



Kinerja Karyawan Sektor Telekomunikasi: Analisis Peran Beban Kerja dan Motivasi

Rizky Ananda^{1*}, Risca Ariska Ramadhan²

¹ *Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Dompus, Indonesia*

² *Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Dompus, Indonesia*

Abstrak

Penelitian ini membahas dinamika sumber daya manusia di industri telekomunikasi yang menghadapi target pembangunan infrastruktur masif. Fenomena pada operasional lapangan PT Telkom Akses Kabupaten Dompus menunjukkan anomali positif, di mana tingginya beban kerja diimbangi dengan capaian kinerja yang memuaskan, sehingga memunculkan pertanyaan tentang bagaimana beban kerja dan motivasi memengaruhi kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Kebaruan riset ini terletak pada investigasi interaksi beban kerja dan motivasi khusus pada sektor infrastruktur telekomunikasi tingkat regional yang sejauh ini masih relatif terbatas dan jarang dieksplorasi. Pendekatan kuantitatif berdesain eksplanatori digunakan melalui teknik sensus terhadap 30 karyawan operasional. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Temuan empiris membuktikan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan motivasi secara anomali berpengaruh negatif karena antusiasme berlebih justru menurunkan ketelitian presisi teknis. Secara simultan, keduanya berpengaruh dengan daya penjelas sangat kecil (1,8%). Kesimpulannya, beban kerja diinternalisasi sebagai tantangan profesional yang memacu produktivitas. Sebagai implikasi, manajemen wajib menyeimbangkan dorongan motivasi dengan pengawasan mutu dan penegakan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ketat.

Informasi Artikel

Correspondence:

Rizky Ananda
rizkyananda0315@gmail.com

Kata kunci:

Beban Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan; Sektor Telekomunikasi; Sumber Daya Manusia.

DOI:

<https://doi.org/10.69666/3qp8t105>

PENDAHULUAN

Dinamika industri telekomunikasi yang bergerak cepat menuntut perusahaan untuk memiliki keunggulan kompetitif, di mana sumber daya manusia (SDM) menjadi roda penggerak utamanya. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi yang digunakan, tetapi juga oleh kompetensi dan kinerja individu di dalamnya (Arifin et al., 2017; Saptaria et al., 2021; Mahmud et al., 2025). Dalam konteks ini, PT Telkom Akses, sebagai anak perusahaan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk, memiliki peran penting dalam pembangunan dan pengelolaan infrastruktur jaringan *broadband*. Dengan target pembangunan infrastruktur berbasis serat optik berskala masif di seluruh Indonesia, perusahaan menuntut karyawannya untuk memiliki kinerja, kecepatan, dan ketepatan penyelesaian tugas yang tinggi (Laksmiari, 2019; Mahmud & Sopiah, 2022; Mahmud, 2025;





Rubiyanti & Sasmita, 2026). Hal ini secara langsung menciptakan dinamika beban kerja yang signifikan bagi para karyawan.

Beban kerja merupakan manifestasi dari sejumlah kegiatan atau tuntutan tugas baik fisik maupun mental yang harus diselesaikan dalam tenggat waktu tertentu (Runtuwene et al., 2016; Tinambunan et al., 2022; Saputri & Ahmad Farhani, 2024; Amanda, 2025). Pada sektor konstruksi dan pengelolaan jaringan seperti yang dilakukan oleh PT Telkom Akses di Kabupaten Dompus, volume kerja berfluktuasi tinggi seiring dengan target pemasangan dan pemeliharaan (O&M) jaringan akses pita lebar. Kondisi pekerjaan yang sarat target dan standar waktu ini, jika tidak dikelola dengan baik, dapat memicu kelelahan yang berdampak pada penurunan kinerja (Mahawati et al., 2021). Namun, observasi pendahuluan di lapangan menunjukkan sebuah anomali positif, meskipun dihadapkan pada dimensi beban kerja yang beragam dan target yang ketat, karyawan PT Telkom Akses di Kabupaten Dompus tetap menunjukkan tingkat kedisiplinan dan capaian kinerja yang memuaskan.

