

**PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada Karyawan *Outsourcing* di RSUP Dr. Sardjito)**

Arsanto Darmawan

e-mail: arsanto1994@gmail.com

Suhartono

e-mail: suhartono@stieww.ac.id

STIE Widya Wiwaha Yogyakarta

Abstract

The purpose of this study was to determine (1) the direct effect of motivation, workload and job satisfaction on employee performance (2) direct effect of motivation and workload on job satisfaction (3) indirect effect of job satisfaction as an mediation variable between motivation and employee performance. (4) Indirect effect of Job Satisfaction as an mediation variable between Workload and Employee Performance. data collection is done by distributing questionnaires to outsourcing employees of PT. Panji Putra Perkasa in RSUP. Dr. Sardjito with 85 respondents. In this study, the independent variables are Motivation and Workload, then the dependent variable is Employee Performance, while Job Satisfaction is an mediation variable. The data that has been collected is then analyzed using path analysis and to determine the influence of the mediation variables using the Sobel Test.

Keywords: *Motivation, Workload, Job Satisfaction, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam rangka meningkatkan fleksibilitas organisasi dalam penggunaan tenaga kerja, maka salah satu strategi yang ditempuh banyak perusahaan adalah dengan memperkerjakan karyawan sementara (*temporary employee*) (Nollen & Axel, 1996, dalam Moorman & Harland, 2002). Strategi menggunakan karyawan kontrak dianggap mampu membantu organisasi dalam beradaptasi, karena organisasi dapat memperkerjakan atau memberhentikan karyawan kontrak pada saat-saat tertentu sesuai dengan kebutuhan bisnis pada saat itu. Menurut Mclean Parks, et al, (dalam Chambel & Castanheira, 2006) karyawan dengan status kontrak dibedakan menjadi dua jenis, karyawan yang dikontrak langsung oleh perusahaan (*direct hire temporary workers*) dan karyawan yang dikontrak untuk bekerja di sebuah perusahaan pengguna melalui perusahaan rekanan (*temporary firm worker*). Karyawan dengan sistem kontrak melalui perusahaan rekanan dikenal juga dengan nama *third party contract* atau karyawan *outsourcing*.

Resiko yang mungkin timbul dari *outsourcing* antara lain produktivitas kinerja justru menurun jika perusahaan *outsourcing* yang dipilih tidak kompeten dan jika proses seleksi, training dan penempatan tidak dilakukan secara cermat oleh organisasi. Sebagai akibatnya, kinerja organisasi akan menurun sebab keberhasilan suatu

organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawannya termasuk juga kinerja karyawan *outsourcing* dalam organisasi tersebut. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, dalam Sinambela 2016).

Terjadinya tingkat penurunan kinerja karyawan *outsourcing* pada beberapa Instalasi di RSUP. Dr Sardjito selama beberapa bulan terakhir yang bila dibiarkan terus berlanjut dikhawatirkan akan berdampak pada turunnya pelayanan yang ada pada beberapa Instalasi di RSUP Dr. Sardjito. Ada beberapa hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan antara lain: motivasi dan beban kerja untuk itu penelitian ini diambil judul “Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan *Outsourcing* di RSUP Dr. Sardjito).”

