

Motivasi kerja islam dalam memediasi hubungan *human relation* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Metinca Prima Industrial Works Salatiga

Septyana Rahayu *; Abdul Aziz Nugraha Pratama
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Salatiga, Indonesia
) Korespondensi (e-mail: septianarahayu001@gmail.com)

Abstract

This research aims to analyze and determine the influence of human relations and workload on employee performance, mediated by Islamic work motivation. The method used in this research is quantitative, with primary data obtained from the results of questionnaires distributed and filled in by PT employees. Metinca Prima Industrial Works Salatiga is as many as 118. The data analysis techniques used are path analysis and the Sobel test. The research results show that human relations and Islamic work motivation have a positive and significant effect on performance, while workload has an insignificant positive effect. Workload and human relations positively and significantly affect Islamic work motivation. Islamic work motivation cannot mediate the relationship between human relations and workload on performance.

Keywords: Human Relations, Workload, Employee Performance, Islamic Work Motivation

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *human relation*, beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja Islam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis data berupa data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebar dan diisi oleh karyawan PT. Metinca Prima Industrial Works Salatiga sebanyak 118. Teknik analisis data yang digunakan adalah path analysis dan uji sobel. Hasil penelitian menunjukkan *human relation* dan motivasi kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Beban kerja dan *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Islam. Motivasi kerja Islam tidak mampu memediasi hubungan *human relation* dan beban kerja terhadap kinerja.

Kata kunci: Human Relation, Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja Islam.

How to cite: Rahayu, S., & Pratama, A. A. N. (2024). Motivasi kerja islam dalam memediasi hubungan human relation dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Metinca Prima Industrial Works Salatiga. *Kurva: Jurnal Ekonomi Manajemen Keuangan dan Bisnis*, 1(1), 54–66. <https://doi.org/10.53088/kurva.v1i1.1069>

1. Pendahuluan

Era globalisasi manusia merupakan asset penggerak berjalannya suatu organisasi dalam perusahaan dan berperan sebagai penentu tercapainya tujuan organisasi dalam perusahaan. Organisasi perlu menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar karyawan dan mendorong motivasi kerja yang baik sehingga dapat diharapkan dapat berdampak pada kemajuan organisasi. Kinerja yang optimal tentunya perlu didukung serangkaian program dari perusahaan seperti menciptakan hubungan kerja yang baik sesama karyawan, pengelolaan beban kerja yang baik serta mendorong motivasi kerja karyawan. Apabila karyawan dapat mengelola beban kerja dengan baik,



memiliki motivasi kerja yang tinggi hingga mampu menciptakan hubungan yang harmonis antar karyawan tentunya berdampak pada kinerjanya yang semakin baik. Kinerja yang baik merupakan aspek yang bisa menunjang terwujudnya visi dan misi dari perusahaan tersebut.

PT. Metinca Prima Industrial Works Salatiga merupakan perusahaan yang berdiri pada tahun 2016. Perusahaan yang bergerak dalam industri manufaktur ini memproduksi produk yang terbuat dari baja maupun besi (BPS, 2021). Berdasarkan wawancara dengan Ibu Ulfa selaku staff HRD (*Human Resource Development*) fenomena pada perusahaan Metinca adalah terjadinya fluktuasi kinerja perusahaan. Hal ini ditandai dengan perusahaan yang merekrut karyawan baru dan lembur kerja yang tinggi pada tahun 2020-2022. Namun pada awal tahun 2023 PT Metinca mengalami penurunan kinerja dimana terdapat pemberhentian sementara karyawan di divisi yang banyak pekerja seperti *finishing* dan *assembling*, selain itu terdapat pula perubahan status karyawan dari karyawan kontrak menjadi harian lepas.

Seiring berjalannya waktu awal tahun 2024 permintaan pasar yang tinggi menyebabkan dipanggilnya kembali karyawan yang diberhentikan sementara serta membuka rekrutmen karyawan baru, hal ini sebagai tanda bahwa perusahaan mengalami kenaikan kinerja yang cukup baik. Tingginya angka permintaan pada perusahaan Metinca tentu berdampak pada meningkatnya tuntutan tingkat produksi dan secara tidak langsung akan berakibat pada meningkatnya nilai lembur karyawan. Tingginya angka lembur tanpa disadari bisa berdampak pada psikis karyawan dimana menimbulkan kelelahan kerja, hingga kecelakaan kerja karena konsentrasi yang menurun hal ini tentunya akan berakibat pada menurunnya kinerja karyawan.

