

The Influence of Workload on Employee Performance with Motivation as a Moderating Variable (Case Study of PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia, Cab Ruko Bidex BSD)

I Made Aryata^{1*}, Rudy Bodewyn Mangasa Tua², Cornelia Drumaya Manik³
Universitas Pamulang

Corresponding Author: I Made Aryata dosen01210@unpam.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords : Workload,
Motivation, Performance

Received : 07 September

Revised : 27 September

Accepted: 29 October

©2024 Aryata, Tua, Manik:
This is an open-access article
distributed under the terms of
the [Creative Commons
Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Cab Ruko Bidex BSD is part of PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia (Manulife Indonesia). The purpose of this study is to determine the indirect effect of Motivation as a moderating variable in strengthening or weakening Workload on Employee Performance using Linear Regression Analysis. From the results of the analysis, it is known that 1) Workload has a significant effect on Employee Performance with a calculated t value (4.264) > t table (2.006). Where workload has an effect of 26.4% on employee performance and 2) Motivation has a significant effect where Motivation Strengthens the Effect of Workload on Employee Performance with a calculated F value (16.488) > from F Table (3.179). Where workload and motivation have an effect of 49.2%

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Cab Ruko Bidex BSD)

I Made Aryata^{1*}, Rudy Bodewyn Mangasa Tua², Cornelia Drumaya Manik³

Universitas Pamulang

Corresponding Author: I Made Aryata dosen01210@unpam.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Beban Kerja, Motivasi, Kinerja

Received : 07 September

Revised : 27 September

Accepted: 29 Oktober

©2024 Aryata, Tua, Manik:
This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Cab Ruko Bidex BSD merupakan bagian PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia (Manulife Indonesia). Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh tidak langsung Motivasi sebagai variable moderating dalam memperkuat atau memperlemah Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan Analisis Regresi Linear. Dari hasil Analisa yang dilakukan diketahui 1) Beban Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung (4,264) > t table (2,006). Dimana beban kerja memiliki pengaruh sebesar 26,4% terhadap kinerja karyawan dan 2) Motivasi Memiliki pengaruh Signifikan Dimana Motivasi Memperkuat Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung (16,488) > dari F Tabel (3,179). Dimana beban kerja dan motivasi memiliki pengaruh sebesar 49,2%

PENDAHULUAN

PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Cab Ruko Bidex BSD merupakan bagian PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia (Manulife Indonesia) Didirikan pada tahun 1985 merupakan bagian dari Manulife Financial Corporation, grup penyedia layanan keuangan dari Kanada yang beroperasi di Asia, Kanada dan Amerika Serikat. Manulife Indonesia menawarkan beragam layanan keuangan termasuk asuransi jiwa, asuransi kecelakaan dan kesehatan, layanan investasi dan dana pensiun kepada konsumen individu maupun pelaku usaha di Indonesia. Melalui jaringan dengan jumlah hampir mencapai 11.000 karyawan dan tenaga pemasar profesional yang tersebar di lebih dari 30 kantor pemasaran, Manulife Indonesia melayani sekitar 2 juta nasabah di Indonesia.

Berdasarkan laporan Tahunan Perusahaan dalam 2 tahun terakhir diketahui bahwa terjadi penurunan laba tahun berjalan Perusahaan Dimana terjadi penurunan laba Perusahaan pada tahun 2023 sebesar 30,40%. Hal ini tentu menjadi tantangan bagi Perusahaan untuk tetap dapat survive di era persaingan bisnis yang semakin berat.

Tabel 1. Laporan Tahunan Perusahaan

Laba Tahun Berjalan	Ribuan Rupiah
2022	1.428.215.082
2023	994.083.871

Sumber: www.manulife.co.id

Berdasarkan sumber Asosiasi Asuransi (sumber: <https://aaji.or.id/Perusahaan>) Jiwa Indonesia terdapat sekitar 64 perusahaan Asuransi yang terdaftar di Indonesia salah satu diantaranya : Bumiputera, AIA, Allianz, Manulife, dan masih banyak lainnya. Berdasarkan laporan keuangan Perusahaan menempati urutan peringkat ke-5 (Pernando, 2024) dengan pendapatan premi bruto Pada Desember 2023 sebesar Rp. 9.878.584 (juta rupiah) setelah PT Axa Mandiri Financial Services, PT Indolife Pensiortama, PT Asuransi Allianz Life Indonesia dan PT Prudential Life Assurance.

Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan Perusahaan dan menghadapi persaingan bisnis saat ini. Kinerja karyawan yang baik akan mampu mendukung tercapainya tujuan Perusahaan. Menurut Wibowo dalam (Laila dan Zuraida, 2024) Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Menurut Timpe dalam (Putri dan Edalmen, 2023) kinerja merupakan kemampuan seorang pekerja dalam berkarya dan menggunakan informasi yang ia punya untuk memastikan bahwa pelaksanaannya memenuhi standar-standar kerja serta dapat meningkat sepanjang waktu.

Salah satu Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Beban kerja. Menurut Munandar dalam (Putranto, 2024) Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Sunyoto dalam (Sugiharjo dan Aldata, 2018) beban kerja adalah yang

terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan karyawan dalam mengoptimalkan potensi yang dimilikinya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Menurut Rivai dalam (Fransiska dan Tupti, 2020) Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Menurut Hasibuan dalam (Dwipayana, dkk, 2022) sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah penggerak yang mampu memberikan dorongan kepada karyawan untuk dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan oleh Firmansyah dan Septyono (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelni (Persero) Cabang Makasar diketahui bahwa motivasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih dan Kirono (2023) diketahui bahwa Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian terkait variable beban kerj, motivasi dan kinerja karyawan yang pernah dilakukan sebelumnya hanya melihat pengaruh secara langsung baik secara partial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan tanpa melihat pengaruh secara tidak langsung. Oleh karenanya dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang diperkuat atau diperlemah oleh Motivasi sebagai Variabel Moderating.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Menurut Hart & Staveland dalam (Sugiharjo dan Aldata, 2018) Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja dicirikan sebagai sejumlah kegiatan, waktu, dan energi yang harus dikeluarkanseseorang baik fisik ataupun mental dengan memberikan kapasitas mereka untuk memenuhi tuntutan tugas yang diberikan. Menurut Moekijat dalam (Fransiska dan Tupti, 2020) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Menurut Munandar dalam (Dwipayana, dkk, 2022) beban kerja adalah tugas-tugas yang

diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Menurut (Putra, 2012), indikator dalam beban kerja yaitu :

- a. Target yang harus di capai.
- b. Kondisi pekerjaan
- c. Standar Pekerjaan
- d. Penggunaan Waktu Kerja

H₀₁ : Beban Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Cab Ruko Bidex BSD

H_{a2} : Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Cab Ruko Bidex BSD

Motivasi

Menurut Sunyoto dalam (Laila dan Zuraida, 2024) motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Menurut Malayu dalam (Putri dan Edalmen, 2023) motivasi adalah berasal dari bahasa latin "movere" yang bisa diartikan sebagai dorongan atau penggerak untuk menciptakan sebuah gairah seseorang agar mau bekerja sama dan efektif serta terintegrasi oleh semua upaya agar mencapai kepuasan. indikator untuk motivasi yang digunakan untuk penelitian ini adalah Tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang. Menurut Robbins dalam (Putranto, 2024) Motivasi kerja merupakan kemauan untuk melakukan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, sepanjang upaya itu juga memenuhi kebutuhannya.

Menurut (Mangkunegara, 2013) indicator motivasinya diantaranya:

- a. Kerja keras
- b. Orientasi masa depan
- c. Usaha untuk maju
- d. Rekan kerja yang dipilih
- e. Tingkat cita-cita yang tinggi
- f. Orientasi tugas/sasaran
- g. Ketekunan
- h. Pemanfaatan waktu

H₀₂ : Motivasi Tidak Memperkuat atau Memperlemah Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Cab Ruko Bidex BSD

H_{a2} : Motivasi Memperkuat atau Memperlemah Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Cab Ruko Bidex BSD

