) dan tingkat signifikansi 0,05. Nilai df pada penelitian ini adalah $36-2 = 34$ dengan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai r tabelnya yaitu 0,329 (dilihat dari distribusi r tabel *Product Moment*). Jika nilai r hitung $>$ r tabel dan berkorelasi positif, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dikatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Beban Kerja (X_1)				
1.	X1.1	0,677	0,329	Valid
2.	X1.2	0,380	0,329	Valid
3.	X1.3	0,352	0,329	Valid
4.	X1.4	0,370	0,329	Valid
5.	X1.5	0,797	0,329	Valid
6.	X1.6	0,565	0,329	Valid
7.	X1.7	0,370	0,329	Valid
8.	X1.8	0,874	0,329	Valid
9.	X1.9	0,588	0,329	Valid
Motivasi Kerja (X_2)				
1.	X2.1	0,810	0,329	Valid
2.	X2.2	0,618	0,329	Valid
3.	X2.3	0,585	0,329	Valid
4.	X2.4	0,331	0,329	Valid
5.	X2.5	0,507	0,329	Valid
6.	X2.6	0,520	0,329	Valid
7.	X2.7	0,877	0,329	Valid
8.	X2.8	0,656	0,329	Valid

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
9.	X2.9	0,756	0,329	Valid
10.	X2.10	0,378	0,329	Valid
11.	X2.11	0,890	0,329	Valid
12.	X2.12	0,756	0,329	Valid
Kepuasan Kerja (Y₁)				
1.	Y1.1	0,592	0,329	Valid
2.	Y1.2	0,705	0,329	Valid
3.	Y1.3	0,490	0,329	Valid
4.	Y1.4	0,410	0,329	Valid
5.	Y1.5	0,360	0,329	Valid
6.	Y1.6	0,373	0,329	Valid
7.	Y1.7	0,739	0,329	Valid
8.	Y1.8	0,630	0,329	Valid
9.	Y1.9	0,694	0,329	Valid
10.	Y1.10	0,653	0,329	Valid
Kinerja Karyawan (Y₂)				
1.	Y2.1	0,571	0,329	Valid
2.	Y2.2	0,426	0,329	Valid
3.	Y2.3	0,343	0,329	Valid
4.	Y2.4	0,426	0,329	Valid
5.	Y2.5	0,705	0,329	Valid
6.	Y2.6	0,680	0,329	Valid
7.	Y2.7	0,426	0,329	Valid
8.	Y2.8	0,776	0,329	Valid
9.	Y2.9	0,635	0,329	Valid

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 2024

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Beban Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂), Kepuasan Kerja (Y₁), dan Kinerja Karyawan (Y₂) dapat dikatakan valid, karena masing-masing item pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel (0,329).

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2021:61) Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	0,742	9	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,864	12	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y ₁)	0,767	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y ₂)	0,710	9	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 2024

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan hasil perhitungan uji reliabilitas untuk variabel Beban Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂), Kepuasan Kerja (Y₁), dan Kinerja Karyawan (Y₂) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Dengan demikian variabel-variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021:196) Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi variabel

bebas dan variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal.

a) Uji Normalitas Persamaan Struktur 1

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Persamaan Struktur 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09930752
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.064
	Negative	-.131
Test Statistic		.131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.120 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan nilai *Unstandardized Residual* memperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,120 > 0,05. Maka disimpulkan data persamaan struktur 1 berdistribusi normal.

b) Uji Normalitas Persamaan Struktur 2

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Persamaan Struktur 2
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96240738
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.077
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 2024

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan nilai *Unstandardized Residual* memperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,200 > 0,05. Maka disimpulkan data persamaan struktur 2 berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021:157) Uji multikolinearitas merupakan suatu uji asumsi klasik untuk menguji apakah terdapat korelasi diantara variabel bebas pada model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala multikolinearitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka menunjukkan tidak terjadinya gejala multikolinearitas.

a) Uji Multikolinearitas Persamaan Struktur 1

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan Struktur 1

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11.151	6.801		1.640	.111		
1 Beban Kerja	.413	.183	.356	2.259	.031	.668	1.497
Motivasi Kerja	.314	.123	.402	2.553	.015	.668	1.497