Usaha untuk menghasilkan kinerja yang optimal tentunya perlu memperhatikan beberapa hal seperti beban kerja. Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Apabila pekerjaan yang diberikan dapat dikerjakan dengan efektif dan pegawai tersebut mampu maka dianggap bukan sebagai beban kerja. Begitu pula sebaliknya, apabila seseorang itu tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya maka dianggap sebagai beban kerja. Beban kerja yang berlebihan tentunya menurunkan konsentrasi saat bekerja, kelelahan bekerja dan berdampak pada kinerja pegawai (Husain, 2022).

Hubungan antar manusia perlu pula diperhatikan, sebab salah satu hal yang dapat menurunkan kinerja adalah rekan kerja. Rekan kerja yang erat kaitannya dengan hubungan antar manusia atau *human relation*. *Human relation* merupakan hubungan manusiawi ciri hakiki *human relation* bukan '*Human*' dalam pengertian wujud manusia, tetapi dalam proses rohaniyah yang tertuju kepada kebahagiaan berdasarkan watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap, tingkah laku dan lain-lain aspek kejiwaan yang terdapat dalam diri manusia. Mempererat *human relation* antar pekerja merupakan aspek yang dapat mendorong pekerjaan menjadi produktif, bukan hanya itu hubungan antar manusia yang harmonis menimbulkan kepuasan dalam hal sosial maupun psikologis yaitu suasana yang aman dan nyaman bagi karyawan saat bekerja

sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan melalui peningkatan kinerja mereka. Begitupula sebaliknya apabila hubungan antar karyawan tidak harmonis dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman sehingga berdampak pada menurunnya kinerja mereka (Rahman & Kasmiruddin, 2017).

Motivasi kerja islam hadir sebagai solusi untuk meningkatkan kinerja pegawai, mempererat hubungan antar manusia ataupun solusi atas beban kerja yang dirasakan oleh pegawai. Dalam Islam, motivasi kerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup. Bukan untuk mencari gaya hidup hedonis namun guna beribadah kepada Allah SWT, merupakan tujuan utama manusia. Karena pada dasarnya segala sesuatu yang diniatkan karena Allah SWT memiliki nilai ibadah. Motivasi kerja Islam mengajarkan, sesuatu pekerjaan yang dilandasi dengan niat ibadah dan rasa ikhlas maka terasa ringan dan menyenangkan. Dengan meningkatkan motivasi kerja Islam harapannya kinerja karyawan lebih optimal dalam menunjang pekerjaannya (Waskito & Wulandari, 2022).

Dari latar belakang yang telah dipaparkan terdapat fenomena dan gap yang ditemukan sehingga menunjukkan adanya indikasi masalah pada kinerja karyawan di perusahaan tersebut, serta dari hasil mengkaji penelitian terdahulu diperoleh perbedaan pada hasil penelitian yang berbeda-beda, sehingga menimbulkan celah bagi peneliti untuk melakukan studi dan penelitian lebih lanjut dengan menambah variabel pemediasi. Maka tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh human relation dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja islam sebagai pemediasi.

2. Tinjauan Pustaka

Human Relation dan Kinerja

Hubungan yang baik antar karyawan merupakan factor pendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan sikap terhadap perilaku dalam *Theory of Planned Behavior* dimana *human relation* atau hubungan manusiawi ini menciptakan susasana yang aman dan nyaman sehingga terjalin kerjasama yang baik antar karyawan secara vertikal yaitu atasan dengan bawahan maupun secara horizontal yakni sesama bawahan (Sundayo et al., 2021). Adanya loyalitas, keterbukaan, sikap saling menghargai merupakan bukti bahwa suatu manajemen dalam perusahaan tersebut berhasil dalam membangun hubungan timbal balik antar karyawan dengan tujuan untuk kemajuan perusahaan (Zendrato et al., 2023).

