

ASLI

JARUCAM KAMPUS MEMEN
FAKULTAS EKONOMI USRI 5/3/23 F

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PT. POS INDONESIA CABANG LAHAT**



Skripsi Oleh:
Agesti Wulandari
01011381924187
Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN
TEKNOLOGI**

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2023

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
15/08/23

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF

PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. POS INDONESIA CABANG LAHAT

Disusun Oleh:

Nama : Agesti Wulandari
NIM : 01011381924187
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal: 31 Agustus 2023



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PALANGKA RAYA

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Lahat

Disusun oleh :


Nama : Agesti Wulandari
NIM : 01011381924187
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 04 September 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 04 September 2023

Pembimbing

Penguji

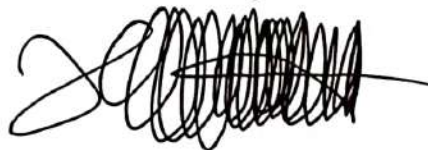


Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 19890711201803310001

SURAT PERNYATAAN INTEGRASI KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Agesti Wulandari
NIM : 01011381924187
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Lahat”.

Pembimbing : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
Tanggal Ujian : 4 September 2023

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 04 September 2023
Pembuat Pernyataan



Agesti Wulandari
01011381924187

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Hiduplah di dunia ini tapi jangan biarkan dunia hidup di hatimu, karena jika sebuah perahu diletakkan di air, ia akan berlayar dengan baik, tapi jika ada air yang masuk ke dalam perahu maka ia akan tenggelam.

Imam Ali

SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN

Untuk diri sendiri dan semua orang yang berjasa dalam hidup saya

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, Sang Penguasa Dunia dan seisinya. Tiada Tuhan selain Allah dan hanya kepada-Nya kita memohon dan berserah diri. Karena nikmat kesehatan dan kesempatan dari Allah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Lahat”.

Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Dalam menyusun skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, 04 September 2023
Penulis,



Agesti Wulandari
01011381924187

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat dilalui atas bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, izinkan penulis untuk mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, Sang Maha Pengasih dan Maha Penyayang. Terima Kasih atas segala Rahmat dan Karunia-Mu yang luar biasa sehingga penulis mampu melewati berbagai hal serta selalu memberi kekuatan dan jalan keluar atas segala yang terjadi.
2. Kedua orang tua, Bapak M. Sumarna dan Ibu Kusti serta Ayuk saya Agestian Anggraini yang selalu memberikan doa dan dukungan yang tidak terbatas kepada penulis.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE, IPU., ASEAN. Eng selaku Rektor Universitas Sriwijaya
4. Bapak Prof. Dr. Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya periode 2023-2027.
6. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya periode 2023-2027, dan sekaligus dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, dan masukan dari awal hingga selesai.

7. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya periode 2019-2023.
8. Bapak Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya periode 2019-2023.
9. Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M selaku dosen penguji yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun dalam skripsi ini.
10. Ibu Hera Febria Mavilida, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang banyak memberikan bimbingan dan arahan selama perkuliahan.
11. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang luar biasa selama ini.
12. Seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah banyak membantu perihal administrasi selama perkuliahan.
13. Ibu Anna Afriana yang telah banyak membantu dalam pengumpulan data guna untuk penulisan skripsi ini.
14. Sahabat saya, Hawa, Dini, Bestari, Velly, dan Jesika yang tetap menyempatkan waktu luang untuk berkumpul dan menghibur saya disela-sela kesibukan masing-masing.
15. Seluruh teman-teman Manajemen angkatan 2019 yang telah berjuang dari awal hingga akhir perkuliahan ini.
16. Untuk diri sendiri, terima kasih karena tidak menyerah dan tetap berjuang.

17. Dan untuk seluruh pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Semoga Allah membalas segala kebaikan tulus kalian semua.

Palembang, 04 September 2023
Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Agesti Wulandari', with a long horizontal stroke extending to the right.