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 2024

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) memiliki nilai *tollerance* sebesar 0,668 dan nilai VIF sebesar 1,497. Selanjutnya variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai *tollerance* sebesar 0,668 dan nilai VIF sebesar 1,497. Disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas karena setiap variabel memiliki nilai *tollerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10.

b) Uji Multikolinieritas Persamaan Struktur 2

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan Struktur 2

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	13.820	3.293		4.197	.000		
1 Beban Kerja	.683	.091	.845	7.467	.000	.579	1.728
Motivasi Kerja	-.138	.063	-.255	-2.210	.034	.558	1.792
Kepuasan Kerja	.173	.081	.249	2.140	.040	.547	1.828

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 2024

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) memiliki nilai *tollerance* sebesar 0,579 dan nilai VIF sebesar 1,728. Selanjutnya variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai *tollerance* sebesar 0,558 dan nilai VIF sebesar 1,792, serta variabel Kepuasan Kerja (Y_1) memiliki nilai *tollerance* sebesar 0,547 dan nilai VIF sebesar 1,828. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas karena setiap variabel memiliki nilai *tollerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021:178) Uji heteroskedastisitas merupakan uji asumsi klasik untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari suatu residual yang satu dengan residual yang lain pada model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini dengan melakukan uji *Spearman Rho*. Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka menunjukkan tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas.

a) Uji Heteroskedastisitas Persamaan Struktur 1

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Struktur 1

Correlations					
Spearman's rho			Beban Kerja	Motivasi Kerja	Unstandardized Residual
				Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.	.003	.914
		N	36	36	36
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	.479**	1.000	.005

		Sig. (2-tailed)	.003	.	.977
		N	36	36	36
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.019	.005	1.000	
	Sig. (2-tailed)	.914	.977	.	
	N	36	36	36	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 2024

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Beban Kerja (X_1) adalah 0,914 dan nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja (X_2) adalah 0,977. Disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena setiap variabel memiliki nilai signifikansi $> 0,05$.

b) Uji Heteroskedastisitas Persamaan Struktur 2

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Struktur 2

		Correlations			
		Beban Kerja	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Unstandardized Residual
Beban Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.479**	.591**	.200
	Sig. (2-tailed)	.	.003	.000	.241
	N	36	36	36	36
Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	.479**	1.000	.519**	.052
	Sig. (2-tailed)	.003	.	.001	.765
	N	36	36	36	36
Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	.591**	.519**	1.000	.010
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.	.956
	N	36	36	36	36
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.200	.052	.010	1.000
	Sig. (2-tailed)	.241	.765	.956	.
	N	36	36	36	36

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 2024

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Beban Kerja (X_1) adalah 0,241, nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja (X_2) adalah 0,765, dan nilai signifikansi variabel Kepuasan Kerja (Y_1) adalah 0,956. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena setiap variabel memiliki nilai signifikansi $> 0,05$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2021:8) Analisis regresi linear berganda merupakan suatu metode statistik untuk menguji pengaruh beberapa variabel bebas terhadap suatu variabel terikat. Analisis yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel bebas untuk menjelaskan varian dalam variabel terikat.

a) Persamaan Model 1 Analisis Regresi Linear Berganda

Pada persamaan model 1 ini pengujian dilakukan untuk mengukur pengaruh antara variabel Beban Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y_1) sebagai berikut.

Tabel 10. Hasil Uji Persamaan Model 1 Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
	(Constant)	11.151	6.801		1.640	.111
1	Beban Kerja	.413	.183	.356	2.259	.031
	Motivasi Kerja	.314	.123	.402	2.553	.015

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 2024

Berdasarkan tabel 10 dapat diuraikan persamaan model 1 analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y_1 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1 \quad (1)$$

$$Y_1 = 11,151 + 0,413X_1 + 0,314X_2 + e_1 \quad (1)$$

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Nilai konstanta memiliki nilai sebesar 11,151. Tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel bebas yang meliputi Beban Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai variabel Kepuasan Kerja (Y_1) adalah 11,151.
2. Nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja (X_1) memiliki nilai sebesar 0,413. Artinya jika nilai variabel lain konstan dan variabel Beban Kerja (X_1) mengalami peningkatan satu satuan maka variabel Kepuasan Kerja (Y_1) akan mengalami peningkatan sebesar 0,413.
3. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai sebesar 0,314. Artinya jika nilai variabel lain konstan dan variabel Motivasi Kerja (X_2) mengalami peningkatan satu satuan maka variabel Kepuasan Kerja (Y_1) akan mengalami peningkatan sebesar 0,314.

b) Persamaan Model 2 Analisis Regresi Linier Berganda

Pada persamaan model 2 ini pengujian dilakukan untuk mengukur pengaruh antara variabel Beban Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (Y_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y_2) sebagai berikut.