Semakin eratnya *human relation* atau hubungan antar manusia dalam pekerjaan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang semakin optimal. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sundayo et al., (2021) bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu penelitian yang dilakukan oleh Siregar et al., (2021) mengenai pengaruh *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Beban Kerja dan Kinerja

Sikap terhadap perilaku dalam *Theory of Planned Behavior* merujuk pada beban kerja, diartikan beban kerja yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan yaitu beban kerja yang sesuai dengan kemampuan fisik, mental dan keterbatasan karyawan itu sendiri (Ohorela, 2022). Suatu kinerja dapat dikatakan optimal pada karyawan apabila karyawan diberikan beban kerja sesuai dengan job desknya dalam arti tugas yang dibebankan tidak terlalu tinggi maupun tidak terlalu rendah yaitu sesuai dengan standar kemampuan. Karyawan yang menganggap beban kerja sedikit yaitu karyawan yang dapat menyelesaikan banyak tugas yang dibebankan kepadanya, dengan alasan semakin banyaknya tugas yang dibebankan maka waktu kerja tidak terasa dan dapat meningkatkan produktivitasnya, begitupula sebaliknya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan target yang telah diberikan perusahaan akan menganggap bahwa beban kerja itu tinggi dan menimbulkan kelelahan fisik dan psikisnya (Paramitadewi, 2017).

Hal ini sejalan dengan penelitian Puspitasari, (2018) memberi pernyataan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, dan penelitian yang dilakukan Paramitadewi, (2017) beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

Human Relation dan Motivasi Kerja Islam

Berdasarkan *Theory of Planned Behavior*, faktor manusia merupakan faktor penting dan hal yang tidak terlepas dari *human relations*. Komunikasi sebagai salah satu faktor penentu berhasilnya *human relation* dalam organisasi, berarti perlu menerapkan komunikasi yang sehat antar atasan dan bawahan atau secara vertikal dan komunikasi horizontal antar pegawai yang dapat membentuk kegiatan yang berdampak pada majunya organisasi (Zendrato et al., 2023). Hubungan antar manusia yang terjalin baik berupa komunikasi, sikap saling menghargai, keterbukaan maupun loyalitas dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja seseorang (Khairani et al., 2022).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumastuti et al., (2022) menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja islam dan dalam penelitian Lengkey et al., (2016) memberi pernyataan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja islam pada pegawai. Hal ini membuktikan bahwa *human relation* atau hubungan antar manusia sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja islam, artinya semakin eratnya hubungan antar manusia akan mempengaruhi motivasi kerja yang berdampak pada kemajuan organisasi.

Beban Kerja dan Motivasi Kerja Islam

Beban kerja dalam sebuah organisasi dapat menurunkan maupun meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hal itu berkaitan dengan sikap terhadap perilaku dalam *theory of planned behavior*, dimana beban kerja dianggap sebagai sebuah bentuk tekanan dalam menyelesaikan pekerjaannya maupun volume pekerjaan dan tingkat keahlian yang dituntut serba bisa. Tekanan tersebut dapat menurunkan semangat dan motivasi

kerja, akan tetapi apabila bekerja diniatkan karena Allah SWT maka akan meningkatkan semangat dan motivasi pegawainya (Layuk et al., 2018).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Layuk et al., (2018) memberi pernyataan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja islam, selain itu penelitian yang dilakukan Ningsih, (2017) menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja islam. Hal ini membuktikan bahwa beban kerja yang tinggi tentu akan berdampak pada menurunnya semangat dan motivasi pegawai, namun dengan menerapkan motivasi kerja islam yakni bekerja yang didasari dengan niat ibadah dan keikhlasan akan terasa lebih mudah dan beban kerja tersebut dianggap bukan sebagai sebuah tuntutan.

Motivasi Kerja Islam dan Kinerja

Norma subjektif pada *theory of planned behavior* merujuk pada motivasi kerja yang berpengaruh pada meningkatnya kinerja dan semangat pegawai. pemberian motivasi dilakukan guna meningkatkan dan mempertahankan tingkah laku baik yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Dalam islam motivasi kerja yang diberikan berkaitan niat ibadah dan rasa ikhlas karena Allah SWT dalam melakukan pekerjaannya. Dalam islam pemberian motivasi yang dilakukan oleh pemimpin bertujuan untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT atau niat ibadah seperti ajakan umroh dll. Harapannya pegawai dapat meningkatkan ibadahnya, etos kerja, semangat kerja yang berdampak pada meningkatnya kinerja mereka (Suryaningsih, 2019).

Hal ini sejalan dengan penelitian Waskito & Wulandari, (2022) dan Suryaningsih, (2019) menyatakan motivasi kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan semakin tingginya motivasi kerja islam akan sangat berdampak pada kinerja karyawan, sebab motivasi kerja islam memberikan cara dan petunjuk dalam meningkatkan kinerja dan semangat dalam mencari rezeki yang berkah.