Fenomena tersebut mengindikasikan adanya faktor lain yang mengintervensi atau mendorong stabilitas kinerja di tengah tingginya beban kerja, yakni motivasi kerja. Motivasi berfungsi sebagai katalisator yang mendorong intensitas, arah, dan kegigihan individu dalam mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2022). Ketika karyawan memiliki dorongan internal seperti kebutuhan dan rasa aman serta stimulus eksternal yakni sistem kompensasi atau bonus bulanan yang adil, mereka cenderung mengkonversi beban kerja menjadi tantangan profesional alih-alih tekanan (Rahmika et al., 2024). Berbagai literatur terdahulu telah mengonfirmasi bahwa motivasi kerja dan beban kerja merupakan prediktor kuat terhadap kinerja (Ningsih et al., 2022; Putri et al., 2025; Nurhayati et al., 2026). Bahkan, penelitian (Mumthaza et al., 2025) menegaskan adanya keterkaitan erat antara pengelolaan beban kerja dengan motivasi dalam membentuk kinerja pegawai.

Meskipun kajian mengenai kinerja karyawan telah banyak dilakukan, penelitian yang secara spesifik menginvestigasi interaksi antara beban kerja operasional lapangan dan motivasi kerja pada sektor infrastruktur telekomunikasi di tingkat regional pada kabupaten masih relatif terbatas. Terdapat kesenjangan literatur (*research gap*) mengenai bagaimana karakteristik geografis dan tuntutan teknis di daerah spesifik memengaruhi resistensi psikologis (motivasi) karyawan terhadap beban kerjanya. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk memberikan landasan empiris baru sekaligus implikasi manajerial bagi perusahaan dalam mengoptimalkan SDM-nya.

Berdasarkan rasionalisasi dan telaah literatur tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif: (1) pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan; (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; dan (3) pengaruh simultan antara beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Akses Kabupaten Dompus. Hasil dari investigasi ini diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen SDM sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam menyusun strategi pengelolaan beban tugas dan sistem motivasi yang berorientasi pada produktivitas.

METODE

Penelitian kuantitatif berdesain eksplanatori ini bertujuan menguji hipotesis dan menjelaskan hubungan kausalitas antara Beban Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) (Sugiyono, 2019), desain eksplanatori merupakan pendekatan yang paling relevan untuk menyoroti kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta mengukur besaran pengaruh antarvariabel tersebut melalui pengujian statistik. Mengingat populasi karyawan operasional lapangan di PT Telkom Akses Kabupaten Dompus berukuran spesifik, yakni sebanyak 30 orang, penelitian ini menerapkan teknik pengambilan sampel jenuh (*sensus*)



(Arikunto, 2013), yang menegaskan bahwa penarikan seluruh anggota populasi sebagai sampel sangat dianjurkan untuk meminimalisasi *sampling error* sehingga hasil analisis mampu merepresentasikan kondisi perusahaan secara mutlak.

Dalam aspek pengumpulan data, instrumen utama yang digunakan adalah kuesioner terstruktur yang disebarakan secara primer (luring) di lokasi kerja untuk menekan angka *non-response*. Kuantifikasi persepsi responden dievaluasi menggunakan skala Likert lima titik (Sekaran & Bougie, 2016) merupakan instrumen pengukuran dengan tingkat reliabilitas yang tinggi dan konsisten dalam memetakan sikap atau opini individu. Penelitian ini juga mengadopsi prinsip triangulasi sumber data (Creswell, 2018) dengan menghimpun data sekunder dari dokumentasi internal perusahaan, seperti rekapitulasi absensi dan evaluasi pencapaian target *Operation & Maintenance* (O&M), guna memvalidasi indikator operasional yang diturunkan dari kajian literatur.

Tabel 1. Indikator dan Pengukuran

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Utama	Sumber
Beban Kerja (X1)	Tekanan dan tuntutan tugas fisik maupun mental yang harus diselesaikan dalam batas waktu.	Norma Waktu Volume Pekerjaan Jam Kerja Efektif Kondisi Pekerjaan.	(Permendagri No. 12, 2008; Runtuwene et al., 2016)
Motivasi (X2)	Dorongan internal dan eksternal yang memacu karyawan mencapai target organisasi.	Tanggung Jawab Keinginan Berprestasi Peluang Maju Pengkakuan Kinerja	(Mangkunegara, 2017)
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja aktual yang dicapai dibandingkan dengan standar target perusahaan.	Kuantitas Pekerjaan Kualitas Pekerjaan Ketepatan Waktu Kehadiran Kerja Sama	(Na-Nan et al., 2018)

Sumber: Data diolah dari berbagai literatur (2026)