TINJAUAN TEORITIS

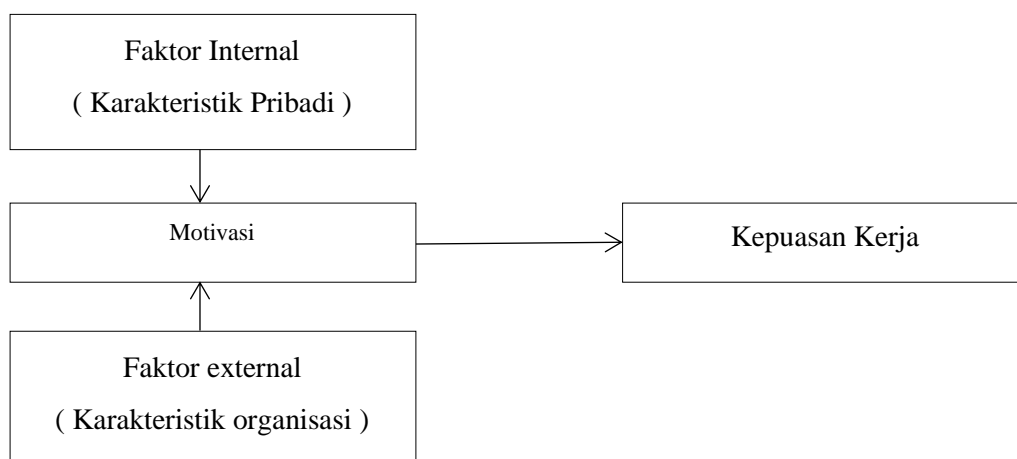
Motivasi

Motivasi merupakan fungsi inti dalam manajemen. Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberi tenaga, mengarahkan, menyalurkan, mempertahankan, dan melanjutkan tindakan dan perilaku karyawan atau tenaga kerja (Tansuhaj, et al, 1998). Doyle dan Wong (1998) mengemukakan kaitan antara motivasi berprestasi dan kinerja. Doyle dan Wong menyebutkan bahwa kesuksesan suatu bisnis tidak terlepas dari besarnya motivasi yang muncul dalam pribadi karyawan.

H1: motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Gouzaly (dalam Anwar prabu, 2016) mengelompokan faktor-faktor motivasi kedalam dua kelompok yang dapat menimbulkan kepuasan kerja yaitu, faktor *external* (karakteristik organisasi) meliputi lingkungan kerja dan faktor *internal* (karakteristik pribadi) meliputi tingkat pendidikan, keinginan, kebutuhan dan harapan serta kebutuhan.

Gambar 2.1
Kerangka Motivasi dalam Kepuasan Kerja



Sumber: Data sekunder yang diolah, 2021

H4: motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Eva kris diana devi (2009) dengan judul “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Semeru Karya Buana Semarang”, menunjukkan hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja, sedangkan berdasarkan hasil analisis regresi linear yang dilakukan uji mediasi (*intervening*) diketahui bahwa variabel kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening dari hasil perhitungan *standardized coefficients* untuk pengaruh langsung dan tidak langsung.

H6: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Beban Kerja

Lisnayetti (dalam Widya, 2016) menyatakan bahwa adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, dimana jika beban kerja tinggi akan menyebabkan kinerja menurun, atau dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang pegawai akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut, begitu juga sebaliknya.

H2: beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Cole, *et al*, (2004) menyatakan tekanan beban kerja yang berlebihan dapat berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan di tuntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang dilakukan oleh *supervisor* menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kepuasan karyawan dalam bekerja. Apabila beban kerja yang diberikan tinggi atau melebihi batas kapasitas kemampuan dari karyawan maka akan berdampak negatif sehingga terjadi penurunan kepuasan kerja.

H5: beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Widya eka ningrum (2016) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intentions* Karyawan *Outsourcing* PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”, menunjukkan hubungan positif antara beban kerja dan kinerja, sedangkan berdasarkan hasil analisis regresi linear yang dilakukan uji mediasi (*intervening*) diketahui bahwa variabel kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening dari hasil perhitungan *standardized coefficients* untuk pengaruh langsung dan tidak langsung.

