

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Smk Kristen Tagari Rantepao)

Windasari Pakidi¹, Agung Widhi Kurniawan², Nurul Fadilah Aswar³
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar
Korespondensi Email : windapakidi@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of workload on work morale employee through work motivation as an intervening variable (a study at SMK Kristen Tagari Rantepao). The type of research used was quantitative with an explanatory approach. The population in this study consisted of 94 employees, while the sample taken was 77 employees using random sampling techniques with the Slovin formula. Data collection was carried out through questionnaires, then analyzed using Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS) with the Smart-PLS version 4.0 application. The results of this study indicate that (1) Workload has a positive and significant effect on work morale, (2) Workload has a positive and significant effect on work motivation, (3) Work motivation has a positive and significant effect on work morale, (4) Work motivation has a positive and significant effect in mediating between workload and work morale of employees at SMK Kristen Tagari Rantepao.

Keywords: *Workload, Work Morale, Work Motivation*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada SMK Kristen Tagari Rantepao). Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan eksplanatif. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 94 pegawai, sedangkan sampel yang diambil sebanyak 77 pegawai menggunakan teknik random sampling dengan Rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan Structural Equation Model- Partial Least Square (SEM-PLS) dengan aplikasi Smart-PLS versi 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, (2) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, (4) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi antara beban kerja dan semangat kerja pegawai pada SMK Kristen Tagari Rantepao.

Kata Kunci: Beban Kerja, Semangat Kerja, Motivasi Kerja

Pendahuluan

Di tengah persaingan yang semakin ketat, organisasi tidak hanya mengandalkan teknologi dan modal, tetapi juga kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu mengadaptasi perubahan. Organisasi dengan SDM yang berkualitas, lebih mampu menghadapi tantangan dan berinovasi dibandingkan dengan yang hanya mengandalkan sumber daya fisik. SDM yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan efisiensi operasional dan produktivitas kerja. SDM bukan hanya sekedar tenaga kerja, tetapi merupakan aset strategis yang berperan dalam menciptakan inovasi, meningkatkan produktivitas, serta memastikan pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Beban kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan pegawai. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas. Ketika karyawan menghadapi beban kerja yang melebihi kapasitas mereka, terdapat kecenderungan mengalami stres kerja, kelelahan, serta penurunan tingkat kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Greenberg & Baron, (2003) yang menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres kerja, yang pada gilirannya dapat menyebabkan kelelahan, penurunan produktivitas, dan masalah kesehatan.

Motivasi kerja yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi cenderung beradaptasi dengan baik terhadap tantangan dalam pekerjaan dan menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, yang pada gilirannya memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi dari pernyataan Esisuarni et al., (2021).

Semangat kerja merupakan aspek penting yang berkaitan erat dengan motivasi kerja. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung lebih produktif, disiplin, dan memiliki kepuasan kerja yang lebih baik. Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan semangat kerja pegawai, sementara manajemen beban kerja yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Pernyataan tersebut sesuai dengan Robbins & Judge, (2018) yang menyatakan motivasi karyawan merupakan komponen penting dari produktivitas organisasi, dan beban kerja yang seimbang secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan secara keseluruhan.

SMK Kristen Tagari Rantepao sebagai institusi pendidikan di Kabupaten Toraja Utara, Provinsi Sulawesi Selatan, memiliki peran penting dalam membentuk generasi muda yang kompeten. Keberhasilan institusi ini tidak terlepas dari kinerja para pegawainya, baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Namun, tantangan dalam pengelolaan beban kerja pegawai seringkali menjadi hambatan dalam mencapai tujuan pendidikan yang optimal. SMK Kristen Tagari Rantepao juga menghadapi tantangan dalam mengelola beban kerja tenaga pendidik dan kependidikan. Guru, misalnya, tidak hanya bertanggung jawab untuk menyampaikan materi pembelajaran, mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi tetapi juga harus

menyiapkan rencana pembelajaran, menilai tugas-tugas siswa bahkan juga bertanggung jawab pada pembentukan karakter siswa.

Beban kerja dan jam mengajar guru di Indonesia juga telah diatur secara jelas dalam berbagai peraturan perundang-undangan sebagai dasar pelaksanaan tugas profesional guru. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dimana menjelaskan bahwa: "Beban kerja guru adalah sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu" pasal 35 ayat (UU Nomor 14 Tahun 2005)". Pernyataan tersebut juga diperkuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, dimana menjelaskan bahwa: "Beban kerja Guru mencakup kegiatan pokok, sekurang-kurangnya 24 jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 jam tatap muka dalam satu minggu (PP Nomor 19 Tahun 2017)".