Seluruh data dianalisis menggunakan metode Regresi Linear Berganda via perangkat lunak SPSS dengan rumusan model persamaan $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$. Sebelum estimasi kausalitas dilakukan, kelayakan instrumen dipastikan terlebih dahulu melalui uji validitas *Pearson* dan reliabilitas *Cronbach's Alpha* ($> 0,60$) (Ghozali, 2018), yang kemudian dilanjutkan dengan serangkaian Uji Asumsi Klasik untuk menjamin model terbebas dari bias dan memenuhi kriteria *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE) (Gujarati & Porter, 2015). Signifikansi pengaruh antarvariabel secara parsial dan simultan selanjutnya dievaluasi masing-masing melalui Uji t dan Uji F, serta disempurnakan dengan analisis Koefisien Determinasi (R^2) (Sugiyono, 2019) guna mengukur besaran persentase variasi Kinerja Karyawan yang mampu dijelaskan oleh interaksi variabel Beban Kerja dan Motivasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Berdasarkan hasil analisis statistik demografi terhadap 30 responden, profil tenaga kerja operasional PT Telkom Akses Kabupaten Dompus mayoritas didominasi oleh laki-laki sebesar 60%. Dari segi kelompok umur, separuh dari total responden (50%) berada pada rentang usia produktif 30–39 tahun. Tingkat kualifikasi akademik karyawan juga tergolong baik, di mana sebagian besar merupakan lulusan Sarjana (S1) dengan porsi 56,67%. Selain itu, profil masa



kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden telah mengabdikan di rentang waktu 1 hingga 3 tahun (33,33%), yang secara keseluruhan mengindikasikan bahwa komposisi SDM operasional perusahaan mayoritas diisi oleh tenaga kerja muda terdidik yang memiliki kecakapan fisik serta berada pada fase adaptasi dan pengembangan kompetensi lapangan yang baik.

Tabel 2. Statistik Demografi Sampel

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	18	60
	Perempuan	12	40
	20 – 29 Tahun	6	20
Usia	30 – 39 Tahun	15	50
	> 40 Tahun	9	30
	SMA / SMK	9	30
Pendidikan Terakhir	Diploma (D3)	2	6,67
	Sarjana (S1)	17	56,67
	Strata (S2)	2	6,67
	< 1 Tahun	6	20
Lama Kerja	1 – 3 Tahun	10	33,33
	4 – 5 Tahun	7	23,33
	> 5 Tahun	7	23,33
Jumlah		30	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah (2026)

Tabel 3. Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	30	17.00	27.00	21.2667	2.42022
Motivasi Kerja	30	30.00	39.00	35.0000	2.37806
Kinerja Karyawan	30	20.00	26.00	22.1667	1.34121
Valid N (listwise)	30				

Sumber: SPSS (2026)

Hasil analisis deskriptif terhadap 30 responden menunjukkan nilai rata-rata Beban Kerja sebesar 21,266; Motivasi Kerja 35,00; dan Kinerja Karyawan 22,166. Rendahnya standar deviasi pada variabel Kinerja Karyawan (1,341) dibandingkan variabel lainnya mengindikasikan bahwa tingginya motivasi kerja berhasil mendorong capaian kinerja yang konsisten dan stabil, meskipun karyawan dihadapkan pada fluktuasi beban tugas.

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,742		
	X1.2	0,689		
	X1.3	0,810		
	X1.4	0,755		
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,650		
	X2.2	0,712		
	X2.3	0,801	0,361	Valid
	X2.4	0,774		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,821		
	Y2	0,795		
	Y3	0,833		
	Y4	0,768		

Sumber: SPSS (2026)



Berdasarkan Tabel 4 mengenai Uji Validitas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid. Kesimpulan ini didasarkan pada nilai r hitung dari masing-masing item (yang berkisar antara 0,650 hingga 0,833) di mana semuanya bernilai lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,361, sehingga seluruh instrumen pengukuran tersebut layak digunakan untuk tahapan analisis data penelitian selanjutnya.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Kritis	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,812		
Motivasi Kerja (X2)	0,785	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,840		

Sumber: SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 5 mengenai Hasil Uji Reliabilitas Instrumen, dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran untuk seluruh variabel yakni Beban Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel (0,812; 0,785; dan 0,840) yang seluruhnya lebih besar dibandingkan dengan standar kritis yang disyaratkan, yaitu 0,60, sehingga kuesioner penelitian tersebut dinilai konsisten dan dapat diandalkan sebagai alat ukur pengumpulan data.