Motivasi Kerja Islam sebagai pemediasi hubungan Human Relation terhadap Kinerja

Motivasi islami sebagai pemediasi merujuk pada *theory off planned behavior* merupakan norma subjektif yang dapat menjadi perantara hubungan *human relation* terhadap kinerja. Motivasi kerja islam perlu diterapkan pada individu dan pegawai lain, dengan tujuan untuk menciptakan hubungan antar karyawan atau human relation yang harmonis. Hubungan yang harmonis yaitu bentuk komunikasi persuasive yang dilakukan sesama karyawan maupun dengan atasan secara tatap muka dengan segala kondisi sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada karyawan yang berdampak secara langsung pada meningkatnya kinerja pegawai (Khairani et al., 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Kusumastuti et al., (2022) dan Machfud & Wulandari, (2020) memberi pernyataan bahwa motivasi kerja islam mampu memediasi atau mampu menjadi perantara hubungan antara *human relation* terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja islam mempunyai peran penting dalam meningkatkan hubungan antar manusia dalam pekerjaan, artinya apabila motivasi kerja islam diterapkan dengan baik

dalam berhubungan antar manusia maka akan menciptakan suasana yang nyaman sehingga akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Motivasi Kerja Islam sebagai pemediasi hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja

Norma subjektif pada *theory of planed behavior* berkaitan dengan motivasi kerja islam dalam memediasi hubungan beban kerja terhadap kinerja. Artinya faktor-faktor pada beban kerja yaitu target, waktu dan kondisi pada suatu pekerjaan dapat menyebabkan tekanan pada pegawai, faktor tersebut dianggap sebagai beban kerja yang dapat menurunkan kinerjanya. Motivasi kerja islam dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai yang disebabkan beban kerja pada karyawan. Apabila motivasi kerja islam ditanamkan dan dilaksanakan pada diri karyawan yaitu bekerja dengan rasa ikhlas dan untuk mencari ridho-Nya artinya pekerjaan tersebut bukan dianggap sebagai beban kerja dan akan berdampak pada meningkatnya kinerja yang semakin optimal pada diri karyawan (Pasampang & Dirdjo, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh R. F. Dewi et al., (2023) memberi pernyataan bahwa motivasi kerja islam mampu memediasi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tingginya motivasi kerja akan berpengaruh pada beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, sebab karyawan menyadari bahwa motivasi kerja islam merupakan pengingat bahwa bekerja perlu didasari dengan rasa ikhlas. Apabila motivasi kerja islam yakni rasa ikhlas diterapkan oleh karyawan, maka yang dirasakan beban kerja terasa lebih ringan hal ini tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis sumber data yang digunakan yaitu data primer dengan jumlah sampel 118 responden, dengan teknik *simple random sampling*. Uji yang digunakan untuk menganalisis menggunakan path analysis. Path analysis atau biasa disebut analisis jalur merupakan alat uji yang digunakan untuk mengidentifikasi hubungan ketergantungan direct antara satu kelompok variabel. Path analysis digunakan untuk menguji variabel mediasi atau intervening, teknik tersebut digunakan untuk menganalisa hubungan penyebab dan akibat yang dialami dalam regresi linear berganda ketika variabel independent mempengaruhi variabel dependent secara indirect dan juga direct (Ghozali, 2013).

Rumus yang digunakan untuk analisis jalur atau path analysis menurut Ghozali, (2013) yaitu dengan membuat dua persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan dan menggunakan uji sobel untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel pemediasi. Adapun dua persamaan tersebut ialah:

$$Z = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3Z + e$$

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan
Z : Motivasi Kerja Islam

X1	: <i>Human Relation</i>
X2	: Beban Kerja
β_0	: Koefisien Konstan
β	: Koefisien Variabel
e	: Error

- Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka sesuai dengan tanggung jawabnya (Sukiyah et al., 2021)
- *Human Relation* merupakan hubungan manusiawi ciri hakiki *human relation* bukan 'Human' dalam pengertian wujud manusia, melainkan dalam proses rohaniyah yang tertuju kepada kebahagiaan berdasarkan watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap, tingkah laku dan lain-lain aspek kejiwaan yang terdapat dalam diri manusia (Rahman & Kasmiruddin, 2017)
- Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Husain, 2022).
- Motivasi kerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup. Bukan untuk mencari gaya hidup hedonis, namun guna beribadah kepada Allah SWT, merupakan tujuan utama manusia. Karena pada dasarnya segala sesuatu yang diniatkan karena Allah SWT memiliki nilai ibadah (Waskito & Wulandari, 2022)

