PERAN BEBAN KERJA DAN SUASANA KERJA DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Divisi Sewing PT Sandang Asia Maju Abadi)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S-1

Program Studi Manajemen

Disusun Oleh:

Tiara Adha Solehatin

NIM : 30402100248

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

SEMARANG

2025

HALAMAN PENGESAHAN

Usulan penelitian untuk Skripsi

PERAN BEBAN KERJA DAN SUASANA KERJA DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Divisi Sewing PT Sandang Asia Maju Abadi)

Disusun Oleh:

Tiara Adha Solehatin

NIM : 30402100248

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan kehadapan sidang panitia ujian skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 15 Januari 2025
Pembimbing,

Dr. E. Drs. Marno Nugroho, M.M
NIDN. 0608036601

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

PERAN BEBAN KERJA DAN SUASANA KERJA DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Divisi Sewing PT Sandang Asia Maju Abadi)

Disusun oleh:

Tiara Adha Solehatin

NIM : 30402100248

Telah dipertahankan didepan penguji pada tanggal 24 Januaria 2025

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing,

Dr. E. Drs. Marno Nugroho, M.M
NIDN. 0608036601

Penguji I,

Wahyu Setiawan SE, M.Ec.Pol
NIDN. 0623078402

Penguji II,

Drs. Bedjo Santoso, MT, Ph. D
NIDN. 0619105901

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 24 Januari 2025

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Lutfi Nurcholis, S. T., S.E., M.M
NIDN : 0623036901

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tiara Adha Solehatin

NIM : 30402100248

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/ S1 Manajemen

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyatakan yaitu skripsi yang berjudul **"PERAN BEBAN KERJA DAN SUASANA KERJA DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN"** merupakan hasil karya peneliti sendiri, bukan asalnya dari plagiasi atau duplikasi karya orang lain dan juga belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana manajemen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang ataupun perguruan tinggi lain).

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa pendapat orang lain yang ada dalam skripsi ini dikutip berlandaskan kode etik ilmial. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam skripsi penelitan ini.

Semarang, ... 2025
Yang membuat pernyataan,

Tiara Adha Solehatin
NIM. 30402100248

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tiara Adha Solehatin

NIM 30402100248

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/ S1 Manajemen

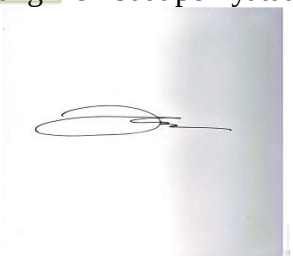
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa Tugas Akhir Skripsi dengan judul : **"PERAN BEBAN KERJA DAN SUASANA KERJA DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN"** dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif untuk menyimpan, mengalihkan, mengelola dalam pangkalan data, dan publikasi melalui internet atau media lain demi kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, ... 2025

Yang membuat pernyataan,



Tiara Adha Solehatin

NIM. 30402100248

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

-Motto-

—*Dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya yang berputus asa dari rahmat Allah, hanyalah orang-orang kafir*‖
(QS. Yusuf 12:87)

Allah, Dialah yang menciptakan kamu dari Keadaan lemah, kemudian Dia menjadikan (kamu) sesudah Keadaan lemah itu menjadi kuat, kemudian Dia menjadikan (kamu) sesudah kuat itu lemah (kembali) dan beruban. Dia menciptakan apa yang dikehendaki-Nyadan Dialah yang Mahamengetahui lagi Maha Kuasa‖
(QS.Ar-Rum:54)

—Keberhasilan bukanlah milik orang yang pintar, tapi keberhasilan adalah kepunyaan mereka yang senantiasa berusaha‖
(B.J. Habibie)

—Sedikitnya adab bisa menutupi kurangnya ilmu, tapi tidak ada ilmu sebanyak apapun yang bisa menutupi sedikit nya adab‖
(Ust. Felix Siauw)

— Semua jatuhmu bangunku hal yang biasa, angan dan pertanyaan waktu yang menjawabnya, bersedihlah secukupnya, rayakan perasaan layaknya sebagai maunusia‖
—Setetes keringat orang tuaku yang keluar, ada seribu langkahku untuk maju‖
-Tiaradh-

-Persembahan-

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya, adik-adik saya, saudara saya, sahabat saya dan teman – teman dekat saya yang telah menemani dan mendukung saya saat melakukan studi ini dengan semangat serta selalu memberikan motivasi dan doa restu demi kelancaran skripsi saya. Selain itu, kepada Dosen Pembimbing saya Bapak Dr. E. Drs. Marno Nugroho, M.M yang telah membimbing, memberikan arahan, memberikan semangat dan motivasi kepada saya sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini. Tak lupa kepada diri saya sendiri yang telah berjuang hingga bias berada di titik ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT. Yang telah melimpahkan Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal studi ini dengan judul **―Peran Beban Kerja Dan Suasana Kerja Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Karyawan‖**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam sultan Agung Semrang.

Penulis menyadari dalam penyususnan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena pada kesempatan ini kami ingin mengucapkan terima kasih pada :

1. Pertama-tama penulis bersyukur atas kehadirat Allah SWT yang telah memberikan penulis kemudahan dalam menyusun skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyo, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, ST.,SE.,MM., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Bapak Dr. E. Drs. Marno Nugroho, MM., selaku Dosen Pembimbing atas bimbingan, saran, dan motivasi yang diberikan.
5. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
6. Cinta pertamaku, Bapak Solehudin terimakasih yang telah memberikan kesempatan kepada anak sulungnya untuk menempuh pendidikan yang tinggi sampai bisa berada dititik ini, tak lupa selalu memberikan semangat, motiivasi,

support financial maupun materi, serta selalu mendoakan penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini.

7. Pintu Surgaku, Ibu Sartini terimakasih sebesar-besarnya penulis berikan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, semangat doa yang diberikan selama ini. Terimakasih atas nasihat yang selalu diberikan kepada penulis meski terkadang pikiran kita tidak sejalan, terimakasih atas kesabaran dan kebesaran hati dalam merawat menulis dari kecil hingga bisa berada dititk ini. Terimakasih telah mengajarkan kesabaran dan keikhlasan hati yang begitu luas, Ibu selalu menjadi penguat dan pengingat yang paling hebat, terimaksih sudah selalu menjadi tempatku unuk pulang, bu. Sekali lagi terimaksih ibu.
8. Adik-adik kandungku Muhamad Zacky Firmansyah dan Mikhaila Azzahra Solehatin. Terimakasih banyak atas dukungan secara moril yang telah diberikan kepada penulis. Terimakasih selalu menjadi adik-adik yang baik dan mampu menjadi garda terdepan bagi kakaknya. Terimakasih yang sebesar – besarnya karena telah menjadi orang berharga bagi penulis, terimakasih atas segala doa, motivasi dan dukungan yang diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studi ini.
9. Kepada sahabat terdekat penulis semasa kuliah Septi, Sindy, Yovita, Sahila, Tamalia, terimakasih sudah membersamai penulis dari maba hingga saat ini. Terimakasih sudah hadir memberikan warna selama masa kuliah terimakasih atas motivasi, nasihat dan semangat yang telah kalian berikan.
10. Kepada sahabat terdekat penulis semasa Fidela Putri Izzati, Citra Dwi Novanda dan Silviyanah yang setia menemani penulis selama masa kuliah,

yang merawat penulis ketika sakit, yang selalu meluangkan waktu sepenuhnya kepada penulis, terimakasih sudah mau mendengarkan keluh kesah penulis, terimakasih karena sudah hadir membersamai penulis selama ini, terimakasih untuk segala doa, nasihat dan waktu yang telah diberikan. Terimakasih sudah mau tumbuh bersama.

11. Kepada sahabat terdekat penulis semasa kuliah Irma Dwi Riyanti, Rizal Aditya Pranata, Achmad Zahid terimakasih sudah membersamai penulis. Terimakasih sudah hadir memberikan warna selama masa kuliah terimakasih atas motivasi, nasihat dan semangat yang telah kalian berikan.
12. Kepada keluarga besar KPMDB penulis semasa kuliah terimakasih sudah membersamai penulis. Terimakasih sudah hadir menjadi rumah kedua dan memberikan warna selama masa kuliah terimakasih atas motivasi, nasihat dan semangat yang telah kalian berikan.
13. Kepada keluarga, saudara, teman, sahabat, terdekat penulis yang tidak bisa disebutkan namanya satu per satu, terimakasih telah tulus ikut serta mendoakan penulis dan memberi dukungan penulis dalam setiap waktu.
14. Dan yang terakhir kepada diri saya sendiri,Tiara Adha Solehatin. Terimakasih sudah mau bertahan sampai sejauh ini. Terimakasih tetap memilih untuk berusaha dan selalu merayakan dirimu sendiri sampai bisa berada dititk ini, walau sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah berjuang untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terimakasih untuk tidak menyerah karena sesulit apapun proses penyusunan skripsi dan telah mampu

menyelesaikannya sebaik mungkin. Terimakasih sudah bertahan sep, berbahagialah dimanapun kamu berada, apapun kurang dan lebihmu mari merayakan diri sendiri.

Kami menyadari skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya laporan proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan di lapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut.

Semarang, ... 2025
Penulis,

Tiara Adha Solehatin
NIM. 30402100248

ABSTRAK

Tujuan dari studi ini ialah untuk menyelidiki hubungan diantara beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan PT Sandang Asia Maju Abadi (sebuah perusahaan di Jawa Tengah) yang diukur dengan motivasi kerja. Dengan menggunakan strategi penelitian kuantitatif dan alat analisis Smart PLS, studi ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Dua ratus pekerja akan berpartisipasi dalam survei. Motivasi dan output pekerja secara positif bersignifikan dipengaruhi oleh beban kerja, menurut temuan penelitian. Dalam konteks yang sama, lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi motivasi karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja. Diyakini bahwa bisnis akan mampu mencapai keberhasilan yang berkelanjutan dengan menggunakan hasil studi ini untuk menetapkan beban kerja yang sepadan dengan bakat karyawan. Menjaga lingkungan kantor dalam kondisi yang baik dapat sangat membantu memotivasi pekerja untuk memberikan yang terbaik.

Angket yang didistribusikan kepada pekerja divisi jahit berfungsi sebagai sumber data primer, sementara artikel ilmiah, buku, dan basis data daring menyediakan data sekunder. Dua ratus pekerja PT akan menjadi sampel untuk studi ini. Kuesioner dikirimkan untuk mendapatkan data ini dari Sandang Asia Maju Abadi. Kami akan menggunakan program SEM-PLS untuk analisis data, yang meliputi uji validitas, reliabilitas, dan pengujian model empiris.

Kata Kunci : *Beban Kerja, Suasana Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the relationship between PT Sandang Asia Maju Abadi's (a company in Central Java) workload, work environment, and employee performance as measured by work motivation. Using a quantitative research strategy and the Smart PLS analysis tool, this study aimed to address the research questions. Two hundred workers will be participating in the survey. Workers' motivation and output were positively and significantly impacted by workload, according to the study's findings. In a similar vein, the work environment significantly affects employee motivation, which in turn affects performance. It is believed that businesses would be able to achieve sustainable success by using the results of this study to establish workloads that are commensurate with employees' talents. Keeping the office environment in a good shape may go a long way toward motivating workers to give their all. Distributed questionnaires to workers of the sewing division served as the primary data source, while scholarly articles, books, and online databases provided the secondary data. Two hundred PT workers will serve as the sample for this study. Questionnaires were sent in order to get this data from Sandang Asia Maju Abadi. We will be use the SEM-PLS program for data analysis, which encompasses tests for validity, reliability, and empirical model testing.

Keywords *: Workload, Work Atmosphere, Work Motivation, Employee Performance*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PENGESAHAN ii
HALAMAN PERSETUJUAN iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN vi
KATA PENGANTAR vii
ABSTRAK xi
ABSTRACT xii
DAFTAR ISI xiii
DAFTAR GAMBAR xvi
DAFTAR TABEL xvii
DAFTAR LAMPIRAN xviii
BAB I 1
PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang Masalah 1
1.2. Rumusan Masalah 9
1.3. Tujuan Penelitian 10
1.4. Manfaat Penelitian 11
BAB II 12
TINJAUAN PUSTAKA 12
2.1. Landasan Teori 12
2.1.1. Kinerja Karyawan 12
2.1.2. Motivasi Kerja 14
2.1.3. Beban Kerja 15
2.1.4. Suasana Kerja 17
2.2. Perumusan Hipotesis (Hubungan Antar Variabel) 18
2.2.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja 18
2.2.2. Pengaruh Suasana Kerja terhadap Motivasi Kerja 19

2.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan 20
2.2.4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan 20
2.2.5. Pengaruh Suasana Kerja terhadap Kinerja Karyawan 22
2.3. Metode Penelitian 22
BAB III 24
METODE PENELITIAN 24
3.1. Jenis Penelitian 24
3.2. Populasi dan Sampel 25
3.2.1. Populasi 25
3.2.2. Sampel 26
3.3. Sumber dan Jenis Data 26
3.3.1. Sumber Data 26
3.3.2. Jenis Data 27
3.4. Metode Pengumpulan Data 27
3.5. Variabel dan Indikator 28
3.6. Teknik Analisis Data 29
3.6.1. Partial Least Squares (PLS) 29
3.6.2. Pengukuran Model (Inner Model) 32
3.6.3. Pengujian Hipotesis 33
BAB IV 36
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 36
4.1. Hasil Penelitian 36
4.1.1. Karakteristik Responden 37
4.2. Analisis Deskriptif Variabel 38
4.2.1. Variabel Kinerja karyawan 39
4.2.2. Variabel Beban Kerja 40
4.2.3. Variabel Suasana Kerja 42
4.2.4. Variabel Motivasi Kerja 43
4.3. Analisis Data 44
4.3.1. Pengujian Model Meauserement (Outer Model) 44
4.3.2. Analisis Model Structural (Inner Model) 50

4.3.3. Uji Hipotesis 55
4.4. Pembahasan..... 58
BAB V..... 65
PENUTUP 65
5.1. Kesimpulan 65
5.2. Implikasi Manajerial..... 66
5.3. Keterbatasan Penelitian..... 69
5.4. Agenda Penelitian Mendatang 69
DAFTAR PUSTAKA..... 71
LAMPIRAN 75

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pikir (Konseptual) 23
Gambar 4.1. *Uji Path Coefficient*..... 51

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Variabel dan Indikator 28
Tabel 4.1. Hasil Pengumpulan Data..... 36
Tabel 4.2. Karakteristik Responden 37
Tabel 4.3. Rentang Skala..... 39
Tabel 4.4. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Kinerja Karyawan*..... 39
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Beban Kerja*..... 41
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Suasana Kerja*..... 42
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Terhadap *Motivasi kerja.* 44
Tabel 4.8. Measurement Model Evaluation (Inner Model) 45
Tabel 4.9. *Cross Loading* 49
Tabel 4.10. *Fornell-Lacker*..... 50
Tabel 4.11. Nilai *R-Square*..... 52
Tabel 4.12. Hasil Uji *Indirect Effect*..... 54
Tabel 4.13. Hasil Uji *path coefficient*..... 56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Kuesioner Penelitian 75
Lampiran 2. Hasil Analisis Data Menggunakan PLS-SEM 4..... 79

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sebagai negara yang sedang berkembang, Indonesia tengah memasuki era industri baru, yang merupakan bagian tak terpisahkan dari dinamika roda perekonomian yang terjadi di sekitarnya. Ini berarti bahwa SDM harus lebih kompeten untuk meningkatkan operasi perusahaan. Perusahaan di era globalisasi saat ini menghadapi lebih banyak persaingan daripada sebelumnya, yang mengharuskan penggunaan SDM yang optimal.. Upaya terbaik untuk menyikapi penurunan kinerja karyawan dalam performa kerja yakni dengan menetapkan target yang jelas, sehingga dapat berjalan dengan seimbang dan mencapai target yang maksimal.

Untuk mengelola bisnis dan menggapai tujuannya, SDM tidak dapat disangkal sangat penting.. Memotivasi pegawai agar makin produktif dalam bekerja, perusahaan melakukan berbagai cara seperti, keharusan menyelesaikan mengerjakan tugas dengan waktu yang terbatas dan target yang cukup tinggi untuk memaksimalakan potensi karyawan menyebabkan beban kerja berlebih kepada karyawan.

Saat ini industri tekstil merupakan salah satu industry tertua didunia yang focus pada produksi serat, benang, kain dan produk akhir seperti pakaian, perlengkapan ruamha tangga dan teknis tekstil. Industri tekstil menjadi bagian penting dari perekonomian global dengan tantangan dan peluang baru seiring berkembangnya tren mode, teknologi, dan kesadaran lingkungan.