Tabel 6. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.32903045
Most Extreme Differences	Absolute	.209
	Positive	.209
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		1.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.145

Sumber: SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 6, nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,145 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa data residual terdistribusi secara normal (Ghozali, 2018), hal ini menegaskan bahwa model regresi telah memenuhi syarat kelayakan, terbebas dari bias, dan siap digunakan untuk tahapan pengujian statistik parametrik selanjutnya.

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi Kerja	.997	1.003	Tidak ada Gejala Multikolinieritas
Beban Kerja	.997	1.003	Tidak ada Gejala Multikolinieritas

Sumber: SPSS (2026)



Berdasarkan Tabel 7, variabel Beban Kerja dan Motivasi Kerja masing-masing memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,997 ($> 0,10$) dan VIF 1,003 (< 10) (Ghozali, 2018), hasil ini menegaskan bahwa model regresi terbebas dari gejala multikolinearitas, yang berarti tidak terdapat korelasi antarvariabel independen sehingga estimasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dapat dilakukan secara akurat.

Tabel 8. Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.087	2.784		1.827	.079
1 X1	-.110	.070	-.290	-1.573	.127
X2	-.013	.069	-.035	-.192	.849

Sumber: SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 8, nilai signifikansi untuk variabel Beban Kerja (0,127) dan Motivasi Kerja (0,849) secara keseluruhan lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 (Ghozali, 2018), hasil ini mengonfirmasi bahwa varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas) dan model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas, sehingga layak dan ideal digunakan untuk tahapan analisis selanjutnya.

Tabel 9. Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.134 ^a	.018	-.055	1.37737	1.919

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 9, hasil uji autokorelasi Durbin-Watson (DW) menunjukkan nilai d sebesar 1,919 (Ghozali, 2018), nilai tersebut berada pada rentang aman bebas autokorelasi, yakni di antara nilai dU (1,567) dan $4 - dU$ (2,433). Terpenuhinya kriteria ini ($1,567 < 1,919 < 2,433$) secara definitif menegaskan bahwa residual pengamatan tidak mengalami gejala autokorelasi, sehingga kelayakan model regresi dapat dipastikan valid.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.134 ^a	.018	-.055	1.377

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 10, analisis Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,018. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan variabel Beban Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan hanyalah sebesar 1,8%. Sementara itu, porsi dominan sisanya yakni sebesar 98,2% dipengaruhi oleh determinan atau variabel lain di luar ruang lingkup model penelitian ini.



Tabel 11. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.227	3.522		7.447	.000
1 X1	.257	.107	.385	2.406	.023
X2	-.312	.086	-.584	3.646	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 11, hasil Uji t mengonfirmasi diterimanya hipotesis Ha1 dan Ha2. Secara parsial, Beban Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (t hitung 2,406 > 1,697; sig. 0,023 < 0,05). Sebaliknya, Motivasi Kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan, namun dengan arah koefisien yang negatif atau berbanding terbalik terhadap Kinerja Karyawan (t hitung -3,646; sig. 0,001 < 0,05).

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Berdasarkan hasil pengujian statistik secara parsial (Uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 2,406 yang lebih besar dari t tabel (1,697) dengan tingkat signifikansi 0,023 (< 0,05). Hasil ini secara definitif mengonfirmasi bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, yang berarti beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Kabupaten Dompus. Arah hubungan yang positif ini memberikan temuan yang menarik, alih-alih menurunkan performa, peningkatan volume dan tuntutan kerja operasional lapangan seperti target pemasangan serat optik dan pemeliharaan jaringan justru mendorong peningkatan kuantitas dan ketepatan waktu kerja karyawan. Fenomena ini mengindikasikan bahwa sistem manajemen target (*Operation & Maintenance*) yang ketat di perusahaan telah berhasil diinternalisasi oleh karyawan bukan sebagai tekanan yang merusak (*distress*), melainkan sebagai tantangan profesional (*eustress*) yang memacu produktivitas.