Meskipun telah banyak penelitian yang membahas hubungan antara beban kerja, semangat kerja, dan motivasi kerja secara umum, belum ada penelitian komprehensif yang secara khusus menganalisis ketiga variabel tersebut dalam konteks lembaga pendidikan di wilayah Toraja Utara, khususnya di SMK Kristen Tagari Rantepao. Sehingga penelitian ini dapat mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis bagaimana beban kerja mempengaruhi semangat kerja melalui motivasi kerja pegawai di SMK Kristen Tagari Rantepao.

Berdasarkan dengan masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan memahami hubungan antara beban kerja, motivasi kerja, dan semangat kerja pegawai di SMK Kristen Tagari Rantepao. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja pegawai, mengetahui pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai, dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan semangat kerja pegawai di institusi tersebut.

Metode

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan eksplanatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan data dalam bentuk angka yang kemudian dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis dan menjelaskan hubungan antar variabel. Dan penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel. Sehingga peneliti menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatif untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada SMK Kristen Tagari Rantepao.

Penelitian ini berlokasi di Jl. Lapangan Tagari Timur No. 1, Tagari Tallunglipu, Kec. Tallunglipu, Kab. Toraja Utara, Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini

yaitu 94 pegawai (guru) pada SMK Kristen Tagari Rantepao. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *random sampling* (sampel acak) dan menghitung ukuran sampel dengan rumus Slovin. Rumus Slovin adalah metode yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel minimum yang diperlukan dalam penelitian dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) 5% atau 0,05. Sehingga diperoleh sampel sebanyak 77.

Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel yang diteliti yakni:

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Beban Kerja. Definisi operasional variabel Beban Kerja (X) merupakan sejumlah tugas, tanggung jawab dan aktivitas mengajar serta non mengajar yang harus diselesaikan oleh pegawai (guru) di SMK Kristen Tegari Rantepao.

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Semangat Kerja. Definisi operasional variabel Semangat Kerja (Y) merupakan keadaan emosional dan mental positif yang ditunjukkan oleh pegawai (guru) di SMK Kristen Tagari Rantepao yang mencerminkan kegembiraan, dan antusiasme mereka dalam menjalankan tugasnya.

3. Variabel Intervening (Z)

Variabel intervening dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja. Definisi operasional variabel Motivasi Kerja (Z) adalah kekuatan pendorong atau dorongan (baik dalam diri maupun dari luar) yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka di SMK Kristen Tagari Rantepao.

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui data primer dan data sekunder. Kemudian Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui observasi langsung oleh peneliti, dokumentasi dan kuesioner dengan skala likert (5) yakni, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis deskriptif dan inferensial, dimana analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan, meringkas dan menyajikan karakteristik dasar dari data yang dikumpulkan. Setelah data dipahami melalui analisis deskriptif, analisis inferensial dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian dan menarik kesimpulan. Dan Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan aplikasi Smart-PLS versi 4.0. Dengan analisis model pengukuran melalui dua tahap yaitu Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*) dan Model Struktural (*Inner Model*).

Hasil dan Diskusi

Hasil

1. Analisis Outer Model (Measurement Model)

a. Validitas Konstruk (Construct Validity)

Tabel 1. Analisis Outer Loading

Kode	Beban kerja (X)	Motivasi kerja (Z)	Semangat kerja (Y)	Keterangan
X.1	0.842			Semua Valid
X.2	0.862			
X.3	0.801			
Y.1			0.841	Semua Valid
Y.2			0.796	
Y.3			0.852	
Y.4			0.887	
Z.1		0.851		Semua Valid
Z.2		0.851		
Z.3		0.886		
Z.4		0.820		

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Berdasarkan tabel Analisis Outer Loading, semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel Beban Kerja, Semangat Kerja dan Motivasi Kerja memiliki nilai loading faktor lebih besar dari 0,7 sehingga semua variabel dianggap valid.

Tabel 2. Average Variance Extracted

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0.698
Motivasi Kerja	0.726
Semangat Kerja	0.713

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Berdasarkan tabel Average Variance Extracted di atas, terlihat bahwa ke-3 variabel memiliki nilai AVE diatas 0,5. Maka seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

Tabel 3. Cross Loadings

Kode	Beban Kerja(X)	Motivasi Kerja (Z)	Semangat Kerja (Y)
X.1	0.842	0.507	0.469
X.2	0.862	0.458	0.418
X.3	0.801	0.616	0.443

Z.1	0.428	0.407	0.841
Z.2	0.475	0.558	0.796
Z.3	0.458	0.562	0.852
Z.4	0.432	0.530	0.887
Y.1	0.534	0.851	0.543
Y.2	0.481	0.851	0.442
Y.3	0.471	0.886	0.572
Y.4	0.663	0.820	0.531

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Berdasarkan tabel Cross Loadings di atas, terlihat bahwa penilaian setiap indikator variabel lebih tinggi jika dibandingkan dengan variabel lainnya maka data dinyatakan valid.