Gambar 1.1 Logo PTSandang Asia Maju Abadi

PT Sandang Asia Maju Abadi ialah industri Industri pakaian jadi yang menghasilkan produk denim terbaik untuk pria dan wanita keseluruhan kalangan usia. Industri pakaian adalah usaha yang memproduksi baju dan celana yang dibuat dalam jumlah yang sangat besar berlandaskan pesanan pelanggan dengan kualitas yang telah ditentukan. Industri garmen salah satu industri yang penting di Iindonesia, karena industri garmen meripakan sumber devisa negara terbesar setelah minyak dan gas. Tentunya untuk menigkatkan daya saing perusahaan garmen diperlukan persiapan tenaga yang memadai dan loyalitas yang kuat terhadap perusahaan. PT Sandang Asia Maju Abadi sangat berkontribusi terhadap pertumbuhan industry pakaian jadi. Mengacu pada statistik yang baru diterbitkan oleh BPS Jawa Tengah, nilai ekspor industri pakaian jadi dan aksesori telah meningkat, tidak termasuk barang rajutan. Apabila dilihat secara keseluruhan nilai ekspor Jawa Tengah pada bulan Januari 2022 sebesar 1.051,54 juta US$ atau meningkat sebesar 39,06% di banding dengan bulan Januari 2021. Pada bulan Januari 2022, nilai ekspor pada sektor pakaian dan aksesoris (bukan rajutan) menjadi yang tertinggi yaitu sebesar 236,92 juta US$, yang dimana artinya naik 47,20% di banding bulan Januari 2021 yang mencatat sebesar 160,95 juta US$ atau naik sebesar 8,77 juta US$.

SEWING OUTPUT PERIODE 29 DESEMBER 2023 - 04 Januari 2024

Line	29-Dec		30-Dec		01-Jan	29-Nov	02-Jan		03-Jan		04-Jan		TOTAL		
	Target	Output	Target	Output	Target		Target	Output	Target	Output	Target	Output	Target	Output	+/-
1	375	375					375	375	350	200	370	370	1120	1120	0
2	375	375					375	375	350	200	370	370	1120	1120	0
3	660	405	462	462			726	460	726	550	726	460	3300	2337	-963
4	660	400	462	462			726	500	726	530	726	550	3300	2442	-858
5	726	726	462	462			726	726	726	726	726	726	3366	3366	0
6	726	550	462	462			726	726	726	726	726	726	2640	2640	0
7	726	726	462	462			726	726	594	188	621	159	1914	1914	0
8	726	726	462	473			405	147	495	484	495	300	1683	1683	0
9	726	500	462	462			726	726	726	726	726	500	1914	1914	0
10	648	528					594	10	594	100	594	250	2430	888	-1542
11	726	726	462	462			726	726	726	726	726	726	3366	3366	0
12	726	500	462	462			660	660	726	726	726	726	2574	2574	0
13	594	178	462	462			660	335	726	726	726	520	1188	1188	0
14	726	550	462	462			726	726	726	726	726	726	2640	2640	0
15	726	556	462	462			726	726	726	726	726	726	2640	2640	0
16	759	759	483	483			759	759	759	500	759	550	2001	2001	0
17	726	450	462	462			726	500	726	525	726	500	3366	2437	-929
18	850	423					750	550	780	536	780	137	3190	1646	-1544
19	858	550					858	780	780	500	858	650	3354	2480	-874
20	396	300					396	275	396	250	396	325	1584	1150	-434
21	396	300					396	275	396	250	396	325	1584	1150	-434
22	726	410	462	462			726	726	726	726	726	726	2640	2640	0
23	675	326					891	700	810	500	729	250	3105	1176	-1929
24	891	500					891	891	891	891	891	891	2673	2673	0

Note :

Gambar 1.2 Output Produksi Sewing PTSandang Asia Maju Abadi

Divisi Sewing PTSandang Asia Maju Abadi pada 29 Desember tahun 2023 sampai 4 Januari tahun 2024 data output memperlihatkan setiap line memiliki target produksi yang berbeda-beda dan tentunya itu memengaruhi output disetiap periodenya. Pada output diatas memperlihatkan banyak sekali line yang tidak mencapai target yang ditandakan bold tabel berwarna kuning tersebut. Artinya perusahaan sudah memanajemen target output yang diberikan kepada divisi sewing, akan tetapi karyawan sewing mengalami penurunan kinerja sehingga terjadinya target output yang tidak tercapai dengan maksimal. Tentunya perusahaan sudah merancang strategi setiap harinya untuk mengejar target pasar. Manajemen sewing akan memberikan target tertentu setiap hari kepada masing-masing line dan akan selalu meningkat angka target produksinya. Dalam proses kerja karyawan terdapat tekanan yang menimbulkan

kelelahan fisik. Contohnya seperti tugas kerja yang menumpuk, jam kerja yang padat, jumlah permintaan pasar meningkat. Salah satu hal yang bisa memengaruhi keputusan seseorang untuk berhenti dari pekerjaannya ialah jumlah pekerjaan yang harus mereka lakukan.

Meskipun organisasi berupaya untuk memastikan yaitu para pekerja seproduktif mungkin, beban kerja yang berlebihan bisa berakibat kelelahan dan pengabaian tugas-tugas lain yang awalnya diberikan dalam jumlah waktu yang sama. Beban kerja harus didistribusikan dengan cara yang proporsional dengan keterampilan dan kapasitas pekerja; bilamana tidak, pegawai akan merasakan stres kerja karena beban kerja yang meningkat.

Jika seorang karyawan terkuras secara emosional dan mental karena tidak dapat bekerja, mereka mungkin cenderung tidak berpikir positif saat bekerja, yang pada gilirannya mengurangi kemungkinan mereka untuk menggapai tujuan produktivitas mereka.

Pengusaha menggunakan berbagai macam strategi untuk menaikkan hasil dan efisiensi pekerja di tempat kerja. Ini termasuk memanfaatkan kemampuan laten pekerja untuk menemukan solusi atas masalah di tempat kerja, membayar pekerja dengan upah yang adil, dan menawarkan serta menghitung bonus progresif.

Salah satu bentuk stres yang mungkin timbul dari kerja berlebihan adalah beban kerja. Pemimpin organisasi harus memprioritaskan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih tekun karena keadaan ini. Meskipun demikian, persepsi setiap orang terhadap beban kerja mereka sendiri menentukan hasil akhir dari

setiap usaha yang dilaksanakan (Idayanti et al., 2020). Mengacu pada definisinya, beban kerja ialah "hubungan yang dirasakan diantara jumlah kemampuan pemrosesan mental atau sumber daya dan jumlah yang dibutuhkan oleh tugas" (Hart dan Staveland, 1988). Beban kerja yang seimbang dan terkendali, bebas dari kelebihan dan kekurangan beban, merupakan tujuan akhir dari penilaian dan prediksi beban kerja (Wickens, 1984). Kinerja karyawan selalu berubah dan berpotensi memengaruhi keberhasilan jangka panjang perusahaan secara signifikan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai elemen yang bisa dikendalikan oleh organisasi (Alefari, Almanei, dan Salonitis, 2020). Hasil kerja pekerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan, kedua, oleh seberapa bahagia mereka dalam pekerjaan mereka. Ratna Pudyaningsih, Dwiharto, dan Ghifary (2020) menyebutkan yaitu agar perusahaan dapat mempertahankan sumber daya yang dimilikinya saat ini, maka perusahaan harus mengutamakan kebahagiaan karyawan, loyalitas organisasi, dan keamanan kerja. Adaptabilitas budaya organisasi tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan fleksibilitas SDM, kompetensi karyawan, dan kepuasan kerja (Sabuhari et al., 2020).

Beban kerja secara signifikan menaikkan kinerja karyawan, menurut penelitian sebelumnya (Idayanti et al., 2020). Mengacu pada penelitian Martini dan Sitiari (2018), kinerja karyawan dipengaruhi secara positif bersignifikan oleh stres kerja dan beban kerja, dan oleh beban kerja saja atau sebagian. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi dan beban kerja, dengan beban kerja yang berdampak pada kinerja pada tingkat yang lebih rendah (Ryandini dan

Nurhadi, 2020). Dalam kaitannya dengan dampak tempat kerja kepada produktivitas pekerja, disiplin berperan sebagai perantara (Putri et al., 2019). Mengacu pada penelitian yang telah melihat hubungan diantara beban kerja, stres di tempat kerja, dan produktivitas di tempat kerja. Studi ini berbeda dari penelitian lain yang telah berupaya menaikkan produktivitas divisi jahit dengan meneliti pengaruhnya faktor insentif kerja sebagai sarana kenaikan kinerja karyawan. Sebab itu, tujuan studi ini ialah untuk meneliti bagaimana motivasi kerja memengaruhi hubungan diantara beban kerja, stres di tempat kerja, dan kinerja karyawan.

Kinerja pekerja didefinisikan oleh Mangkunegara (2009) sebagai hasil akhir dari upaya karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya secara tepat waktu dan akurat, dengan mempertimbangkan kualitas dan kuantitas pekerjaannya. Catatan kinerja atau pencapaian melacak hasil dari tugas-tugas tertentu yang dilaksanakan oleh seorang karyawan selama jangka waktu tertentu. Sebagai komponen utama manajemen SDM, kinerja karyawan memengaruhi kemampuan organisasi untuk menggapai tujuannya. Ketika pekerja mampu memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya, hal itu menaikkan moral dan mendorong kreativitas. Memahami dan mengelola kinerja karyawan secara efisien sangat penting bagi industri di era globalisasi dan persaingan yang ketat ini.

Dalam proses kerja karyawan terdapat tekanan yang menimbulkan kelelahan fisik. Contohnya seperti tugas kerja yang menumpuk, jam kerja yang padat, jumlah permintaan pasar meningkat. Dimana beban kerja merupakan salah satu faktor yang bisa memengaruhi niat untuk keluar dari pekerjaan. Beban kerja

dipersepsikan sebagai jumlah tugas atau tanggunga jawab dengan menangani dan dapat diselesaikan seorang pegawai atau kelompok pada periode waktu tertentu. Seseorang yang merasa pekerjaan sebagai beban yang tinggi sehingga mereka memiliki tanggung jawab yang besar biasanya mereka cenderung kesulitan untuk mengatur waktu dan pekerjaan akan menumpuk (Kuschel, 2015).

Pemberian beban pekerjaan yang melampaui kapasitas bisa memicu kelelahan pada karyawan yang bisa memicu stres sehingga niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan muncul (Wicaksono, 2022). Dalam pemberianbeban kerja, pegawai akan diberikan pekerjaan dengan jumlah target hasil produksi yang harus dipenuhi oleh karyawan. Jumlah target produksi dapat berubah-ubah karena selaras terhadap permintaan pasar. Apabila permintaan produk naik maka jam lembur diperlukan perusahaan untuk memenuhi jumlah target produksi, sehingga jam waktu produksi akan melampaui standar waktu yang ditetapkan. Beban kerja yang berlebihan terjadi ketika suatu pekerjaan memerlukan hasil, kecepatan dan konsentrasi yang lebih dari biasanya (Souisa *et al*., 2022). Terjadinya kenaikan permintaan produksi sedangkan labour turnover tahun ke tahun yang makin tinggi merupakan dampak yang berdampak pada turnover pekerja. Seharusnya perusahaan dapat mempertahankan dan terus menambah jumlah karyawan sehingga permasalahan beban kerja dapat diatasi. Beban kerja dapat memberikan dampak buruk terhadap kesehatan karyawan karena banyaknya tekanan yang bisa memicu karyawan untuk berpindah pekerjaan (Junaidi, 2021).

Karyawan yang tidak merasa nyaman di lingkungan kerjanya cenderung

tidak mencapai kematangan psikologis dan cenderung mengalami frustrasi sebagai akibatnya. Sejalan dengan visi dan tujuan perusahaan, lingkungan kerja merupakan tempat berbagai kelompok menggunakan berbagai sarana pendukung untuk menggapai tujuan perusahaan (Sedarmayanti, 2013:23).

Banyak pekerja di PT Sandang Asia Maju Abadi yang memiliki ADD/ADHD, kurang motivasi, mudah bosan, sulit mengatur emosi, sering bolos kerja, dan membuang-buang waktu untuk tugas yang tidak relevan. Maka begitu, lingkungan kerja yang menyenangkan dan kondusif sangat penting bagi organisasi dan pekerjanya, karena hal itu menumbuhkan lingkungan kerja yang baik.

Koneksi kerja yang baik antara pekerja dengan atasan dan kolaborasi yang baik di antara karyawan kurang di PT Sandang Asia Maju Abadi karena kurangnya komunikasi antara atasan dan karyawan. Hal ini berkontribusi terhadap lingkungan kerja yang tidak produktif. Terdapat kurangnya efisiensi dalam fungsi SDM di PT Sandang Asia Maju Abadi pada perihal memastikan yaitu karyawan merasa nyaman di lingkungan kerja mereka. Hal ini mencakup masalah seperti kontrol suhu yang buruk, peralatan dan perkakas yang tidak memadai, dan pencahayaan yang redup. Maka begitu, banyak pekerja mengalami ketidaknyamanan saat melakukan tugas pekerjaan rutin.

Kinerja karyawan sangat penting di PT Sandang Asia Maju Abadi karena hal ini berkorelasi langsung dengan laba bersih perusahaan dan memungkinkan tercapainya tujuan individu dan kolektif. Pendapatan omzet PT Sandang Asia Maju Abadi terpengaruh karena masih banyak pekerja yang kurang ahli dalam pekerjaannya, dan banyak dari mereka yang masih terlalu santai atau terlalu suka

bercanda. Banyak kinerja yang kurang baik atau kurang optimal terlihat bahkan di PT Sandang Asia Maju Abadi, sesuai yang terlihat dari penurunan staf dan keterlambatan yang terus-menerus. Maka begitu, hasil yang didapat tidak sesuai harapan. Faktor penting yang memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas pekerja ialah lingkungan kerja. Hasil yang lebih baik, kebahagiaan karyawan yang lebih tinggi, dan retensi staf yang lebih lama dapat digapai ketika bisnis memahami dan mengendalikan lingkungan kerja.

Karyawan perlu dimotivasi untuk bekerja sehingga beban dan tingkat stres mereka di tempat kerja dapat diminimalkan. Salah satu komponen terpenting dari setiap staf organisasi ialah tingkat dorongan intrinsik karyawannya untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Sesuai yang disebutkan oleh (Robbins & Coulter, 2016), motivasi ialah kemauan untuk melakukan upaya tingkat tinggi terhadap tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu. Ketika orang termotivasi dengan baik, mereka akan menggunakan semua kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan kemampuan terbaik mereka. Bisnis akan menderita jika karyawan kurang atau memiliki keinginan rendah untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka, karena hal ini akan menghambat kemajuan perusahaan menuju tujuannya. Akibatnya, sangat penting bagi pekerja untuk memiliki motivasi kerja.

1.2. Rumusan Masalah

Pernyataan masalah didasarkan pada konteks yang ditetapkan dan ―Peran Beban Kerja Dan Suasana Kerja Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja

Karyawan Di PT Sandang Asia Maju Abadi‖. Maka pertanyaan penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh beban kerja kepada kinerja karyawan pada Pt Sandang Asia Maju Abadi.
2. Bagaimana pengaruh suasana kerja kepada kinerja karyawan PT Sandang Asia Maju Abadi.
3. Bagaimana pengaruh beban kerja kepada motivasi kerja pada PT Sandang Asia Maju Abadi.
4. Bagaimana pengaruh suasana kerja kepada motivasi kerja pada PT Sandang Asia Maju Abadi.
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja kepada kinerja karyawan pada PTSandang Asia Maju Abadi.

1.3. Tujuan Penelitian

Berlandaskan rumusan pernyataan di atas, maka adapun tujuan dari studi ini ialah :

1. Menganalisis signifikansi pengaruhnya beban kerja kepada kinerja karawan di PT Sandang Asia Maju Abadi.
2. Menganalisis signifikansi pengaruhnya suasana kerja kepada kinerja karyawan di PT Sandang Asia Maju Abadi.
3. Menganalisis signifikansi pengaruhnya beban kerja kepada motivasi kerja di Pt Sandang Asia Maju Abadi.
4. Menganalisis signifikansi pengaruhnya suasana kerja kepada motivasi kerja

di PT Sandang Asia Maju Abadi.