Kinerja

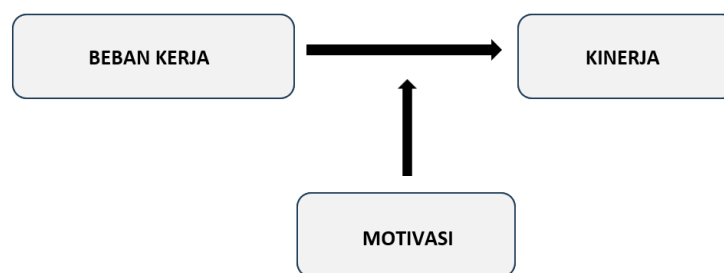
Menurut Rivai dalam (Putranto, 2024) kinerja adalah adalah hasil dan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas seperti hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih

dahulu telah disepakati Bersama. Menurut Mangkuneagara dalam (Sugiharjo dan Aldata, 2018) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi dalam (Dwipayana, dkk, 2022) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut (Sutrisno, 2019) indicator kinerja diantaranya:

- a. Hasil kerja
- b. Pengetahuan pekerjaan
- c. Inisiatif
- d. Kecekatan mental
- e. Sikap
- f. Disiplin Waktu dan Absensi

Kerangka Penelitian dalam penelitian ini adalah sebagaimana terlihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODOLOGI

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berkarakter probabilistik menggunakan analisis regresi berganda. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah regresi linier berganda dengan serangkaian uji instrumen dan uji asumsi klasik.

Pada penulisan ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penulisan yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantitatif (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variable.

Jumlah populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 responden.

HASIL PENELITIAN

1. Analisa Deskriptif

Berdasarkan table 1 diketahui bahwa Sebagian besar responden atau 53% responden berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 2. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-Laki	29
Perempuan	26
TOTAL	55

Berdasarkan table 2 diketahui bahwa 27% responden atau sebanyak 15 responden berusia <25 Tahun dan 36-40 tahun.

Tabel 3. Usia

Usia	Jumlah
<25	15
26-30	13
31-35	12
36-40	15
TOTAL	55

Berdasarkan table 3 diketahui bahwa 36% responden atau 20 responden memiliki jenjang Pendidikan SMA dan S1.

Tabel 4. Pendidikan

Pendidikan	Jumlah
SMA	20
D3	15
S1	20
TOTAL	55

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa Sebagian besar responden atau 44% responden memiliki lama bekerja selama 1-3 tahun.

Tabel 5. Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah
<1	12
1-3	24
>3	19
TOTAL	55

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Variabel Beban Kerja

Berdasarkan hasil pengujian uji validitas tahap awal yang dilakukan terhadap item kuisioner variable beban kerja Dimana terdapat beberapa item kuisioner yang dinyatakan tidak valid Dimana nilai Corrected Item-Total

Correlation lebih kecil dari r-tabel (0,26561). Sehingga perlu dilakukan perhitungan ulang dengan mengeluarkan item kuisioner yang dinyatakan tidak valid.

Dari hasil perhitungan Kembali didapatkan 3 item kuisioner variable beban kerja yang dinyatakan valid nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari r-tabel (0,26561) dan dinyatakan reliable Dimana nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted lebih besar dari 0,6.

Tabel 6. Uji Validitas dan Reliabilitas Beban Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BK_2	7,873	1,187	,518	,423
BK_6	7,855	1,534	,340	,663
BK_8	7,836	1,176	,479	,481

b. Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian uji validitas tahap awal yang dilakukan terhadap item kuisioner variable Motivasi Dimana terdapat beberapa item kuisioner yang dinyatakan tidak valid Dimana nilai Corrected Item-Total Correlation lebih kecil dari r-tabel (0,26561). Sehingga perlu dilakukan perhitungan ulang dengan mengeluarkan item kuisioner yang dinyatakan tidak valid.

Dari hasil perhitungan Kembali didapatkan 14 item kuisioner variable motivasi yang dinyatakan valid nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari r-tabel (0,26561) dan dinyatakan reliable Dimana nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted lebih besar dari 0,6.

Tabel 7. Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MO_2	50,564	43,436	,342	,905
MO_4	50,200	39,978	,612	,894
MO_5	50,109	39,247	,811	,886
MO_6	50,236	43,443	,428	,901
MO_7	50,055	39,275	,788	,887
MO_8	50,109	40,803	,719	,890
MO_9	50,200	41,089	,655	,893
MO_10	50,182	41,522	,518	,898
MO_11	50,218	42,470	,442	,901
MO_12	50,000	42,481	,425	,902
MO_13	50,200	39,978	,612	,894
MO_14	50,109	39,247	,811	,886
MO_15	50,236	43,443	,428	,901
MO_16	50,055	39,275	,788	,887

c. Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian uji validitas tahap awal yang dilakukan terhadap item kuisioner variable Kinerja Dimana terdapat beberapa item kuisioner yang dinyatakan tidak valid Dimana nilai Corrected Item-Total Correlation lebih kecil dari r-tabel (0,26561). Sehingga perlu dilakukan perhitungan ulang dengan mengeluarkan item kuisioner yang dinyatakan tidak valid.