H7: Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Kepuasan Kerja

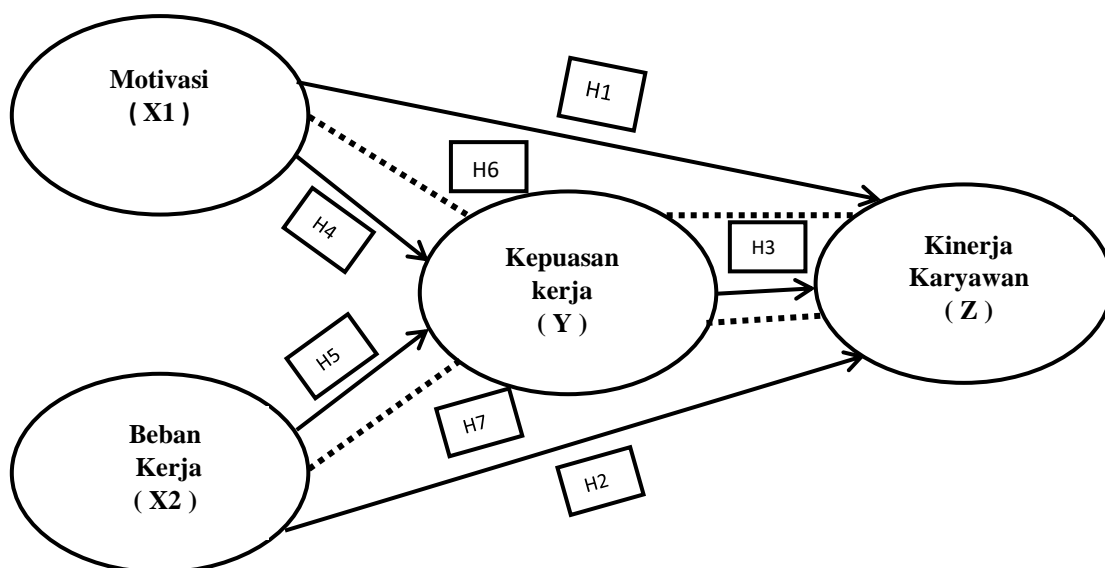
Dessler (dalam Eva, 2009) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja antara lain mempunyai peran untuk mencapai produktivitas dan kualitas standar yang lebih baik, terjadinya kemungkinan membangun kekuatan kinerja yang lebih stabil, serta penggunaan sumber daya manusia yang lebih efisien.

H3: kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (dalam Eva, 2009) juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Lebih lanjut, Hasibuan mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja.

Kerangka Pemikiran Teoritis



METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 440 karyawan outsourcing PT. Panji Putra Perkasa yang bekerja di RSUP Dr. Sardjito.

Ukuran sampel merupakan suatu prosedur untuk menentukan besar kecilnya sampel yang diambil. Besarnya sampel tersebut bias dilakukan secara statistik ataupun berdasarkan estimasi penelitian. Untuk menghitung presentase jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan, maka digunakan rumus *Slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{440}{440(0.1)^2+1} \quad n = \frac{440}{5,4} \quad n = 81,48$$

Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini dibulatkan sebanyak 85 responden untuk pengisian kuesioner

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Uji Instrumen Penelitian

Menggunakan dua uji instrument yaitu (1) Uji validitas adalah derajat ukuran penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. (2) Uji reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau kekurangan yang dirujukan oleh instrument pengukuran apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih (Sugiyono, 2013)

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS). Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistik atau regresi ordinal. Demikian juga tidak semua uji asumsi klasik harus dilakukan pada analisis regresi linear, misalnya uji multikolinearitas tidak dilakukan pada analisis regresi linear sederhana dan uji autokorelasi tidak perlu diterapkan pada data *cross sectional*. Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas.

Koefisien Determinasi (Adj R²)

Analisis koefisien determinasi (Adj R²) di gunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Menurut Santoso (2009), Uji t digunakan untuk menguji sebuah hipotesis dengan menetapkan rata-rata untuk variabel yang dihubungkan dengan dua sampel bebas atau kelompok akan sama, selain itu uji t dapat memberitahukan jika hubungan secara parsial secara statistik signifikan.

