

Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

The Effect of Workload and Social Support on Performance with Work Motivation as an Intervening Variable

Enggar Fitroh Amalia, Muhammad Firdaus, Diana Dwi Astuti

Program Studi Magister Manajemen Institut Teknologi Dan Sains Mandala Jember

Email: enggarfitrohamalia@gmail.com, firdaus@itsm.ac.id, diana@stie-mandala.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja bidan, dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada bidan Puskesmas di Kabupaten Bondowoso. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode analisis jalur (*path analysis*) melalui bantuan aplikasi SPSS versi 25.0. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh bidan Puskesmas di Kabupaten Bondowoso yang berjumlah 565 orang. Berdasarkan perhitungan 20% dari jumlah populasi, maka ditetapkan sampel sebanyak 113 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, namun tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja bidan. Sebaliknya, dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja maupun kinerja. Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja bidan. Selain itu, motivasi kerja juga memediasi secara penuh pengaruh beban kerja terhadap kinerja, serta memediasi secara parsial pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan pentingnya peran motivasi kerja dalam menjaga dan meningkatkan kinerja bidan, serta perlunya penguatan dukungan sosial dan pengelolaan beban kerja yang efektif. Implikasi praktis dari penelitian ini ditujukan bagi pengambil kebijakan, manajemen Puskesmas, serta bidan itu sendiri dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

Kata Kunci : Beban Kerja; Dukungan Sosial; Kinerja Bidan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of workload and social support on the performance of midwives, with work motivation as a mediating variable, among Puskesmas (community health center) midwives in Bondowoso Regency. A quantitative approach was employed using path analysis with the assistance of SPSS version 25.0. The population in this study consisted of 565 midwives working in Puskesmas across Bondowoso. Based on a sample size of 20% of the population, a total of 113 respondents were selected using purposive sampling techniques. The results indicate that workload has a significant effect on work motivation but does not directly affect midwives' performance. Conversely, social support significantly influences both

motivation and performance. Work motivation is proven to be the most dominant factor affecting performance. Moreover, work motivation fully mediates the effect of workload on performance and partially mediates the effect of social support on performance. These findings highlight the crucial role of motivation in maintaining and improving midwives' performance. Practical implications are directed toward policymakers, Puskesmas management, and the midwives themselves to enhance the quality of healthcare services by strengthening social support and managing workloads effectively.

Keywords: Workload; Social Support; Work Motivatio; Performance

PENDAHULUAN

Pelayanan publik merupakan aspek fundamental dalam tata kelola pemerintahan yang baik dan menjadi tolok ukur kinerja pemerintah. Dwiyanto (2015) menegaskan bahwa kualitas pelayanan publik mencerminkan kapabilitas birokrasi. Sejalan dengan itu, Mulyadi (2016) mengungkapkan bahwa pelayanan yang prima dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat. Hardiyansyah (2018) menekankan pentingnya reformasi birokrasi untuk meningkatkan standar pelayanan, terutama di sektor vital seperti kesehatan.

Dalam sektor kesehatan, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran krusial. Menurut Dessler (2015), MSDM mencakup proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan. Mathis dan Jackson (2016) menekankan bahwa MSDM yang efektif dapat meningkatkan produktivitas organisasi, sementara Noe et al. (2018) menambahkan bahwa praktik MSDM yang baik dapat menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengembangan modal manusia.

Pada konteks spesifik Kabupaten Bondowoso, Puskesmas menghadapi berbagai tantangan. Data dari Dinas Kesehatan Kabupaten Bondowoso (2024) menunjukkan sejumlah permasalahan utama, seperti:

1. Angka Kematian Ibu sebesar 0,2319% (Target 0%)
2. Angka Kematian Bayi sebesar 0,01507% (Target 0%)
3. Angka Stunting sebesar 32% (Target 100%)

Fenomena ini mengindikasikan kesenjangan antara ekspektasi masyarakat dengan realitas kinerja bidan di lapangan. Berdasarkan temuan ini, peneliti menyimpulkan fenomena “kurangnya efektifitas kinerja bidan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya”. Oleh karena itu, penelitian ini mengangkat faktor beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Kinerja bidan menjadi determinan utama dalam keberhasilan pelayanan kesehatan. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai. Hasibuan (2016) menekankan bahwa kinerja yang optimal merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan, dan Wirawan (2015) menambahkan dimensi kontekstual seperti lingkungan kerja.

Motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang memiliki pengaruh signifikan. Sutrisno (2016) mendefinisikannya sebagai kondisi yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuannya. Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa motivasi yang tinggi

dapat meningkatkan persistensi dan intensitas usaha karyawan, sementara Wibowo (2017) menambahkan dimensi intrinsik dan ekstrinsik. Terdapat bukti empiris yang beragam, dimana beberapa peneliti (Bramanto dkk., 2022; Saputro dkk., 2021) menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara yang lain (Cahya dkk., t.t.; Hidayat, 2021) menyimpulkan tidak ada pengaruh yang signifikan.

Beban kerja, didefinisikan oleh Munandar (2015) sebagai suatu kondisi pekerjaan yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu, merupakan variabel kritis. Tarwaka (2015) menjelaskan bahwa beban kerja yang tidak proporsional dapat menyebabkan stres dan penurunan kinerja. Irzal (2016) menekankan pentingnya manajemen beban kerja yang efektif. Dukungan sosial, yaitu kenyamanan, perhatian, atau bantuan yang diterima individu (Sarafino & Smith, 2016), juga berperan signifikan. Smet (2015) menjelaskan bahwa dukungan yang adekuat dapat meningkatkan resiliensi dan kepuasan kerja, dan Taylor (2018) menegaskan bahwa hal ini dapat menciptakan iklim kerja yang positif. Penelitian sebelumnya seperti Sari dan Hadijah (2023) serta Nugroho dan Widowati (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan efek positif dukungan sosial terhadap kinerja. Namun, penelitian-penelitian ini dinilai belum mengungkap secara mendalam bagaimana variasi tingkat beban kerja dan jenis-jenis dukungan sosial tertentu (seperti emosional atau instrumental) mempengaruhi kinerja melalui peran spesifik motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Dengan demikian, terdapat peluang untuk kajian yang lebih komprehensif mengenai interaksi variabel-variabel ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada seluruh Puskesmas di Kabupaten Bondowoso, Jawa Timur, yang beralamat di Jl. Imam Bonjol No. 13. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama Mei hingga Juni 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah bidan PNS dan PPPK di seluruh Puskesmas Kabupaten Bondowoso dengan masa kerja minimal 2 tahun, berjumlah 565 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *proportional sampling* dan mengacu pada teori Arikunto, ditetapkan sebesar 20% dari total populasi, yaitu 113 responden.

Metode yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif bertujuan menggambarkan fakta empiris yang ada selama penelitian, sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji hubungan kausal antar variabel penelitian, yaitu beban kerja dan dukungan sosial terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja bidan. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pendekatan statistik untuk menguji hipotesis. Penelitian ini melibatkan variabel independen (X) berupa Beban Kerja (X1) dan Dukungan Sosial (X2), variabel intervening (Z) berupa Motivasi Kerja, variabel dependen (Y) berupa Kinerja Bidan. Operasionalisasi variabel mencakup dimensi, indikator, dan cara pengukuran yang digunakan dalam kuesioner.

Dalam penelitian ini, beban kerja (X1) merupakan salah satu variabel yang diukur berdasarkan lima indikator yang dikemukakan oleh Munandar (2014). Indikator tersebut meliputi beban kerja fisik, seperti kelelahan otot dan nyeri akibat aktivitas fisik, beban

fisiologis, yang berkaitan dengan tenaga yang dikeluarkan untuk menjalankan tugas seperti membantu proses persalinan, aspek biomekanika, yaitu sejauh mana kesesuaian tugas dengan kapasitas fisik individu, beban mental, berupa tekanan psikologis akibat tanggung jawab yang harus dipikul, serta beban waktu, yaitu banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas.

