

KELELAHAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR ANTARA BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA

Mardiyanto¹, Siska Adinda Prabowo Putri²

Fakultas Psikologi, Universitas AKI
mardiyantol1999@gmail.com

Abstract

This study aims to determine and analyze the relationship between workload and work motivation mediated by work fatigue. The population in this study were members of Samapta and members of Lantas Polres Pekalongan City totaling 120 people. The number of samples used was the same as the population. The sampling technique used was saturated sampling. The analysis used was multivariate regression analysis. Work motivation in this study was measured using a Likert scale based on aspects of work motivation from Herzberg. The workload variable was measured using a Likert scale based on the workload dimension theory from Hart & Staveland. Fatigue was measured using the Subjective Self Rating Test questionnaire. The results of this study indicate that workload has a positive and very significant effect on work fatigue, work fatigue has a negative and very significant effect on work motivation, workload has no direct effect on work motivation and workload has a very significant effect on work motivation mediated by work fatigue. The coefficient of determination in this study is indicated by the value of $R^2 = 0.172$ or 17.2%, which means that workload and work fatigue affect work motivation by 17.2% and the remaining 82.8% is influenced by other factors.

Keywords: Work motivation, Work fatigue, Workload

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara beban kerja terhadap motivasi kerja dengan dimediasi oleh kelelahan kerja. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah anggota Samapta dan anggota Lantas Polres Pekalongan Kota yang berjumlah 120 orang. Adapun jumlah sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasinya. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Analisa yang digunakan adalah analisis regresi multivariate. Motivasi kerja pada penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert yang didasarkan pada aspek - aspek motivasi kerja dari Herzberg. Variabel beban kerja diukur dengan menggunakan skala likert yang didasarkan pada teori dimensi beban kerja dari Hart & Staveland. Pengukuran kelelahan menggunakan kuisioner *Subjective Self Rating Test*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kelelahan kerja, kelelahan kerja berpengaruh negatif dan sangat signifikan terhadap motivasi kerja, beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap motivasi kerja dengan dimediasi oleh kelelahan kerja. Adapun nilai koefisien determinasi pada penelitian ini ditunjukkan dengan nilai $R^2 = 0,172$ atau 17,2% yang berarti beban kerja dan kelelahan kerja mempengaruhi motivasi kerja sebesar 17,2% dan sisanya 82,8% dipengaruhi faktor lainnya

Kata kunci : Motivasi kerja, Kelelahan kerja, Beban kerja

PENDAHULUAN

Kepolisian Republik Indonesia (Polri) sebagai salah satu organisasi pemerintah yang memegang peranan penting dalam mewujudkan masyarakat yang maju dan modern dituntut dapat bekerja secara profesional, mampu menjalankan fungsi dan tugas pokoknya dalam memberikan pelayanan keamanan yang bertujuan melindungi harkat dan martabat manusia sehingga dapat menjalankan produktifitasnya dengan optimal.

Polri sebagai sub sistem dari pemerintah secara responsif telah berupaya memberi kontribusi mewujudkan prinsip *Good Governance* dan *Clean Government* baik dalam pelaksanaan tugas pokok memelihara Kamtibmas, menegakkan hukum dan melindungi, mengayomi serta melayani masyarakat maupun di kalangan internal Polri sendiri sebagaimana dicanangkan dalam grand strategi Polri berupa *Strive for Excellence*. *Strive for Excellence* (2016 – 2025) merupakan grand strategi Polri tahap ketiga yakni untuk membangun kemampuan pelayanan publik yang unggul, mewujudkan *Good government*, *Best practice* Polri, dan profesionalisme sumber daya manusia (SDM). Profesionalisme merupakan tuntutan yang tidak bisa dihindari jika menginginkan kinerja yang baik. Selain itu juga tidak boleh mengesampingkan aspek moralitas personel dalam melaksanakan tugas. Kondisi riil untuk menilai keberhasilan Polri dalam melaksanakan tugas pokok tersebut antara lain ditentukan oleh kualitas moral dan profesionalisme serta persepsi masyarakat terhadap kinerja Polri. Salah satu penyebab tidak produktifnya personil yang berpotensi kerja tinggi yaitu karena mereka memiliki motivasi kerja rendah. Alangkah ruginya jika banyak organisasi yang mempunyai tenaga kerja berpotensi tinggi tetapi mereka tidak mampu bekerja secara produktif hanya karena karyawan tidak termotivasi untuk bekerja lebih baik