Teknik Analisa Data

Analisis jalur (*Path Analysis*) merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel, dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terkait baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara (Sarwono, 2006:147). Untuk mengetahui pengaruh variabel mediator, pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel, 1982 (dalam Ghozali, 2011) dan dikenal dengan Uji Sobel (*Sobel test*). Uji Sobel ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) kepada variabel dependen (Z) melalui variabel mediasi (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji t Persamaan 1

Tabel 4.1
Uji t Persamaan 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-1.066	1.118		-.954	.343
	MOTIVASI	.090	.039	.153	2.314	.023
	BEBAN KERJA	.419	.074	.345	5.678	.000
	KEPUASAN KERJA	.854	.105	.550	8.102	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Output SPSS 26 yang diolah, 2021

1. Hasil penelitian, memperoleh nilai t hitung > t tabel ($2,314 > 1,990$) dan nilai signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya terdapat berpengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil, memperoleh nilai t hitung > t tabel ($5,67 > 1,990$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya terdapat berpengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian, memperoleh nilai t hitung > t tabel ($8,102 > 1,990$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya terdapat berpengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi Persamaan 1

Tabel 4.2
Koefisien Determinasi Persamaan 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.788	.780	1.831

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Output SPSS 26 yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel diatas, nilai koefisien determinasi (Adj R²) sebesar 0,780, yang artinya hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebabs (*independent*) yaitu motivasi, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja karyawan sebesar 78%, sedangkan sisanya 22% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak masuk dalam regresi pada penelitian ini.

Uji t Persamaan 2

Tabel 4.3
Uji t Persamaan 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.336	1.112		3.001	.004
	MOTIVASI	.181	.035	.480	5.112	.000
	BEBAN KERJA	.219	.073	.280	2.988	.004

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Hasil Output SPSS 26 yang diolah, 2021

1. Hasil penelitian, memperoleh nilai t hitung > t tabel (5,112 > 1,989) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak, artinya terdapat berpengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja.
2. Hasil penelitian, memperoleh nilai t hitung > t tabel (2,988 > 1,989) dan nilai signifikansi sebesar 0,004 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak, artinya terdapat berpengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi Persamaan 2

Tabel 4.4
Koefisien Determinasi Persamaan 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.419	1.918

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Hasil Output SPSS 26 yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel diatas , nilai koefisien determinasi (Adj R²) sebesar 0,419, yang artinya hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas (*independent*) yaitu motivasi dan beban kerja terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu kepuasan kerja sebesar 41,9%, sedangkan sisanya 58,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak masuk dalam regresi pada penelitian ini.

Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Z) dengan Kepuasan Kerja (Y) Sebagai Variabel Mediasi

Pengaruh motivasi (X1) melalui kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z) adalah perkalian antara nilai beta motivasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai beta kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z).

$$X1 > Y > Z = (0,480 \times 0,550) = 0,264 \text{ atau } 26,4\%$$

Maka nilai pengaruh tidak langsung yang didapatkan sebesar 26,4%. Sedangkan pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Z adalah:

$$\text{Pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung} = X1 > Z$$

$$15,3\% + 26,4\% = 41,7\%$$

Hasil perhitungan uji Sobel, nilai t hitung > t tabel = 4,9811 > 1,989319, maka dapat disimpulkan bahwa *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung signifikan, maka kepuasan kerja (Y) mampu mediasi motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Z).

Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Z) dengan Kepuasan Kerja (Y) Sebagai Variabel Mediasi

Pengaruh beban kerja (X2) melalui kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z) adalah perkalian antara nilai beta beban kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai beta kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z).

$$X2 > Y \quad Z = (0,280 \times 0,550) = 0,154 \text{ atau } 15,4\%.$$

Maka nilai pengaruh tidak langsung yang didapatkan sebesar 15,4%. Sedangkan pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Z adalah:

Pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung = X2 Z

$$34,5\% + 15,4\% = 49,9\%$$

Hasil perhitungan uji Sobel, nilai t hitung > t tabel = 3,2083 > 1,989319, maka dapat disimpulkan bahwa *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung signifikan, maka kepuasan kerja (Y) mampu mediasi beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Z).