5. Menganalisis signifikansi pengaruhnya motivasi kerja kepada kinerja karyawan di PT Sandang Asia Maju Abadi.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diantisipasi dari studi ini ialah:

1. Manfaat Praktis

   Hasil peneilitian ini diinginkan dapat membantu 9ariable9n dalam memahami bagaimana hubungan diantara Beban Kerja Dan Suasana Kerja Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Teoritis

   a. Bagi peneliti

      Bagi peneliti, diinginkan dengan dilaksanakannya studi ini dapat membantu peneliti dalam memahami dan menganalisis hubungan diantara Beban Kerja Dan Suasana Kerja Dalam Menaikkan Motivasi Dan Kinerja Karyawan. Sehingga studi ini menjadi sarana dalam mengimplementasikan pengetahuan peneliti mengenai manajemen SDM yang cocok untuk sebuah variabel.

   b. Bagi Perusahaan

      Organisasi dapat memperoleh beberapa informasi yang berguna dari studi ini. Organisasi dapat mengembangkan strategi yang efektif ketika mereka memiliki pemahaman yang kuat tentang apa yang mendorong keberhasilan karyawan untuk menaikkan Motivasi Dan Kinerja Karyawan. Hal ini bertujuan untuk menaikkan produktivitas karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka pada penlitian ini akan memaparkan semua variabel dalam penelitian yang meliputi Beban Kerja, Suasana Kerja, Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja. Masing-masing variabel akan diuraikan mengenai definisi, indikator, penelitian terdahulu serta hipotesis penelitian yang akan membentuk kerangka piker penelitian.

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

Keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan menggapai tujuan merupakan hal yang kita maksud ketika berbicara tentang kinerja. Kinerja yang baik dan efektif didefinisikan sebagai pencapaian yang tepat dari tujuan yang ditetapkan (Masram & Mu'ah, 2015). Istilah "kinerja" asalnya dari "job performance" yang berarti hasil yang digapai seseorang saat bekerja. Kinerja ialah jumlah dan kualitas hasil yang didapat ketika seseorang melaksanakan tugasnya sebagaimana yang diberikan. Maka begitu, kinerja karyawan dievaluasi berlandaskan hasil kerja dan merupakan hasil dari kemampuan, peluang, dan upaya seseorang. Kinerja juga merupakan ukuran seberapa baik kinerja seseorang sepanjang periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas diperbandingkan dengan beragam kemungkinan, seperti standar kerja, target, dan kriteria yang disepakati. Kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan karyawan harus dipertimbangkan dalam penilaian kinerja sehingga organisasi dapat membayar mereka secara adil, mempromosikan mereka berlandaskan prestasi, dan memantau tindakan mereka di

tempat kerja. Penilaian pekerjaan karyawan dalam kaitannya dengan tolok ukur organisasi yang telah ditentukan sebelumnya dikenal sebagai evaluasi kinerja (Masram & Mu'ah, 2015).

Istilah "kinerja" digunakan untuk menggambarkan seberapa baik seorang karyawan melaksanakan tugasnya selaras terhadap harapan yang ditetapkan oleh perusahaan. Mengacu pada Mathis dan Jackson (2011), kinerja didefinisikan sebagai tingkat di mana hasil pekerjaan seorang individu memenuhi atau melampaui tolok ukur yang telah ditentukan sebelumnya. Faktor-faktor seperti beban kerja, stres kerja, dan motivasi semuanya berdampak pada kinerja. Kinerja karyawan sering kali menurun ketika mereka berada di bawah banyak tekanan di tempat kerja. Di sisi lain, produktivitas meningkat ketika pekerja didukung dengan baik dan bekerja dalam suasana yang mendukung kebutuhan mereka. Baik elemen personal maupun kontekstual berpotensi memiliki peran. Faktor-faktor yang unik bagi setiap karyawan bisa terlihat dari atribut fisik, tingkat motivasi, dan kualitas pribadi lainnya. Tingkat kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh elemen situasional, seperti keadaan infrastruktur dan fasilitas, ketersediaan ruangan yang tenang, kualitas hubungan antar pekerja, dan tingkat pemahaman pemimpin kepada persyaratan karyawan mereka. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai tindakan nyata yang diambil oleh setiap karyawan selama bekerja dan hasil yang digapai oleh perusahaan secara keseluruhan, dengan mempertimbangkan semua kriteria yang relevan. Baru-baru ini pada tahun 2018, Priansa dan Sumardjo menemukan

2.1.2. Motivasi Kerja

Apa yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu dikenal sebagai motivasi (Armstrong, 2019). Maka begitu, kebutuhan mereka merupakan kekuatan pendorong di balik motivasi mereka. Namun, SDM pada akhirnya bertanggung jawab untuk menentukan motivasi dan kinerja karyawan. Dengan sikap dan penerapan yang tepat, inspirasi yang diberikan dapat memicu keinginan untuk tetap berkomitmen pada tim dan bisnis secara keseluruhan. Meskipun demikian, jika staf tidak cukup termotivasi, hasilnya akan mencerminkan hal itu.

Pekerja yang termotivasi akan tetap termotivasi dan berkinerja lebih baik, yang akan membantu bisnis menggapai tujuannya. Sejauh memungkinkan, tujuan dan aspirasi organisasi harus sejalan dengan tujuan dan aspirasi para anggotanya untuk menumbuhkan rasa tujuan bersama, yang merupakan tujuan akhir dari motivasi. Mengacu pada Hasibuan (2017), kemampuan untuk menginspirasi orang lain agar mau bekerja keras dan bersungguh-sungguh dalam menggapai tujuan merupakan komponen kunci dari motivasi yang efektif. Hasibuan (2017) menyebutkan yaitu tujuan motivasi ialah

1. Menaikkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Menaikkan produktivitas kerja.
3. Mencegah karyawan mengundurkan diri.
4. Mengembangkan tenaga kerja yang lebih disiplin
5. Menaikkan efisiensi pengadaan karyawan

Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Motivasi Kerja merupakan

faktor internal yang mendorong seseorang untuk menggapai tujuan dalam pekerjaan. Mengacu pada Herzberg dalam teori ada dua faktor, Motivasi Intrinsik (kepuasan kerja) dan Motivasi Ekstrinsik (insentif finansial) memainkan peran penting dalam menentukan seberapa keras karyawan berusaha dan seberapa baik mereka bekerja. Dalam konteks beban kerja dan stres kerja, sehinggga tetap dapat mempertahankan kinerja yang baik. Di sisi lain, motivasi yang rendah dapat memperburuk dampak negative dan beban kerja dan stres terhadap kinerja.

Setelah menelaah berbagai literatur, kita sampai pada kesimpulan yaitu motivasi kerja merupakan sikap mental dan kondisi pikiran yang dialami seseorang. Sikap dan kondisi pikiran inilah yang memberikan energi, menggerakkan aktivitas, dan mengarahkan perilaku ke arah pemenuhan tuntutan atau pengurangan ketidakseimbangan (Siswanto, 2021:119).

2.1.3. Beban Kerja

Beban kerja karyawan merupakan jumlah dari semua tugas dan kewajiban yang diinginkan dapat diselesaikan pada rentang durasi tertentu. Beban kerja merupakan jumlah kuantitas dan kualitas tugas yang diinginkan dapat diselesaikan oleh seorang individu pada rentang durasi tertentu (Robbins & Judge, 2013). Kelelahan fisik dan mental, serta penurunan produktivitas, dapat terjadi akibat beban kerja yang berlebihan. Stres kerja merupakan efek samping umum dari beban kerja yang berat, dan dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas hasil bilamana tidak ditangani dengan benar.

Tuntutan tugas, sifat tempat kerja, kemampuan, kebiasaan, dan perspektif karyawan semuanya bersatu untuk membentuk beban kerja, menurut Hart dan

Staveland dalam (Tarwaka, 2011:130). Beban kerja pekerja atau karyawan didefinisikan oleh Munandar (2011) sebagai tugas yang diberikan kepada mereka dengan tenggat waktu dan harapan yaitu mereka akan memenuhinya dengan kemampuan terbaik mereka. Sementara itu, beban kerja diartikan sebagai serangkaian tugas yang jadi tanggung jawab unit organisasi atau pemegang jabatan untuk diselesaikan pada rentang durasi tertentu (Sunarso & Kusdi, 2010). Maka begitu, beban kerja ialah jumlah semua tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja organisasi pada rentang durasi tertentu.

(Soleman, 2011:85) mengidentifikasi faktor-faktor berikut yang memengaruhi beban kerja:

1. Faktor Eksternal. Faktor eksternal yaitu beban yang asalnya dari luar tubuh pekerja.. seperti:
   a. Tugas yang menuntut secara fisik mencakup hal-hal seperti stasiun kerja, tata letak ruang, tempat kerja, peralatan dan fasilitas, kondisi kerja, dan sikap terhadap pekerjaan; tugas yang menuntut secara mental mencakup hal-hal seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, pelatihan atau pendidikan yang didapat, dan tanggung jawab pekerjaan. Faktor-faktor ini dianggap sebagai faktor eksternal.
   b. Penjadwalan interval kerja dan istirahat, kerja shift dan kerja malam, skala gaji, model struktur organisasi, pendelegasian peran dan tanggung jawab, dan sebagainya.
   c. Ada empat jenis potensi bahaya di tempat kerja: fisik (pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis), kimia (debu, gas polutan udara), biologis

(bakteri, virus, dan parasit), dan psikologis (penempatan tenaga kerja).

2. Elemen Internal Faktor yang muncul secara internal sebagai akibat dari respons tubuh terhadap tekanan eksternal dikenal sebagai faktor internal. Stres adalah respons fisiologis, dan intensitasnya dapat diukur secara objektif dan subjektif. Karakteristik pribadi seperti jenis kelamin, usia, tinggi badan, berat badan, nutrisi, dan pengaruh lingkungan adalah contoh faktor internal. Demikian pula dengan aspek-aspek seperti motivasi, persepsi, keyakinan, keinginan, dan kepuasan merupakan contoh variabel psikologis.

Beban kerja, menurut beberapa definisi, adalah banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, baik berupa jam kerja yang panjang di bawah tekanan maupun tanggung jawab pribadi yang besar terhadap hasilnya. Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Koesomowidjojo (2017)

2.1.4. Suasana Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), segala sesuatu di sekitar tempat kerja seseorang, termasuk peralatan, perlengkapan, prosedur, dan pengaturan untuk bekerja sendiri atau dalam kelompok, dianggap sebagai bagian dari suasana kerja. Mengacu pada (Nabawi, 2019), komponen fisik dan psikologis dari iklim tempat kerja berdampak pada produktivitas pekerja. Ketika pekerja sehat, aman, dan nyaman di lingkungan kerjanya, kita katakan yaitu lingkungan kerjanya sangat baik atau dapat diterima.

Sejalan dengan apa yang dikemukakan Soetrisno (2016), lingkungan kerja terdiri dari semua prasarana dan fasilitas di sekitarnya yang bisa memengaruhi cara pekerja melaksanakan tugasnya. Pada saat yang sama, segala sesuatu di

dalam dan di luar organisasi yang memengaruhi tindakan staf dalam mengejar tujuan organisasi merupakan iklim kerja (Silalahi et al., 2018). Setelah meninjau banyak definisi, telah ditentukan yaitu Suasana yang berfungsi ialah serangkaian keadaan yang harus dibangun untuk membangun hubungan yang berfungsi antara lingkungan dan penghuninya. Untuk memiliki lingkungan kerja yang baik, pekerja harus dapat melakukan pekerjaan mereka secara optimal, aman, sehat, dan nyaman. (Lewa & Subono, 2015:235)

2.2. Perumusan Hipotesis (Hubungan Antar Variabel)

2.2.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja

Beban kerja seseorang atau kelompok merupakan keseluruhan tugas yang jadi tanggung jawabnya untuk diselesaikan pada rentang durasi tertentu. Tugas yang dikerjakan secara bersamaan dapat terhambat oleh tuntutan satu sama lain. Mengacu pada Robbins (2013), tingkat motivasi seseorang dipengaruhi oleh keinginannya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri, yang selanjutnya menentukan tingkat usaha yang dilaksanakannya untuk menggapai tujuan organisasi. Kebutuhan yang mendorong perilaku ke arah suatu tujuan merupakan salah satu definisi motivasi. Kecemasan, moral yang rendah, dan kurangnya persatuan dapat dipicu oleh keinginan untuk berhasil dalam pekerjaan. Motivasi kerja bisa terlihat dalam dua cara: sebagai kebutuhan dan pendorong dalam aspek pasif, dan sebagai upaya aktif untuk menyalurkan daya dan potensi pekerja menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan secara produktif dalam aspek statis (Kusuma, 2016 mengutip Hasibuan, 2008). Hipotesis berikut dapat diturunkan dari penjelasan sebelumnya:

Melalui pemaparan tersebut bisa diciptakan perumusan hipotesis yakni:

H1 : Beban kerja memiliki pengaruhnya positif bersignifikan tergadap motivasi kerja

2.2.2. Pengaruh Suasana Kerja terhadap Motivasi Kerja

Pekerja, peralatan kerja, dan komponen pendukung lainnya sangat penting untuk kelancaran operasional bisnis atau organisasi apa pun di dunia nyata. Untuk memastikan kelancaran proses pencapaian tujuan perusahaan, beberapa faktor harus diperhatikan. Faktor tempat kerja seperti peralatan dan perlengkapan, kebersihan, pencahayaan, dan kedamaian merupakan bagian dari lingkungan kerja. Salah satu hal yang memengaruhi seberapa keras pekerja bekerja ialah hubungan pribadi dan kekeluargaan mereka. Ketika karyawan rukun dengan rekan kerja mereka, mereka cenderung untuk tetap bekerja. Meskipun bukan hal baru, salah satu proses pendukung pekerjaan adalah ketersediaan peralatan kerja yang lengkap (Nitisemito, 2013).

Kinerja karyawan di tempat kerja dapat ditingkatkan dengan pekerjaan, asalkan disertai dengan lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Pratiwi (2017), Tyas (2018), Kusniawati (2014), Yudiningsih (2016), dan Prahazia (2018) juga menyimpulkan hal serupa, yaitu karakteristik di tempat kerja berpengaruh signifikan kepada produktivitas pekerja. Berlandaskan pernyataan sebelumnya, pekerja akan termotivasi untuk bekerja apabila terdapat keselarasan diantara dirinya, lingkungan kerjanya, dan peralatan yang mendukungnya. Hipotesis berikut dapat diturunkan dari penjelasan sebelumnya:

Daripenjabaran di atas bisa diciptakan perumusan hipotesis yakni:

H2 : Suasana kerja memiliki pengaruhnya positif bersignifikan kepada motivasi kerja

2.2.3. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*

Istilah "motivasi" mengacu pada kecenderungan bawaan manusia yang memiliki kekuatan untuk memulai, membimbing, dan menyusun tindakan (Darmawan, 2013). Arah perilaku, tingkat usaha, dan ketekunan adalah komponen motivasi kerja, menurut George, J.M., dan Jones (2005, hlm. 175). Keinginan karyawan di tempat kerja dipelajari oleh Sirota et al. (2011). Temuan penelitian memperlihatkan yaitu manajer perlu mengetahui dan mencapai tiga hal—persahabatan, kesuksesan, dan keadilan—untuk membuat orang-orang mereka tetap antusias. Ketika itu terjadi, pekerja akan merasa puas, yang pada gilirannya akan membuat mereka ingin pergi bekerja setiap hari. Mengacu pada penelitian yang dilaksanakan oleh Pila-Ngarm dan Siengthai (2016), pekerja yang puas adalah pekerja yang lebih produktif. Temuan Funmilola, Sola, dan Olusola (2013) menguatkan gagasan ini, dengan memperlihatkan yaitu faktor-faktor yang terkait dengan kepuasan kerja berdampak signifikan kepada produktivitas di tempat kerja.

Melalui pemaparan tersebut bisa diciptakan perumusan hipotesis yakni:

H3 : Motivasi kerja memiliki pengaruhnya posistif bersignifikan kepada kinerja karyawan

2.2.4. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan*

Noah dan Steve (2012, hlm. 37) menyebutkan yaitu seluruh interaksi yang terjadi dengan pekerja di tempat kerja merupakan hal yang membentuk lingkungan kerja. Ada rasa usaha yang meresap ke seluruh tempat kerja. Setiap

kali pekerja berinteraksi satu sama lain selama bekerja, baik formal maupun informal, hal itu dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja. Indikator yang digunakan untuk mengukurkan lingkungan kerja diturunkan dari bagian-bagian penyusunnya dan bisa diterangkan dengan cara berikut: menilai lingkungan kerja dalam kaitannya dengan faktor teknis, manusia, dan organisasi. Berlandaskan hasil penelitian Leblebici (2014) dan Roelofsen (2002) ditemukan adanya hubungan diantara iklim kerja dengan kinerja karyawan. Mengacu pada Musriha (2011), lingkungan kerja berdampak positif kepada kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka pegawai akan lebih mampu berkonsentrasi, yang pada akhirnya akan menaikkan produktivitas kerja. Pegawai akan lebih mampu memberikan kinerja terbaiknya ketika berada dalam lingkungan kerja yang positif. Mengacu pada Lee dan Brand (2005, p. 323), lingkungan kerja suatu perusahaan diinginkan dapat mendorong karyawan untuk berkinerja baik. Hipotesis berikut dapat ditarik dari penjelasan sebelumnya:

H4 : Beban kerja memiliki pengaruhnya yang positif bersignifikan kepada kinerja karyawan.