Beberapa permasalahan yang muncul sebagai bentuk rendahnya motivasi kerja kepolisian di tahun 2023 terlihat dari kasus – kasus yang diangkat oleh media Suara.com (2023), dimana ada sejumlah kasus hukum yang melibatkan oknum anggota kepolisian dimana kasus tersebut turut menjadi perhatian masyarakat mengingat Polri sedang mencoba untuk mengembalikan citranya yang dinilai negatif

oleh masyarakat karena kasus pembunuhan Brigadir J dengan terdakwa Kadiv Propam Polri Ferdy Sambo tahun 2022 lalu. Adapun kasus – kasus yang melibatkan oknum polisi pada awal 2023 ini, diantaranya pertama; oknum polisi yang bercanda sembari menodongkan pistol namun penodongan pistol tersebut berujung menewaskan temannya yang merupakan warga sipil. Hal ini menunjukkan rendahnya tanggung jawab dan penguasaan diri oknum dalam penggunaan senjata; kasus kedua yaitu kasus narkoba, dimana seorang polisi berpangkat Komber inisial YBK ditangkap atas dugaan kasus tindakan pidana narkoba dimana hasil tes urine dinyatakan positif mengandung metamfetamine dan amfetamine dan kasus ketiga, yaitu kasus suap dan gratifikasi, dimana Perwira Polri AKBP ditangkap atas dugaan gratifikasi dan suap dengan nilai total Rp 56 miliar. Pada ketiga kasus tersebut menunjukkan bahwa rendahnya motivasi kerja pada institusi kepolisian sehingga perlu ditindaklanjuti dalam penelitian ini dimana permasalahan tentang motivasi kerja juga terjadi di Polres Pekalongan.

Menurut media *online* [Tribunbanyumas.com](https://tribunbanyumas.com) (2023), menyatakan bahwa jagat maya dihebohkan dengan video viral oknum polisi yang melakukan *Video Call Sex* (VCS). Setelah diselidiki ternyata polisi tersebut adalah personel jajaran Polda Jateng, tepatnya anggota Samapta Polres Pekalongan. Tampak di video tersebut, polisi dengan inisial nama A tersebut melakukan VCS sambil masturbasi dengan posisi berdiri mengenakan seragam dinas polisi. Akibat kasus tersebut, oknum yang bersangkutan mendapatkan sanksi berupa Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH).

Kasus lainnya yang peneliti peroleh dari hasil wawancara langsung dengan seorang anggota Polres Pekalongan di awal bulan Juni 2023 yang berusia madya lanjut (56 tahun) menyatakan bahwa dirinya sering datang terlambat ke kantor namun baginya itu bukanlah masalah besar karena individu yang bersangkutan mengatakan “daripada tidak hadir sama sekali lebih baik datang meski terlambat”. Berdasarkan wawancara tersebut kemudian peneliti melakukan observasi dan mendapati bahwa anggota tersebut memiliki tanggung jawab yang kurang dimana sering hadir terlambat saat apel pagi, bahwa dirinya kurang diakui keberadaannya oleh rekan

kerja lain dan memiliki hubungan kurang harmonis dengan rekan kerja serta sering mengeluh dengan kondisi kerja. Namun sebaliknya, ada juga anggota Polres Pekalongan yang berusia madya lanjut yang justru masih memiliki semangat kerja tinggi dimana dirinya mengatakan “Yang tua harus memberi contoh, semangat 45, biarpun sudah mau pensiun”. Pada kedua anggota tersebut, dapat disimpulkan bahwa masalah motivasi kerja juga dialami pada anggota yang berusia madya lanjut selain itu motivasi kerja yang kurang juga dialami oleh anggota muda di Polres Pekalongan hal ini terlihat dari banyaknya pekerjaan yang tertunda, hasil kerja kurang maksimal karena pelaporan yang tidak tepat waktu, hubungan dengan rekan kerja yang tidak harmonis dan cenderung lebih bosan dengan kondisi kerja kantor dan sering mengeluh dengan kebijakan yang dikeluarkan lembaga.