Agesti Wulandari
01011381924187

ABSTRAK

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PT. POS INDONESIA CABANG LAHAT**

Oleh :

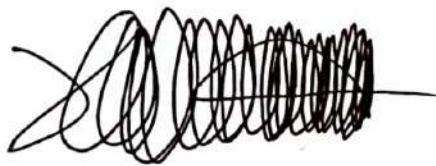
Agesti Wulandari

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Lahat. Sampel yang diambil yaitu dari seluruh jumlah populasi sebanyak 43 orang pegawai untuk dijadikan responden. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kusioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Lahat baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai

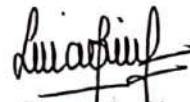
Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 19890711201831001

Pembimbing Skripsi



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

ABSTRACT**THE EFFECT OF WORKLOAD AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. POS INDONESIA LAHAT BRANCH**

By :

Agesti Wulandari

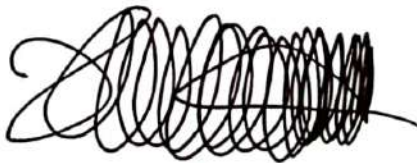
This study aims to determine the effect of workload and motivation on employee performance at PT. Pos Indonesia Lahat Branch. Samples were taken from the entire population as many as 43 employees to be respondents. This study uses primary data obtained through a questionnaire. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based on the results of the study, it was shown that workload and motivation had a positive and significant effect on employee performance at PT. Pos Indonesia Lahat Branch either partially or simultaneously.

Keywords: workload, motivation, performance

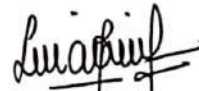
Acknowledge,

The Head of Management Department

Advisor I



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 19890711201831001



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
15/9/21

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswi:

Nama : Agesti Wulandari
NIM : 01011381924187
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Lahat

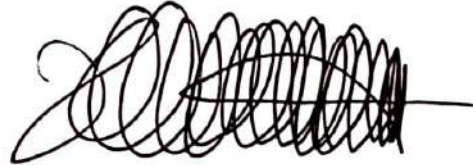
Telah kami periksa penulisan, *grammer*, maupun susunan *tenses* nya, dan kami setuju untuk ditempatkan dilembar abstrak.

Mengetahui,
Pembimbing

Ketua Jurusan Manajemen



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.
NIP. 198909242019032021



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 19890711201803310001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Agesti Wulandari
NIM : 01011381924187
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Lahat, 20 Agustus 2001
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Asrama PM Sukanegara Lahat, Kec. Lahat, Kab.
Lahat, Sumatera Selatan
Alamat E-mail : agestiwulandari346@gmail.com

Pendidikan Formal

- Sekolah Dasar : SD Negeri 12 Lahat
- SMP : SMP Negeri 1 Lahat
- SMA : SMA Negeri 1 Lahat

DAFTAR ISI

| | |
|---|--------------|
| LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI | ii |
| SURAT PERNYATAAN INTEGRASI KARYA ILMIAH..... | iii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | iv |
| KATA PENGANTAR..... | v |
| UCAPAN TERIMA KASIH..... | vi |
| ABSTRAK..... | ix |
| ABSTRACT..... | x |
| SURAT PERNYATAAN ABSTRAK..... | xi |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP..... | xii |
| DAFTAR ISI..... | xiii |
| DAFTAR TABEL | xvi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xvii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xviii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah..... | 6 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 7 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 8 |
| 2.1 Landasan Teori | 8 |
| 2.1.1. Beban Kerja | 8 |
| 2.1.1.1. Pengertian Beban Kerja | 8 |
| 2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja..... | 9 |
| 2.1.1.3. Indikator Beban Kerja..... | 10 |
| 2.1.2. Motivasi Kerja | 11 |
| 2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja..... | 11 |
| 2.1.2.2. Bentuk-Bentuk Motivasi Kerja..... | 12 |
| 2.1.2.3. Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja | 13 |
| 2.1.2.4. Indikator Motivasi Kerja | 15 |