Temuan empiris ini sejalan dengan teori beban kerja operasional, di mana indikator norma waktu dan jam kerja efektif yang dikelola dengan sistem kompensasi atau bonus yang jelas akan berbanding lurus dengan hasil kerja. Hasil penelitian ini secara konsisten mendukung berbagai studi terdahulu, seperti yang diungkapkan oleh Nurhayati et al. (2026) dan Saputri & Ahmad Farhani (2024), yang menemukan bahwa dinamika beban kerja pada level tertentu berfungsi sebagai prediktor positif terhadap kinerja karyawan lapangan. Dengan kata lain, selama beban fisik maupun mental masih selaras dengan kapasitas dan keterampilan teknis pekerja, beban kerja tersebut justru menjadi instrumen pendorong kedisiplinan dan capaian aktual karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Hasil pengujian signifikansi parsial untuk variabel Motivasi Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar -3,646 dengan tingkat signifikansi 0,001 (< 0,05). Meskipun hipotesis kedua (H2) diterima karena terbukti signifikan, terdapat temuan unik pada arah koefisien regresi yang bernilai negatif yaitu -0,312. Secara statistik, hal ini bermakna bahwa dalam model ini, dorongan motivasi yang terlampaui justru berpotensi menurunkan presisi kinerja karyawan, atau sebaliknya. Dalam konteks operasional infrastruktur telekomunikasi yang



sangat mengandalkan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan keselamatan kerja, karyawan yang terlalu termotivasi misalnya dorongan berlebih untuk mengejar target kuantitas demi bonus cenderung bertindak terburu-buru. Akibatnya, indikator kualitas pekerjaan dan ketepatan teknis justru dapat menurun akibat kesalahan manusia (*human error*) yang dipicu oleh antusiasme yang tidak terkontrol.

Kondisi ini memberikan perspektif baru terhadap teori perilaku organisasi dari Robbins & Judge (2022) dan Mangkunegara (2017) yang umumnya memosisikan motivasi sebagai katalisator searah. Meskipun secara umum literatur terdahulu seperti Putri et al. (2025) dan Rahmika et al. (2024) menyatakan bahwa motivasi selalu meningkatkan kinerja, anomali pada pekerja lapangan PT Telkom Akses Kabupaten Dompnu membuktikan bahwa dimensi teknis infrastruktur membutuhkan keseimbangan. Dorongan internal dan eksternal (motivasi) mutlak diperlukan, namun jika tidak diimbangi dengan kedisiplinan prosedural dan fasilitas kerja yang mumpuni, tingginya keinginan berprestasi justru memicu frustrasi teknis yang berdampak pada fluktuasi kualitas kinerja aktual.

Pengaruh Simultan Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H3)

Analisis regresi berganda membuktikan bahwa Beban Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berinteraksi dalam memengaruhi Kinerja Karyawan, meskipun kekuatan prediktifnya dalam model ini tergolong sangat terbatas. Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi (R^2), perpaduan kedua variabel independen ini hanya mampu menjelaskan 1,8% dari total variasi kinerja karyawan PT Telkom Akses Kabupaten Dompnu. Kecilnya angka determinasi ini mengungkapkan bahwa dinamika capaian kerja di sektor konstruksi dan pengelolaan jaringan *broadband* merupakan konstruksi yang sangat kompleks dan multidimensional. Meskipun beban kerja dan motivasi terbukti secara parsial berdampak signifikan, secara simultan keduanya bukanlah penentu absolut dari keberhasilan kerja di lapangan.

Kondisi ini menegaskan bahwa sisa variasi yang sangat dominan, yakni sebesar 98,2%, dikendalikan oleh determinan lain yang berada di luar model penelitian ini. Merujuk pada kajian pustaka strategis (Arifin et al., 2017; Saptaria et al., 2021), faktor-faktor krusial lain seperti kompetensi teknis, kepemimpinan transformasional (Mahmud & Sopiah, 2022), budaya organisasi (Mahmud et al., 2025), hingga kondisi lingkungan kerja fisik (Amanda, 2025) diduga memiliki intervensi yang jauh lebih masif terhadap kinerja teknis lapangan. Temuan ini sekaligus memperluas pandangan dari penelitian Mumthaza et al. (2025), dengan membuktikan bahwa pada spesifikasi geografis dan beban kerja tertentu di tingkat regional, perusahaan tidak dapat hanya mengandalkan manajemen beban kerja dan motivasi semata, melainkan harus mengintegrasikannya dengan dukungan fasilitas, teknologi, dan komitmen organisasional yang holistik.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operasional PT Telkom Akses Kabupaten Dompnu karena berhasil diinternalisasi sebagai tantangan profesional yang memacu produktivitas, sedangkan motivasi kerja secara anomali menunjukkan pengaruh yang berbanding terbalik, di mana antusiasme berlebih untuk mengejar target justru berpotensi memicu tindakan terburu-buru yang menurunkan ketelitian kerja teknis. Meskipun secara simultan kedua variabel ini memengaruhi kinerja, daya penjelasnya tergolong sangat kecil. Sebagai implikasinya, manajemen disarankan untuk mempertahankan sistem proporsi beban kerja saat ini, namun