Selain itu, variabel dukungan sosial (X2) dalam penelitian ini merujuk pada konsep dari Sarafino (2011), yang membaginya menjadi lima bentuk dukungan, yakni dukungan emosional (seperti empati dan perhatian), dukungan penghargaan (pengakuan atas pencapaian kerja), dukungan instrumental (bantuan nyata atau fasilitas), dukungan informasi (saran dan arahan yang membantu), dan dukungan jaringan (keberadaan kelompok atau komunitas yang dapat memberikan bantuan sosial).

HASIL

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Item	r_{hitung}	Keterangan	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	X1.1	0,848	Valid	0,813	Reliabel
	X1.2	0,779	Valid		Reliabel
	X1.3	0,529	Valid		Reliabel
	X1.4	0,817	Valid		Reliabel
	X1.5	0,791	Valid		Reliabel
2	X2.1	0,734	Valid	0,860	Reliabel
	X2.2	0,793	Valid		Reliabel
	X2.3	0,855	Valid		Reliabel
	X2.4	0,872	Valid		Reliabel
	X2.5	0,771	Valid		Reliabel
3	Z1	0,715	Valid	0,797	Reliabel
	Z2	0,778	Valid		Reliabel
	Z3	0,671	Valid		Reliabel
	Z4	0,803	Valid		Reliabel
	Z5	0,759	Valid		Reliabel
4	Y1	0,900	Valid	0,934	Reliabel
	Y2	0,891	Valid		Reliabel
	Y3	0,894	Valid		Reliabel
	Y4	0,895	Valid		Reliabel
	Y5	0,870	Valid		Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan kualitas alat ukur penelitian. Berdasarkan Tabel 4.8, semua item pertanyaan untuk semua variabel (X1, X2, Z, Y) dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > 0,30$. Seluruh variabel juga dinyatakan reliabel karena nilai

Cronbach's Alpha > 0,60 (Ghozali, 2011).

Uji Asumsi Klasik

Model regresi memenuhi semua asumsi klasik yang mensyaratkan model yang BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Uji Multikolinearitas Nilai VIF untuk semua variabel < 10, sehingga tidak ada gejala multikolinearitas. Uji Heteroskedastisitas: Berdasarkan gambar scatterplot, titik-titik menyebar acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji Normalitas: Pada gambar P-P Plot, sebaran data mengikuti garis diagonal, yang berarti data terdistribusi normal.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

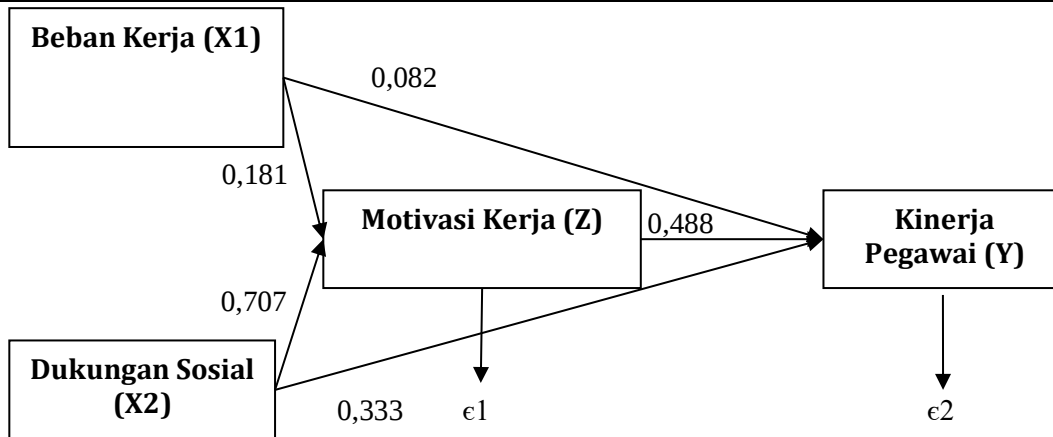
Tabel 2. Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

No.	Hipotesis	Beta (β)	t-hitung	p-value	Keterangan
1.	Pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja	0,181	2,621	0,010	Signifikan
2.	Pengaruh dukungan sosial terhadap motivasi kerja	0,707	10,243	0,000	Signifikan
3.	Pengaruh beban kerja terhadap kinerja bidan	0,082	1,178	0,241	Tidak Signifikan
4.	Pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja bidan	0,333	3,512	0,001	Signifikan
5.	Pengaruh motivasi terhadap kinerja bidan	0,488	5,201	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Model Struktural