Salah satu faktor yang diasumsikan dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah adanya beban kerja yang tinggi, hal ini dibuktikan oleh beberapa penelitian sebelumnya yaitu menurut (Wijaya, 2020) yang mengemukakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi kerja karyawannya. Dimana beban kerja yang terlalu berat dapat menurunkan motivasi kerja karyawan sedangkan beban kerja yang masih mampu diatasi oleh karyawan justru dapat meningkatkan motivasi kerjanya. (Hardono et al., 2019) serta (AMRI, 2020) juga mengemukakan bahwa penempatan karyawan serta beban kerja yang sesuai dengan kompetensi individu dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan serta prestasi kerjanya. Namun hal ini dinyatakan berbeda oleh hasil penelitian (Anita, 2023) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak mempengaruhi motivasi kerja namun justru berkorelasi positif dengan kinerja karyawan.

Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Tarwaka, 2008). Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang berlebih (Payuk et al., 2013). Beban kerja yang tinggi ini akhirnya dapat berdampak pada kelelahan kerja. Hasil penelitian (Liu et al., 2020) mengemukakan bahwa beban kerja dan shift kerja dapat mempengaruhi

kelelahan kerja pada karyawan.

Kelelahan kerja merupakan bagian dari permasalahan umum yang sering dijumpai pada tenaga kerja. Menurut beberapa peneliti, kelelahan secara nyata dapat mempengaruhi kesehatan tenaga kerja dan dapat menurunkan produktivitas (Atiqoh et al., 2014). Lembaga kesehatan dunia WHO menunjukkan data pada 2020 rasa kelelahan yang berat merupakan penyakit pembunuh ke 2 setelah penyakit jantung (WHO, 2020). Menurut (Sedarmayanti et al., 2011), keadaan kelelahan pada tenaga kerja akan menurunkan kemampuan tenaga kerja untuk bekerja fisik, melemahkan ketajaman berfikir untuk mengambil keputusan yang cepat dan tepat, serta menurunkan kewaspadaan dan kecermatan dengan akibat tenaga kerja yang bersangkutan rentan terhadap terjadinya kecelakaan kerja

Beberapa peneliti lainnya juga mengemukakan hal serupa seperti (Mulfiyanti et al., 2020), (Desvitasari, 2019), (Arwina Bangun et al., 2019) yang mengemukakan bahwa usia, masa kerja, riwayat penyakit dan beban kerja berpengaruh terhadap kelelahan kerja. Namun berbeda dengan (Habeahan et al., 2020) dan (Sinaga et al., 2020) yang mengemukakan bahwa beban kerja dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kelelahan kerja namun berpengaruh dengan kinerja yang dihasilkan. (Kowey, 2016), (Talahatu, 2018) serta (Feriga Diosma et al., 2019) mengemukakan bahwa kelelahan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja sekaligus kepuasan kerja. Menurut (Syamsu et al., 2019) juga mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan kelelahan kerja sebagai variabel intervening. Adapun kelelahan kerja yang dirasakan oleh anggota Polri khususnya Polres Pekalongan adalah adanya jam kerja yang tidak menentu sehingga menuntut semua anggota untuk siap siaga 24 jam tanpa lelah sehingga hal ini lah yang dapat menurunkan motivasi kerja anggota Polres Pekalongan. Permasalahan kerja yang dialami oleh anggota Polres Pekalongan ini secara garis besar disebabkan oleh beban kerja kerja yang tinggi seperti *deadline* pengerjaan tugas yang singkat dan administratif yang menumpuk akhirnya secara tidak langsung menimbulkan kelelahan kerja secara fisik maupun emosional

sehingga berdampak pada motivasi kerja yang menurun.

