

PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PRO PLAYER E-SPORT MELALUI KEPUASAN PADA MULTIVERSE E-SPORT DI KOTA MALANG

Irman Maulana Darwis^{1)*}, Pudjo Sugito²⁾, Mokhamad Natsir³⁾

¹²³Magister Manajemen, Universitas Merdaka Malang
email: *irmandarwis@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of motivation and workload on pro player e-sport performance through job satisfaction at Multiverse E-sport. The research method uses a quantitative approach with Structural Equation Modeling (SEM) analysis techniques using SmartPLS software. The research sample amounted to 56 e-sport pro players who were taken with saturated sampling technique. The results showed that: (1) Motivation has a positive and significant effect on satisfaction, while workload does not have a significant effect on pro player e-sport satisfaction; (2) Motivation and workload do not have a significant effect on pro player e-sport performance; (3) Satisfaction has a positive and significant effect on pro player e-sport performance; (4) Satisfaction can mediate the effect of motivation on performance, but cannot mediate the effect of workload on pro player e-sport performance at Multiverse E-sport. The implication of this research is the importance of increasing pro player motivation and job satisfaction to improve their performance in the rapidly growing e-sport industry. Future research is recommended to add other variables that can affect the performance of e-sport pro players.

Keywords: Motivation, Workload, Job Satisfaction, Performance, Pro Player E-sport

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja *pro player e-sport* melalui kepuasan kerja di *Multiverse E-sport*. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan perangkat lunak *SmartPLS*. Sampel penelitian berjumlah 56 *pro player e-sport* yang diambil dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan *pro player e-sport*; (2) Motivasi dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *pro player e-sport*; (3) Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *pro player e-sport*; (4) Kepuasan dapat memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja, tetapi tidak dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja *pro player e-sport* di *Multiverse E-sport*. Implikasi penelitian ini adalah pentingnya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja *pro player* untuk meningkatkan kinerja mereka di industri e-sport yang berkembang pesat. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja *pro player e-sport*.

Kata Kunci: Motivasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja, *Pro Player E-sport*.

PENDAHULUAN

Industri e-sport telah mengalami pertumbuhan pesat dalam beberapa tahun terakhir, menjadikannya arena kompetitif yang menarik bagi pemain profesional di

seluruh dunia. E-sport bahkan dimasukkan sebagai kategori yang dipertandingkan pada Asian Games 2018 di Indonesia, dengan enam jenis permainan yang diperlombakan. Fenomena ini telah mengubah lanskap industri hiburan

modern, memberikan kesempatan bagi pemain profesional untuk bersaing di tingkat global demi penghargaan, hadiah besar, ketenaran, dan pengakuan atas keterampilan mereka. (Kurniawan, 2019).

Indonesia merupakan salah satu pasar industri game terbesar di dunia, terutama dalam hal game mobile. Menurut laporan We Are Social, Indonesia menempati peringkat ketiga di dunia dalam jumlah pemain video game. Per Januari 2022, 94,5% pengguna internet di Indonesia yang berusia 16-64 tahun memainkan video game. Hal ini menempatkan Indonesia di belakang Filipina (96,4%) dan Thailand (94,7%). (Dihni, 2022).

Pro player, atau pemain profesional, adalah mereka yang telah menunjukkan keterampilan tinggi dalam bermain game dan mencapai peringkat tertentu (Saputro, 2022). Mereka biasanya memiliki kontrak kerja dan mendapatkan gaji dari tim atau sponsor. Selain gaji tetap, mereka juga berhak mendapatkan bonus tambahan jika berhasil memenangkan turnamen. Para pro player menjalani latihan rutin yang intensif, biasanya berlangsung selama 6-8 jam setiap hari, 5 kali dalam seminggu. Jadwal ini dapat menjadi lebih intensif menjelang turnamen atau kejuaraan besar (Jasmine, 2019).

Kinerja para pemain profesional sangat mempengaruhi prestasi tim e-sports. Kerjasama tim menjadi salah satu faktor utama dalam menilai seberapa baik seorang pemain melaksanakan tugasnya. Sinergi dan kolaborasi antar pemain menjadi kunci keberhasilan tim dalam kompetisi e-sports (Rofiani, 2022).

Kepuasan kerja pada pro player e-sport mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi kesejahteraan dan motivasi mereka, seperti perkembangan karir, prestasi, dan pengakuan. Imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada

karyawan memiliki dampak signifikan terhadap tingkat kepuasan dan sikap yang diperlihatkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya (Sutrisno et al., 2022).