Tabel 11. Hasil Uji Persamaan Model 2 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.820	3.293		4.197	.000
1 Beban Kerja	.683	.091	.845	7.467	.000
Motivasi Kerja	-.138	.063	-.255	-2.210	.034
Kepuasan Kerja	.173	.081	.249	2.140	.040

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 2024

Berdasarkan tabel 11 dapat diuraikan persamaan model 2 analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y_2 = \beta_0 + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + e_2 \quad (2)$$

$$Y_2 = 13,820 + 0,683X_1 - 0,138X_2 + 0,173Y_1 + e_2 \quad (2)$$

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Nilai konstanta memiliki nilai sebesar 13,820. Tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel bebas yang meliputi Beban Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (Y_1) bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y_2) adalah 13,820.
2. Nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja (X_1) memiliki nilai sebesar 0,683. Artinya jika nilai variabel lain konstan dan variabel Beban Kerja (X_1) mengalami peningkatan satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y_2) akan mengalami peningkatan sebesar 0,683.

3. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai sebesar -0,138. Artinya jika nilai variabel lain konstan dan variabel Motivasi Kerja (X_2) mengalami peningkatan satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y_2) akan mengalami penurunan sebesar 0,138.
4. Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (Y_1) memiliki nilai sebesar 0,173. Artinya jika nilai variabel lain konstan dan variabel Kepuasan Kerja (Y_1) mengalami peningkatan satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y_2) akan mengalami peningkatan sebesar 0,173.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2021:147) Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan.

a) Uji Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan Struktur 1

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan Struktur 1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 ^a	.453	.420	2.162

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 2024

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,420 atau 42%. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) mampu menjelaskan variabel Kepuasan Kerja (Y_1) sebesar 42%, sedangkan sisanya 0,580 atau 58% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

b) Uji Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan Struktur 2

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan Struktur 2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.763	.741	1.007

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 2024

Berdasarkan tabel 13 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,741 atau 74,1%. Nilai koefisien determinasi menunjukkan variabel Beban Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (Y_1) mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y_2) sebesar 74,1%, sedangkan sisanya 0,259 atau 25,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2021:148) Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat. Suatu model dikatakan berpengaruh jika nilai t hitung > t tabel atau -t hitung < -t tabel dan dengan nilai signifikansi < 0,05.

a) Uji Parsial (Uji t) Persamaan Struktur 1

Tabel 14. Hasil Uji Parsial (Uji t) Persamaan Struktur 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.151	6.801		1.640	.111

Beban Kerja	.413	.183	.356	2.259	.031
Motivasi Kerja	.314	.123	.402	2.553	.015

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 2024

Berdasarkan tabel 14 dapat diketahui perhitungan Uji t untuk masing-masing variabel yaitu sebagai berikut :

- 1) Beban Kerja (X_1) memiliki nilai t hitung 2,259 > t tabel 2,032 (perhitungan t tabel dengan rumus $df = n - 2 = 36 - 2 = 34$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,031 < 0,05. Kesimpulannya **H1 diterima**, artinya terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bidang *marketing credit executive* dan *field collection* FIFGroup Cabang Batang.
- 2) Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai t hitung 2,553 > t tabel 2,032 (perhitungan t tabel dengan rumus $df = n - 2 = 36 - 2 = 34$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,015 < 0,05. Kesimpulannya **H2 diterima**, artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bidang *marketing credit executive* dan *field collection* FIFGroup Cabang Batang.

b) Uji Parsial (Uji t) Persamaan Struktur 2

Tabel 15. Hasil Uji Parsial (Uji t) Persamaan Struktur 2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.820	3.293		4.197	.000
1 Beban Kerja	.683	.091	.845	7.467	.000
Motivasi Kerja	-.138	.063	-.255	-2.210	.034
Kepuasan Kerja	.173	.081	.249	2.140	.040