Dari hasil perhitungan Kembali didapatkan 5 item kuisioner variable kinerja yang dinyatakan valid nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari r-tabel (0,26561) dan dinyatakan reliable Dimana nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted lebih besar dari 0,6.

Tabel 8. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KI_5	15,545	3,993	,710	,685
KI_6	15,782	5,359	,341	,804
KI_7	15,527	4,143	,701	,691
KI_11	15,545	3,993	,710	,685
KI_12	15,782	5,359	,341	,804

3. Uji Normalitas

a. Persamaan 1 (Pengaruh Langsung Beban Kerja Terhadap Kinerja)

Tabel 9. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (Persamaan 1)

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,23182883
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,072
	Negative	-,083
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil diatas terlihat bahwa nilai signifikasi (Asymp. Sig. (2-tailed)) memiliki nilai sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan data terdistribusi normal.

- b. Persamaan 2 (Pengaruh Langsung Beban Kerja Terhadap Kinerja yang Dimoderasi oleh Motivasi)

Tabel 10. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (Persamaan 2)

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,85399137
Most Extreme Differences	Absolute	,113
	Positive	,113
	Negative	-,062
Test Statistic		,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076^c

Berdasarkan hasil diatas terlihat bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed)) memiliki nilai sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan data terdistribusi normal.

4. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai tolerance yang didapatkan $<0,1$ dan VIF >10 hal ini terjadi gejala multikolinieritas terhadap data yang dianalisis sebagaimana terlihat pada table dibawah ini.

Tabel 11. Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27,823	17,483		1,591	,118		
	BK_TOTAL_2	-1,571	1,483	-,949	-1,060	,294	,012	80,579
	MO_TOTAL_2	-,260	,319	-,687	-,814	,419	,014	71,510
	MO_BK	,038	,027	2,057	1,418	,162	,005	211,454

Menurut Murniati et al (2013 : 95) cara mengatasi masalah multikolinieritas dalam menggunakan variable moderasi adalah dengan melakukan *mean-centering*. Berdasarkan hasil *mean-centering* yang dilakukan didapatkan bahwa nilai tolerance yang $>0,1$ dan VIF <10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 12. Mean Centering Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,382	,282		68,755	,000		
	MC_MO	,186	,041	,493	4,508	,000	,833	1,200
	MC_BK	,475	,183	,287	2,594	,012	,814	1,228
	MCMO_MCBK	,038	,027	,144	1,418	,162	,963	1,038

5. Analisis Regresi Linear

- a. Persamaan 1 (Pengaruh Langsung Beban Kerja Terhadap Kinerja)
 Dari hasil analisis regresi linear yang dilakukan didapatkan fungsi persamaan regresi linear untuk persamaan 1 adalah sebagai berikut:
 $Y = 9,516 + 0,851 X1 + 0,750e.....(1)$
 Y = Kinerja
 X1 = Beban Kerja

Tabel 13. Analisis Regresi Linear Persamaan 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,516	2,318		4,105	,000
	BK_TOTAL_2	,851	,195	,514	4,364	,000

- b. Persamaan 2 (Pengaruh Langsung Beban Kerja Terhadap Kinerja yang Dimoderasi oleh Motivasi)
 Dari hasil analisis regresi linear yang dilakukan didapatkan fungsi persamaan regresi linear untuk persamaan 2 adalah sebagai berikut:
 $Y = 19,382 + 0,475X1 + 0,186X2 + 0,038M + 0,538e.....(2)$
 Y = Kinerja
 X1 = Beban Kerja
 X2 = Motivasi
 M = Moderating Variable Motivasi

Tabel 14. Analisis Regresi Linear Persamaan 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,382	,282		68,755	,000
	MC_MO	,186	,041	,493	4,508	,000
	MC_BK	,475	,183	,287	2,594	,012
	MCMO_MCBK	,038	,027	,144	1,418	,162

6. Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi

a. Persamaan 1

Berdasarkan uji korelasi yang dilakukan diketahui bahwa Beban Kerja memiliki nilai korelasi (r) sebesar 0,514 yang artinya Beban Kerja memiliki hubungan yang Sedang terhadap Kinerja Karyawan. Dimana nilai koefisien determinasi yang didapatkan r^2 sebesar 0,264 atau 26,4% yang artinya beban kerja memiliki pengaruh sebesar 26,4% sisanya 73,6% dipengaruhi oleh factor lainnya

b. Persamaan 2

Berdasarkan uji korelasi yang dilakukan diketahui bahwa Beban Kerja dan Motivasi memiliki nilai korelasi (r) sebesar 0,702 yang artinya Beban Kerja dan Motivasi memiliki hubungan yang Kuat terhadap Kinerja Karyawan. Dimana nilai koefisien determinasi yang didapatkan r^2 sebesar 0,492 atau 49,2% yang artinya Beban Kerja dan Motivasi memiliki pengaruh sebesar 49,2% sisanya 50,8% dipengaruhi oleh factor lainnya

7. Uji Hipotesis

a. Persamaan 1

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4,364 yang lebih besar dari nilai t table sebesar 2,006

Tabel 15. Uji Hipotesis t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,516	2,318		4,105	,000
	BK_TOTAL_2	,851	,195	,514	4,364	,000

b. Persamaan 2

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa Motivasi sebagai variable moderating memiliki pengaruh signifikan pada Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung (16,488) lebih besar dari F Tabel (3,179)

Tabel 16. Uji Hipotesis F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180,023	3	60,008	16,488	.000 ^b
	Residual	185,613	51	3,639		
	Total	365,636	54			

PEMBAHASAN

a. Persamaan 1

Dari hasil analisis yang dilakukan diketahui bahwa Beban Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung (4,264) > t table (2,006). Dimana beban kerja memiliki pengaruh sebesar 26,4% terhadap kinerja karyawan. Dengan fungsi Regresi Linear $Y = 9,516 + 0,851 X_1 + 0,750e$

b. Persamaan 2

Dari hasil analisis yang dilakukan diketahui bahwa Motivasi Memiliki pengaruh Signifikan Dimana Motivasi Memperkuat Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung (16,488) > dari F Tabel (3,179). Dimana beban kerja dan motivasi memiliki pengaruh sebesar 49,2%. Dengan Fungsi Regresi Linear $Y = 19,382 + 0,475X_1 + 0,186X_2 + 0,038M + 0,538e$

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

- a. Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H_01 ditolak dan H_{a1} diterima
- b. Motivasi Sebagai variable moderating memiliki pengaruh signifikan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan sehingga H_02 ditolak dan H_{a2} diterima.

PENELITIAN LANJUTAN

Banyaknya faktor-faktor yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Cab Ruko Bidex BSD dan keterbatasan waktu dalam melakukan penelitian sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang belum dilakukan penelitian guna mengetahui apakah faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Cab Ruko Bidex BSD.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan penelitian ini didukung oleh para pihak sehingga penulis mengucapkan terima kasih kepada para pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwipayana, I. M. G. S., & SURYA, M. G. (2022). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Sunsri House of Jewelry Celuk, Sukawati, Gianyar* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Firmansyah, F., & Septiono, A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelni (persero) Cabang Makassar. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 5(2), 45-54.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.
- Laila, N. N., & Zuraida, L. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Spesial Sambal (Ss) Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 429-447.
- Mangkunegara, A. P. (2013). . *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakary.
- Pernando, A. (2024). *15 Asuransi Jiwa dengan Pendapatan Premi Terbesar 2023, Prudential dan Allianz Berkejaran*. *Bisnis.Com*.
- Putra. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. IPB.
- Putri, M. P., & Edalmen, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(3), 687-696.
- Putranto, C. Z., & Wijaya, E. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sales PT. X. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 10(1), 39-56.
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan bpjs ketenagakerjaan cabang salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 128-137.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas*. Prananda Media Group.
- Wahyuningsih, S., & Kirono, C. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bekasi. *Journal on Education*, 5(4), 15330-15337.