Dunia e-sports sangat kompetitif dan penuh tekanan. Motivasi yang kuat penting untuk keberlanjutan karir di dunia e-sports, karena pro player yang termotivasi cenderung memiliki karir yang lebih panjang dan sukses, serta mampu beradaptasi dengan perubahan dalam industri game (Hugman, 2020).

Beban kerja pro player e-sport sangat tinggi. Selain latihan intensif, mereka berpartisipasi dalam turnamen yang memerlukan fokus dan performa puncak, serta menganalisis permainan sendiri dan lawan. Beban kerja meningkat menjelang turnamen besar dengan tambahan latihan, strategi tim, dan persiapan mental. Mereka juga harus menjaga kondisi fisik dan mental optimal untuk performa terbaik (Rohman, 2021).

Kota Malang telah mengambil langkah inovatif dengan mendirikan sebuah rumah e-sport khusus untuk para gamers, bernama M-Zone. Fasilitas ini dirancang sebagai tempat berkumpul dan berlatih bagi para pemain game profesional serta penggemar e-sport di daerah tersebut. M-Zone diklaim sebagai rumah e-sport pertama di Indonesia dan diharapkan dapat membantu para gamers mengasah kemampuan mereka dalam lingkungan yang kondusif serta mendapatkan bimbingan yang diperlukan untuk mencapai prestasi di level nasional maupun internasional (Aminudin, 2023).

Berdasarkan latar belakang ini, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja pro player e-sport melalui kepuasan pada Multiverse E-Sport di Kota Malang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga tentang dinamika industri e-sport yang berkembang pesat, khususnya di

Indonesia, dan bagaimana berbagai faktor seperti motivasi, beban kerja, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja para pemain profesional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas, yang bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan sebab-akibat antar variabel. Menurut (Sugiyono, 2017), penelitian kuantitatif membantu menganalisis hubungan variabel eksogen, seperti motivasi dan beban kerja, terhadap variabel endogen, yaitu kinerja dan kepuasan. Studi ini dilakukan untuk memahami bagaimana motivasi dan beban kerja memengaruhi kinerja pemain e-sports profesional di Multiverse e-sport, dengan kepuasan sebagai variabel mediasi.

Ruang lingkup penelitian ini berfokus pada kinerja pemain e-sports profesional, yang ditinjau melalui aspek motivasi, beban kerja, dan kepuasan. Variabel-variabel ini dianalisis untuk mengetahui bagaimana mereka saling berinteraksi dalam konteks lingkungan kerja e-sports. Lokasi penelitian adalah Multiverse e-sport di Malang, Jawa Timur, Indonesia, sesuai dengan pendapat Darmidi (2011) yang menyatakan bahwa lokasi penelitian harus relevan dengan masalah yang diteliti.

Penelitian ini melibatkan pro player e-sports sebagai populasi utama, dengan total sebanyak 56 orang yang diambil menggunakan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, yang terdiri dari pernyataan mengenai motivasi, beban kerja, kepuasan, dan kinerja. Instrumen penelitian diukur menggunakan skala Likert dari 1 hingga 5, untuk menilai tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan.

Analisis data dilakukan menggunakan metode deskriptif untuk

menggambarkan karakteristik setiap variabel, dan Structural Equation Modeling (SEM) untuk menganalisis hubungan antar variabel. Menurut Ghozali (2018), validitas dan reliabilitas instrumen diuji melalui pengukuran validitas konvergen dan diskriminan. SEM membantu memeriksa pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, termasuk pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai variabel mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Measurement Model (Outer Model)

Covergent Validity

Uji Validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor*.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel

| Indikator | Item | Loading Factor | Keterangan |
|----------------------------|-------|----------------|------------|
| Kebutuhan akan berprestasi | X1.1 | 0.716 | Valid |
| | X1.2 | 0.757 | Valid |
| | X1.3 | 0.737 | Valid |
| Kebutuhan akan afiliasi | X1.4 | 0.722 | Valid |
| | X1.5 | 0.702 | Valid |
| | X1.6 | 0.750 | Valid |
| Kebutuhan akan kompetensi | X1.7 | 0.774 | Valid |
| | X1.8 | 0.707 | Valid |
| | X1.9 | 0.740 | Valid |
| Kebutuhan akan kekuasaan | X1.10 | 0.756 | Valid |
| | X1.11 | 0.714 | Valid |
| | X1.12 | 0.733 | Valid |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa semua indikator dari variabel motivasi mempunyai *loading factor* diatas 0,70 dan dapat dikatakan valid. Semua indikator variabel telah memenuhi syarat validitas konvergen sehingga tidak ada yang perlu dikeluarkan dari konstruk.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Beban Kerja