METODE PENELITIAN

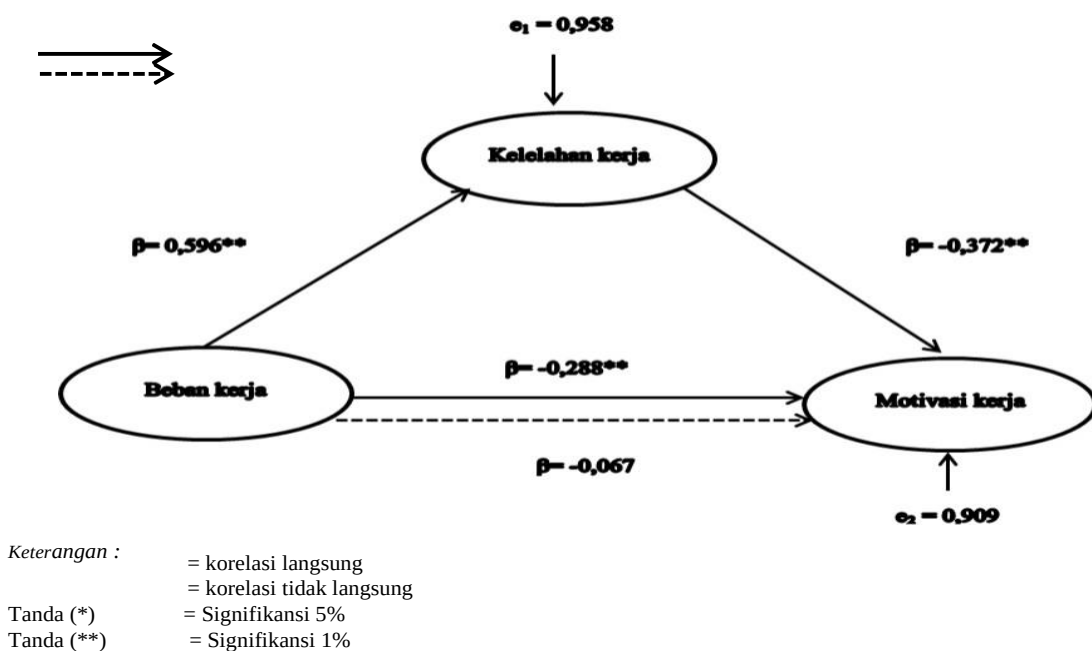
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Variabel terikatnya adalah motivasi kerja. Variabel bebasnya yaitu beban kerja. Variabel interveningnya yaitu kelelahan kerja. Motivasi kerja pada penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert yang didasarkan pada aspek - aspek motivasi kerja dari Herzberg (Hasibuan, 2011). Dua faktor tersebut dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*. Variabel beban kerja diukur dengan menggunakan skala likert yang didasarkan pada teori dimensi beban kerja dari (Hart & Staveland, 1988) yaitu beban mental, beban fisik, beban waktu, kinerja, usaha dan tingkat frustrasi. Pengukuran kelelahan menggunakan kuisioner *Subjective Self Rating Test*, terdapat 30 daftar pernyataan. Adapun aspek kelelahan kerja ada tiga macam yaitu pelemahan kegiatan, pelemahan motivasi dan pelemahan fisik. Populasi dalam penelitian ini seluruh anggota Samapta dan anggota Lantas Polres Pekalongan Kota yang berjumlah 120 orang. Teknik samplingnya menggunakan sampling jenuh. Teknik analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS versi 23.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil uji korelasi item total berkisar antara 0,396 – 0,814. Berdasarkan 40 aitem yang dianalisis, ada tujuh yang gugur yaitu nomor 7, 8, 9, 11, 21, 32, 34 . Koefisien reliabilitas dengan formulasi Alpha Cronbach sebesar 0,935. Karena nilai reliabilitas dari motivasi kerja $> 0,6$, maka reliabilitas pada skala motivasi kerja termasuk kategori reliabel. Hasil uji korelasi item total berkisar antara 0,450 – 0,670. Berdasarkan 6 aitem yang dianalisis, ada satu aitem yang gugur yaitu nomor 4. Koefisien reliabilitas dengan formulasi Alpha Cronbach sebesar 0,757. Karena nilai

reliabilitas dari beban kerja $> 0,6$, maka reliabilitas pada skala beban kerja termasuk kategori reliabel. Hasil uji korelasi item total berkisar antara $0,329 - 0,722$. Berdasarkan 30 aitem yang dianalisis, 27 aitem memiliki daya beda baik dan tiga aitem sisanya gugur dinomor 10, 27, 29. Koefisien reliabilitas dengan formulasi Alpha Cronbach sebesar $0,957$. Karena nilai reliabilitas dari kelelahan kerja $> 0,6$, maka reliabilitas pada skala kelelahan kerja termasuk kategori reliabel.