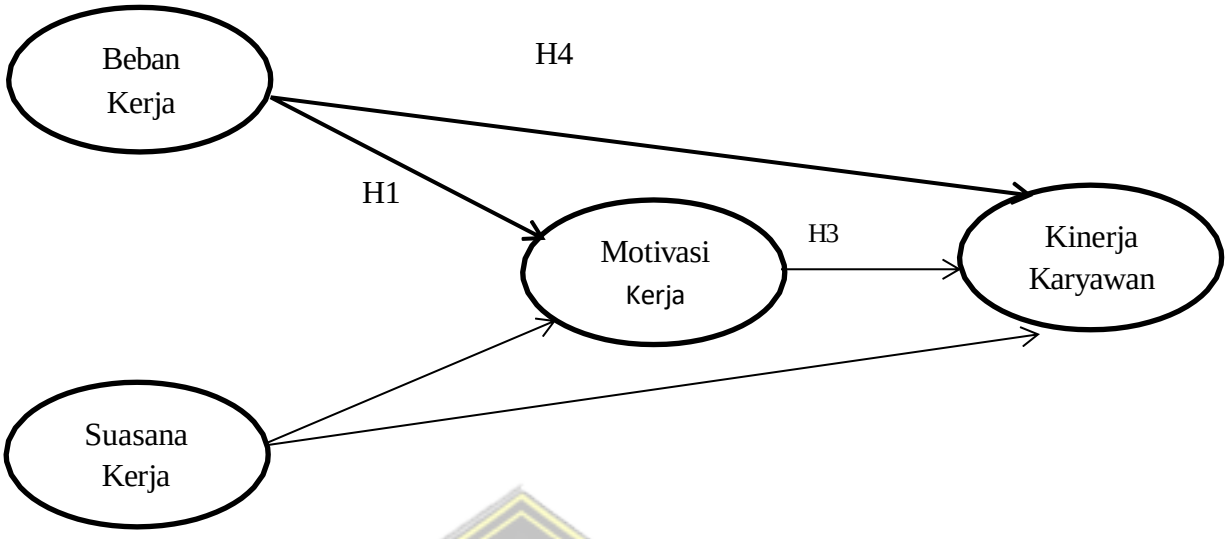
2.2.5. *Pengaruh Suasana Kerja terhadap Kinerja Karyawan*

Sejumlah elemen, termasuk lingkungan kerja, memengaruhi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka. Keberhasilan atau kegagalan suatu bisnis sering kali bergantung pada kinerja karyawannya. Sebab itu, penting bagi setiap bisnis untuk menyediakan lingkungan yang memungkinkan para pekerjanya untuk tetap fokus pada tugas dan menaikkan efisiensi mereka. Sejumlah penelitian telah memperlihatkan yaitu iklim tempat kerja secara signifikan memengaruhi produktivitas (Jayaweera, 2015; Samson et al., 2015; Widiasworo, 2014). Tempat kerja yang mendukung adalah tempat yang memotivasi para pekerja untuk memberikan yang terbaik. Mengacu pada penelitian (Raziq & Maulabakhsh, 2015), suasana kerja yang positif memiliki banyak manfaat, termasuk menaikkan produktivitas dan kinerja di antara karyawan, yang pada gilirannya menaikkan efektivitas organisasi dan membantu menghemat biaya. Hipotesis berikut dapat diturunkan dari penjelasan sebelumnya:

H5 : Suasana kerja memiliki pengaruhnya positif bersignifikan kepada kinerja karyawan.

2.3. Metode Penelitian

Hubungan diantara variabel dan model penelitian yang akan diselidiki dalam studi ini disediakan pada Gambar 2.1. Hipotesis tentang dampak beban kerja dan stres kerja kepada kinerja karyawan melalui motivasi kerja dikembangkan setelah analisis literatur yang menyeluruh dan luas.



Gambar 2.1. Kerangka Pikir (Konseptual)

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

BAB III

METODE PENELITIAN

Bagian ini menerangkan focus dan cara pelaksanaan penelitian, meliputi jenis penelitian, cara penghimpunan data, populasi dan sampel, sumber data, variabel dan indikator serta teknik menganalisis data.

3.1. Jenis Penelitian

Studi ini mengandalkan teknik survei, yang didefinisikan oleh Sujarweni (2015:74) sebagai "penelitian yang mengumpulkan informasi dengan merancang daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden." Pendekatan ini digunakan di studi ini. Meneliti gejala perilaku kelompok atau individu merupakan tujuan utama penelitian survei. Wawancara dan survei dapat digunakan untuk mengumpulkan informasi.

Dari apa yang bisa kita lihat, strategi penelitian penulis merupakan gabungan dari teknik deskriptif dan asosiatif (Sujarweni, 2020:74) Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menetapkan nilai setiap variabel independen tanpa menetapkan hubungan atau perbandingan apa pun di antara keduanya. Dengan faktor-faktor ini, kita dapat mengkarakterisasi suatu bidang atau populasi dengan cara yang metodis dan tepat. Cara lain untuk melihatnya ialah sebagai penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang tidak bias tentang suatu subjek.

Sujarweni (2015:74) mendefinisikan penelitian asosiatif sebagai penelitian yang berusaha untuk membangun hubungan diantara banyak faktor. Pendekatan studi ini digunakan untuk memeriksa hubungan diantara dua variabel atau lebih;

dapat digunakan untuk membangun hipotesis yang bisa bertindak untuk menerangkan, memprediksi, dan mengatur suatu gejala. Meskipun teknik deskriptif tidak menguji hipotesis tentang hubungan diantara variabel, penelitian asosiatif melibatkan penghimpunan dan penyajian data secara cermat dan komprehensif.

Untuk menentukan apakah gagasan tersebut mendukung atau bertentangan dengan penelitian sebelumnya, studi ini bertujuan untuk mengujinya. Peneliti menggunakan metodologi kuantitatif dalam penyelidikan ini. Mengacu pada Sugiyono (2011), penelitian kuantitatif dicirikan oleh spesifikasi yang metodis, terorganisir, terencana, dan transparan di seluruh penyelidikan. Akibatnya, data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah Karyawan PT Sandang Asia Maju Abadi menjadi subjek studi ini. Di PT Sandang Asia Maju Abadi, studi ini melihat bagaimana beban kerja, stres, dan motivasi kerja semuanya berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Dalam studi ini, total seribu pekerja dari Divisi Jahit PT Sandang Asia Maju Abadi Tugu Ngaliyan dimasukkan dalam populasi. Mengidentifikasi kelompok sasaran merupakan tahap pertama dalam setiap proses penghimpunan dan analisis data penelitian. Istilah "populasi" dapat memiliki beberapa arti tergantung pada konteksnya, tetapi satu definisi umum adalah jumlah semua subjek penelitian yang memiliki beberapa atribut yang sama (Handayani, 2020). Mengacu pada Silaen dkk. (2021), objek penelitian didefinisikan sebagai segala sesuatu yang bisa

memberikan informasi atau data bagi penelitian, baik itu orang, barang, atau keduanya.

3.2.2. Sampel

Karena populasi secara keseluruhan tidak dapat diketahui dengan kepastian mutlak, penelitian harus bergantung pada sampel, yang merupakan representasi populasi yang lebih kecil yang memiliki banyak ciri yang sama. Sugiyono (2018) menyebutkan yaitu ciri-ciri sampel serupa dengan ciri-ciri populasi secara keseluruhan. Teknik pengambilan sampel sensus merupakan dasar prosedur yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel. Untuk mengambil sampel yang representatif dari suatu populasi, pengambilan sampel sensus memastikan yaitu setiap anggota kelompok tersebut memiliki peluang yang sama untuk dipilih.

Penetapan total jumlah sampel dapat menggunakan rumus yang dalam buku yang ditulis oleh (Hair *et al*., 2019) diterangkan yaitu dalam menentukan ukuran sampel yang sesuai yaitu 100-200 responden tergantung dari banyaknya jumlah indikator. Untuk menentukan sampel yang representative yaitu selaras terhadap jumlah indikator dikali dengan 5-10 (J. J. F. Hair *et al*., 2021).

Pada studi ini, terdapat 16 indikator, maka ukuran sampel minimum yang diperlukan adalah 16 x 7 = 112 sampel. Akan tetapi, studi ini akan membagikan ada 120 kuesioner sehingga kesalahan data dapat diminimalisir.

3.3. Sumber dan Jenis Data

3.3.1. Sumber Data

Pada studi ini peneliti menggunakan sumber data dalam bentuk data

primerdan sekunder.

a. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang didapat langsung dari sumber awal atau dari fenomena yang sedang diamati, tanpa melalui tahap interpretasi atau analisis sebelumnya. Mengacu pada Umar (2013) Wawancara atau angket yang diisi oleh peserta studi ialah contoh metode penghimpunan data primer. Variabel termasuk beban kerja, stres, kinerja, dan motivasi di tempat kerja ialah bagian dari kumpulan data utama ini.

b. Data Sekunder

Informasi yang tidak disediakan oleh sumber asli melainkan oleh pihak lain, seperti sumber sekunder, disebut sebagai data sekunder (Sugiarto, 2017). Informasi tentang partisipan penelitian dan posisi mereka dikumpulkan dari PT Sandang Asia Maju Abadi dan sumber lainnya.

3.3.2. Jenis Data

Meskipun penulis mencurahkan sebagian besar perhatiannya pada data kuantitatif dalam studi ini, ada dua kategori utama informasi: kuantitatif dan kualitatif. Informasi yang disajikan dalam bentuk numerik dikenal sebagai data kuantitatif. Rumus matematika atau sistem statistik dapat digunakan untuk memeriksa data kuantitatif dalam format numerik ini.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Pendekatan penghimpunan data dalam studi ini ialah penyebaran kuesioner

offline, dokumentasi, dan penghimpunan data langsung dengan mewawancarai partisipan menggunakan serangkaian pertanyaan yang telah disusun sebelumnya.. Kuesioner akan dititipkan dengan langsung kepada pimpinan perusahaan tersebut dalam amplop ataupun melalui media sosial seperti whatsapp maupun contact person kepada narasumber untuk menjaga kerahasiaan.

Penghimpunan data melalui studi ini digunakan untuk mengetahui tentang bagaimana praktek kinerja kerja yang efektif dan efesien. Peneliti menggunakan metode penghimpunan data melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner dapat dilaksanakan dengan mengajukan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017). Kuesioner disusun berdasarakan indikator dan variabel yang dipergunakan dalam penelitian yang kemudian diisi oleh para responden.

3.5. Variabel dan Indikator

Variabel penelitian didefinisikan oleh Sugiyono (2018:38) sebagai "segala sesuatu yang diputuskan oleh peneliti untuk diteliti guna memperoleh informasi tentangnya dan kemudian menarik kesimpulan tentangnya.".

Tabel 3.1. Variabel dan Indikator

Definisi	***Indikator***	***Skala Pengukura n***
Kinerja karyawan merupakan perwujudan nyata dari tindakan yang dilaksanakan oleh individu dalam rangka memenuhi tanggung jawab pekerjaannya di dalam suatu perusahaan. Donni Juni Priansa dan Mahendro Sumardjo (2018:193)	1. Mampu mencapai target 2. Ketelitian yang baik 3. Bertanggungjawab 4. Mampu bekerja sama dengan tim	Skala Likert 1-5

Pekerjaan Agar dapat memenuhi tuntutan, mencapai keseimbangan, atau keduanya, orang perlu memiliki motivasi. Sikap mental dan kondisi pikiran ini memberi mereka energi, mendorong tindakan mereka, dan menyalurkan perilaku mereka yang bisa berubah. Berlandaskan apa yang dikatakan Sastrohadiwiryo (2013:119)	1. Energi 2. Fokus 3. Pekerjaan yang menantang 4. Harapan	Skala Likert 1-5
Beban kerja yang berat ditandai dengan tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan kepada mereka, jam kerja yang panjang dihabiskan di bawah tekanan yang kuat, atau keduanya. Sejauh menyangkut Suci R. Mar'ih (2017:22)	1. Dead line 2. Tambahan jam kerja 3. Tuntutan tugas kerja 4. Fasilitas	Skala Likert 1-5
Lingkungan Kerja Lingkungan yang menumbuhkan ikatan kerja sama antara karyawan dan lingkungannya sangat penting untuk pekerjaan yang produktif. Pekerja dianggap berada di lingkungan kerja yang baik jika mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dalam lingkungan yang ideal yang juga aman, sehat, dan nyaman. Lewa dan Subono (2015) menyebutkan bahwa	1. Kebersihan 2. Musik di tempat kerja 3. Sirkulasi udara 4. Keselamatan	Skala Likert 1-5

3.6. Teknik Analisis Data

Peneliti akan menggunakan pendekatan analisis data untuk merinci metode yang akan mereka gunakan untuk menguji hipotesis pendukung penelitian. Analisis data kuantitatif digunakan dalam studi ini. Hasil analisis kuantitatif disajikan sebagai data numerik dengan penjelasan terperinci tentang perhitungan setiap variabel..

3.6.1. Partial Least Squares (PLS)

Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) digunakan untuk menganalisis variabel kuantitatif dalam studi ini.). *Partial Least Square*

(PLS) ini dikatakan sebagai penelitian bebas distribusi dikarenakan tidak menjurus pada salah satu distribusi tertentu. Selain itu, SmartPLS 4 disebut sebagai alat yang ideal untuk menganalisis data structural dengan *Partial Least Square* karena membantu peneliti memahami hubungan antar 29ariable dan memprediksi hasil penelitian (J. F. Hair *et al*., 2019). Regresi *Partial Least Square* (PLS) adalah suatu teknik untuk mengidentifikasi komponen dari variabel X yang terkait dengan variabel Y (J. F. Hair *et al*., 2019). Estimasi parameter yang dihasilkan dari PLS dapat dikelompokkan menjadi 3 kategori. Proses 1 (kesatu) membentuk estimasi bobot, proses 2 (kedua) membentuk estimasi guna model inner dan outer, dan proses 3 (ketiga) adalah membentuk estimasi mean serta lokasi (Ghozali, 2006). Maka dari itu, Analisis *Partial Least Square* (PLS) dilaksanakan melalui beberapa langkah, termasuk analisis inner model, analisis outer model dan pengujian hipotesis.

3.6.1.1. Pengukuran Model (Outer Model)

Analisa ini bertujuan sebagai bentuk penilaian apakah alat pengukuran yang digunakan layak dipergunakan sebagai alat pengukuran yang valid dan *reliable*. Mengacu pada (J. F. Hair *et al*., 2010) menyebutkan yaitu evaluasi model pengukuran terdiri dari uji validitas (Convergent validity, Discriminant validity dan AVE) serta uji reliabilitas *(Composite reliabilitu dan Cronbach's Alpha).*

1. Uji Validitas

a) Convergent Validity

Convergent Validity merupakan sebuah konsep penting dalam penelitian yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana indikator-

indikator berkorelasi dengan variabel laten tertentu seperti *Beban kerja*. Evaluasi *Convergent Validity* dilaksanakan dengan mengamati *standardized loading factor*. Sebuah indikator dianggap dapat diandalkan jika memiliki korelasi sebesar

≥ 0,7 tetapi pada tahap awal pengembangan instrumen penelitian, nilai *loading factor* ≥ 0,5 masih dapat diterima (Haryono, 2016).

b) Discriminant Validity

Untuk mengetahui seberapa berbeda satu konsep dari yang lain, peneliti melihat validitas diskriminan dari angka akar AVE sehubungan dengan korelasi antara konstruk (Haryono, 2016). Konstruk unik yang bisa menangkap fenomena yang sedang dinilai ialah konstruk dengan skor Validitas Diskriminan yang tinggi. Untuk melakukan ini, kami membandingkan nilai pemuatan faktor pada konstruk target dengan yang ada pada konstruk lain (Haryono, 2016).

c) *Average Variance Extracted* (AVE)

AVE adalah singkatan dari Average Variance Extracted. Nilai AVE, yang merupakan singkatan dari Average variation Extracted, memberikan gambaran tentang kemungkinan variasi maksimum untuk konstruk laten.).

. (Haryono, 2016). Makin tinggi AVE artinya varians yang disebabkan oleh kesalahan pengukuran makin kecil, Jika nilai AVE kurang dari 0,5, maka 31ariable31 tersebut dianggap tidak valid dalam mengukurkan 31ariable laten yang bersangkutan.

2. Uji Reliabilitas

a) Composite Reliability

Interprestasi *Composite Reliability a*dalah sebuah ukuran penting dalam penelitian di mana nilai batas ≥ 0,7 dapat diterima, sedangkan rentang nilai ≥ 0,8 sangat memuaskan (Haryono, 2016). *Composite reliability* mengukurkan *internal consistency* suatu konstruk dan nilai *composite reliability* yang mengindikasi bahwa konstruk tersebut memiliki konsistensi internalyang tinggi.

b) Cronbach's Alpha.