| Indikator | Item | Loading Factor | Keterangan |
|----------------------------|------|----------------|------------|
| Kondisi Pekerjaan | X2.1 | 0.736 | Valid |
| | X2.2 | 0.703 | Valid |
| | X2.3 | 0.799 | Valid |
| Penggunaan Waktu Kerja | X2.4 | 0.749 | Valid |
| | X2.5 | 0.820 | Valid |
| | X2.6 | 0.721 | Valid |
| Target yang Harus di Capai | X2.7 | 0.723 | Valid |
| | X2.8 | 0.703 | Valid |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa semua indikator dari variabel beban kerja mempunyai *loading factor* diatas 0,70 dan dapat dikatakan valid. Semua indikator variabel telah memenuhi syarat validitas konvergen sehingga tidak ada yang perlu dikeluarkan dari konstruk.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kepuasan

| Indikator | Item | Loading Factor | Keterangan |
|-------------|-------|----------------|------------|
| Pekerjaan | Y1.1 | 0,730 | Valid |
| | Y1.2 | 0.729 | Valid |
| | Y1.3 | 0.734 | Valid |
| | Y1.4 | 0.708 | Valid |
| Upah | Y1.5 | 0.759 | Valid |
| | Y1.6 | 0.775 | Valid |
| | Y1.7 | 0.705 | Valid |
| Promosi | Y1.8 | 0.772 | Valid |
| | Y1.9 | 0.734 | Valid |
| Pengawas | Y1.10 | 0.715 | Valid |
| | Y1.11 | 0.753 | Valid |
| Rekan Kerja | Y1.12 | 0.731 | Valid |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa semua indikator dari

Tabel 5. Cross Loading

| Variabel | Item | Beban Kerja | Kepuasan | Kinerja | Motivasi | Keterangan |
|----------|------|-------------|----------|---------|--------------|------------|
| Motivasi | X1.1 | 0.310 | 0.434 | 0.299 | 0.716 | Valid |
| | X1.2 | 0.190 | 0.440 | 0.246 | 0.757 | Valid |
| | X1.3 | 0.231 | 0.362 | 0.335 | 0.737 | Valid |
| | X1.4 | 0.326 | 0.348 | 0.399 | 0.722 | Valid |
| | X1.5 | 0.341 | 0.249 | 0.193 | 0.702 | Valid |
| | X1.6 | 0.377 | 0.313 | 0.239 | 0.750 | Valid |

variabel kepuasan mempunyai *loading factor* diatas 0,70 dan dapat dikatakan valid. Semua indikator variabel telah memenuhi syarat validitas konvergen sehingga tidak ada yang perlu dikeluarkan dari konstruk.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja

| Indikator | Item | Loading Factor | Keterangan |
|-----------------|------|----------------|------------|
| Kualitas Kerja | Y2.1 | 0.751 | Valid |
| | Y2.2 | 0.767 | Valid |
| Ketepatan Waktu | Y2.3 | 0.723 | Valid |
| | Y2.4 | 0.720 | Valid |
| | Y2.5 | 0.709 | Valid |
| Efektifitas | Y2.6 | 0.714 | Valid |
| | Y2.7 | 0.743 | Valid |
| Kemandirian | Y2.8 | 0.755 | Valid |
| | Y2.9 | 0.715 | Valid |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa semua indikator dari variabel kinerja mempunyai *loading factor* diatas 0,70 dan dapat dikatakan valid. Semua indikator variabel telah memenuhi syarat validitas konvergen sehingga tidak ada yang perlu dikeluarkan dari konstruk.