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 2024

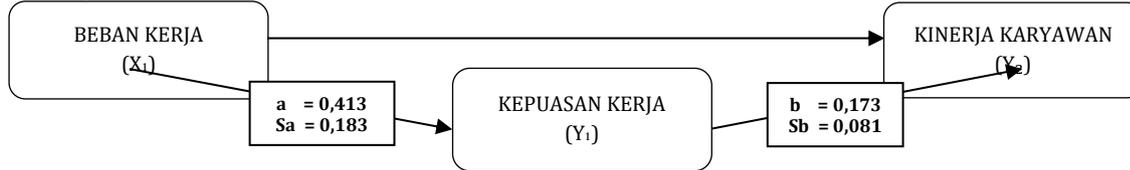
Berdasarkan tabel 15 dapat diketahui perhitungan Uji t untuk masing-masing variabel yaitu sebagai berikut :

1. Beban Kerja (X_1) memiliki nilai t hitung 7,467 > t tabel 2,032 (perhitungan t tabel dengan rumus $df = n - 2 = 36 - 2 = 34$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Kesimpulannya **H3 diterima**, artinya terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan bidang *marketing credit executive* dan *field collection* FIFGroup Cabang Batang.
2. Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai t hitung -2,210 dan t tabel 2,032 (perhitungan t tabel dengan rumus $df = n - 2 = 36 - 2 = 34$). Diketahui nilai t hitung mempunyai nilai negatif (-) sehingga pengujian dilakukan pada sisi kiri sehingga dapat diketahui bahwa nilai t hitung (-2,210) < nilai t tabel (-2,032) dengan nilai signifikansi sebesar 0,034 < 0,05. Kesimpulannya **H4 diterima**, artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bidang *marketing credit executive* dan *field collection* FIFGroup Cabang Batang.
3. Kepuasan Kerja (Y_1) memiliki nilai t hitung 2,140 > t tabel 2,032 (perhitungan t tabel dengan rumus $df = n - 2 = 36 - 2 = 34$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,040 < 0,05. Kesimpulannya **H5 diterima**, artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bidang *marketing credit executive* dan *field collection* FIFGroup Cabang Batang.

Uji Sobel

Uji Sobel digunakan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel mediasi. Apabila nilai t hitung $>$ t tabel 2,032 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh variabel bebas Beban Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y_2) dengan mediasi Kepuasan Kerja (Y_1).

a) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja



Gambar 2. Uji Mediasi 1

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,173^2 0,183^2 + 0,413^2 0,081^2 + 0,183^2 0,081^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,0010 + 0,0011 + 0,0002}$$

$$Sab = \sqrt{0,0023} = 0,0479$$

Berdasarkan hasil Sab untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung maka perlu menghitung t dari koefisien ab dengan rumus berikut ini :

$$t = \frac{ab}{sab}$$

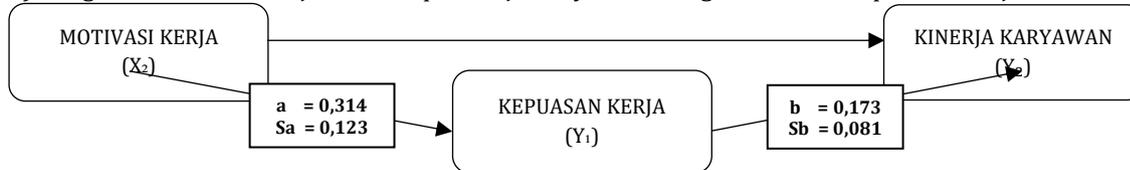
$$t = \frac{0,413 \times 0,173}{0,0479}$$

$$t = \frac{0,0714}{0,0479}$$

$$t = 1,491$$

Berdasarkan hasil perhitungan uji sobel di atas, menghasilkan nilai t hitung $1,491 <$ t tabel 2,032 dengan tingkat signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa **H₆ ditolak**, artinya tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja karyawan bidang *marketing credit executive* dan *field collection* FIFGroup Cabang Batang.

b) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja



Gambar 3. Uji Mediasi 2

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,173^2 0,123^2 + 0,314^2 0,081^2 + 0,123^2 0,081^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,0004 + 0,0006 + 0,0001}$$

$$Sab = \sqrt{0,0011} = 0,0331$$

Berdasarkan hasil Sab untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung maka perlu menghitung t dari koefisien ab dengan rumus berikut ini :

$$t = \frac{ab}{sab}$$
$$t = \frac{0,314 \times 0,173}{0,0331}$$
$$t = \frac{0,0543}{0,0331}$$
$$t = 1,640$$