Gambar.1 Path analysis

Hasil analisis jalur dari Gambar.1

1. Beban kerja berkorelasi langsung dengan kelelahan kerja
Berdasarkan hasil statistik diperoleh nilai $t = 8,055$ ($p < 1\%$) yang berarti beban kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kelelahan kerja
2. Kelelahan kerja berkorelasi langsung dengan motivasi kerja
Berdasarkan hasil statistik diperoleh nilai $t = -3,549$ ($p < 1\%$) yang berarti kelelahan kerja berpengaruh negatif dan sangat signifikan terhadap motivasi kerja

3. Beban kerja berkorelasi langsung dengan motivasi kerja
Berdasarkan hasil statistik diperoleh nilai $t = -3,272$ ($p < 1\%$) yang berarti beban kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Sedangkan hasil yang berbeda ditunjukkan dari hasil statistik yaitu nilai $t = -0,640$ ($p > 5\%$) yang berarti beban kerja **tidak berpengaruh langsung** terhadap motivasi kerja setelah dimediasi oleh kelelahan kerja.
4. Beban kerja berkorelasi tidak langsung terhadap motivasi kerja dengan dimediasi oleh kelelahan kerja
Berdasarkan hasil uji Sobel diperoleh nilai $t = -3,28$ ($p < 1\%$) yang berarti beban kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap motivasi kerja dengan dimediasi oleh kelelahan kerja. Adapun variabel kelelahan kerja pada penelitian ini sebagai mediasi bersifat mediasi sempurna karena telah terbukti bahwa beban kerja **tidak berpengaruh langsung** terhadap motivasi kerja setelah dimediasi oleh kelelahan kerja

Pembahasan

1. Terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan kelelahan kerja.

Berdasarkan hasil statistik diperoleh nilai $t = 8,055$ ($p < 1\%$) yang berarti beban kerja berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kelelahan kerja. Hal ini sesuai dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya seperti (Reppi et al., 2019); (Delima, 2018); (Munawaroh, 2020); (Mulfiyanti et al., 2020) yang mengemukakan bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan kerja. Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang berlebih (Payuk et al., 2013). Beban kerja yang tinggi ini akhirnya dapat berdampak pada kelelahan kerja. Hasil penelitian (Liu et al., 2020) juga mengemukakan bahwa beban kerja dan shift kerja dapat mempengaruhi kelelahan kerja pada karyawan.

Adapun kategori beban kerja yang dirasakan oleh Polres Pekalongan pada penelitian ini tergolong tinggi (54,2%) ; yang menyatakan cukup berat (51,7%) dan rendah (4,2%). Beban kerja yang tinggi ini mengartikan bahwa penilaian seseorang secara psikologis terhadap tenaga dan usaha yang perlu dilakukannya dalam mencapai suatu target performa terlalu besar, meski beban kerja yang dirasakan anggota tergolong tinggi namun mereka tetap mampu mengatasi tekanan pekerjaan dengan sangat baik karena hal ini terlihat dari dampak kelelahan kerja tergolong rendah.

Kelelahan kerja menggambarkan seluruh respon tubuh terhadap aktivitas yang dilakukan dan paparan yang diterima selama bekerja. Ketika tubuh melakukan aktivitas selama bekerja 8 jam, tubuh akan rentan mengalami kelelahan. Tubuh yang mengalami kelelahan akan muncul gejala seperti sering menguap, haus, rasa mengantuk, dan susah berkonsentrasi. Ada tiga indikasi terjadinya kelelahan kerja yaitu pelemahan aktivitas, pelemahan motivasi kerja dan kelelahan fisik. Ketiga indikasi tersebut merupakan gejala yang dapat diamati untuk mengetahui kelelahan kerja (Juliana dkk, 2018).

Kelelahan kerja pada anggota Polres Pekalongan lebih tinggi dirasakan pada anggota perempuan ($M = 57,40$) dibandingkan anggota laki-laki ($M = 43,31$). Namun secara keseluruhan kelelahan kerja yang dirasakan anggota Polres Pekalongan tergolong rendah (74,2% sedangkan sisanya merasakan cukup (25,8%). Rendahnya tingkat kelelahan kerja tersebut dapat diartikan bahwa individu ybs mempersepsikan kegiatan rutinitas kerja selama ini tidak berdampak terlalu berat terhadap performa kerjanya serta ketahanan tubuh yang dirasakan.

2. Terdapat hubungan negatif antara kelelahan kerja dengan motivasi kerja

Berdasarkan hasil statistik diperoleh nilai $t = -3,549$ ($p < 1\%$) yang berarti kelelahan kerja berpengaruh negatif dan sangat signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari (Talahatu, 2018) serta (Feriga Diosma et al., 2019) yang mengemukakan bahwa kelelahan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja sekaligus kepuasan kerja. Hasil penelitian

inipun juga menunjukkan bahwa kelelahan yang rendah mampu meningkatkan motivasi kerja individu.