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

Koefisien determinasi persamaan 1, menunjukkan nilai adjusted R square sebesar 0,231 atau 23,1%. Artinya *human relation*, beban kerja dan motivasi kerja islam memberikan pengaruh sebesar 23,1% terhadap kinerja karyawan sedangkan 76,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dicantumkan pada penelitian ini. Sementara persamaan 2 menunjukkan nilai adjusted R square sebesar 0,160 atau 16%. Artinya *human relation* dan beban kerja memberikan pengaruh sebesar 16% terhadap motivasi kerja Islam sedangkan 84% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Persamaan	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,501	0,251	0,231
2	0,417	0,174	0,160

Note: Persamaan 1 Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Islam, Human Relation, Beban Kerja;
 Persamaan 2 Predictors: (Constant), Beban Kerja, Human Relation

Tabel 2 Hasil Uji F (Uji Secara Stimultan)

Persamaan	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 ^{ab}	153,070	3	51,023	12,745	,000
2 ^{cd}	71,362	2	35,681	12,126	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Islam, Human Relation, Beban Kerja

c. Dependent Variable: Motivasi Kerja Islam

d. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Human Relation

Hasil uji F persamaan 1 menunjukkan nilai signifikansinya yaitu 0,000 kurang dari 0,05. Sehingga secara simultan *human relation*, beban kerja dan motivasi kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil uji F persamaan 2 menunjukkan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Sehingga secara simultan *human relation* dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja Islam.

Tabel 3. Hasil Validitas Pengaruh

Dependen		Coef	Std. Error	t	Sig.
Kinerja Karyawan	(Constant)	9,631	1,669	5,771	0,000
	Human Relation	0,449	0,134	3,342	0,001
	Beban Kerja	0,140	0,142	0,983	0,328
	Motivasi Kerja Islam	0,240	0,109	2,211	0,029
Motivasi Kerja Islam	(Constant)	5,856	1,323	4,428	0,000
	Human Relation	0,246	0,113	2,183	0,031
	Beban Kerja	0,301	0,118	2,540	0,012
Moderasi	Human Relation			1,548	0,121
Motivasi Kerja Islam	Beban Kerja			1,666	0,095

Adapun penjelasan Tabel 3 sebagai berikut:

- Variabel *human relation* mempunyai nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel *human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel beban kerja atau mempunyai nilai signifikansi $0,328 > 0,05$ maka bisa disimpulkan variabel beban berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel yaitu motivasi kerja islam memiliki nilai signifikansi $0,029 < 0,05$, berdasarkan data tersebut motivasi kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel *human relation* memiliki nilai signifikansi $0,031 < 0,05$ maka dapat disimpulkan *human relation* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja islam.
- Variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi $0,012 < 0,05$ maka dapat disimpulkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja islam.
- Berdasarkan hasil perhitungan probabilitas *human relation* terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan dan motivasi kerja islam sebesar $0,121 > 0,05$ maka tidak ada pengaruh atau motivasi kerja islam tidak bisa memediasi hubungan *human relation* terhadap kinerja karyawan
- Berdasarkan hasil perhitungan probabilitas beban kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan dan motivasi kerja islam sebesar $0,095 > 0,05$ maka tidak ada pengaruh atau motivasi kerja islam tidak bisa memediasi hubungan beban kerja terhadap kinerja karyawan