Discriminant Validity

Uji validitas diskriminan dinilai dengan nilai *cross loading* pengukuran dengan konstruknya. Metode lain yang dapat digunakan adalah dengan melihat nilai *average variance extracted* (AVE). Nilai AVE yang di isyaratkan minimal 0,5.

| | | | | | | |
|-------------|-------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------|
| | X1.7 | 0.367 | 0.369 | 0.203 | 0.774 | Valid |
| | X1.8 | 0.194 | 0.291 | 0.197 | 0.707 | Valid |
| | X1.9 | 0.320 | 0.288 | 0.289 | 0.740 | Valid |
| | X1.10 | 0.301 | 0.399 | 0.342 | 0.756 | Valid |
| | X1.11 | 0.492 | 0.342 | 0.170 | 0.714 | Valid |
| | X1.12 | 0.223 | 0.372 | 0.304 | 0.733 | Valid |
| Beban Kerja | X2.1 | 0.736 | 0.282 | 0.232 | 0.241 | Valid |
| | X2.2 | 0.703 | 0.236 | 0.082 | 0.397 | Valid |
| | X2.3 | 0.799 | 0.250 | 0.359 | 0.287 | Valid |
| | X2.4 | 0.749 | 0.187 | 0.185 | 0.260 | Valid |
| | X2.5 | 0.820 | 0.294 | 0.288 | 0.398 | Valid |
| | X2.6 | 0.721 | 0.061 | 0.045 | 0.211 | Valid |
| | X2.7 | 0.723 | 0.235 | 0.141 | 0.343 | Valid |
| | X2.8 | 0.703 | 0.050 | 0.052 | 0.223 | Valid |
| Kepuasan | Y1.1 | 0.089 | 0.730 | 0.519 | 0.190 | Valid |
| | Y1.2 | 0.133 | 0.729 | 0.430 | 0.348 | Valid |
| | Y1.3 | 0.292 | 0.734 | 0.547 | 0.446 | Valid |
| | Y1.4 | 0.136 | 0.708 | 0.396 | 0.246 | Valid |
| | Y1.5 | 0.239 | 0.759 | 0.355 | 0.305 | Valid |
| | Y1.6 | 0.434 | 0.775 | 0.508 | 0.518 | Valid |
| | Y1.7 | 0.169 | 0.705 | 0.463 | 0.218 | Valid |
| | Y1.8 | 0.267 | 0.772 | 0.548 | 0.476 | Valid |
| | Y1.9 | 0.193 | 0.734 | 0.530 | 0.353 | Valid |
| | Y1.10 | 0.086 | 0.715 | 0.464 | 0.271 | Valid |
| | Y1.11 | 0.321 | 0.753 | 0.432 | 0.346 | Valid |
| | Y1.12 | 0.287 | 0.731 | 0.572 | 0.422 | Valid |
| Kinerja | Y2.1 | 0.100 | 0.711 | 0.751 | 0.267 | Valid |
| | Y2.2 | 0.214 | 0.483 | 0.767 | 0.360 | Valid |
| | Y2.3 | 0.219 | 0.373 | 0.723 | 0.167 | Valid |
| | Y2.4 | 0.248 | 0.423 | 0.720 | 0.166 | Valid |
| | Y2.5 | 0.194 | 0.413 | 0.709 | 0.238 | Valid |
| | Y2.6 | 0.326 | 0.333 | 0.714 | 0.244 | Valid |
| | Y2.7 | 0.282 | 0.491 | 0.743 | 0.390 | Valid |
| | Y2.8 | 0.213 | 0.483 | 0.755 | 0.314 | Valid |
| | Y2.9 | 0.212 | 0.496 | 0.715 | 0.293 | Valid |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai *cross loading* dari setiap indikator memiliki nilai yang lebih besar daripada nilai *cross loading* dari variabel laten lainnya dengan kriteria

memiliki nilai diatas 0,70. Dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen penelitian ini valid secara diskriminan.

Tabel 6. Average Variance Extracted (AVE)

| Variabel | AVE |
|-------------|-------|
| Beban Kerja | 0.895 |
| Kepuasan | 0.924 |
| Kinerja | 0.893 |
| Motivasi | 0.923 |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* variabel motivasi, beban kerja, kepuasan dan kinerja > 0.5 sehingga dapat dinyatakan bahwa *discriminant validity* baik.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas komposit merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator – indikator pada suatu variabel. Dinyatakan *composite reliability* apabila nilai >0.6. Berikut ini adalah nilai reliabilitas komposit dari masing – masing variabel sebagai berikut :