Biasanya, nilai yang diinginkan untuk semua konstruk harus ≥ 0,7 agar dianggap memadai dan konsisten mengukurkan konstruknya (Haryono, 2016). *Cronbach's Alpha kurang baik jika digunakan untuk mengukurkan internal consistency,* karena lebih baik menggunakan *Composite Reliabilit, Composite Reliability* tidak mengasumsikan kesamaan *boot* dari setiap variabel.

3.6.2. Pengukuran Model (Inner Model)

Menurut Ghozali (2016), tujuan analisis inner model adalah untuk meramalkan hubungan diantara variabel laten. Beberapa faktor memungkinkan dilaksanakannya pemeriksaan inner model, seperti:

1. Uji *Path Coefficient*

Hubungan satu arah antara variabel independen dan dependen ditunjukkan oleh koefisien jalur yang positif. Sebab itu, nilai variabel dependen cenderung naik seiring dengan nilai variabel tersebut.

Sementara itu, bila koefisien jalur memiliki angka negatif, hal ini teridentifikasi adanya hubungan berlawanan diantara variabel independen dan variabel dependen. Artinya, bila nilai variable independen cenderung meningkat, maka nilai variabel dependen akan menurun.

2. R- Square

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen kepada variabel dependen, R-Square merupakan alat yang bisa membantu. Makin besar R-Square, makin kuat pengaruh variabel laten eksogen kepada variabel endogen. Dalam studi ini terdapat 2 (dua) variabel dependen yang dipengaruhi oleh faktor lain,, yaitu *Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan,* dipengaruhi oleh *Beban Kerja dan Suasana Kerja*. Selain itu, 33ariable *Kinerja Karyawan* diipengaruhi oleh *Motivasi kerja*.

3. *Q-Square*

Menurut Ghozali (dalam Rozandy *et al*., 2013) *Q-Square predictive relevance* adalah metode yang dipakai sebagai cara untuk menganalisa apakah model dapat membentuk nilai observasi yang baik dan juga estimasi parameter yang tepat. Jika nilai *Q-Square* > 0, itu membuktikan yaitu model mempunyai *predictive relevance* yang baik. Sebaliknya, bila nilai *Q-Square* < 0, itu membuktikan jika model dikatakan kurang memiliki *predictive relevance* (Denziana & Yunggo, 2017).

3.6.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilaksanakan dengan menggunakan T-Statistic dan P-Values untuk mengukurkan seberapa besar pengaruh variabel independen kepada variabel dependen secara parsial. Uji Signifikansi Parsial atau t-Test digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh salah satu variabel independen secara independen dalam menerangkan variabel dependen. Dalam aplikasi SmartPLS, hasil uji hipotesis dapat diamati melalui Koefisien Jalur dengan menggunakan pendekatan Bootstrapping. Tujuan analisis ini, sesuai yang diterangkan oleh Juliandi dalam (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) adalah sebagai penguji hipotesis tentang dampak langsung variabel independent terhadap variabel dependent. Pengambilan keputusan didasarkan pada kriteria jika nilai *P-Values* < 0.05, maka hipotesis diterima. Serta bila nilai *P-Values* > 0.05, maka hipotesis ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Studi ini dibuat bertujuan untuk membantu menyampaikan solusi dalam upaya menaikkan *motivasi kinerja karyawan* di PT Sandang Asia Maju Abadi. Studi ini mengumpulkan data dengan langsung dan tidak langsung melalui penyebaran kuesioner kepada tenaga kerja. Penyebaran data dengan langsung dilaksanakan dengan mendatangi perusahaan yang masih dapat dijangkau oleh peneliti, sementara penghimpunan data secara tidak langsung dilaksanakan dengan meminta bantuan kepada *karyawan* yang dianggap memiliki populasi selaras terhadap kriteria untuk membagikan kuesioner tersebut kepada teman, kerabat atau keluarga yang memenuhi kriteria penelitian. Proses penghimpunan data dengan menyebaran kuesioner kepada responden berlangsung selama kurang lebih 1 bulan, dimulai pada tanggal 20 November 2024.

Tabel 4.1. Hasil Pengumpulan Data

Kriteria	Jumlah
Jumlah Angket yang disebar	200
Jumlah Angket yang tidak direspon	0
Jumlah Angket yang tidak sesuai kriteria	40
Jumlah Angket yang sesuai kriteria	160

Sumber : Data yang diolah, 2024

Tabel 4.1 memperlihatkan yaitu dari 200 angket yang dibagikan kepada PT Sandang Asia Maju Abadi divisi *Sewing*, ada 160 angket yang selaras terhadap kriteria memenuhi kriteria. Maka begitu, studi ini menggunakan data primer dari 160 responden

4.1.1. Karakteristik Responden

Tabel 4.2. Karakteristik Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase	Total
Jumlah sampel	160	100%	100%
Jenis Kelamin			
Wanita	132	82,5%	100%
Pria	28	17,5%	
Usia			
< 20 Tahun	10	6,25%	100%
20 - 25 Tahun	94	58,75%	
26 - 30 Tahun	53	33,13%	
>30 Tahun	3	1,88%	
Pendidikan Terakhir			
SMA/SMK	105	65,63%	100%
D3	38	23,75%	
D4/S1	17	10,63%	

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berlandaskan Tabel 4.1 di atas, dapat disimpulkan bahwa, dalam studi ini terdapat 160 sampel yang digunakan untuk uji data, dimana hasil memperlihatkan yaitu sebagain besar mayoritas responden adalah perempuan, yaitu ada 132 orang (82,5%). Hal ini disebabkann karena kebutuhan perusahaan dengan kriteria kemampuan bisa menjahit adalah wanita. Dimana mereka lebih memahami dan mahir selaras terhadap kebutuhan produk pasar dan kecepatan dalam menjahit memberikan impek besar dalam mencapai target perusahaan. Dan untuk sisanya merupakan laki-laki yaitu ada 28 orang (17,5%). Dengan rerata usia responden sebagian besar antara 20 - 25 tahun ada 94 orang (58,75%). Hal ini disebabkan karena kelompok usia tersebut merupakan pekerja aktif yang dan memiliki pengetahuan yang lebih baik tentang proses *cutting* serta proses pencucian produk jadi. Dengan latar belakang pendidikan terbanyak yaitu lulusan SMA/SMK. Hal ini mungkin disebabkan oleh banyaknya seseorang yang memulai karir mereka

setelah lulus SMA, mengingat sektor industry memerlukan tenaga kerja yang cepat dan responsif untuk memenuhi permintaan pasar. Selain itu, pekerjaan di bidang ini sering kali tidak memerlukan gelar tinggi, sehingga lulusan SMA/SMK dapat langsung terjun ke dunia kerja.

4.2. Analisis Deskriptif Variabel

Peneliti menggunakan analisis statistik deskriptif untuk mengkarakterisasi tanggapan responden kepada indikator variabel penelitian. Berlandaskan angket yang telah disebarkan dan dikumpulkan oleh peneliti, dengan total 160 tanggapan. Data yang diteliti dalam studi ini mencakup berbagai faktor, termasuk Beban Kerja, Suasana Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan. Kuesioner dengan skala Likert dari 1 (sangat rendah) hingga 5 (sangat tinggi) digunakan untuk mengukurkan data dalam studi ini. Respons partisipan dikategorikan sebagai rendah, sedang, atau tinggi dalam studi ini.. Kemudian, rentang skala untuk masing- masing kategori ditentukan melalui perhitungan. Perhitungan yang digunakan dengan rumus yakni (Sugiyono, 2013) :

$$\textbf{Rentang} = \frac{\textbf{Nilai tertinggi} - \textbf{Nilai terendah}}{\textbf{3}}$$

$$\textbf{Rentang} = \frac{\textbf{5} - \textbf{1}}{\textbf{3}}$$

$$\textbf{Rentang} = \textbf{1, 33}$$

Dilanjutkan dengan melakukan perhitungan berikut untuk menentukan kategori rentang skala yang rendah hingga tinggi.

Kategori Rendah: 1 + 1.33 = 2.33. Rentang Rendah: 1 - 2.33.

Kategori Sedang: 2.34 + 1.33 = 3.66. Rentang Sedang: 2.34 - 3.66.

Kategori Tinggi: Batas atas kategori tinggi ialah 5. Rentang Tinggi: 3.67 - 5.

Tabel 4.3. Rentang Skala

Rentang Skala	Kategori
1 – 2,33	Rendah
2,34 – 3,66	Sedang
3,67 - 5	Tinggi

Sumber : Data yang diolah, 2024

4.2.1. Variabel Kinerja karyawan

Perusahaan harus terus berusaha untuk mengembangkan dan mempertahankan kualitas tenaga kerja yang dimilikinya, agar keterampilan dan kinerja mereka tetap meningkat. Tenaga kerja yang berkinerja baik akan memberikan manfaat bersignifikan bagi industri, khususnya pada perihal kenaikan penjualan produk. Hal ini juga berdampak positif pada citra perusahaan, karena pencapaian target karyawan kepada perusahaan dapat berfungsi sebagai komitmen tanggungjawab karyawan untuk menaikkan rasa semangat yang baik dalam bekerja. Tanggapan responden mengenai kinerja bisa terlihat dalam Tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Kinerja Karyawan*

No.	Indikator	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Rata-rata	Ket.
		1	2	3	4	5			
1.	Mampu mencapai target	2	5	6	57	90	160	4,43	Tinggi
2.	Ketelitian yang baik	3	4	14	56	83	160	4,32	Tinggi
3.	Bertanggungjawab	3	4	11	68	74	160	4,29	Tinggi
4.	Mampu bekerja sama Dengan tim	2	6	13	57	82	160	4,31	Tinggi
	Jumlah							17,36	
	Rerata							4,34	Tinggi

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berlandaskan Tabel 4.4, dengan rerata jawaban responden yang mencapai 4,34, hal ini memperlihatkan yaitu *Kinerja Karyawan* secara keseluruhan dapat dikategorikan sebagai ―tinggi‖. Situasi ini mencerminkan keinginan mayoritas responden untuk mencapai hasil kinerja yang baik dalam pekerjaan mereka sebagai tenaga kerja, serta mencerminkan komitmen mereka kepada pencapaian target dan kenaikan kinerja dalam lingkungan kerja yang kompetitif. Selanjutnya, skor indikator tertinggi yang didapat adalah 4,43, yang memperlihatkan yaitu sebagian besar responden merasa bahwa usaha untuk menaikkan pencapaian target berhasil selama mereka bekerja di perusahaan. Di sisi lain, skor terendah sebesar 4,29, yang memperlihatkan yaitu mayoritas responden tidak sepenuhnya merasa bahwa kinerja mereka diukur melalui tanggungjawab yang memeang bukan tugasnya.

4.2.2. Variabel Beban Kerja

Beban kerja menjadi salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja perusahaan. Dimana hal ini merupakan focus strategis yang diambil oleh perusahaan dalam mengelola SDM, merumuskan kebijakan dan mengimplemetasikan strategi yang tepat untuk menggapai tujuan. Dengan memahami dan menerapkan beban kerja yang tepat, perusahaan dapat lebih responsif kepada kebutuhan karyawan. Tanggapan responden mengenai *beban kerja* bisa terlihat dalam Tabel 4.5 berikut

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Beban Kerja*

No.	Indikator	Jawaban Responden 1	2	3	4	5	Jumlah Responden	Rata-rata	Ket.
1.	Dead line	0	3	10	59	88	160	4,45	Tinggi
2.	Tambahan jam kerja	6	8	9	59	78	160	4,22	Tinggi
3.	Tuntutan tugas kerja	3	4	12	61	80	160	4,31	Tinggi
4.	Fasilitas	2	2	10	75	71	160	4,31	Tinggi
	Jumlah							17,30	
	Rerata							4,32	Tinggi

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berlandaskan Tabel 4.5, dengan rerata jawaban responden yang mencapai 4,32, hal ini memperlihatkan yaitu *beban kerja* secara keseluruhan dapat dikategorikan sebagai ―tinggi‖. Hal ini mencerminkan yaitu kesadaran dan komitmen responden kepada strategi yang tepat dalam menghadapi dinamika kinerja itu penting serta memperlihatkan yaitu kebutuhan untuk terus menaikkan pemahaman tentang harapan karyawan dan target produk perlu ditingkatan agar perusahaan tetap kometitif. Selanjutnya, skor indikator tertinggi yang didapat adalah 4,45, yang memperlihatkan yaitu sebagian besar responden merasa bahwa deadline memungkinkan perusahaan untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Di sisi lain, skor terendah sebesar 4,22, yang memperlihatkan yaitu mempelajari perubahan jam kerja selaras terhadap kondisi permintaan target perusahaan cukup sulit.

4.2.3. Variabel Suasana Kerja

Suasana Kerja merupakan pendekatan yang menempatkan kebutuhan karyawan sebagai prioritas utama dalam strategi perusahaan. Suasana kerja memberikan tantangan penting untuk memengaruhi dalam meningkatkan kinerja kerja.. Namun, untuk mengimplementasikan suasana kerja dengan efektif, perusahaan perlu merancang strategi yang terencana untuk meningkatkan kinerja kerja. Dengan pendekatan ini, karyawan tidak hanya mampu memberikan kinerja yang maksimal, tetapi juga mampu memenuhi kebutuhan target. Tanggapan responden mengenai beban kerjabisa terlihat dalam Tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Suasana Kerja*

No.	Indikator	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Rata-rata	Ket.
		1	2	3	4	5			
1.	Kebersihan	0	9	11	66	74	160	4,28	Tinggi
2.	Musik di tempat kerja	1	5	12	46	96	160	4,44	Tinggi
3.	Sirkulasi udara	3	8	13	64	72	160	4,21	Tinggi
4.	Keselamatan (P3K)	0	3	10	61	86	160	4,44	Tinggi
	Jumlah							17,37	
	Rerata							4,34	Tinggi

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berlandaskan Tabel 4.6, Dengan rerata jawaban responden yang mencapai 4,34, hal ini memperlihatkan yaitu secara keseluruhan dapat dikategorikan sebagai ―tinggi‖. Hal ini mencerminkan yaitu suasana kerja memberikan komitmen untuk meningkatkan kinerja kerja harus dijaga dengan baik, meskipun masih perlu memperhatikan aspek pemahaman informasi yang diperlukan untuk memenuhi harapan karyawan. Selanjutnya, skor indikator tertinggi dalam situasi ini mencerminkan yaitu keinginan mayoritas responden untuk meningkatkan suasana kerja sebesar 4,44 yang memperlihatkan yaitu kinerja kerja harus memiliki standar

keselamatan agar menciptakan rasa aman yang cukup efesien dan music ditempat kerja untuk meminimalisir rasa jenuh bagi karyawa. Di sisi lain, skor terendah 4,21 yang memperlihatkan yaitu sirkulasi udara dalam suasana kerja yang dibutuhkan karyawan cukup kurang adanya.

4.2.4. Variabel Motivasi Kerja

Motivasi Kerja memiliki peran yang penting dalam dunia industri, dimana kemampuan perusahaan harus dengan cepat dan efektif dalam merespon perubahan kebutuhan dan keinginan karyawan. Hal ini mencakup respon yang cepat dan tanggap terhadap karyawan, dalam focus dan tantangan pekerjaan , serta keterlibatan aktif antara perusahaan dengan karyawan. *Motivasi kerja* membantu perusahaan menciptakan hubungan disiplin kerja yang berpengaruh dan memastikan harapan karyawan terpenuhi. Tanggapan responden mengenai bisa terlihat dalam Tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

No.	Indikator	Jawaban Responden 1	2	3	4	5	Jumlah Responden	Rata-rata	Ket.
1.	Energi	1	9	9	66	75	160	4,28	Tinggi
2.	Fokus	6	7	11	60	76	160	4,20	Tinggi
3.	Pekerjaan yang menantang	4	10	14	59	73	160	4,16	Tinggi
4.	Harapan	4	13	15	53	75	160	4,13	Tinggi
		Jumlah						16,77	
		Rerata						4,19	Tinggi

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berlandaskan Tabel 4.7, dengan rerata jawaban responden yang mencapai 4,19, hal ini memperlihatkan yaitu *Motivasi kerja* secara keseluruhan dapat dikategorikan sebagai ―tinggi‖. Hal ini memperlihatkan bahwa, meskipun

karyawan telah memberikan energy dan focus yang baik dalam memahami kebutuhan perusahaan, masih ada hal yang perlu diperbaiki dalam mengidentifikasi harapan karyawan, yang dimana hal ini penting untuk pertumbuhan dan keberlanjutan sebuah perusahaan. Selanjutnya, skor indikator tertinggi dalam situasi ini mencerminkan yaitu keinginan mayoritas responden untuk meningkatkan ketangkasan perusahaan, dengan skor tertinggi sebesar 4,28 yang memperlihatkan yaitu karyawan mampu memberikan kemampuan serta energy kerja bagi industri. Di sisi lain, skor terendah 4,13 yang memperlihatkan yaitu harapan kerja yaitu hak dan keinginan karyawan .