| | | |
|--|---|-----------|
| 2.1.3. | Kinerja Pegawai..... | 17 |
| 2.1.3.1. | Pengertian Kinerja Pegawai | 17 |
| 2.1.3.2. | Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja | 18 |
| 2.1.3.3. | Indikator Kinerja..... | 21 |
| 2.2 | Penelitian Terdahulu | 22 |
| 2.3 | Kerangka Konseptual..... | 27 |
| 2.4 | Hipotesis..... | 27 |
| BAB III METODE PENELITIAN | | 28 |
| 3.1. | Ruang Lingkup Penelitian..... | 28 |
| 3.2. | Rancangan Penelitian..... | 28 |
| 3.3. | Jenis dan Sumber Data..... | 29 |
| 3.4. | Teknik Pengumpulan Data | 29 |
| 3.5. | Populasi dan Sampel | 30 |
| 3.6. | Uji Instrumen..... | 31 |
| 3.6.1. | Uji Validitas Instrumen | 31 |
| 3.6.2. | Uji Reliabilitas Instrumen | 31 |
| 3.7. | Method of Succesive Interval (MSI) | 32 |
| 3.8. | Uji Asumsi Klasik..... | 32 |
| 3.7.1. | Normalitas | 32 |
| 3.7.2. | Multikolinearitas | 32 |
| 3.7.3. | Heteroskedastisitas..... | 32 |
| 3.9. | Teknik Analisi Data | 33 |
| 3.8.1. | Regresi Linear Berganda | 33 |
| 3.8.2. | Koefisien Korelasi (r)..... | 33 |
| 3.8.3. | Koefisien Determinasi (R-Square)..... | 34 |
| 3.10. | Pengujian Hipotesis | 34 |
| 3.9.1. | Uji F (Simultan) | 34 |
| 3.9.2. | Uji t (Uji Parsial) | 35 |
| 3.11. | Operasional Variabel | 35 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | | 38 |
| 4.1. | Gambaran Umum Objek Penelitian..... | 38 |
| 4.1.1. | Profil Perusahaan | 38 |
| 4.1.2. | Visi dan Misi Perusahaan..... | 39 |

| | |
|---|-----------|
| 4.1.3. Struktur Organisasi | 39 |
| 4.1.4. Karakteristik Responden | 40 |
| 4.1.4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 40 |
| 4.1.4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 40 |
| 4.1.4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai..... | 40 |
| 4.1.4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 41 |
| 4.1.5. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian | 41 |
| 4.1.5.1. Analisis Frekuensi Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Beban Kerja (X1) | 41 |
| 4.1.5.2. Analisis Frekuensi Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X2) | 45 |
| 4.1.5.3. Analisis Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai (Y)..... | 49 |
| 4.1.6. Uji Instrumen Penelitian | 54 |
| 4.1.6.1. Uji Validitas | 54 |
| 4.1.6.2. Uji Reliabilitas | 55 |
| 4.1.7. Uji Asumsi Klasik..... | 56 |
| 4.1.7.1. Uji Normalitas | 56 |
| 4.1.7.2. Uji Multikolinearitas | 57 |
| 4.1.7.3. Uji Heteroskedastisitas | 58 |
| 4.1.8. Teknik Analisis Data..... | 59 |
| 4.1.8.1. Regresi Linear Berganda..... | 59 |
| 4.1.8.2. Analisa Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R ²)..... | 60 |
| 4.1.9. Pengujian Hipotesis | 61 |
| 4.1.9.1. Uji F (Simultan)..... | 61 |
| 4.1.9.2. Uji t (Parsial) | 62 |
| 4.2. Pembahasan..... | 63 |
| 4.2.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai..... | 63 |
| 4.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai | 64 |
| 4.2.3. Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai | 65 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 67 |
| 5.1. Kesimpulan..... | 67 |
| 5.2. Saran | 67 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 69 |
| LAMPIRAN | 74 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1. 1 Data Beban Kerja Pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Lahat Tahun 2020-2022..... | 4 |
| Tabel 1. 2 Jumlah Promosi Jabatan Pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Lahat Tahun 2019-2022..... | 5 |
| Tabel 1. 3 Pendapatan Kurir Logistik dan Jasa Keuangan PT. Pos Indonesia Cabang Lahat Tahun 2022 | 5 |
| Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu..... | 22 |
| Tabel 3. 1 Skala Pengukuran Likert..... | 30 |
| Tabel 3. 2 Operasional Variabel | 35 |
| Tabel 4. 1. Jumlah Pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Lahat | 38 |
| Tabel 4. 2 Jenis Kelamin | 40 |
| Tabel 4. 3 Usia..... | 40 |
| Tabel 4. 4 Status Pegawai | 40 |
| Tabel 4. 5 Lama Bekerja | 41 |
| Tabel 4. 6 Skor Kuesioner untuk Variabel Beban Kerja (X1) | 41 |
| Tabel 4. 7 Skor Kuesioner untuk Variabel Motivasi Kerja (X2) | 45 |
| Tabel 4. 8 Skor Kuesioner untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y) | 49 |
| Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas | 54 |
| Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas | 56 |
| Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas | 58 |
| Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda | 59 |
| Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R ²)..... | 60 |
| Tabel 4. 14 Hasil Uji F..... | 61 |
| Tabel 4. 15 Hasil Uji t..... | 62 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian | 27 |
| Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia Cabang Lahat | 39 |
| Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas P-Plot..... | 57 |
| Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 59 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|----|
| Lampiran 1. Kuesioner Penelitian | 74 |
| Lampiran 2. Method Succesive Interval | 79 |
| Lampiran 3. Hasil Pengolahan Data Penelitian | 83 |
| Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas | 89 |
| Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik | 96 |
| Lampiran 6. Hasil Uji Korelasi (r) dan Determinasi (R^2) | 97 |
| Lampiran 7. Hasil Uji F dan Uji t | 98 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pesatnya kemajuan dunia usaha saat ini memicu persaingan yang sengit antar perusahaan (Halimatusya'diyah & Djawoto, 2018). Perusahaan dituntut untuk memaksimalkan kualitas pelayanan supaya dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain (Prasetyani et al., 2022). Untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan adalah dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) secara tepat (Amaturrahman & Nurnida, 2021).