Tabel 4. *Fornell-Larcker*

Variabel	Beban Kerja(X)	Motivasi Kerja(Z)	Semangat Kerja(Y)
Beban Kerja(X)	0.836		
Motivasi Kerja(Z)	0.533	0.852	
Semangat Kerja(Y)	0.639	0.617	0.845

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Berdasarkan tabel Fornell-Larcker di atas menunjukkan bahwa penilaian yang telah didapatkan dari uji fornell larcker untuk masing- masing secara signifikan lebih tinggi jika dibandingkan dengan variabel lainnya.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 5. *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite reliability</i> (rho_a)	<i>Composite reliability</i> (rh_c)
Beban Kerja	0.785	0.874
Motivasi Kerja	0.878	0.914
Semangat Kerja	0.870	0.909

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Tabel 6. Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Beban Kerja (X)	0.784
Motivasi Kerja (Z)	0.874
Semangat Kerja (Y)	0.866

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Berdasarkan tabel *Composite Reliability* dan tabel *Cronbach alpha* di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel, yaitu Beban Kerja (X), Semangat Kerja (Y), dan Motivasi Kerja (Z), dinyatakan lulus uji reliabilitas karena masing-masing telah memenuhi syarat dengan nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang lebih besar dari 0,7.

2. Model Struktur (*Inner Model*)

a. Koefisien Determinasi atau *R-Square*

Tabel 7. *R-Square*

	<i>R-square</i>	<i>R-square Adjusted</i>	Analisis
Y	0.413	0.397	Moderat
Z	0.408	0.400	Moderat

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis *R-square* untuk variabel semangat kerja (Y) memiliki nilai 0.413 yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel beban kerja (X) terhadap variabel semangat kerja (Y) adalah sebesar 39.7%. Dengan demikian, sisa 60.3% dari variabel semangat kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Untuk variabel motivasi kerja (Z), nilai adalah 0.408 yang berarti bahwa pengaruh variabel beban kerja (X) dan variabel semangat kerja (Y) terhadap motivasi kerja (Z) adalah sebesar 40%. Ini menunjukkan bahwa 60% dari variabel motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model ini.

b. Ukuran Efek atau *Effect Size (F-Square)*

Tabel 8. *Effect Size (F-Square)*

Hipotesis	<i>F-Square</i>	Analisis
X -> Y	0.056	Kecil
X -> Z	0.690	Besar
Z -> Y	0.220	Sedang

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Berdasarkan tabel *Effect Size (F-square)* di atas, dapat di sempulkan bahwa:

- 1) Pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Semangat Kerja (Y) memiliki nilai F-square sebesar 0,056, yang menunjukkan efek kecil. Ini mengindikasikan bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh yang relatif terbatas terhadap Semangat Kerja.
- 2) Pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Motivasi Kerja (Z) menunjukkan nilai F-square sebesar 0,690, yang tergolong sebagai efek besar. Hal ini menandakan bahwa Beban Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja.
- 3) Pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Semangat Kerja (Y) memiliki nilai F-square sebesar 0,220, yang tergolong dalam kategori efek sedang. Ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh yang cukup berarti terhadap Semangat Kerja.

3. Uji Hipotesis

a. Direct Effect Analysis (Pengaruh Langsung)

Tabel 9. Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Ket
X -> Y	0.235	0.324	0.110	2.129	0.033	Sig.
X -> Z	0.639	0.640	0.077	8.283	0.000	Sig.
Z -> Y	0.467	0.467	0.106	4.391	0.000	Sig.

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

b. Specific Indirect Effect (Pengaruh tidak langsung)

Tabel 10. Indirect Effect Analysis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Ket
X->Z->Y	0.298	0.299	0.078	3.818	0.000	Sig.

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel menunjukkan bahwa analisis efek tidak langsung menunjukkan nilai signifikansi dimana nilai t-statistik yang mencapai 3,818 dan p-value sebesar 0,000.

Tabel 11. Total Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Ket
X > Y	0.533	0.533	0.103	5.161	0.000	Sig.
X > Z	0.639	0.640	0.077	8.283	0.000	Sig.
Z > Y	0.467	0.467	0.106	4.391	0.000	Sig.