4.3. Analisis Data

4.3.1. Pengujian Model Meauserement (Outer Model)

Studi ini bertujuan untuk menguji measurement model menggunakan perangkat lunak. *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Metode PLS-SEM dikenal efektif dalam membangun dan menguji hubungan antar variabel. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat menangani data yang tidak sempurna, baik validitas maupun reliabilitas tentang interaksi antara variabel yang diukur. Pada penelitian (Sarstedt et al., 2021) yang menyebutkan yaitu PLS-SEM sangat berguna dalam penelitian sosial dan perilaku karena menangani data dengan ukuran sampel kecil dan variabel yang tidak terdistribusi normal. Dalam PLS-SEM terdapat dua jenis pengukuran model yaitu reflektif dan formatif. Studi ini menggunakan reflektif dalam melakukan uji reliabilitas dan validitas. Evaluasi pengkuruan reflektif terdiri dari *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *reliability*. Berlandaskan penelitian (Ketchen, 2013)

pengukuran reflektif terdiri dari beberapa elemen penting, yaitu *loading faktor, composite reliability, crobach's alpha, Average Variance Extracted (AVE),* serta validitas diskriminan yaitu kriteria *Fornell- Larcker* dan HTMT.

Tabel 4.8. Measurement Model Evaluation (Inner Model)

Variabel	**Indikator**	***onvergent Validity***		***nal Consistency Reliability***	
		oading Factor	***AVE***	***Composite Reliability***	***onbach's Alpha***
Kinerja Karyawan	X1.P1	0.762	0.542	0.826	0.719
Kinerja Karyawan	X1.P2	0.725			
Kinerja Karyawan	X1.P3	0.735			
Kinerja Karyawan	X1.P4	0.722			
Motivasi Kerja	X2.P1	0.748	0.547	0.829	0.724
Motivasi Kerja	X2.P2	0.739			
Motivasi Kerja	X2.P3	0.714			
Motivasi Kerja	X2.P4	0.757			
Beban Kerja	Z.P1	0.730	0.528	0.818	0.703
Beban Kerja	Z.P2	0.714			
Beban Kerja	Z.P3	0.741			
Beban Kerja	Z.P4	0.722			
Suasana Kerja	Y.P1	0.751	0.532	0.820	0.708
Suasana Kerja	Y.P2	0.733			
Suasana Kerja	Y.P3	0.729			
Suasana Kerja	Y.P4	0.705			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

4.3.1.1. *Convergent Validity*

Convergent validity merupakan suatu bentuk validitas yang mengukurkan

sejauh mana indikator yang berbeda dari suatu konstruk yang sama memperlihatkan korelasi yang tinggi (Ghozali, 2016). Faktor pemuatan dan Average Variance Extracted (AVE) adalah dua cara untuk mengevaluasi validitas konvergen dalam pengujian. Jika AVE konstruk lebih dari 0,50 dan faktor pemuatan setiap indikator dalam konstruk laten tetap antara 0,40 dan 0,70, maka Validitas Konvergen sangat baik (Ketchen, 2013)..

Berlandaskan tabel *Measurement Model Evaluation* yang ada, nilai loading factor bagi tiap variabel telah memperlihatkan seberapa besar kontribusi masing- masing indikator terhadap konstruk yang diukur. Bisa terlihat dari masing-masing indikator memiliki angka loading factor > 0.7. Tabel diatas memperlihatkan yaitu pada variabel *beban kerja, suasana kerja, motivasi kerja* dan *kinerja karyawan* memiliki niali loading factor > 0.7. Hal ini membuktikan yaitu indikator tersebut valid dalam mengukurkan masing-masing variabel. Disebutkan valid karena semua indikator yang mengukurkan setiap variabel latennya memiliki angka loading factor yang tinggi memperlihatkan yaitu indikator tersebut berhubungan yang kuat dengan konstruk.

Selain itu nilai, *Average Variance Extracted* (AVE) bagi tiap variabel tercantum, seberapa efektif indikator-indikator tersebut menerangkan varians konstruk. Untuk mengukurkan tingkat varians dalam indikator dalam penlitian ini memiliki angka AVE > 0.5. Nilai AVE *beban kerja ialah* 0,542 yang berarti besarnya indikator pengukuran X1 P1-X1P4 pada variabel X1 itu sebesar 54,2% dikarenakan nilai AVE *beban kerja* 0,542 > 0,5. Nilai AVE *suasana kerja* sebesar 0,547 sehingga besarnya indikator pengukuran X2 P1 – X2 P4 pada variabel X2

itu sebesar 54,7 % dikarenakan nilai AVE *suasana kerja* 0,547 > 0,5. Lalu nilai AVE *motivasi kerja ialah* 0,528 maka besarnya indikator pengukuran Z P1 – ZP4 pada variabel Z sebesar 52, 8 % karena nilai AVE *motivasi kerja* 0,528 > 0.5. Kemudian nilai AVE *kinerja karyawan* sebesar 0, 532 sehingga besarnya indikator pengukuran Y P1- Y P2 pada variabel Y itu sebesar 53,2% dikarenakan nilai AVE *kinerja karyawan* 0, 532 > 0,5.

Berlandaskan penjelasan analisis tersebut kesimpulannya bahwa seluruh variabel, indikatornya memiliki angka AVE > 0,5 yang memperlihatkan ahwa indikator tersebut dapat dikatakan relevan dengan konstruk dan berhubungan yang kuat dengan konstruk. Maka dari itu nilai dari kuesioner dapat memenuhi *convergent validity*.

4.3.1.2. *Consistency Reliability*

Menurut (Hair et al., 2020), *Consistency reliability* mengacu pada sejuah mana suatu instrumen pengukuran menghasilkan hasil yang konsisten dalam berbagai pengukuran, yang ditujukan pada sejauh mana indikator terkait dengan variabel yang sama. Mengacu pada (Hair et al., 2019) Ada dua cara utama untuk mengukurkan ketergantungan konsistensi: Cronbach's Alpha dan reliabilitas Komposit. Reliabilitas komposit mengevaluasi angka ketergantungan sebenarnya dari suatu konstruk, sementara Cronbach's Alpha mengukurkan batas bawahnya. Peneliti menemukan yaitu reliabilitas komposit adalah cara yang paling akurat untuk memprediksi seberapa konsisten suatu konstruk dalam dirinya sendiri. Untuk nilai Cronbach's Alpha dan nilai reliabilitas komposit di atas 0,07, dengan nilai 0,60 dianggap memuaskan (Hair et al., 2019) Ketika nilai reliabilitas

komposit dan Cronbach's Alpha lebih dari 0,70, indikator dalam variabel dianggap dapat dipercaya. Sebaliknya, ketika kedua nilai tersebut kurang dari atau sama dengan 0,70, indikator dalam variabel dianggap tidak dapat diandalkan..

Berlandaskan tabel *Measurement Model Evaluation* yang ada, diektahui bahwa nilai-nilai bahwa *Composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* memiliki angka yang baik. Dimana variabel *beban kerja* memiliki angka *Composite reliability* 0,826 > 0,70 dan *Cronbach's Alpha* 0,719 > 0,70. Variabel *suasana kerja* memiliki angka *Composite reliability* 0,829 > 0,70 dan *Cronbach's Alpha* 0,724 > 0,70. Kemudian variabel *motivasi kerja* memiliki angka *Composite reliability* 0,818 > 0,70 dan *Cronbach's Alpha* 0,703 > 0,70. Lalu variabel *kinerja karyawan* memiliki angka *Composite reliability* 0,820 > 0,70 dan *Cronbach's Alpha* 0,708 > 0,70.

Berlandaskan tabel *Measurement Model Evaluation* yang ada, diektahui bahwa nilai-nilai bahwa *Composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* memiliki angka yang baik. Dimana variabel *beban kerja* memiliki angka *Composite reliability* 0,826 > 0,70 dan *Cronbach's Alpha* 0,719 > 0,70. Variabel *suasana kerja* memiliki angka *Composite reliability* 0,829 > 0,70 dan *Cronbach's Alpha* 0,724 > 0,70. Kemudian variabel *motivasi kerja* memiliki angka *Composite reliability* 0,818 > 0,70 dan *Cronbach's Alpha* 0,703 > 0,70. Lalu variable *kinerja karyawan* memiliki angka *Composite reliability* 0,820 > 0,70 dan *Cronbach's Alpha* 0,708 > 0,70.

4.3.1.3. *Discriminant Validity*

Tabel 4.9. *Cross Loading*

Variabel	Indikator	*Motivasi Kerja*	*Suasana Kerja*	*Beban Kerja*	*Kinerja karyawan*
Beban Kerja	**X1.1**	0.398	0.480	0.762	0.533
	X1.2	0.378	0.449	0.725	0.425
	X1.3	0.425	0.468	0.735	0.463
	X1.4	0.397	0.519	0.722	0.451
Suasana Kerja	**X2.1**	0.425	0.748	0.543	0.461
	X2.2	0.355	0.739	0.463	0.466
	X2.3	0.402	0.714	0.467	0.435
	X2.4	0,363	0.757	0.446	0.428
Kinerja Karyawan	**Y1**	0.589	0.450	0.491	0.751
	Y2	0.490	0.422	0.456	0.733
	Y3	0.449	0.494	0.498	0.729
	Y4	0.426	0.396	0.411	0.705
otivasi Kerja	**Z1**	0.730	0.369	0.421	0.482
	Z2	0.714	0.460	0.374	0.512
	Z3	0.741	0.363	0.418	0.485
	Z4	0.722	0.323	0.363	0.481

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Hasil pengujian yang tercantum dalam tabel 4.9 memperlihatkan yaitu setiap indikator dalam blok tersebut secara kuat terkait dengan variabel mereka sendiri diperbandingkan dengan korelasi mereka kepada variabel lainnya. Hal ini menujukkan yaitu setiap indikator dalam blok tersebut merupakan pembangunan konstruk atau variabel yang sesuai.

Discriminant validity memperlihatkan perbedaan natara kosntruk dalam suatu model. Pada penelitian (Hair et al., 2019) ia berpendapat bahwa *Discriminant validity* mengacu pada kemampuan untuk membedakan diantara

konstruk atau variabel yang berbeda sehingga variabel yang diukur secara efektif mempresentasikan aspek yang berbeda dari fenomena yang diteliti.

Tabel 4.10. *Fornell-Lacker*

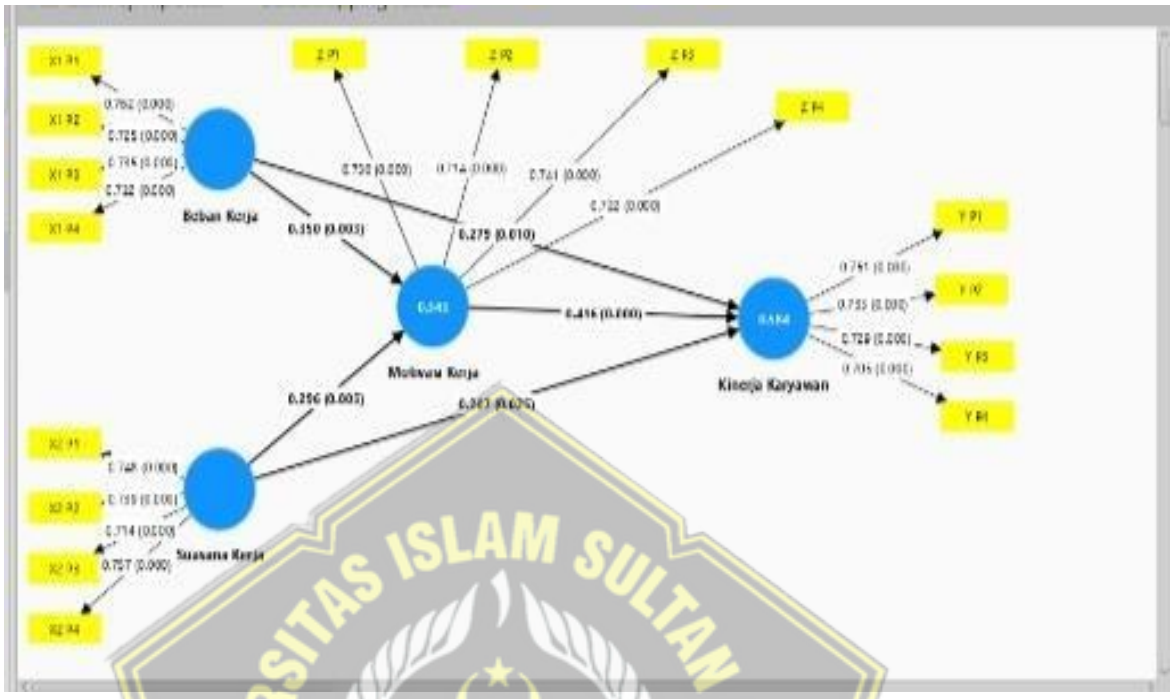
	Motivasi Kerja	***Suasana Kerja***	***Beban Kerja***	***Kinerja Karyawan***
Motivasi Kerja	**0.727**			
Suasana Kerja	0.523	**0.740**		
Beban Kerja	0.542	0.650	**0.736**	
Kinerja Karyawan	0.675	0.605	0.638	**0.730**

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Hasil anlisis *cross-loadings* juga diperkuat oleh evaluasi validitas diskriminan menggunakan kriteria *Fornell-Larcker*, tabel 4.10 memperlihatkan yaitu akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar dari pada korelasi antar konstruk atau akar AVE > kuadrat korelasi. Maka dari itu *discriminant validity* baik untuk semua konstruk. Akar kuadrat AVE yang lebih tinggi diperbandingkan dengan kuadrat korelasi berarti indikator relevan dan berhubungan yang kuat dengan konstruk. Maka begitu, secara keseluruhan evaluasi *discriminant validity* terpenuhi dengan memiliki tingkat perbedaan kosntruk yang tinggi dan terukur dengan baik.

4.3.2. Analisis Model Structural (Inner Model)

4.3.2.1. Uji *path coefficient*



Gambar 4.1. *Uji Path Coefficient*
Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Perhitungan koefisien jalur yang menghubungkan konstruk dalam analisis PLS-SEM dilaksanakan melalui analisis regresi (Sarstedt et al., 2017). Uji ini bertujuan untuk mengukurkan seberapa kuat pengaruh dari variabel independen kepadap variabel dependen. Dimana dalam gambar tersebut memperlihatkan yaitu nilai *path coeffiecient* terbesar terdapat pada hubungan variabel *motivasi kerja kepada* variabel *kinerja karyawan* sebesar 0.416. Pengaruh terbesar kedua terdapat pada hubungan variabel *beban kerja kepada* variabel *motivasi kerja* sebesar 0.350. Kemudian, pengaruh terbesar ketiga terdapat pada hubungan variabel *suasana kerja* dengan variabel *motivasi kerja* sebesar 0.296. Pengaruh terbesar keempat terdapat pada hubungan variabel *beban kerja* dengan variabel *kinerja karyawan* sebesar 0.279. Kemudian, pengaruh terkecil terdapat pada hubungan variabel

suasana kerja dengan variabel *kinerja karyawan* sebesar 0.207.

Dimana jika dengan langsung dalam gambar tersebut memperlihatkan yaitu nilai *path coeffiecient* terbesar terdapat pada hubungan variabel *beban kerja kepada* variabel *kinerja karyawan* p values sebesar 0,279. Jika seacara langsung dalam gambar hubungan variabel *suasana kerja kepada* variabel *kinerja karyawan* p values sebesar 0,207.

Berlandaskan data tersebut, dapat disimpulkan yaitu variabel *beban kerja, suasana kerja, motivasi kerja* dan *kinerja karyawan* memiliki *path coeffiecient* yang positif. Hal ini menujukkan yaitu nilai variabel independen (*beban kerja* dan *suasana kerja)* serta variabel intervening *(Motivasi Kerja)* dapat meningkatkan nilai variabel dependen *(Kinerja Karyawan).*

4.3.2.2. *R-Square*

R-*square* yang disebut sebagai koefisien determinasi yang menerangkan seberapa jauh data dependen bisa diterangkan dengan data independent. R-*square* memiliki angka anatara 0-1 dengan ketentuan makin angka mendekati angka 1 berarti makin baik. Mengacu pada (Ketchen, 2013) ia menyebutkan yaitu nilai interprestasi R-*square* terdiri dari 3 kategori yaitu 0,25 (pengaruh lemah), 0,50 (pengaruh sedang), 0,75 (pengaruh tinggi).