Pentingnya SDM di suatu perusahaan adalah sebagai penggerak utama dalam tercapainya tujuan perusahaan (Rosida & Swasti, 2022). Selain untuk mencapai tujuan perusahaan, SDM merupakan kunci utama perusahaan agar terus berkembang dan tetap diakui keberadannya oleh masyarakat (Sitompul & Simamora, 2021). Hal penting yang menjadi perhatian perusahaan dalam mengelola SDM adalah dengan memperhatikan kinerja pegawainya (Prasetyani et al., 2022).

Kinerja adalah hasil atas pekerjaan yang telah diselesaikan dan perilaku pegawai selama bekerja dalam satu tahun. Dalam mengukur kinerja terdapat standar kerja yang pegawai harus penuhi. Pegawai yang sukses dalam mengerjakan tugasnya sesuai standar, itu berarti pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik (Kasmir, 2018).

Tidak hanya tugas fungsional yang menjadi unsur penting kinerja, tugas perilaku yang mencakup kemampuan dalam berhubungan baik dengan rekan

kerja, kemampuan dalam bekerja sama atau secara mandiri, kemampuan dalam mengatasi suatu masalah, dan kemampuan manajemen waktu merupakan unsur penting dalam kinerja (Sutrisno, 2018).

Penentu kinerja pegawai dapat dipicu dari bermacam-macam hal, contohnya beban kerja. Pegawai yang menerima beban kerja yang berlebihan dapat memicu kelelahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dampaknya akan berpengaruh pada kapasitas kerja pegawai yang menurun sehingga ini akan berpengaruh pada kinerja pegawai (Koesomowidjojo, 2021).

Berdasarkan teori di atas, hasil penelitian (Rolos et al., 2018) yang dilakukan membuktikan jika beban kerja memiliki dampak negatif pada kinerja sehingga kinerja pegawai akan menurun apabila beban kerja yang mereka terima mengalami peningkatan. Berbeda dengan penelitian hasil (Ahmad et al., 2019) menunjukkan jika beban kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja meskipun tidak signifikan, artinya karyawan tidak merasa terbebani walaupun setiap harinya mengerjakan pekerjaan yang padat sehingga tidak mempengaruhi kinerjanya.

Selanjutnya, motivasi kerja juga turut berperan terhadap hasil kerja pegawai. Motivasi kerja adalah sesuatu menggerakkan pegawai agar mau melaksanakan suatu pekerjaan dengan bersungguh-sungguh demi tercapainya tujuan yang diinginkannya (Bahri & Chairatun Nisa, 2017).

Motivasi dapat timbul dari dalam diri pegawai apabila mereka menikmati pekerjaan yang mereka lakukan. Motivasi juga dapat timbul dari luar atau pihak perusahaan, seperti pemberian perhatian, penghargaan, atau gaji yang

layak, sehingga dapat memicu semangat pada pegawai saat bekerja (Kasmir, 2018).