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Berdasarkan tabel total effect dan tabel indirect effect analysis di atas, maka hasil uji hipotesis dapat dirangkum sebagai berikut:

- 1) Hipotesis 1 (Diduga Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai di SMK Kristen Tagari Rantepao)

Hipotesis pertama (H1), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja mendapatkan dukungan dari hasil analisis dimana nilai t-statistik yang diperoleh sebesar 5.161 melebihi batas ambang 1,96. Selain itu, nilai p-value 0.000, juga lebih kecil daripada tingkat signifikansi 0,05 dan nilai original sampelnya adalah 0.533 yang artinya positif. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima.

- 2) Hipotesis 2 (Diduga Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di SMK Kristen Tagari Rantepao)

Hipotesis kedua (H2), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja mendapatkan dukungan dari hasil analisis dimana nilai t-statistik yang diperoleh sebesar 8.283 melebihi batas ambang 1,96. Selain itu, nilai p-value 0.000, juga lebih kecil daripada tingkat signifikansi 0,05 dan nilai original sampelnya adalah 0.639 yang artinya positif. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima.

- 3) Hipotesis 3 (Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai di SMK Kristen Tagari Rantepao)

Hipotesis ketiga (H3), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja telah mendapatkan dukungan dari hasil analisis, dimana nilai t-statistik yang diperoleh sebesar 4.391 melebihi batas ambang 1,96. Selain itu, nilai p-value 0.000 juga lebih kecil daripada tingkat signifikansi 0,05 dan nilai sampel originalnya 0.467 yang menunjukkan nilai positif. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) dapat diterima.

- 4) Hipotesis 4 (Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi antara Beban Kerja dan Semangat Kerja Pegawai di SMK Kristen Tagari Rantepao)

Hipotesis keempat (H4), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi antara beban kerja dan semangat kerja telah mendapatkan dukungan dari hasil analisis, dimana nilai t-statistik yang diperoleh sebesar 3.818 melebihi batas ambang 1.96. Selain itu, nilai p-value 0.000 juga lebih kecil daripada tingkat signifikansi 0,05 dan nilai original sampelnya adalah 0.298 yang menunjukkan nilai positif. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H4) dapat diterima.

Diskusi

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja, berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan menghasilkan nilai t-statistik sebesar $5.161 > 1.96$ dan p-value 0,000, dan original sampel 0.533 yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa H1 menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di SMK Kristen Tagari Rantepao. Ini berarti bahwa ketika pegawai merasakan beban kerja yang lebih tinggi, semangat kerja mereka juga meningkat. Hal ini mencerminkan bahwa tantangan yang ada dalam pekerjaan dapat menjadi pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih giat dan mencapai tujuan mereka.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mutiara *et al.*, (2024), mereka menyimpulkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Nindi *et al.*, (2023) yang juga menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja, ketika dikelola pada tingkat yang tepat, dapat berfungsi sebagai faktor pendorong atau motivasi bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih bersemangat.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan menghasilkan nilai t-statistik sebesar $8.283 > 1.96$ dan p-value 0,000, dan original sampel 0.639, yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa H2 menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di SMK Kristen Tagari Rantepao. Hal ini berarti bahwa pengelolaan beban kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi pegawai. Saat beban kerja diatur dengan tepat, pegawai akan merasa lebih bersemangat dan termotivasi dalam menjalankan tugas mereka. Dampak positif dari hal ini akan terlihat pada kinerja dan produktivitas di SMK Kristen Tagari Rantepao. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang efektif sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi seluruh pegawai.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya, (2020), menyimpulkan bahwa beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan beban kerja menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi motivasi kerja. Triananda *et al.*, (2021) juga dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai juga berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Dan

Rudyanto et al., (2021) dalam penelitiannya secara spesifik menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja guru dengan catatan bahwa peningkatan beban kerja tersebut masih berada dalam batas wajar yang tidak menimbulkan tekanan berlebihan. Anjani et al., (2025) dalam penelitiannya juga secara spesifik menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Ini menunjukkan bahwa mengelola beban kerja dengan baik dapat menjadi cara efektif untuk meningkatkan motivasi di tempat kerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja, berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan menghasilkan nilai t-statistik sebesar $4.391 > 1.96$ dan p-value 0.000, dan original sampel 0.467 yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa H3 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di SMK Kristen Tagari Rantepao. Hal ini berarti bahwa, Pengelolaan beban kerja yang efektif dapat meningkatkan motivasi pegawai. Ketika beban kerja diatur dengan baik, pegawai akan merasa lebih bersemangat dan terdorong untuk melaksanakan tugas-tugas mereka. Dampak positif dari hal ini akan tercermin dalam kinerja dan produktivitas di SMK Kristen Tagari Rantepao.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriyani & Solihin, (2022) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap semangat kerja, semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula semangat kerja karyawan. Dan Manihuruk & Tirtayasa, (2020) juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