Berdasarkan hasil perhitungan uji sobel di atas, menghasilkan nilai t hitung 1,640 < t tabel 2,032 dengan tingkat signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa **H7 ditolak**, artinya tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja karyawan bidang *marketing credit executive* dan *field collection* FIFGroup Cabang Batang.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil dari uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung 2,259 dan nilai t tabel 2,032 dimana 2,259 > 2,032 dan dengan nilai signifikansi sebesar 0,031 < 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bidang *marketing credit executive* dan *field collection* FIFGroup Cabang Batang.

Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan beban kerja maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Kemungkinan beban kerja yang dirasakan karyawan belum pada tahap yang berlebihan sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Meskipun karyawan merasakan beban kerja, namun karyawan merasakan pekerjaan yang mereka jalani sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki serta pimpinan mampu memberikan imbalan yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Hal inilah yang akhirnya memberikan kepuasan pada karyawan bidang *marketing credit executive* dan *field collection* FIFGroup Cabang Batang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri, dkk (2023) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, menurut penelitian yang dilakukan oleh Fadilla, dkk (2023) juga menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil dari uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung 2,553 dan nilai t tabel 2,032 dimana 2,553 > 2,032 dan dengan nilai signifikansi sebesar 0,015 < 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bidang *marketing credit executive* dan *field collection* FIFGroup Cabang Batang.

Hal ini berarti bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi perilaku karyawan seperti kepuasan kerja. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dan sesuai dengan harapan karyawan akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan bidang *marketing credit executive* dan *field collection* FIFGroup Cabang Batang, karena adanya motivasi kerja yang tinggi akan tercermin rasa tanggung jawab dan gairah kerja yang menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Efrinawati, dkk (2022) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai. Selain itu, menurut penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2024) juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung 7,467 dan nilai t tabel 2,032 dimana 7,467 > 2,032 dan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan

bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan bidang *marketing credit executive* dan *field collection* FIFGroup Cabang Batang.

Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin banyak beban kerja yang harus diselesaikan oleh karyawan maka akan memengaruhi hasil dari kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan bidang *marketing credit executive* dan *field collection* FIFGroup Cabang Batang akan maksimal apabila indikator beban kerja seperti kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai tersebut semuanya terpenuhi dengan seimbang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syamsudin, dkk (2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, menurut penelitian yang dilakukan oleh Qurniyati, dkk (2023) juga menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung $-2,210$ dan nilai t tabel $2,036$ dimana $-2,210 < -2,032$ dan dengan nilai signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bidang *marketing credit executive* dan *field collection* FIFGroup Cabang Batang.

Penelitian ini memperoleh nilai t hitung negatif atau memiliki pengaruh yang berlawanan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan bidang *marketing credit executive* dan *field collection* FIFGroup Cabang Batang. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan bidang *marketing credit executive* dan *field collection* FIFGroup Cabang Batang. Pengaruh motivasi yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bisa dikarenakan karyawan tersebut tidak ada motivasi dalam dirinya untuk mencapai tujuan dalam bekerja, namun yang diharapkan hanya menerima gaji atau upah tanpa berharap untuk naik jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sekarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pangestu & Silalahi (2024) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu menurut penelitian yang dilakukan oleh Farras (2022) juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung $2,140$ dan nilai t tabel $2,032$ dimana $2,140 > 2,032$ dan dengan nilai signifikansi sebesar $0,040 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bidang *marketing credit executive* dan *field collection* FIFGroup Cabang Batang.

Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja dapat memengaruhi perilaku kerja, seperti malas, rajin, produktif, dan mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting bagi perusahaan. Jika karyawan mendapatkan kepuasan kerja maka karyawan juga akan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Syamsudin, dkk (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu menurut penelitian yang dilakukan oleh Uma & Swasti (2024) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji sobel dalam penelitian ini menunjukkan nilai t hitung sebesar $1,491$ dimana nilai t hitung $1,491 <$ nilai t tabel $2,032$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja karyawan bidang *marketing credit executive* dan *field collection* FIFGroup Cabang Batang.