Sejalan dengan teori di atas, hasil penelitian (Farisi et al., 2020) membuktikan jika motivasi mempunyai dampak positif untuk kinerja. Hal ini berarti kinerja karyawan akan meningkat bila pihak perusahaan mampu memberikan motivasi yang baik. Tapi, hasil berbeda ditunjukkan pada penelitian (Marjaya & Pasaribu, 2019) membuktikan jika motivasi mempunyai pengaruh positif pada kinerja walaupun tidak signifikan. Hal ini berarti karyawan tidak membutuhkan motivasi karena setiap karyawan telah diberikan tugasnya sendiri sehingga mengharuskan mereka menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

PT. Pos Indonesia merupakan perusahaan BUMN yang bertugas melayani ekspedisi barang dan surat, serta melayani jasa keuangan, seperti kirim uang online, dan pembayaran tagihan listrik, air, telepon, pajak, dll (Engkus & Ulfah, 2019). Meningkatnya kebutuhan masyarakat akan pelayanan yang ada, maka dibutuhkan pegawai yang mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat untuk dapat mempertahankan kepuasan dan kepercayaan masyarakat pada PT. Pos Indonesia.

PT. Pos Indonesia Cabang Lahat adalah kantor cabang yang terletak di Jl. Prof. Dr. Emil Salim No. 02, Kabupaten Lahat, Sumatera Selatan. PT. Pos Indonesia Cabang Lahat membawahi dua kabupaten dan satu kotamadya, memiliki dua belas kantor cabang yang masing-masing tersebar di Kabupaten Lahat dan Empat Lawang, serta di Kota Pagar Alam.

Pada hasil observasi yang dilakukan pada PT. Pos Indonesia Cabang Lahat ditemukan masalah berupa beban kerja yang mengalami peningkatan. Peningkatan beban kerja pada pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Lahat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. 1 Data Beban Kerja Pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Lahat Tahun 2020-2022

| Tahun | Penerima Bantuan (Orang) | Weselpos (Orang) | PosPay (Orang) | Materai dan Prangko (Unit) | Pengiriman Surat dan Barang (Unit) | Total (Unit) |
|-------|--------------------------|------------------|----------------|----------------------------|------------------------------------|--------------|
| 2020 | 16.000 | 7.748 | 7.028 | 1.163.600 | 78.000 | 1.272.376 |
| 2021 | 10.200 | 9.904 | 8.791 | 1.335.650 | 63.000 | 1.427.545 |
| 2022 | 57.600 | 12.599 | 12.860 | 1.403.630 | 57.000 | 1.543.689 |

Sumber : PT. Pos Indonesia Cabang Lahat, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa beban kerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Lahat mengalami peningkatan. Meningkatnya beban kerja yang wajib dikerjakan ditambah jam kerja yang padat selama satu minggu penuh dapat memicu kelalahan pada pegawai sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Permasalahan lain yang tampak di PT. Pos Indonesia Cabang Lahat adalah motivasi kerja. Pemberian motivasi yang kurang dirasakan oleh pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Lahat adalah sedikitnya peluang pegawai untuk memperoleh jenjang karir yang lebih tinggi. Berikut jumlah pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Lahat yang memperoleh promosi jabatan pada tahun 2019-2022:

Tabel 1. 2 Jumlah Promosi Jabatan Pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Lahat Tahun 2019-2022

| Tahun | Jumlah Pegawai (Orang) | Jumlah Pegawai Keluar (Orang) | Promosi Jabatan (Orang) | Persentase Promosi (%) |
|--------------|-------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| 2019 | 58 | - | 1 | 1,72 |
| 2020 | 47 | 11 | 2 | 4,25 |
| 2021 | 47 | 0 | 3 | 6,38 |
| 2022 | 44 | 3 | 0 | 0 |

Sumber : PT. Pos Indonesia Cabang Lahat, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa tidak ada pegawai yang memperoleh kesempatan promosi jabatan pada tahun 2022 jika dibandingkan dengan tahun 2019-2021. Kurangnya motivasi yang diberikan kepada pegawai berupa kesempatan untuk berkembang membuat pegawai tidak berusaha keras untuk memberikan kinerja yang baik.