Bagian ini menjelaskan perhitungan pengaruh variabel beban kerja (X1) dan dukungan sosial (X2) berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja bidan (Y), melalui variabel intervening motivasi kerja (Z). dan *diagram path* hasil pengujian koefisien jalur disajikan sebagai berikut :



Gambar 1 Hasil Analisis Jalur

Dengan mendasarkan pengujian koefisien jalur seperti pada tabel 1. maka model dalam bentuk *diagram path* hasil pengujian koefisien jalur disajikan pada gambar 1. model tersebut juga dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan (system persamaan simultan).

Secara keseluruhan, motivasi kerja berperan sebagai mediator parsial, karena dalam model terdapat hubungan yang tetap signifikan antara variabel independen (dukungan sosial) terhadap variabel dependen (kinerja) meskipun motivasi sebagai mediator ikut terlibat. Namun, untuk hubungan beban kerja terhadap kinerja, motivasi berperan sebagai mediator penuh.

Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan dengan melihat hasil pengujian jalur yang dilalui, jika semua jalur yang dilalui signifikan maka pengaruh tidak langsungnya juga signifikan, dan jika terdapat jalur yang non signifikan maka pengaruh tidak langsungnya dikatakan non signifikan. Koefisien jalur pengaruh tidak langsung disajikan pada tabel 4.11

Tabel 3. Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Bebas	Variabel Intervening	Variabel Terikat	Koefisien Standarized	Ket.
Beban kerja	Motivasi	Kinerja	0,088*)	Signifikan
Dukungan sosial	Motivasi	Kinerja	0,345**)	Signifikan

Keterangan : * = $0,181 \times 0,488$

** = $0,707 \times 0,488$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur, tampak bahwa total pengaruh variabel beban kerja (X1) terhadap kinerja bidan (Y) adalah sebesar 0,170 dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0,086 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,088. Total pengaruh variabel dukungan sosial (X2) terhadap kinerja bidan (Y) adalah sebesar 0,678 dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0,104 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,345. Pengaruh tidak langsung

dari beban kerja (X1) terhadap variabel kinerja badan (Y) melalui variabel *intervening* motivasi kerja (Z) sebesar 0,088 yang nilainya lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel beban kerja (X1) terhadap variabel kinerja badan (Y) yaitu sebesar 0,086.

Pengaruh tidak langsung dari variabel dukungan sosial (X2) terhadap kinerja badan (Y) melalui variabel *intervening* motivasi kerja (Z) sebesar 0,345 yang nilainya lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel dukungan sosial (X2) terhadap variabel kinerja badan (Y) yaitu sebesar 0,333. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa beban kerja (X1) dan dukungan sosial (X2) mempengaruhi kinerja badan (Y) melalui motivasi kerja (Z) dengan nilai lebih besar dari pada pengaruh langsungnya.

Dari perhitungan diatas, variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel motivasi kerja (Z) adalah variabel dukungan sosial (X2) yaitu sebesar 0,707. Sedangkan variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel kinerja badan (Y) adalah motivasi kerja (Z) yaitu sebesar 0,488. Variabel independen yang mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja badan (Y) melalui variabel *intervening* motivasi kerja (Z) adalah variabel dukungan sosial (X2) yaitu sebesar 0,345.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Koefisien Determinasi X1 Dan X2 Terhadap Z

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.836 ^a	.698	.693	.55439889	2.017

a. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Hasil perhitungan *path analysis* dapat diketahui bahwa koefisien determinasi *Adjusted R Square* diperoleh nilai sebesar 0,693. Hal ini berarti 69,3% variasi variabel motivasi kerja dapat **dijelaskan** oleh variabel beban kerja, dan dukungan sosial sedangkan sisanya sebesar 30,7% diterangkan oleh variabel lain dan *error* yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Tabel 5. Koefisien Determinasi X1, X2 dan Z Terhadap Y

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.843 ^a	.711	.703	.54529050	1.780