4. Pengaruh Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi antara Beban Kerja dengan Semangat Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi antara Beban Kerja dengan Semangat Kerja, berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan menghasilkan nilai t-statistik sebesar $3.818 > 1.96$ dan p-value 0.000, dan original sampel 0.298 yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa H3 menunjukkan bahwa motivasi kerja sebagai berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi antara beban kerja dan semangat pegawai di SMK Kristen Tagari Rantepao. Artinya, saat beban kerja meningkat, motivasi kerja pegawai juga ikut meningkat, yang pada akhirnya akan memperkuat semangat kerja mereka. Dengan demikian, motivasi kerja juga sebagai penghubung yang memperkuat pengaruh beban kerja terhadap semangat pegawai.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiyawati & Kusmanto, (2024) yang menyatakan bahwa

produktivitas kerja akan meningkat apabila beban kerja yang tinggi mampu diimbangi dengan motivasi, sehingga karyawan tidak akan merasa mendapatkan tekanan dalam bekerja. Ismartaya I et al., (2023) juga menyimpulkan bahwa, pada dasarnya, semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula semangat kerja dalam diri karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan mengenai Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening (Studi pada SMK Kristen Tagari Rantepao), dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai pada SMK Kristen Tagari Rantepao.
2. Beban Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada SMK Kristen Tagari Rantepao.
3. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai pada SMK Kristen Tagari Rantepao.
4. Motivasi Kerja berpengaruh dalam memediasi antara Beban Kerja dengan Semangat Kerja Pegawai pada SMK Kristen Tagari Rantepao.

Untuk peneliti selanjutnya disarankan agar dapat menambahkan atau menganalisis variabel-variabel yang berbeda seperti budaya organisasi, lingkungan kerja atau kepuasan kerja yang juga memiliki potensi dalam mempengaruhi semangat kerja pegawai.

Ucapan Terimakasih

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kepada dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama proses penelitian hingga selesainya penelitian, serta kepada semua pihak di SMK Kristen Tagari Rantepao atas ketersediaan data, serta bantuan dan arahnya sehingga penelitian ini terlaksana dengan baik. Tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih terkhusus untuk mama, papa, kakak dan adek yang selalu memberikan dukungan moral maupun materi serta doanya dan juga keluarga, rekan-rekan, dan semua pihak yang telah memberikan dukungan moral serta motivasi hingga penelitian ini dapat diselesaikan.

Referensi

Anjani, N. P., Baidlowi, I., & Kasnowo. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada KSP Semarak Dana Mojokerto) Universitas Islam Majapahit , Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 04(03).

- <https://doi.org/https://doi.org/10.58192/ebismen.v4i3.3706>
- Esisuarni, Alqadri, H., & Nellitawati. (2021). Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Niara*, 17(2), 478–488. <https://doi.org/https://doi.org/10.31849/niara.v17i2.23149>
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organizations understanding and managing the human side of work*. Pearson Education.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 2(4), 531. <https://doi.org/10.32493/jism.v2i4.25941>
- Ismartaya I, Erni Yuningsih, & Mutiara Rengganis. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. ABC. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2(3), 64–89. <https://doi.org/10.55606/jempper.v2i3.2108>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5040>
- Mutiara, P., Sawitri, N. N., Fikri, A. W. N., Faeni, D. P., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. SKF Indonesia. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 1–11.
- Nindi, A., Sukri, S., & Latif, D. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Kumala Motor Sejahtera (Hino) di Kota Palopo. *JURNAL EKONOMI EFEKTIF*, 5 no 4, 608–617. <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/JEE.v5i4.31431>
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19 ,2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru, Volume 09 Kemensekneg RI Hal 270 (2017).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior : Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Rudyanto, B., AR, H. F., & Zulkarnain, Z. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Yayasan Pendidikan Cendana. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 9(2), 162. <https://doi.org/10.31258/jmp.9.2.p.162-172>
- Setiyawati, D. I., & Kusmanto, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Industri Manufaktur PT. XYZ Brebes). *Jurnal Magisma*, XII(2), 179–188. <https://doi.org/10.35829/magisma.v12i2.415>
- Triananda, R., Hendriani, S., & Machasin, M. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Bpjs Kesehatan Cabang Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, 7(3), 271–280. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v7i3.729>
- Undang-Undang Tentang Guru Dan Dosen Nomor 14, Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia 2 (2005).
- Wijaya, Y. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Pt Mayora Indah). *Agora*, 8(1), 1–6.