Dampak dari tingginya beban kerja dan kurangnya motivasi yang diberikan terhadap pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Lahat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Permasalahan kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Lahat dapat dilihat melalui belum tercapainya target pendapatan perusahaan. Berikut data target dan realisasi pendapatan PT. Pos Indonesia Cabang Lahat:

Tabel 1. 3 Pendapatan Kurir Logistik dan Jasa Keuangan PT. Pos Indonesia Cabang Lahat Tahun 2022

| Bagian | Target Pendapatan | Realisasi Pendapatan | Persentase |
|---------------|--------------------------|-----------------------------|-------------------|
| Kurlog | Rp 1.956.376.580 | Rp 1.520.887.567 | 77% |
| Jaskug | Rp 3.646.623.809 | Rp 1.470.640.969 | 40% |
| Total | Rp 5.603.000.389 | Rp 2.991.528.536 | 53% |

Sumber : PT. Pos Indonesia Cabang Lahat, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa pegawai Kantor Pos Lahat hanya mampu mencapai pendapatan sebesar 53% dari target yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Kantor Pos Lahat belum sesuai harapan karena belum mampu mencapai target pendapatan yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi, maka akan dilakukan penelitian lebih lanjut berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Lahat”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berikut rumusan masalah terhadap penelitian ini:

- 1) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Lahat?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Lahat?
- 3) Apakah beban kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Lahat?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun dilaksanakannya penelitian ini bertujuan untuk:

- 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Lahat.

- 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Lahat.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Lahat.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan pengaruh beban kerja, motivasi kerja, terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi untuk peneliti selanjutnya di masa yang akan datang.

4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan masukan bagi PT. Pos Indonesia Cabang Lahat dalam meninjau dan memaksimalkan kinerja pegawai dengan mempertimbangkan beban kerja dan motivasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrianto, T., Ilmi, Z., & Heksarini, A. (2020). The Influence of Workload and Motivatio on Employee Satisfaction and Performance of PT. Gema Soerya Samodra. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 4(2), 71–77.
- Ahmad, Y. ., Tawal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Amaturrahman, K. S., & Nurnida, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Divisi Pelayanan Sdm Pt.Pos Indonesia (Persero) Bandung the Effect of Transformational Leadership Style on Employee Performance in Hr Services Division Office Pt.Pos Indones. *E-Proceeding of Management*, 8(1), 284–289.
- Anggraini, R., Andri, G., & Sjafitri, H. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Unit Kanca Simpang Empat Kabupaten Pasaman. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3), 495–502.
- Anwar, H., & Afna, N. (2022). Analisis Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . PLN (Persero) UP3 Banjarmasin. *BIMA : Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 72–81.
- Asriani, Lorensa, D., Saputri, P., & Hidayati, T. (2020). The Effect of Compensation and Motivation To Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01), 166–172. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i01.933>
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42–50. <http://journals.synthesispublication.org/index.php/Ilman/article/download/44/42>
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Bakri, F. F., Sundari, S., & Aini, Q. (2022). *The Effect of Work Stress and Workload on The Performance of Inpatient Nurses in Muhammadiyah Hospital Karanganyar, Indonesia.* 0–7. https://doi.org/https://doi.org/10.31435/rsglobal_ijitss/30062022/7824
- Engkus, & Ulfah, N. (2019). Analisis Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Di Pt. Pos

- Indonesia (Persero) Kantor Pos Subang. *Ministrate: Jurnal Birokrasi Dan Pemerintahan Daerah*, 1(1), 39–61. <https://doi.org/10.15575/jbpd.v1i1.6313>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Firmansyah, D., Andiani, N. Y., Pranajaya, E., & Setiawan, T. (2021). Dampak Dari Motivasi Kerja, Beban Kerja, Komitmen Organisasional Dan Diversity Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Upk Dbm Lengkong Sukabumi). *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(1), 14–24. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v9i1.227>
- Firmansyah, & Septyono, M. A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelni (Persero) Cabang Makassar. *Bongaya Journal of Research in Management*, 5(2), 45–54.
- Ghozali, H. I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halimatusya'diyah, & Djawoto. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 7(7), 1–16. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/1304>
- Hidayat, S., Djumali, D., & Maryam, S. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) area Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17(1), 43–50.
- Husin, Nurwati, & Aisyah, S. (2021). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada badan pengelolaan keuangan dan aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. *Equilibrium*, 10(1), 69–78.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (4th ed.). PT RajaGrafindo Persada.
- Khairunnisa, Z. A., Bahri, S., & Effendy, S. (2021). Effect of Workload, Compensation, and Motivation on Employee Performance at Madani Medan General Hospital. *Journal Budapest International Research and Critics Institute*, 4(4), 10807–10813.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2021). *Praktis & Mudah Menyusun Analisis Beban Kerja* (Andriansyah (ed.); 1st ed.). Raih Asa Sukses.
- Kurniawan, I. S., & Rizki, F. Al. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Sains*, 2(1), 104–110. <https://doi.org/10.36418/sosains.v2i1.316>

- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (15th ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Maulana, A., & Risal, M. (2022). The Effect of Work Motivation and Workload on Employee Performance in Regional Research and Development Agency. *Jurnal Mantik*, 5(4), 2280–2285. <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i3.1534>
- Mudayana, A. A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Journal of Public Health)*, 4(2). <https://doi.org/10.12928/kesmas.v4i2.1098>
- Muslih, & Hardani, R. T. S. (2022). Effect of Work Environment and Workload on Employee Performance. *Internatioal Journal of Economics, Social Science*, 1(1), 23–35.
- Pebri Fitri Antaka. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 647–654.
- Prasetyani, W. M., Rustono, R.-, & Suwardi, S.-. (2022). The Influence of Workload and Work Stress on Employee Performance at PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang. *JOBS (Jurnal Of Business Studies)*, 7(2), 199. <https://doi.org/10.32497/jobs.v7i2.3688>
- Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(2), 29–37. <https://doi.org/10.32938/ie.v4i2.2233>
- Ratnawati, E., Sukidjo, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1809>
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Rosida, N. F., & Swasti, I. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Kota Surabaya. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 7(3), 285–291.
- Rusmiati, E., Harjadi, D., & Fitriani, L. K. (2021). Analysis of The Impact of Risk and Workload on Employee Perfomance. *International Journal of Economic*,

Business and Accounting Research (IJEBAR), 05(02), 386–398.

- Saraswati, L. A., & Kusuma, N. M. P. (2022). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja petugas aviation security di bandar udara adi soemarmo boyolali. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(1), 381–390.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Metode Penelitian untuk Bisnis* (6th ed.). Salemba Empat.
- Septiani, R., Ahri, R. A., & Batara, A. S. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat UGD dan ICU RSUD dr . La Palaloi Maros. *Journal of Muslim Community Health (JMCH)*, 4(4), 44–50. <https://doi.org/10.52103/jmch.v4i4.1322>
- Sihombing, R., & Tinambunan, A. P. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Pabrik Kelapa Sawit Rambutan Tebing Tinggi. *KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1(2), 134–140.
- Sinuraya, R., Yulisa, E., Ginting, B., & Cl, S. (2022). *Influence Motivation , Environment Work , and Workload Against Employee Performance At PT . Anugerah Sinar Mustika Medan*. 1(2), 91–98.
- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). Pekaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 142–153. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *PengaruhBebanKerjadanMotivasiKerjaTerhadapKinerjaKaryawan... Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, IV(01), 132–141.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Suryandari, D., Rochmawati, E., & Susanto. (2018). The Effect of Nurse Competence, Motivation, and Workload on the Performance of Emergency Room (ER) Nurse in Regional Hospitals of Yogyakarta. *European Journal of Business and Management*, 10(36), 19–26. www.iiste.org
- Sutrisno. (2018). *Budaya Organisasi* (5th ed.). Prenadamedia Group.
- Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, N., Jaelani, E., & Wijaya, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia). *Jurnal Akuntansi & Bisnis*, 6(02), 50–51.
- Triatmaja, I. D. R. I., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. . (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan*

Akuntansi, 10(3), 377. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.41581>

- Wahyudal, Bahri, S., Setiawan, A., & Supardi. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sipir Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas Ii a Pekanbaru. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 4(2), 156–164.
- Wiryang, A. S., Koleangan, R., & Ogi, I. W. . (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 991–1000.
- Witasari, D. R., & Wahyuati, A. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Bahtera Logistik*. 1–256.