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

b. Dependent Variable: Kinerja Badan

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Hasil perhitungan *path analysis* dapat diketahui bahwa koefisien determinasi *Adjusted R Square* diperoleh nilai sebesar 0,703. Hal ini berarti 70,7% variasi variabel kinerja bidan dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, dukungan sosial dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 29,7% diterangkan oleh variabel lain dan *error* yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, penelitian ini mengungkap dinamika yang kompleks antara beban kerja, dukungan sosial, motivasi, dan kinerja bidan di Puskesmas Kabupaten Bondowoso. Temuan yang paling menarik adalah bahwa **beban kerja terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja**, di mana H1 diterima ($\beta = 0,181$; $p\text{-value} = 0,010$). Hasil ini cukup mengejutkan karena bertentangan dengan beberapa penelitian sebelumnya seperti Sari dan Hadijah (2023) serta Nugroho dan Widowati (2022) yang justru menemukan bahwa beban kerja menurunkan motivasi. Dalam konteks Bondowoso, beban kerja yang tinggi justru dipersepsikan sebagai tantangan yang dapat memicu semangat kerja, terutama ketika didukung oleh peluang pengembangan diri. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa meskipun 51,3% responden mengakui bahwa tugas mereka membutuhkan kekuatan fisik yang besar (indikator X1.2), lebih dari 52,2% responden tetap merasa mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan potensi (indikator Z5). Karakteristik responden yang didominasi oleh usia produktif (31-40 tahun sebesar 49,6%) dengan masa kerja 2-6 tahun (27,4%) menunjukkan bahwa bidan di Bondowoso memiliki energi dan semangat yang tinggi untuk menghadapi tantangan kerja, asalkan disertai dengan dukungan yang memadai.

Temuan lain yang konsisten dengan teori adalah **pengaruh dukungan sosial yang sangat signifikan terhadap motivasi kerja**, di mana H2 diterima ($\beta = 0,707$; $p\text{-value} = 0,000$). Hal ini menunjukkan bahwa dukungan emosional, penghargaan, dan bantuan nyata dari rekan kerja dan atasan menjadi faktor penentu utama dalam membangkitkan dan menjaga motivasi kerja bidan. Data deskriptif memperkuat hal ini, dengan 54,9% responden menyatakan mendapatkan bantuan saat menghadapi beban kerja berlebih (X2.3) dan 50,4% merasa menjadi bagian dari kelompok kerja yang saling mendukung (X2.5). Lingkungan kerja yang kolaboratif dan suportif ini tidak hanya membantu dalam mengatasi beban kerja, tetapi juga menciptakan rasa memiliki dan keterikatan yang pada akhirnya meningkatkan motivasi intrinsik bidan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sari dan Hadijah (2023) serta Firmansyah dan Rahmawati (2020) yang juga menekankan pentingnya dukungan sosial dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga kesehatan.

Yang tak kalah penting adalah temuan bahwa **beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja bidan**, sehingga H3 ditolak ($\beta = 0,082$; $p\text{-value} = 0,241$). Meskipun secara logika beban kerja seharusnya memengaruhi kinerja, dalam konteks penelitian ini hal tersebut tidak terbukti. Ini menunjukkan bahwa tingginya beban kerja tidak secara

otomatis menurunkan kinerja jika bidan memiliki motivasi yang tinggi dan dukungan sosial yang kuat. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa meskipun 42,5% responden sering mengalami kelelahan fisik (X1.1), lebih dari 89% responden tetap berusaha memberikan pelayanan dengan kualitas terbaik (Y3). Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi dan dukungan sosial berperan sebagai buffer yang dapat menahan dampak negatif beban kerja terhadap kinerja.

Sebaliknya, **dukungan sosial terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja bidan**, dengan H4 diterima ($\beta = 0,333$; $p\text{-value} = 0,001$). Artinya, dukungan yang diberikan oleh rekan kerja dan atasan tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini diperkuat oleh **pengaruh motivasi kerja yang paling signifikan terhadap kinerja bidan**, di mana H5 diterima ($\beta = 0,488$; $p\text{-value} = 0,000$). Motivasi kerja menjadi predictor terkuat bagi kinerja, menunjukkan bahwa bidan yang termotivasi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik terlepas dari beban kerja yang mereka hadapi.