Hal ini berarti bahwa adanya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan bidang *marketing credit executive* dan *field collection* FIFGroup Cabang Batang tidak akan berpengaruh pada kinerja karyawan meskipun dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari, dkk (2022) menemukan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berhasil memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Devi (2023) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

7. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji sobel dalam penelitian ini menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,640 dimana nilai t hitung $1,640 < \text{nilai t tabel } 2,032$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja karyawan bidang *marketing credit executive* dan *field collection* FIFGroup Cabang Batang.

Hal ini berarti bahwa adanya motivasi kerja karyawan bidang *marketing credit executive* dan *field collection* FIFGroup Cabang Batang tidak akan berpengaruh pada kinerja karyawan meskipun dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sembiring, dkk (2021) menemukan bahwa variabel kepuasan kerja tidak bersifat memediasi hubungan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2024) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bidang *Marketing Credit Executive* dan *Field Collection* FIFGroup Cabang Batang”, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bidang *marketing credit executive* dan *field collection* FIFGroup Cabang Batang.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bidang *marketing credit executive* dan *field collection* FIFGroup Cabang Batang.
3. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan bidang *marketing credit executive* dan *field collection* FIFGroup Cabang Batang.
4. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bidang *marketing credit executive* dan *field collection* FIFGroup Cabang Batang.
5. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bidang *marketing credit executive* dan *field collection* FIFGroup Cabang Batang.
6. Tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja karyawan bidang *marketing credit executive* dan *field collection* FIFGroup Cabang Batang.

Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja karyawan bidang *marketing credit executive* dan *field collection* FIFGroup Cabang Batang.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka peneliti mencoba memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan, diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi FIFGroup Cabang Batang

- a) Terkait beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, oleh karena itu FIFGroup Cabang Batang perlu memastikan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Dengan adanya manajemen beban kerja yang efektif, seperti distribusi tugas yang merata dan penyediaan dukungan yang memadai sehingga diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
 - b) Terkait motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, oleh karena itu FIFGroup Cabang Batang perlu mengimplementasikan berbagai strategi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, seperti memberikan insentif, pengakuan terhadap prestasi, dan menyediakan peluang pengembangan karir. Hal ini sangat penting, karena dengan pemenuhan kebutuhan motivasi tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
 - c) Terkait beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu FIFGroup Cabang Batang perlu mengoptimalkan beban kerja agar tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan target yang jelas dan realistis, serta menyediakan alat dan sumber daya yang diperlukan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
 - d) Terkait motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan walaupun dengan arah yang negatif, oleh karena itu FIFGroup Cabang Batang perlu mengevaluasi lagi strategi motivasi yang diterapkan. Mungkin terdapat faktor-faktor lain yang memengaruhi hasil penelitian ini, seperti ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan ditempat kerja. Dengan adanya strategi baru yang lebih terfokus pada kebutuhan spesifik karyawan mungkin diperlukan sebagai sarana untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.
 - e) Terkait kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu FIFGroup Cabang Batang perlu terus berupaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seperti mengadakan survey kepuasan kerja secara berkala, memberikan pelatihan dan pengembangan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.
 - f) Terkait dengan tidak adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja, namun penting bagi FIFGroup Cabang Batang untuk tetap memperhatikan aspek tersebut. Oleh karena itu, FIFGroup Cabang Batang perlu mencari cara lain untuk memastikan beban kerja yang dikelola dengan baik tetap dapat meningkatkan kinerja karyawan, meskipun tidak melalui mediasi kepuasan kerja.
 - g) Terkait dengan tidak adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja, oleh karena itu FIFGroup perlu mengadopsi pendekatan holistik (menyeluruh) dalam manajemen kinerja. FIFGroup Cabang Batang perlu mempertimbangkan semua faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan termasuk beban kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja untuk menciptakan strategi manajemen yang lebih efektif
2. Bagi Akademis
Bagi kalangan akademis, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema yang sama yaitu mengenai Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bidang *Marketing Credit Executive* dan *Field Collection* FIFGroup Cabang Batang.
 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a) Peneliti selanjutnya diharapkan untuk bisa melibatkan populasi dan sampel yang luas untuk memperoleh hasil yang lebih general dan *representatif* (mewakili) dari berbagai divisi atau unit kerja dalam perusahaan.
- b) Peneliti selanjutnya diharapkan bisa menggunakan teori terbaru berkaitan dengan penelitian.
- c) Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menambahkan variabel lain yang mungkin memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan.
- d) Peneliti selanjutnya diharapkan bisa mengkaji lebih mengenai alasan mengapa kepuasan kerja tidak berhasil menjadi mediator pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami mekanisme mediasi yang lebih kompleks.