4.2. Pembahasan

Human Relation dan Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian, human relation terhadap kinerja karyawan dengan uji individu yang dilakukan menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Artinya data yang didapatkan berhasil membuktikan terdapat hubungan antara human relation terhadap kinerja karyawan. Merujuk *Theory of Planned Behavior* dimana *human relation* atau hubungan manusiawi ini menciptakan susasana yang aman dan nyaman sehingga terjalin kerjasama yang baik antar karyawan secara vertikal yaitu atasan dengan bawahan maupun secara horizontal yakni sesama bawahan (Sundayo et al., 2021). Hal ini terbukti sesuai kondisi dilapangan dimana karyawan PT. Metinca Prima Industrial Works Salatiga merasakan adanya loyalitas, keterbukaan dan sikap saling menghargai sesama atasan maupun sesama karyawan. Adanya loyalitas, keterbukaan dan sikap saling menghargai merupakan bukti bahwa suatu perusahaan berhasil dalam membangun hubungan timbal balik antar karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan berdampak pada kemajuan perusahaan (Zendrato et al., 2023). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sundayo et al., (2021) bahwa human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya tinggi rendahnya beban kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Melihat dari kondisi yang ada di perusahaan mampu memberikan gambaran bahwa dengan karyawan yang keseluruhan berjenis kelamin laki-laki dengan usia dominan 25-34 tahun menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karena usia mereka yang masih terbilang sangat produktif sehingga karyawan merasa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Triatmaja et al., (2022) bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Human Relation dan Motivasi Kerja Islam

Hasil penelitian variabel human relation terhadap motivasi kerja islam, menunjukkan bahwa arti human relation berpengaruh terhadap motivasi kerja islam secara positif dan signifikan. Hal ini sejalan dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini dimana *Theory of Planned Behavior* menjelaskan faktor manusia merupakan faktor penting dan hal yang tidak terlepas dari human relation. Sesuai kondisi dilapangan karyawan merasa dengan adanya keterbukaan, sikap saling menghargai, loyalitas akan mempererat hubungan antar karyawan dan karyawan akan bersemangat dalam meningkatkan motivasi kerjanya sehingga berdampak pada kemaajuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumastuti et al., (2022) dan Lengkey et al., (2016) *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja islam.

Beban Kerja dan Motivasi Kerja Islam

Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja islam. Hal ini sangat relevan dengan kondisi dilapangan, dimana karyawan setuju dengan target yang ditetapkan diperusahaan karena permintaan pasar yang meningkat dan jumlah jam lembur yang tinggi secara tidak langsung terjadi beban kerja yang berlebihan dan akan menurunkan semangat dan motivasi kerja karyawan. Namun dengan beban kerja yang tinggi tidak menjadi alasan untuk menurunkan motivasi kerja mereka, karena seluruh karyawan berjenis kelamin laki-laki dengan usia dominan 25-34 tahun usia yang masih sangat produktif serta didukung dengan fasilitas yang disediakan perusahaan berupa adanya jatah minuman berupa soda, air mineral, minuman energy, berbagai jenis susu bisa dipilih secara bebas. Bekerja dengan niat ibadah dan mencari nafkah yang halal untuk keluarga disertai dengan keikhlasan dan didukung dengan fasilitas yang menunjang maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rudyanto et al., (2021) dan Pasampang & Dirdjo, (2021) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja islam.

Motivasi Kerja Islam dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini selaras dengan *theory of planned behavior* dimana pemberian motivasi dilakukan guna meningkatkan dan mempertahankan tingkah laku baik yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Dalam islam motivasi kerja yang diberikan berkaitan niat ibadah dan rasa ikhlas karena Allah SWT dalam melakukan pekerjaannya. Menurut kondisi dilapangan karyawan bahwa niat bekerja untuk mencari nafkah bagi keluarga dilandasi dengan rasa ikhlas karena Allah SWT dapat meningkatkan semangat dan produktivitas mereka dalam bekerja sehingga kinerja karyawan terus meningkat dan berdampak pada kemajuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryaningsih, (2019) dan Waskito & Wulandari, (2022) bahwa motivasi kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya **H5 Diterima**.

Human Relation dan Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja Islam.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja islam tidak dapat memediasi hubungan human relation dan beban kerja. Hal tersebut tidak dapat menjelaskan bahwa *human relation* atau hubungan antar manusia perlu dibangun hubungan yang harmonis yaitu adanya loyalitas, keterbukaan dan bentuk komunikasi persuasive yang dilakukan sesama karyawan maupun dengan atasan secara tatap muka dengan segala kondisi sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada karyawan dan bila bekerja dilandasi dengan niat ibadah dan rasa ikhlas tentu akan meningkatkan kinerja pegawai (Khairani et al., 2022). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumastuti et al., (2022) dan Machfud & Wulandari, (2020) motivasi kerja islam mampu memediasi hubungan *human relation* terhadap kinerja karyawan.