Tabel 4.1. Nilai *R-Square*

	R-square	***R-square adjusted***	**Keterangan**
Motivasi Kerja	0.345	0.336	Sedang
Kinerja Karyawan	0.584	0.576	Sedang

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berlandaskan tabel 4.11 yang menyebutkan sebagai berikut :

1. Nilai R-square untuk variabel *motivasi kerja* sebesar 0,345 (sedang), yang berarti bahwa 34,5% dalam *motivasi kerja* bisa diterangkan oleh faktor-faktor yang ada pada pemodelan ini. Hal ini meunjukkan yaitu hampir setengah dari pengaruhnya pada *motivasi kerja* asalnya dari variabel yang telah dianalisis. Sisanya yaitu 65,5% diterangkan oleh factor=factor lain diluar model penelitian.
2. Nilai R-square untuk variabel *kinerja karyawan* sebesar 0,584 (sedang), yang berarti bahwa 58,4% dalam *kinerja karyawan* bisa diterangkan oleh faktor-faktor yang ada pada pemodelan ini. Hal ini meunjukkan yaitu hampir setengah dari pengaruhnya pada salesperson performance asalnya dari variabel yang dianalisis. Sisanya yaitu 41,6% diterangkan oleh factor-factor lain diluar model penelitian.

4.3.2.3. *Q-Square*

Dalam penletian (Chin & Newsted, 1998) Q-square digunakan untuk memberikan informasi yang penting mengenai kemapuan prediktif model, dimana jika nilai Q-square > 0 maka dapat dikatakan memiliki angka observasi yang baik baik, sedangkan jika nilai Q-square < 0 maka dapat disebutkan nilai observasi tidak baik. Nilai Q-square didapat dari perhitungan sebagai berikut:

$Q^2 = 1 – (1-R^2CA) \times (1-R^2SP)$

$= 1 – (1 – 0,345) \times (1 – 0,584)$

$= 1 – (0,655) \times (0,416)$

$= 1 – 0,27248$

$= 0,72752$

Berlandaskan perhitungan tersebut nilai Q-square sebesar 0,727. Angka ini memperlihatkan yaitu model yang digunakan mempunyai tingkat relevansi prediktif yang akurat dan baik karena $Q^2 > 0$.

4.3.2.4. *Indirect Effect*

Pengujian model struktural mengikuti pengujian model pengukuran. Untuk menerima atau menolak hipotesis, pengujian hipotesis menggunakan dua kriteria. Ada dua kriteria untuk menerima hipotesis: yang pertama ialah nilai kritis (t-statistik) lebih besar dari 1,972, yang merupakan kriteria pertama, dan yang kedua ialah nilai-p kurang dari 0,05, yang merupakan kriteria kedua. Data dari pengujian hipotesis ditunjukkan pada Tabel 4.13::

Tabel 4.12. Hasil Uji *Indirect Effect*

Hubungan Variabel	T- Statistic	P Value	Kesimpulan
Pengaruh *Beban Kerja kepada Kinerja Karyawan* Melalui *Motivasi Kerja*	2,720	0,007	Mendukung
Pengaruh *Suasana Kerja kepada Kinerja Karyawan* Melalui *Motivasi Kerja*	2,133	0,033	Mendukung

Sumber : Hasil Olahdata PLS, 2024

Hasil pengujian indirect effect memperlihatkan yaitu beban kerja berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan melalui motivasi kerja, dengan

nilai T-Statistic sebesar 2,720 (lebih besar dari 1,972) dan P-Value sebesar 0,007 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini memperlihatkan yaitu makin tinggi kesadaran tanggungjawab karyawan, makin positif sikapnya kepada hasil kinerja kerja, yang pada akhirnya meningkatkan rasa semangat terhadap tanggungjawab tersebut. Selain itu, perceived value juga memiliki pengaruhnya signifikan kepada kinerja karaywan melalui motivasi kerja, dengan nilai T-Statistic sebesar 2,133 dan P-Value sebesar 0,000. Artinya, makin tinggi angka yang dirasakan karyawan kepada kinerja kerja, makin positif sikap mereka kepada tanggungjawab tersebut, sehingga mendorong niat untuk meningkatkan kinerja kerja. Maka begitu, kedua variabel tersebut terbukti memengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melaluimotivasi kerja.

4.3.3. Uji Hipotesis

Dalam melakukan uji hipotesis pada studi ini, dengan menggunakan bootstrapping PLS-SEM 4. Uji hipotesis sebagai langkah yang penting dalam penelitian, tujuannya untuk menentukan hasil penelitian yang mendukung hipotesis yang diajukan. Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan sementara yang bisa diuji tentang hubungan diantara dua variabel atau lebih. Perhitungan uji hipotesis bisa terlihat berlandaskan nilai *path coefficient* dari t-statistik hubungan antar variabel distudi ini. Kemudian t-statistik yang didapat melalui metode *bootstrap* dengan nilai t-tabel yang telah ditentukan. Hipotesis dapat diterima apabila nilai t-statistik melampaui angka t-tabel.

Dalam studi ini tingkat signifikansi yang dipakai ialah 5% atau 0,05, yang berarti terdapat kemungkinan 5% untuk kesalahan dalam menolak hipotesis yang

sebenarnya benar, sementara itu probilitas kebenaran hipotesis yang di uji ialah 95%. Studi ini menggunakan pengujin dua arah yaitu *(two tail).* Adapaun rumus derajat kebebasan (*degree of freedom)* :

Df = n-k

= 160-4 = 156

Maka begitu, nilai derajat kebebasan (DF) adalah 156. Untuk Df =154 dan tingkat signifikansi 5% *(two tail), nilai t- tabel adalah berkisar antara 1,96 – 2.00.*

Tabel 4.13. Hasil Uji *path coefficient*

Hipotesis		*Original sample* (O)	*Sample mean* (M)	*Standard deviation* (STDEV)	*T statistics* (|O/STDEV|)	*P values*	Keterangan
H1	***Beban Kerja-> Motivasi Kerja***	0.350	0.357	0.118	2.960	0.003	**H1 diterima** (Positif, Signifikan)
H2	***Suasana Kerja-> Motivasi Kerja***	0.296	0.301	0.106	2.803	0.005	**H2 diterima** (Positif, Signifikan)
H3	***Motivasi Kerja-> Kinerja Karyawan***	0.416	0.417	0.087	4.763	0.000	**H3 diterima** (Positif, Signifikan)
H4	***Beban Kerja-> Kinerja Karyawan***	0.279	0.281	0.108	2.590	0.010	**H4 diterima** (Positif, Signifikan)
H5	***Suasana Kerja-> Kinerja Karyawan***	0.207	0.206	0.092	2.246	0.025	**H5 diterima** (Positif, Signifikan)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berlandaskan tabel statistic di atas, dapat disimpulkan yaitu terdapat lima hipotesis yang diterima. Hasil pengujian untuk masing-masing hipotesis yakni :

1) Hipotesis pertama menyebutkan yaitu *Beban kerja* berdampak positif signifikan kepada *Motivasi kerja*. Hasil memperlihatkan nilai *T- statistik* sebesar 2.960 dengan nilai P-values 0.003. Maka dari itu dengan memiliki angka Original Sample (O) yang positif yaitu sebesar 0.350. Berlandaskan hasil H1, diduga bahwa *Beban kerja* berdampak positif bersignifikan kepada*Motivasi kerja*, dan hipotesis **dapat diterima**.
2) Hipotesis kedua menyebutkan yaitu *Suasana kerja* berdampak positif signifikan kepada*Motivasi kerja*. Hasil memperlihatkan nilai *T- statistik* sebesar 2.803 dengan nilai P-values 0.005. Maka dari itu dengan memiliki angka Original Sample (O) yang positif yaitu sebesar 0.296. Berlandaskan hasil H2, diduga bahwa *Suasana kerja* berdampak positif bersignifikan kepada*Motivasi kerja*, dan hipotesis **dapat diterima**.
3) Hipotesis ketigaa menyebutkan yaitu *Motivasi kerja* berdampak positif signifikan kepada *Kinerja karyawan*. Hasil memperlihatkan nilai *T- statistik* sebesar 4.763 dengan nilai P-values 0.000. Dengan memiliki angka Original Sample (O) yang positif yaitu sebesar 0.416. Maka dari itu berlandaskan hasil H3, diduga bahwa *Motivasi kerja* berdampak positif bersignifikan kepada *Kinerja karyawan*, dan hipotesis **dapat diterima**.
4) Hipotesis keempat menyebutkan yaitu *Beban kerja* berdampak positif signifikan kepada *Kinerja karyawan*. Hasil memperlihatkan nilai *T-statistik* sebesar 2.590 dengan nilai P-values 0.010. Maka dari iu dengan memiliki

angka Original Sample (O) yang positif yaitu sebesar 0.279.

Berlandaskan hasil H4, diduga bahwa *Suasana kerja* berdampak positif bersignifikan kepada *Motivasi kerja*, dan hipotesis **dapat diterima**.

5) Hipotesis kelima menyebutkan yaitu *Suasana kerja* berdampak positif signifikan kepada *Kinerja Karyawan* Hasil memperlihatkan nilai *T-statistik* sebesar 2.246 dengan nilai P-values 0.025. Dengan memiliki angka Original Sample (O) yang positif yaitu sebesar 0.207. Maka dari itu berlandaskan hasil H5, diduga bahwa *Suasana kerja* berdampak positif bersignifikan kepada *Kinerja karyawan*, dan **dapat diterima**.

4.4. Pembahasan

Tujuan studi ini merupakan upaya untuk meningkatkan *Kinerja karyawan* di *PT Sandanga Asia Maju Abadi* dimana kenaikan kinerja karyawan ini dapat dibangun dengan *beban kerja*, *suasana kerja* dan *motivasi kerja*.

1). Pengaruh *Beban Kerja* Terhadap *Motivasi Kerja*

Beban kerja dianggap sebagai pilihan untuk menghilangkan kendala lingkungan para pengambilan keputusan perusahaaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dalam menghadapi tantangan baru (Stiles et al., 2021). Orientasi strategis dianggap memiliki kemampuan organisasi atau perusahaan dalam memahami kondisi lingkungan pasar, peluang pasar dan informasi pasar dengan cepat. Dengan menerapkan hal ini perusahaan dapat meningkatkan inovasi model bisnis untuk mendorong perusahaan lebih unggul dan kompetitif.

Menurut temuan penelitian dalam pengujian hipotesis ini, beban kerja berdampak positif kepada motivasi kerja. Pada perihal pekerjaan, motivasi

menjadi kunci yang memengaruhi kinerja individu yang bersangkutan karena motivasi mendorong dan menggerakkan orang untuk menyelesaikan berbagai hal dengan antusiasme yang lebih besar. Ada berbagai faktor yang memengaruhi motivasi karyawan, termasuk jenis tugas yang mereka sukai dan jumlah usaha yang mereka lakukan diperbandingkan dengan rekan kerja mereka. Anggota staf yang termotivasi dengan tepat akan bekerja lebih giat karena mereka yakin yaitu kepentingan mereka sendiri akan terlindungi jika perusahaan menggapai tujuannya. Beban kerja sangat penting bagi setiap bisnis, dan dengan penugasan beban kerja yang tepat, pemberi kerja dapat mengetahui seberapa banyak pekerjaan yang bisa dilaksanakan staf mereka dan bagaimana hal itu memengaruhi keberhasilan perusahaan. Sumber daya mental yang terbatas akan tersaingi oleh beban kerja. Ketika Anda harus melakukan dua hal atau lebih sekaligus, Anda akan menambah beban dan menurunkan kinerja Anda..

Maka dari itu ketika *beban kerja* jika dihubungkan dengan *motivasi kerja* sangat cocok, karena perusahaan akan lebih mudah untuk merasakan apa saja kebutuhan dan harapan yang sedang dibutuhkan oleh karyawan. Robbins (2006: 156) Motivasi digambarkan sebagai kondisi mental yang mendorong orang untuk secara aktif mengejar tujuan mereka secara berkelanjutan dan terfokus. Motivasi seseorang menentukan seberapa lama mereka dapat terus berusaha..

2). Pengaruh Suasana Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Dalam dunia bisnis yang makin kompetitif dan dinamis, pemahaman tentang karyawan menjadi kunci utama untuk meraih keberhasilan. Perusahaan memerlukan banyak cara untuk mengatasi perubahan yang terjadi dilingkungan.

Karena kebutuhan lingkungan yang terus berubah dan berkembang begitu persat. Dimana *suasana kerja* yang mengacu pada pendekatan perusahaan untuk memprioritaskan kebutuhan dan keinginan karyawan di setiap aspek operasionalnya, tidak hanya mencakup kenaikan kinerja kerja tetapi juga interaksi dengan antar karyawan dan perusahaan.

Lingkungan tempat kerja berpengaruh signifikan kepada motivasi intrinsik, menurut hasil penelitian. Berlandaskan tanggapan responden yang sebagian besar menyebutkan yaitu PT Sandang Asia Maju Abadi memiliki lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang terawat dengan baik, karyawan termotivasi untuk bekerja keras menyelesaikan tugasnya karena kebutuhan mereka untuk hidup, membangun hubungan, dan berkembang terpenuhi. Hal ini memperlihatkan yaitu suasana kerja mendorong semangat internal dan eksternal individu.

Membina hubungan yang baik dengan anggota staf untuk memastikan yaitu mereka secara konsisten diperlakukan dengan baik di tempat kerja. Temuan studi ini sejalan dengan pandangan Reksohadiprodjo (2000: 151) yang berpendapat bahwa pegawai akan terdampak negatif oleh lingkungan kerja yang tidak menyenangkan jika mereka tidak dapat berkonsentrasi pada tugas yang sedang dikerjakan.

Ekspektasi pekerja kepada tempat kerja yang menyenangkan berbanding lurus dengan kualitas pribadi mereka, karena pekerja bukanlah robot tanpa jiwa. Sebab itu, lingkungan kerja yang positif memiliki dampak bersignifikan kepada produktivitas. Aspek fisik dan nonfisik tempat kerja sama-sama termasuk dalam istilah "suasana kerja", yang mencakup hal-hal seperti perilaku yang disetujui

manajemen, tingkat keakraban dan keakraban di antara karyawan, sejauh mana rekan kerja mendorong dan memfasilitasi keberhasilan karyawan dalam pekerjaan mereka, kualitas ruang kerja fisik, dan infrastruktur serta fasilitas yang mendukung pekerjaan karyawan.

3). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan secara signifikan dan sebagian besar dipengaruhi oleh motivasi kerja. Temuan studi ini menguatkan temuan Suddin (2010), yang menemukan yaitu motivasi intrinsik di tempat kerja secara signifikan memengaruhi produktivitas di Kecamatan Laweyan Kota Surakarta. Agar lebih produktif di tempat kerja, motivasi sangat penting. Alasannya, pekerja yang bermotivasi tinggi akan memberikan segalanya untuk memastikan produktivitas maksimum. Mereka akan dapat memberikan lebih banyak upaya dan antusiasme jika kebutuhan individu mereka terpenuhi. Kita membutuhkan banyak pekerja yang bermotivasi tinggi jika kita ingin melihat kenaikan produktivitas. Akibatnya, ada korelasi yang kuat antara kinerja karyawan dan motivasi kerja. Untuk mendapatkan hasil maksimal dari staf Anda, penting untuk memberi mereka motivasi kerja yang dipersonalisasi.

Hasil studi dalam pengujian hipotesis ini memperlihatkan yaitu *motivasi kerja* berdampak positif kepada *kinerja karawan*. Hal ini ditunjukkan dengan kemampuan perusahaan dalam merasakan dan mengantisipasi kebutuhan karyawan, yang jadi kunci untuk membangun hubungan yang erat dan berkelanjutan. Kemudian ketika perusahaan mampu merespon permintaan karyawan dengan efisien, pegawai akan merasa lebih didukung dalam upaya

meningkatkan kinerja mereka. Sangat penting untuk menjaga agar tuntutan pekerja sejalan dengan motivasi kerja mereka agar mereka dapat bekerja selaras terhadap harapan perusahaan..

4). Pengaruh Beban KerjaTerhadap Kinerja Karyawan

Pada dasarnya perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang mengetahui wawasan mengenai kebutuhan dan keinginan karyawan serta dinamika problematik perusahaan yang sering berubah. Untuk itu perusahaan perlu menerapkan strategi yang tepat dalam memenuhi hal tersebut. Perusahaan harus memberikan beban kerja yang selaras terhadap bakat pekerja dan memberi mereka sumber daya untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

Beban kerja memang memengaruhi kinerja karyawan, menurut temuan penelitian yang menguji konsep ini. Beban kerja memiliki pengaruhnya yang baik bersignifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan PT Sandanga Asia Maju Abadi. Temuan studi ini menguatkan temuan penelitian sebelumnya, yang menemukan hubungan positif bersignifikan secara statistik antara beban kerja dan produktivitas pekerja (Idayanti et al., 2020). Beban kerja memengaruhi kinerja karyawan dan, pada tingkat yang lebih rendah, beban kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan ketika beban kerja mereka ditingkatkan, dalam batasan tertentu. Kenaikan di tempat kerja dapat memberikan manfaat tambahan berupa kenaikan produktivitas. Mengacu pada Moekijat (2004), beban kerja dalam studi ini dapat dipenuhi dengan menjumlahkan hasil kerja dan catatan hasil tersebut, yang bisa memperlihatkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pekerja di sektor tertentu..