Penelitian ini juga mengungkap peran mediasi motivasi kerja dalam hubungan antara beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja. **Motivasi kerja berperan sebagai mediator penuh (full mediation) dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja**, di mana H6 diterima (nilai Sobel = $2,94 > 1,96$). Artinya, beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi mempengaruhinya secara tidak langsung melalui motivasi. Sementara itu, **motivasi kerja berperan sebagai mediator parsial (partial mediation) dalam hubungan antara dukungan sosial dan kinerja**, dengan H7 diterima (nilai Sobel = $4,63 > 1,96$). Ini berarti dukungan sosial tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga mempengaruhinya secara tidak langsung melalui motivasi.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan memelihara motivasi kerja untuk mengoptimalkan kinerja bidan. Beban kerja yang tinggi tidak harus menjadi penghambat kinerja jika disertai dengan dukungan sosial yang memadai dan motivasi kerja yang tinggi. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya kebijakan dan program yang fokus pada penguatan dukungan sosial di tempat kerja dan peningkatan motivasi kerja bidan melalui pengembangan profesional dan pengakuan atas kontribusinya.

KESIMPULAN

Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja bidan, namun tidak langsung memengaruhi kinerja. Motivasi kerja dan dukungan sosial menjadi mediator penting dalam menjaga kinerja meski dalam kondisi tekanan tinggi. Dukungan sosial, baik emosional maupun praktis, terbukti berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap peningkatan motivasi serta kinerja. Implikasi penelitian menekankan perlunya manajemen beban kerja yang proporsional, distribusi tugas adil, fasilitas kerja ergonomis, serta penguatan dukungan sosial di tempat kerja. Motivasi kerja menjadi kunci

dalam menjembatani hubungan antara beban kerja, dukungan sosial, dan kinerja, sehingga strategi peningkatan kinerja harus menitikberatkan pada aspek manusiawi dan psikososial melalui sistem penghargaan, pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang kolaboratif dan positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Bramanto, Rokhyadi, A., & Permana Saputra. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Jam Kerja Fleksibel Terhadap Kinerja Mitra Driver Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Gojek Indonesia Di Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1–15.
- Cahya, D. C., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Umkm Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *JBE Jurnal Bingkai Ekonomi JBE*, 6(2), 71–83. <http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33>
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. Pearson.
- Dwiyanto, A. (2015). *Manajemen Pelayanan Publik: Peduli, Inklusif, dan Kolaboratif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Firmansyah, M., & Rahmawati, E. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Dukungan Sosial, dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Puskesmas Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1236-1250. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1236-1250>
- Hardiyansyah. (2018). *Kualitas Pelayanan Publik: Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasinya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, D. R., & Purwana, D. (2019). Dampak Beban Kerja, Dukungan Organisasi, dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Perawat di RSUP Dr. Kariadi Semarang. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 22(1), 40-52. <https://doi.org/10.22146/jmpk.42871>
- Irzal. (2016). *Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning.
- Mulyadi, D. (2016). *Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik: Konsep dan Aplikasi Proses Kebijakan Publik Berbasis Analisis Bukti untuk Pelayanan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Munandar, A. S. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2018). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. New York: McGraw-Hill Education.
- Nugroho, A. D., & Widowati, N. (2022). Dampak Beban Kerja, Dukungan Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta. *Jurnal Administrasi*

- Kesehatan Indonesia*, 10(1), 33-45. <https://doi.org/10.20473/jaki.v10i1.2022.33-45>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputro, I. E., Bairizki, A., Hidayat, S., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Mataram, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Grab Terhadap Kinerja Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Mataram. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 24–45. <https://doi.org/10.46306/JBBE.V14I1.26>
- Sari, R. P., & Hadijah, H. S. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Bidan Puskesmas di Kabupaten Garut dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(2), 78-92. <https://doi.org/10.29244/jmo.v14i2.35678>
- Smet, B. (2015). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: Grasindo.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Taylor, S. E. (2018). *Health Psychology*. New York: McGraw-Hill Education.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yu, F., Raphael, D., Mackay, L., Smith, M., & King, A. (2019). Personal and work-related factors associated with nurse resilience: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 93, 129-140.