3. Terdapat hubungan negatif antara beban kerja dengan motivasi kerja

Berdasarkan hasil statistik diperoleh nilai $t = -3,272$ ($p < 1\%$) yang berarti beban kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Wijaya (2020) yang mengemukakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi kerja karyawannya. Dimana beban kerja yang terlalu berat dapat menurunkan motivasi kerja karyawan sedangkan beban kerja yang masih mampu diatasi oleh karyawan justru dapat meningkatkan motivasi kerjanya. Namun hal ini justru berbeda dengan kondisi pada anggota Polres Pekalongan dimana beban kerja yang tinggi justru mampu meningkatkan motivasi kerja anggota, dimana tingkat motivasi kerja pada anggota Polres Pekalongan tergolong tinggi (100%).

Namun hal ini dinyatakan berbeda oleh hasil penelitian Anita (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak mempengaruhi motivasi kerja namun justru berkorelasi positif dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian Anita (2023) inipun juga sesuai dengan hasil penelitian ini, dimana beban kerja **tidak berpengaruh langsung** terhadap motivasi kerja setelah dimediasi oleh kelelahan kerja, ini berarti meskipun beban kerja yang dirasakan anggota tergolong tinggi namun buktinya tidak mempengaruhi motivasi kerja anggota secara langsung

4. Terdapat hubungan antara beban kerja dengan motivasi kerja yang dimediasi oleh kelelahan kerja

Hardono et al. (2019) serta AMRI (2020) mengemukakan bahwa penempatan karyawan serta beban kerja yang sesuai dengan kompetensi individu dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. serta prestasi kerjanya. Syamsu et al. (2019) juga mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan kelelahan kerja sebagai variabel intervening. Adapun besarnya pengaruh beban kerja dan kelelahan kerja terhadap motivasi kerja pada penelitian ini yaitu 17,2% sedangkan sisanya 82,8% dipengaruhi factor

lainnya. Meski demikian, besarnya nilai koefisien determinasi ini mengalami peningkatan setelah dimediasi oleh variabel kelelahan kerja dimana sebelum dimediasi, besarnya nilai koefisien determinasi variabel beban kerja terhadap motivasi kerja secara langsung hanya sebesar 8,3% dan setelah dimediasi oleh variabel kelelahan kerja meningkat menjadi 17,2%.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh beberapa simpulan diantaranya : Beban kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kelelahan kerja, Kelelahan kerja berpengaruh negatif dan sangat signifikan terhadap motivasi kerja, Beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja, Beban kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap motivasi kerja dengan dimediasi oleh kelelahan kerja. Adapun nilai koefisien determinasi pada penelitian ini ditunjukkan dengan nilai $R^2 = 0,172$ atau 17,2% yang berarti beban kerja dan kelelahan kerja mempengaruhi motivasi kerja sebesar 17,2% dan sisanya 82,8% dipengaruhi faktor lainnya, seperti : kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan, kebutuhan dan harapan pribadi, kebosanan, kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja, kompensasi, supervisi, jaminan karir, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksible, dan penempatan kerja