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pada penelitian ini, memperoleh t hitung > t tabel (2,314 > 1,990) dan nilai signifikansi sebesar 0,023 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini sejalan dengan teori Doyle dan Wong (1998) mengemukakan kaitan antara motivasi berprestasi dan kinerja. Doyle dan Wong menyebutkan “bahwa kesuksesan suatu bisnis tidak terlepas dari besarnya motivasi yang muncul dalam pribadi karyawan.”

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pada penelitian ini, memperoleh t hitung > t tabel (5,678 > 1,990) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini sejalan dengan teori Lisnayetti (dalam Widya, 2016) menyatakan bahwa “adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, dimana jika beban kerja tinggi akan menyebabkan kinerja menurun, atau dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang pegawai akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut, begitu juga sebaliknya.”

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pada penelitian ini, memperoleh t hitung > t tabel (8,102 > 1,990) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini sejalan dengan teori Dessler (dalam Eva, 2009) yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja antara lain mempunyai peran untuk mencapai produktivitas kinerja dan kualitas standar yang lebih baik, terjadinya kemungkinan membangun kekuatan kinerja yang lebih stabil, serta penggunaan sumber daya manusia yang lebih efisien.”

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pada penelitian ini, memperoleh t hitung > t tabel (5,112 > 1,989) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang

menyatakan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Hal ini sejalan dengan teori Gouzal (dalam Anwar prabu, 2016) “mengelompokan faktor-faktor motivasi kedalam dua kelompok yang dapat menimbulkan kepuasan kerja yaitu, faktor *external* (karakteristik organisasi) meliputi lingkungan kerja dan faktor *internal* (karakteristik pribadi) meliputi tingkat pendidikan, keinginan, kebutuhan dan harapan serta kebutuhan.”

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pada penelitian ini, memperoleh t hitung $>$ t tabel ($2,988 > 1,989$) dan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Hal ini sejalan dengan teori Cole, *et al*, (2004) menyatakan “tekanan beban kerja yang berlebihan dapat berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan di tuntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang dilakukan oleh *supervisor* menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kepuasan karyawan dalam bekerja.”

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi

Dari hasil perhitungan menggunakan *sobel test* didapatkan hasil nilai t hitung $>$ t tabel = $4,981 > 1,989319$, maka dapat disimpulkan bahwa *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung signifikan, maka kepuasan kerja mampu mediasi motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eva kris diana devi (2009) dengan judul “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Semeru Karya Buana Semarang”, menunjukkan hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja, sedangkan berdasarkan hasil analisis regresi linear yang dilakukan uji mediasi (*intervening*) diketahui bahwa variabel kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening dari hasil perhitungan *standardized coefficients* untuk pengaruh langsung dan tidak langsung.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi

Dari hasil perhitungan menggunakan *sobel test* didapatkan nilai t hitung $>$ t tabel = $3,2083 > 1,989319$, maka dapat disimpulkan bahwa *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung signifikan, maka kepuasan kerja mampu mediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widya eka ningrum (2016) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intentions* Karyawan *Outsourcing* PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”, menunjukkan hubungan positif antara beban kerja dan kinerja, sedangkan berdasarkan hasil analisis regresi linear yang dilakukan uji mediasi (*intervening*) diketahui bahwa variabel kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening dari hasil perhitungan *standardized coefficients* untuk pengaruh langsung dan tidak langsung.

KESIMPULAN

Penelitian ini berusaha untuk menganalisa pengaruh motivasi, beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan antara lain:

1. Variabel motivasi, beban kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel motivasi dan beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
3. Kepuasan kerja terbukti mampu menjadi pemediasi antara motivasi dengan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh pengaruh tidak langsung yang ditemukan lebih besar daripada pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan, yakni dengan hasil perhitungan pengaruh langsung sebesar 15,3%, sedangkan dengan digunakannya variabel mediasi kepuasan kerja menghasilkan pengaruh tidak langsung sebesar 26,4%, dengan kata lain pengaruh motivasi akan semakin tinggi terhadap kinerja karyawan apabila kepuasan kerja sebagai pemediasi diantara keduanya. Dari perhitungan menggunakan *Sobel test* juga terbukti kepuasan kerja mampu memediasi motivasi terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai t hitung $>$ t tabel ($4,9881 > 1,989$).
4. Kepuasan kerja terbukti mampu menjadi pemediasi antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Walaupun pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar, yakni 34,5%. Sedangkan menggunakan pemediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan atau pengaruh tidak langsungnya hanya sebesar 15,4%. Tetapi dari hasil uji perhitungan *Sobel test* terbukti kepuasan kerja mampu memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai t hitung $>$ t tabel ($3,208 > 1,989$).

SARAN

1. Karena ditemukan tiga variabel yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing*, yaitu motivasi, beban kerja dan kepuasan kerja. Agar pihak RSUP Dr. Sardjito lebih memperhatikan perihal waktu kerja karyawan yang masih sering melebihi jam pulang kerja dan target kerja karyawan yang masih terlalu berat sehingga berpengaruh terhadap turunnya kinerja karyawan *outsourcing*.
2. Karena ditemukan dua variabel yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yaitu motivasi dan beban kerja. Agar pihak RSUP Dr. Sardjito lebih memperhatikan perihal kesejahteraan karyawan *outsourcing* dalam hal ini gaji pegawai dan pembagian beban kerja didalam satuan kerja dinilai masih belum merata, sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Karena ditemukan bahwa variabel kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi antara motivasi dan kinerja karyawan, dan hasil yang didapat memiliki pengaruh

yang signifikan. Agar pihak RSUP Dr. Sardjito memperhatikan perihal promosi karyawan *outsourcing* atau tetap di berikan kontrak baru pada tahun depannya, karena hal tersebut terbukti mampu menjadi pemediasi dalam variabel kepuasan kerja yang mempengaruhi motivasi pegawai terhadap kinerja karyawan *outsourcing*.

4. Karena ditemukan bahwa variabel kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi antara beban kerja dan kinerja karyawan, karena hasil yang didapat memiliki pengaruh yang signifikan. Agar pihak RSUP Dr. Sardjito memperhatikan perihal minimnya gaji karyawan dan atasan ditempat bekerja yang kurang memberikan dukungan serta beban kerja yang dinilai belum ideal, karena hal tersebut terbukti mampu menjadi pemediasi dalam variabel kepuasan kerja yang mempengaruhi beban kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing*.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Chambel, M. J., & Castanheira, F. (2006), "Different temporary work status, different behaviors in organization," *Journal of Business and Psychology*, 20(3), 351-367.
- Cole, D., Panchanadeswaran, S., & Daining, C. (2004), "Predictors of job satisfaction of licensed sosial worker: Perceived efficacy as a mediator of the relationship between workload an job satisfaction," *Journal of Social Service Research*, 31(1), 1-12.
- Doyle, Peter., and., Veronica Wong. (1998), "Marketing and Competitive Performance: An Empirical Study," *European Journal of Marketing*, Vol.32, No. 5/6, p.514-535.
- Eva Kris Diana Devi, (2009), "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening," *Tesis dipublikasikan oleh: Universitas Diponegoro Semarang*.
- Ghozali, Imam. (2011), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Moorman, R. H, & Harland, L. K. (2002), "Temporary employees as good citizens: factors influencing their OCB performance," *Journal of Business and Psychology*, 17(2), 171-187.
- Santoso, Singgih. (2009), *Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke 16: Alfabet Bandung.
- Tansuhaj, Patriya., Donna, Randall & Jim, McCullough, (1998), " A Service Marketing Management Model: Integrating Internal and External Marketing Function," *The Journal of Service Marketing*, Vol. 2, No. 3.
- Widya Eka Ningrum, (2016). "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intentions Karyawan Outsourcing PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening," *Skripsi dipublikasikan oleh: Universitas Jember*.