5). Pengaruh Suasana KerjaTerhadap Kinerja Karyawan

Keadaan lingkungan sekitar memberikan gambaran tentang iklim kerja, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja. Faktor-faktor tempat kerja seperti peralatan dan perlengkapan, kebersihan, pencahayaan, dan kedamaian merupakan bagian dari lingkungan kerja. Salah satu hal yang memengaruhi produktivitas pekerja ialah tingkat keharmonisan dan ikatan kekeluargaan mereka. Ketika karyawan rukun dengan rekan kerja mereka, mereka cenderung untuk tetap tinggal di tempat kerja. Bukan hal yang baru untuk memiliki peralatan kerja yang berfungsi penuh sebagai prosedur pendukung di tempat kerja (Nitisemito, 2013). Maka begitu, pekerjaan dapat memengaruhi kenaikan kinerja karyawan di tempat kerja jika disertai dengan lingkungan kerja yang mendukung..

Hasil studi dalam pengujian hipotesis ini memperlihatkan yaitu *suasana kerja* berdampak postif kepada *kinerja karyawan*. Hal ini ditunjukkan dengan mampu beradaptasi dan mampu memahami kebutuhan dan keinginan karaywan untuk memberikan solusi yang tepat dan relevan. Dengan memiliki informasi yang tepat untuk menangani masalah yang dihadapi karyawan, dengan cara mencoba memberikan tangapan sesuai kebutuhan karyawan. Maka dari itu perusahaan dapat meningatkan kinerja karyawan dan target yang nantinya akan berpengaruh terhadap pertumbuhan perusahaan yang makin meningkat sehingga target perusahaan dapat terpenuhi dengan baik. Pekerjaan yang diselesaikan pekerja sepanjang periode waktu tertentu merupakan hal yang membentuk evaluasi kinerja mereka. Semua pihak yang terlibat telah berkontribusi pada outputnya dengan mendiskusikan dan menyetujui tujuannya. Penilaian kinerja bekerja

dengan cara yang sama. Organisasi harus menyadari bahwa output pekerja sangat penting bagi keberhasilan mereka, tetapi sifat unik karyawan menentukan yaitu mereka tidak akan menghasilkan tingkat pekerjaan yang sama. Temuan studi ini bahwa lingkungan dan disiplin tempat kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Ferawati (2017) dan Prahazia (2018)..

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berlandaskan dengan penelitian yang telah dilaksanakan dengan rumusan masalah yang ada yaitu bagaimana peran *Motivasi Kerja* dalam meningkatkan *Kinerja Karyawan* melalui *Beban Kerja* dan *Suasana Kerja.* Sehingga hasil dari analisis data, maka dapat disimpulkan yaitu upaya untuk meningkatkan *Kinerja Karyawan* yaitu dapat dilaksanakan dengan meningkatkan *Motivasi Kerja*, yang harus berhubungan dengan *Beban Kerja* dan *Suasana Kerja.* Maka begitu, perusahaan perlu fokus pada pengembangan ketiga variabel ini untuk mencapai kinerja karyawan yang lebih baik dan responsive terhadap kebutuhan serta harapan karyawan.

Hubungan variabel dalam studi ini menujukkan pendekatan yang tepat dalam membantu untuk meningkatkan kinerja kerja. *Beban Kerja* yang kuat membantu perusahaan dalam memahami dan merespons kebutuhan karyawan, yang memungkinkan kinerja untuk bekerja lebih efektif dan efisisen. Perusahaan yang bisa memahami kebutuhan dan keinginan karyawan, akan lebih mudah dalam merencanakan strategi yang tepat dalam berbagai situasi dinamika masalah perusahaan. Begitu juga *suasana kerja* yang fokus pada kenyamanan dan keamanan kerja karyawan, yang dengan langsung hal ini berkontribusi dalam meningkatkan kinerja kerja yang melalui lingkungan yang baik dan kepercayaan karyawan dari perusahaan. Sama hal nya dengan *motivasi kerja* yang memberikan rasa semangat dan meningkatkan produktivitas kerja kepada karyawan, hal ini mendukung kinerja kerja untuk memberikan solusi yang relevan dan meningatkan kinerja karyawan.

Dengan meningkatkan tiga variabel ini perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang bisa mendukung kinerja bagi karyawan, yang akhirnya berujung pada meningkatkan produktivitas kinerja serta pencapaian target produksi yang lebih baik. Maka dari itu perusahaan harus terus mengembangkan dan menerapkan strategi yang berfokus pada karyawan untuk memastikan keberhasilan jangka panjang.

Maka begitu, kenaikan *kinerja karyawan* dapat digapai dengan memperkuat *motivasi kerja,* yang merupakan kemampuan untuk meningkatkan dan merespon kebutuhan karyawan dengan cepat. Hubungan yang erat antara *motivasi kerja, beban kerja* dan *suasana kerja* sangat penting. Dengan menerapkan *kinerja karyawan* perusahan akan dapat lebih memahami dinamika pabrik khususnya divisi sewing dan target penjualan, sementara *suasana kerja* memastikan yaitu fokus utama perusahaan pada kebutuhan dan kenyamanan karyawan. Sebab itu, ke tiga variabel ini menjadi kunci utama dalam meningkatkan *kinerja karyawan* secara keseluruhan yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan bisnis yang lebih unggul.

5.2. Implikasi Manajerial

Hasil pada studi ini diharapakan dapat mendukung pengetahuan dan pemahaman terkait bagaimana meningkatkan *kinerja karyawan* di industry PT Sandang Asia Maju Abadi di Jawa Tengah. Berlandaskan dengan konsep model penelitian yang dikemukakan oleh peneliti, dapat memperkuat konsep- konsep penelitian terkait dengan kenaikan *kinerja karyawan* melalui *beban kerja, suasana kerja* dan *motivasi kerja.*

Untuk meningkatkan *kinerja karyawan* pada industry *PT Sandang Asia Maju Abadi* yang ada di Jawa Tengah, harus memiliki kebijakan yang jelas dalam kenaikan kinerja kerja, berlandaskan hasil analisis deskriptif yang ada yaitu:

1. Menurut hasil analisis data menujukkan yaitu *motivasi kerja* mendapatkan nilai rata rata keseluruhan paling rendah yaitu dengan nilai 4,19. Didalam variabel *motivasi kerja* juga terdapat indikator dengan rata rata kategori paling rendah dengan indikator lainnya yaitu harapan karyawan dengan nilai 4,19. Dimana berarti perusahaan kurang cepat memahami bagaimana cara memberdayakan harapan karyawan, serta kurang tanggap dalam merespon dan mehamami keinginan dan kebutuhan karyawan. Hal ini biasanya disebabkan karena kurangnya pemahaman perusahaan dengan keinginan karyawan dan target yang dibutuhkan, selain itu juga keterbatasan sumber daya menjadi masalah, kurangnya staf yang memiliki keterampilan untuk melayani karyawan yang akan menyebabkan banyaknya masalah dalam perusahaan . Untuk mengatasi hal tersebut agar *motivasi kerja* lebih meningkat memerlukan pendekatan yang berfokus pada perusahaan. Yaitu dengan cara mengadakan pelatihan karyawan untuk meningkatkan ketrampilan dalam berinteraksi dan bekerja. Dengan cara memahami kebutuhan karyawan untuk mengidentifikasi perilaku karywan. Maka dari itu *PT Sandang Asia Maju Abadi* perlu mengembangkan strategi dalam berorientasi, menempatakan kebutuhan dan harapan karyawan dipusat pengambilan keputusan perusahaan. Pentingnya perusahaan memberikan pelatihan yang bisa meningkatkan kepercayaan diri perusahaan dan kinerja mereka. Selain itu evaluasi kinerja perusahaan sangat

diperlukan pada perihal ini, untuk meberikan feedback yang baik untuk meningkatkan efektivitas kerja. Serta membangun budaya organisasi yang responsive terhadap perubahan yang bisa mendorong kenaikan agility perusahaan.

2. Menurut hasil analisis data yang ada bahwa *beban kerja* dalam studi ini sudah termasuk dalam kategori tinggi. Dimana dimaksudkan yaitu penerapan orientasi strategis dalam industry PT Sandang Asia Maju Abadi sudah cukup bagus dan selaras terhadap keinginan perusahaan. Namun dalam studi ini masih terdapat indikator dengan kategori rendah dimana perusahaan masih kurang memahami bagaimana cara untuk mengatasi tambahan jam kerja. Untuk mengatasi hal tersebut, perlu dilaksanakan analisis divisi terkait secara rutin, dengan melakukan analisis divisi secera berkala, perusahaan maupun pegawai akan lebih memahami.
3. Menurut hasil analisis data yang ada bahwa *suasana kerja* dalam studi ini sudah termasuk dalam kategori tinggi. Dimana penerapan beban kerja dalam industry PT Sandang Asia Maju Abadi sudah cukup bagus dan selaras terhadap keinginan perusahaan. Namun dalam studi ini masih terdapat indikator dengan kategori rendah yaitu perusahaan masih kurang memahami sirkulasi udara yang dibutuhkan. Untuk mengatasi hal tersebut dengan cara membuat kebijakan yakni dengan memasang ventilasi mekanis untuk memastikan udara segar bersirkulasi ke seluruh pabrik. Lalu bisa juga dengan melakukan pelatihan kesehatan kerja, memonitor kualitas udara secara berkala, serta bisa menggunakan material yang ramah lingkungan.

Maka begitu menerapkan implikasi manajerial ini, PT Sandang Asia Maju Abadi yang ada di Jawa Tengah dapat termotivasi dan memperkuat kinerja kerja karyawan, yang pada akhirnya hal ini akan membantu keberhasilan perusahaan dalam menguasai industri yang kompetitif dalam deadline kinerja target produk. Dengan berfokus pada pengalaman studi ini pada variabel *beban kerja, suasana kerja* dan *motivasi kerja* tidak hanya akan meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga akan terciptanya lingkungan kerja yang baik dimana karyawan merasa dihargai dan didukung untuk memperlihatkan ketrampilan atau keahlian mereka. Maka dari itu, perusahaan nantinya dapat meningkatkan kinerja *karyawan* dan mampu mencapai keberhasilan jangka panjang.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Studi ini tidak terlepas dari keterbatasan maupun kekurangan, keterbatasan pada penlitian ini terdapat pada perhitungan R-square. Hasil nilai R- square pada variabel *motivasi kerja* (0,345) dan *kinerja karyawan* (0,584) masih tergolong dalam kategori sedang. Pada perihal ini dapat menjadi peluang bagi penelitan mendatang untuk dapat menambah model penelitian lainnya yang tetap selaras terhadap konteks penelitian yaitu bagaimana untuk meningkatkan *kinerja karyawan* melalui *motivasi kerja*.

5.4. Agenda Penelitian Mendatang

Menambahkan variabel *motivasi intrinsic* dan *ekstrinsik* agar lebih mendalam lagi. Dimana *motivasi intrinsic* dan *ekstrinsik* memiliki dampak signifikan kepada *kinerja karyawan*. Perusahaan yang berhasil mengintergrasikan

inovasi dalam strategi bisnisnya, kinerja pegawai akan mengalami kenaikan. Ada dua kategori motivator yang mendorong orang untuk mencari kebahagiaan dan menghindari kesengsaraan, menurut Herzberg dalam Tjahjono (2003). Alasan intrinsik (atau pendorong) dan faktor ekstrinsik (atau kebersihan pribadi) adalah dua kategori yang termasuk dalam keduanya. Ada tiga komponen yang membentuk motivasi intrinsik: rasa pencapaian (di tempat kerja), penghargaan (dari rekan kerja), dan keinginan untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab.)

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, K. (2019). Promosi Pemasaran : Marketing Promotion. *Bauran Promosi*, *12*(2004), 7–25.

Beehr, T., & Newman, J. E. (1978). Job Stress, Employe Health, and Organizational Effectiviness: A Facet Anlysis, Model, and Literature Review. *Personnel Psychology*, *31*(4), 665–699. https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1744- 6570.1978.tb02118.x

Denziana, A., & Yunggo, E. D. (2017). Pengaruh Profitabilitas, Struktur Aktiva, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Struktur Modal Perusahaan Pada Perusahaan Real Estate and Property Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Universitas Bandar Lampung*, *8*(1).

Ghozali, I. (2016). *Apilikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Universitas Diponegoro.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson. (2010). Hair 2010 (Sample size). In *Multivariate data analysis* (Vol. 7, pp. 1–761).

Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to Use and How to Report The Results of PLS-SEM. *European Business Review*, *31*(1), 2–24. https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203

Hair, J. J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) Sage publications*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7

Handayani, R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu.

Haryono, S. (2016). Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS 22.00, LISREL 8.80 dan Smart PLS 3.0. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 450.

Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. Transaction Publishers.

Jayaweera, T. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*, *10*(3), 271.

Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, *3*(1), 66–79. https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561

Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, *1*(4), 411–426. https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4.720

Koesomowidjojo, M. R. S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Penebar Suadaya.

Kuschel, K. (2015). *Comparing Entrepreneurs, Organizational Employees, and The Double Profile: Satisfaction With Work-Family Balance, Resources and Demands*.

Lewa, & Subono. (2015). *Prilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : PT Refika Aditama.

Malik, M. I., Ahmad, A., Gomez, S. F., & Ali, M. (2011). A Study of Work Environment and Employees Performance in Pakistan. *African Journal of Business Management*, *5*(34), 13227–13232. https://doi.org/10.5897/ajbm11.1502

Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. https://api.semanticscholar.org/CorpusID:110352714

Mar'at, S. K. (1982). Cultural and Socio-Political Influences on Counseling and Career Guidance: The case of Arabs in The Jewish State. *International Journal for the Advancement of Counselling*, *5*(4), 247–263. https://doi.org/10.1007/BF00138950

Masram, M., & Mu'ah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatma.

Mathis, & Jackson, M. R. (2011). *Human Resources Management*. Cengage Learning. Munandar, S. A. (2011). *Psikologi Industri dan organisasi*. Jakarta: (UI Press) Penerbit

Universitas indonesia.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Studi ilmu Manajemen Dan Bisnis*, *2*(1), 01–10. https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426

Priansa, D. J., & Sumardjo, M. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci* (Cetakan ke). Alfabeta.

Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, *23*(3), 717–725. https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (Thirteenth). Pearson. https://doi.org/LK - https://worldcat.org/title/972479469

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson.

Rozandy, R. A., Santoso, I., & Putri, S. A. (2013). Analisis Variabel - Variabel yang Memengaruhi Tingkat Adopsi Teknologi dengan Metode Partial Least Square (Studi Kasus pada Sentra Industri Tahu Desa Sendang, Kec Banyakan Kediri). *Jurnal Industria*, *1*(3), 147–158.

Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). Effect of Workplace Environment On The Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research*, *3*(1), 76–89.

Silaen, N. R., Setyagustina, K., Ningsih, L. K., Sari, A. P., Bakti, R., Satriawan, D. G., Fadlillah, A. M., Maftuhah, R., KR, M. Y. A. R. A., & others. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manusia, Data dan Analysis)*. Penerbit Widina.

Silalahi, R. L. R., Ikasari, D. M., Septifani, R., Citraresmi, A. D. P., & Deoranto, P. (2018). Physical Workload of Corn Processing Workers in SME Sofia Malang City. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, *7*(1), 12–22. https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.01.2

Siswanto, S. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara. Soetrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.

Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia dengan Pendekatan Recommended Weith Limit. *Arika*, *5*(2), 83–98.

Souisa, J., Miftanudin, A., Satrio Tedjo Utomo, R., & Semarang, U. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Turnover Intention (Studi Pada PT Formosa Bag Indonesia). *Dinamika Sosial Budaya*, *24*(2), 773–784. https://journals.usm.ac.id/index.php/jdsb

Sugiarto, B. (2017). *Hubungan Dukungan Emosional Keluarga Dengan Tingkat Keputusasaan Pada Pasien Gagal Ginjal Kronik Yang Menjalani Hemodialisa Di Rsud Tugurejo Semarang*.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitia Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.* Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.*

Sujarweni, V. W. (2015). *Analisis Laporan Keuangan : Teori, Aplikasi dan Hasil Penelitian*. An1magebook.

Sujarweni, W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*. Pustaka Baru.

Sunarso, D. K., & Kusdi, K. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen SD Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta*, *4*(1).

Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja.* Surakarta: Harapan Press.

Umar, H. A. M. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.*

Widiasworo, L. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tokopedia. Departemen Ilmu Administrasi, Fakultas.*