Beban Kerja dan Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja Islam

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja islam tidak mampu menjadi pemediasi hubungan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan di PT. Metinca Prima Industrial Works Salatiga, mengungkapkan beban kerja tidak memiliki pengaruh langsung pada kinerja karyawan dan motivasi kerja islam tidak bisa menjadi perantara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika karyawan memiliki beban kerja yang tinggi maupun rendah tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan meskipun karyawan memiliki motivasi kerja. Hal ini dikarenakan bekerja merupakan sebuah kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai perintah yang diberikan atasan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herlambang et al., (2022) bahwa motivasi kerja islam tidak mampu menjadi pemediasi hubungan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Dari hasil Dari hasil peneltian yang telah dilakukan oleh peneliti dimulai dari penyebaran kuesioner, pengolahan dan analisis data terkait *human relation*, beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja islam sebagai pemediasi dapat diambil kesimpulan bahwa Human relation dan motivasi kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara Beban Kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu *human relation* dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja islam. Motivasi kerja islam tidak mampu memediasi hubungan *human relation* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Referensi

- Dewi, R. F., Nurhadi, M., Julianti, E., & Prawitowati, Tj. (2023). Peran mediasi motivasi kerja pada stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di kantor pemangkuan hutan. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(1), 247–261.
- Herlambang, S. P., Sinaga, S., & Sihombing, N. S. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pln (Persero) Uip Sumbagut. *Jurnal Prointegrita*, 6(1), 182–202. <https://doi.org/10.46930/jurnalprointegrita.v6i1.1502>
- Husain, A. (2022). Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Oikos Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 1–10.
- Khairani, N. T., Sari, M. W., Sari, V. N., & Novrianto, A. (2022). Human Relations And Working Environment Conditions In Building A Work Ethic With Motivation As Mediation At The Office Of The Agency For Personnel And Human Resources Development (BKPSDM) Sawahlunto City. *UPI YPTK Journal of Business and Economics*, 7(1), 14–24. <https://doi.org/10.35134/jbe.v7i1.68>
- Kusumastuti, N. K. B., Edris, M., & Sutono. (2022). Pengaruh Human Relation, Pengembangan Karir, dan Kompetensi terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 249–264.

<https://doi.org/10.55927/ministal.v1i3.1207>

- Layuk, A. S., Ilya, G. B., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa. *YUME: Journal of Management*, 1(3), 137–151.
- Lengkey, L., Himpong, M. D., & Mewengkang, N. N. (2016). Peranan Human Relations Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Propinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Actadiurna*, V(5), 1–10.
- Machfud & Wulandari. (2020). *Motivasi Serta Implikasinya Pada Loyalitas Karyawan. Ciastech*, 137–146.
- Ningsih, S., Alwie, A. F., & Fitri, K. (2017). Pengaruh Kejenuhan Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Motivasi Kerja Perawat RSUD DR. RM. Pratomo Bagan Siapiapi Kabupaten Rokan Hilir. *JOM Fekon*, 4(1), 495–509.
- Ohorela, M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 12(1), 127–133.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397.
- Pasampang, B. R. T., & Dirdjo, M. M. (2021). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Systematic Literature Review. *Jurnal Borneo Student Research*, 2(3), 1831.
- Puspitasari, K. D. A. (2018). Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara di Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6, 394–400.
- Rahman, A., & Kasmiruddin. (2017). Pengaruh Human Realtion Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Mandiri Ekakurir Pekanbaru. *Jom Fisip*, 4(2), 1–15.
- Rudyanto, B., AR, H. F., & Zulkarnain, Z. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Yayasan Pendidikan Cendana. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 9(2), 162. <https://doi.org/10.31258/jmp.9.2.p.162-172>
- Siregar, W. H., Batubara, A. S., . M., . I., & . E. (2021). Pengaruh Human Relation, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal. *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Kebijakan Publik)*, 2(2), 207–218. <https://doi.org/10.30743/jekkp.v2i2.3396>
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Sundayo, K. A., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2021). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Paris Superstore Kotamobagu. *Ekonomi & Bisnis*, 9(2), 1008–1017.
- Suryaningsih, F. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Islami

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada Depot Rawon Rosobo Mojoagung. *Jurnal Ekonomi Islam*, 2(2), 211–217.
- 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>
- Waskito, W., & Wulandari, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 24(1), 23. <https://doi.org/10.33370/jpw.v24i1.772>
- Zendrato, Y., Handayani, T., Yahdi, M., & Sambo, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Human Relationship Terhadap Kinerja Pegawai Bank Mandiri KCP Jakarta Ragunan. *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 1–11.