Peneliti selanjutnya diharapkan bisa menggunakan uji statistik lainnya agar dapat membawa hasil penelitian yang baru dan dapat bermanfaat pada perkembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, L. Z., Apriliyanto, N., & Junianingrum, S. (2023). Determinants of repurchase intention in the Indonesian e-commerce platforms. *Journal of Enterprise and Development (JED)*, 5, 2023.
- Abdullah, L. zaini, & Hidayah, anadia ayu nurul. (2021). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH LINGKUNGAN KERJAKARYAWANDI BAGIAN PRODUKSI PT SEMARANG AUTOCOMP MANUFACTURING INDONESIA (SAMI) SEMARANG. *Jurnal Ekonomikadan Bisnis*.
- Apriliyanto, N. (2022). Peran Customer Trust Dan Customer Satisfaction Terhadap Repurchase Intention. *Journal Economic Insights*, 1(2), 85–91. <https://jei.uniss.ac.id/index.php/v1n1/article/view/30>
- Fauzi, M., & Anam, K. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Kendal. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 6(2), 34–42.
- Fauzi, M., & Wakhidah, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 7(1), 72–86.
- Indriyani, A., Hajar, N., Kunci, K., Kerja, K., & Komitmen Karyawan, dan. (2022). Analisis Kepuasan Kerja dan Keadilan terhadap Komitmen Karyawan pada Universitas Muhadi Setiabudi. 11(2), 290–299. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/INOVATOR/index>
- junianingrum, sherli. (2022). Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja terhadap Intention to Quit (Studi pada Karyawan Wanita pada Asuransi Kesehatan X di Jawa Tengah& DIY. *Journal Economic Insights*.
- Junianingrum, S., Apriliyanto, N., & Abdullah, L. Z. (2023). Repurchase Intention Based On E-Service Quality And Customer Trust At Three Top Brand E-Commerce Indonesia. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 12(2), 226–240. <https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v12i2.1513>
- Khafid, A., & Kharisma Putra, G. (2023). PENGARUH JUSTICE CLIMATE, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 21(3), 278–289.
- Nurhidayah, S. A., & Kholifah, N. siti. (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinandan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.CengkehZanzibarSemarang. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*.
- Nurhidayah, S. A., Lestari, D. P., & Putra, G. K. (2023). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. APF, TBK. *Solusi*, 21(4), 757–772.
- Nurhidayah, S. abdillah, Lestari, D. P., & Putra, G. K. (2023). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. APF, TBK.

-
- Nuromavita, I. (2023). PENGARUH KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMODERASI OLEH MOTIVASI KERJA Di Yayasan Wakaf Darussalam Subah. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 10(1), 249–269.
- Prasetyo, A., & Maya Zulfa, N. (2023). Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja di Obyek Wisata Pantai Cahaya Kendal. In *Journal Economic Insights* (Vol. 2, Issue 2). <https://jei.uniss.ac.id/>
- Sigit, K. N., & Kurniawan, D. D. (2022). Analisis Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Nasabah Koperasi Simpan Pinjam Mitra Karya Desa Karanggeneng Kecamatan Kandeman Kabupaten Batang. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 9(1), 85–96.
- Sigit, K. N., & Syaqq, M. (2021). Pengaruh Pelayanan dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pasien Di RSUD Limpung Batang. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 19(2), 4.
- Syaqq, M., Amaludin, A., Universitas Selamat Sri, D., & IAIN Purwokerto, D. (2021). *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi KARAKTERISTIK PEKERJAAN, PEMBERDAYAAN DAN PERSON ORGANIZATION FIT (P-O FIT) TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL*. 18, 2. <https://journal.uniku.ac.id/index.php/Equilibrium>
- Widodo, P. H. (2023). Peningkatan Kinerja Karyawan Ditinjau dari Iklim Organisasi dan Pelatihan Pengembangan Karir di PT XYZ. *Journal Economic Insights*, 2(2), 73–81.