Saran

Beban kerja yang tinggi dirasa dapat mempengaruhi motivasi kerja serta kelelahan kerja. Agar beban kerja yang dirasakan tidak dirasa memberatkan anggota, pihak institusi dapat membagi beban kerja kepada anggota lainnya secara adil agar mereka dapat bekerja lebih produktif. Bagi anggota yang memiliki beban kerja tinggi diharapkan dapat membuat skala prioritas dalam melaksanakan tugas sehingga pekerjaan yang diemban tidak menimbulkan kelelahan fisik maupun psikologis nantinya. Peneliti lainnya dapat lebih mengembangkan fokus penelitiannya dengan mengkaitkan dengan variabel seperti: kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan, kebutuhan dan harapan pribadi, kebosanan, kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja, kompensasi, supervisi, jaminan karir, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksible, dan penempatan kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- AMRI, S. (2020). Pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.335>
- Anita, O. G. (2023). Pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada PT Bank Lampung. *Skripsi*. Universitas Lampung.
- Arwina Bangun, H., Nababan, D., & Yuliana, E. (2019). Hubungan karakteristik pekerja dan beban kerja dengan kelelahan kerja pemanen Sawit PT. Bakrie. *Jurnal Endurance*, 4(3). <https://doi.org/10.22216/jen.v4i3.3973>
- Atiqoh, J., Wahyuni, I., & Lestantyo, D. (2014). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Konveksi Bagian Penjahitan di CV. Aneka Garment Gunungpati Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 2(2). <https://doi.org/10.14710/jkm.v2i2.6386>
- Delima, R. H. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja (studi kasus pada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Muara Bungo). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 18(2). <https://doi.org/10.33087/jiubj.v18i2.469>
- Desvitasari, H. (2019). Hubungan shift kerja dan beban kerja terhadap tingkat kelelahan kerja perawat. *Jurnal Ilmiah Multi Science Kesehatan*, 11(1). <https://doi.org/10.36729/bi.v11i1.257>
- Feriga Diosma, F., & Rohim Tualeka, A. (2019). Hubungan karakteristik pekerja dan tingkat motivasi kerja dengan kelelahan subjektif. *Journal of Public Health Research and Community Health Development*, 2(2). <https://doi.org/10.20473/jphrcode.v2i2.12516>
- Habeahan, D. N., Yogisutanti, G., & Fuadah, F. (2020). Beban kerja, stres kerja dan kelelahan kerja pada karyawan pabrik sepatu di Sukabumi. *Pin Litamas*, 2(1). <https://ejournal.stikesjayc.id/index.php/PLT/article/view/31>
- Hardono, I., Nasrul, H. W., & Hartati, Y. (2019). Pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai. *JURNAL DIMENSI*, 8(1). <https://doi.org/10.33373/dms.v8i1.1846>
- Kowey, W. (2016). Pengaruh kelelahan emosional terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan PT PELINDO IV (PERSERO) CABANG AMBON. *Jurusan Adminitrasi Bisnis* 18 (1). <https://doi.org/10.37303/a.v18i1.14>
- Liu, R. M., Kawatu, P. A. T., Sanggelorang, Y. (2020). Hubungan antara shift kerja

- dan beban kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja minimarket Indomaret di Kota Manado. *Kesmas*, 9(5).
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/kesmas/article/view/30595>
- Mulfiyanti, D., Muis, M., & Rivai, F. (2020). Hubungan Stres kerja dan beban kerja dengan kelelahan kerja pada perawat di RSUD Tenriawaru Kelas B Kabupaten Bone Tahun 2018. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Maritim*, 2(1). <https://doi.org/10.30597/jkmm.v2i1.9420>
- Munawaroh, S. (2020). Pengaruh kerja persepsi dukungan organisasi dan beban kerja terhadap kelelahan kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1).
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i1.4869>
- Payuk, K. L., Djajakusli, R., Wahyu, A. (2013). Hubungan faktor ergonomis dengan beban kerja pada petani padi tradisonal di Desa Congko Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*.
- Reppi, G. C., Suoth, L. F., & Kandou, G. D. (2019). Hubungan antara Beban kerja fisik dengan kelelahan kerja pada pekerja industri pembuatan mebel kayu di Desa Leilem Satu. *Medical Scope Journal*, 1(1).
<https://doi.org/10.35790/msj.1.1.2019.26629>
- Sedarmayanti, Shrestha, A., Shiqi, M., & Tambunan, S. T. B. (2011). *Tata kerja dan produktivitas kerja : suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya*. CV Mandar Maju
- Sinaga, N. S., Niswati, U. T., & Khairuna, N. R. (2020). Analisis hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja bangunan kota medan. *Seminar Nasional Teknik Industri Universitas Gadjah Mada*.
- Syamsu, N. N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. (2019). Bagaimanakah konflik peran dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan burnout sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1). <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i1.5621>
- Talahatu, I. (2018). Kelelahan emosional terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. PLN Persero Wilayah Maluku dan Maluku Utara. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(2).
<https://doi.org/10.24252/minds.v5i2.6233>
- Tarwaka. (2008). *Keselamatan dan kesehatan kerja : Manajemen dan implementasi K3 di tempat kerja*. Harapan Press.
- Wijaya, Y. (2020). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap motivasi kerja (studi pada PT Mayora Indah). *Agora*, 8(1).
<https://www.neliti.com/publications/358402/pengaruh-work-life-balance-dan-beban-kerja-terhadap-motivasi-kerja-studi-pada-pt>