mutlak perlu menyeimbangkan sistem dorongan motivasi seperti bonus target dengan pengawasan mutu (*quality control*) dan penegakan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ketat agar kecepatan kerja tidak mengorbankan kualitas infrastruktur. Mengingat keterbatasan model tersebut, penelitian di masa depan sangat direkomendasikan untuk memperluas ruang lingkup dengan mengeksplorasi variabel determinan lain seperti kompetensi teknis, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan fasilitas kerja fisik serta menerapkan pendekatan metode campuran (*mixed methods*) guna menggali secara kualitatif fenomena psikologis di balik anomali dampak negatif motivasi terhadap presisi kerja di lapangan.

REFERENSI

- Amanda, N. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kurir Dompu. *Jurnal Strategi Dan Inovasi Bisnis (JSIB)*, 1(3). <https://doi.org/10.69666/tdjkdy68>
- Arifin, S., Mardikaningsih, R., & Hakim, Y. R. Al. (2017). Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal Global*, 02(01), 43–50. <https://jurnal.ikbis.ac.id/index.php/global/article/view/219>
- Arikunto. (2013). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. In *Jakarta: Rineka Cipta* (p. 172). <http://r2kn.litbang.kemkes.go.id:8080/handle/123456789/62880>
- Creswell, J. W. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches (4th ed.)*. SAGE Publications Ltd.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2015). *Basic Econometrics*. The McGraw-Hill Series.
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54–63. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v11i1.20066>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Sesilia, A. P., Setijaningsih, R. A., Mayasari, I., Fitriyatunur, Q., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Yayasan Kita Menulis.
- Mahmud. (2025). *Spiritualitas dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi*. PT. Narasi Kita.
- Mahmud, & Sopiah. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review. *Syntax Literate*, 7(8.5.2017), 2003–2005. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i3.6459>
- Mahmud, Subhan, E. S., & Paroli. (2025). The Influence of Transformational Leadership Style and Organisational Culture on Employee Performance Mediated by Organisational Commitment. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(3), 771–795. https://doi.org/10.22441/jurnal_mix.2025.v15i3.006
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mumthaza, A. J., Lase, A. E. B., Musadat, I. A., Widyastuti, N., & Harianto Simarmata. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(3), 59–



72. <https://doi.org/10.55606/jimak.v3i3.5860>

- Na-Nan, K., Chaiprasit, K., & Peerapong Pukkeeree. (2018). Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 35(10), 2436–2449. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-06-2017-0117>
- Nurhayati, Mahmud, & Fahrul Mauzu. (2026). Pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum Sekretariat DPRD Kabupaten Dompus. *JER: Jurnal Economic Resources*, 9(1), 1351–1357. <https://doi.org/10.57178/jer.v9i1.2354>
- Permendagri No. 12. (2008). *Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008*.
- Putri, J., Mahmud, & Dian Urna Fasihat. (2025). Dampak Kepemimpinan Partisipatif terhadap Pegawai dengan Peran Mediasi Motivasi Kerja Kinerja. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 8(2), 374–387. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v8i2.9168>
- Rahmika, Abbas, B., Lisapaly, D. C. E., & Asraf. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aditya Mandiri Sejahtera di Kota Kendari. *Indo-Fintech Intellectuals Journal of Economics and Business*, 4(2), 131–145. <https://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i2.1193>
- Robbins, & Judge. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Rubiyanti, D., & Sasmita. (2026). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM di Kabupaten Dompus (Studi Kasus Oha Doku). *BERNIAGA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 103–113. <https://jurnal.mnwtambora.com/niaga/article/view/9>
- Runtuwene, P., Tewal, B., & Christoffel Mintardjo. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 269–279. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10634>
- Saptaria, L., Ambarwati, T., Mahmud, Zuana, M. M. M., Zulpardisyah, & Aklis Priya Pambudy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengembangan Human Capital* (M. . Dr. Madziatul Churiyah (ed.)). Pascal Book.
- Saputri, D., & Ahmad Farhani. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong. *JAPB: Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 7. <https://doi.org/10.35722/japb.v7i2.1085>
- Sekaran & Bougie. (2016). *Research Methods for Business: A skill building approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Sevti Mariana Manik. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 8(1), 24–33. <https://doi.org/10.54367/jrak.v8i1.1756>