Tabel 7. Composite Reliability

| Variabel | Composite Reliability |
|-------------|-----------------------|
| Beban Kerja | 0.909 |
| Kepuasan | 0.929 |
| Kinerja | 0.904 |
| Motivasi | 0.926 |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas komposit semua variabel > 0.6. Sehingga masing – masing variabel telah memenuhi *composite reliability* dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas dengan *composite reliability* diatas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Variabel dapat dinyatakan *reliable* apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0.7. Berikut nilai *cronbach's alpha* dari masing masing variabel :

Tabel 8. Cronbach's Alpha

| Variabel | Cronbach's Alpha |
|-------------|------------------|
| Beban Kerja | 0.895 |
| Kepuasan | 0.924 |
| Kinerja | 0.893 |
| Motivasi | 0.923 |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* semua variabel > 0.7. Sehingga masing – masing variabel telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach's alpha* dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Structural Model (Inner Model)

Nilai R2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut dibawah ini merupakan tabel yang menunjukkan hasil perhitungan nilai R-square dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0 dari setiap variabel endogen:

Tabel 9. R-square

| Variabel | R-square |
|----------|----------|
| Kepuasan | 0.253 |
| Kinerja | 0.447 |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 9 diatas menunjukkan bahwa nilai R-square untuk variabel kepuasan sebesar 0,253. Dapat diambil kesimpulan bahwa variasi perubahan variabel kepuasan yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan beban kerja sebesar 25,3%, sedangkan sisanya 74,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diajukan. Nilai R-square untuk variabel kinerja sebesar 0,447. Dapat diambil kesimpulan bahwa variasi perubahan variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan beban kerja sebesar 44,7%, sedangkan sisanya 55,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diajukan.

Selanjutnya model dapat diukur dengan Q-square untuk menilai mampu tidaknya suatu model. Untuk hasil perhitungan Q-square pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2) \times (1 - R^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,253) \times (1 - 0,447)$$

$$Q^2 = 1 - (0,737) \times (0,553)$$

$$Q^2 = 1 - 0,407561$$

$$Q^2 = 0,592$$

$$Q^2 = 59.2\%$$

Berdasarkan perhitungan Q-square diatas dapat ditunjukkan bahwa nilai *predictive relevance* sebesar 0,592 atau 59,2%. Sedangkan sisa nilai sebesar 40,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang belum dijelaskan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ditunjukkan dengan nilai *path coefficient* untuk menunjukkan tingkat signifikansi. Nilai *path coefficient* ditunjukkan dengan *p-value* kurang dari 0,05. Uji mediasi dalam penelitian ini dilihat melalui *special indirect effect* pada SmartPLS 4.0 dengan melakukan metode *bootstrapping*. Berikut hasil pengujian model struktural penelitian :

Tabel 10. Hasil Uji Direct Effect

| | Original sample | T statistics | P values | Keterangan |
|------------------------|-----------------|--------------|----------|------------------|
| Motivasi → Kepuasan | 0.430 | 3.068 | 0.002 | Signifikan |
| Beban Kerja → Kepuasan | 0.139 | 0.857 | 0.392 | Tidak Signifikan |
| Motivasi → Kinerja | 0.045 | 0.283 | 0.777 | Tidak Signifikan |
| Beban Kerja → Kinerja | 0.080 | 0.584 | 0.559 | Tidak Signifikan |
| Kepuasan → Kinerja | 0.615 | 6.662 | 0.000 | Signifikan |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 11. Hasil Uji Indirect Effect

| | Original sample | T statistics | P values | Keterangan |
|----------------------------------|-----------------|--------------|----------|------------------|
| Motivasi → Kepuasan → Kinerja | 0.264 | 2.561 | 0.010 | Signifikan |
| Beban Kerja → Kepuasan → Kinerja | 0.085 | 0.879 | 0.380 | Tidak Signifikan |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Pembahasan

Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja pro player e-sport melalui kepuasan pada Multiverse e-sport. Industri e-sport telah berkembang pesat, menjadikannya arena kompetitif yang menarik bagi pemain profesional di seluruh dunia. Dengan meningkatnya popularitas dan skala kompetisi, pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pro player menjadi semakin penting.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pro player. Motivasi yang kuat, seperti hasrat untuk menang dan keinginan untuk terus berkembang, mendorong pro player untuk berlatih dengan gigih dan menghadapi tantangan kompetitif dengan semangat tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ratna Sari et al. (2022), yang menegaskan pentingnya motivasi dalam membangun kepuasan kerja.

Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan pro player. Meskipun menghadapi jadwal latihan yang ketat dan kompetisi yang intens, pro player tetap merasa puas. Kepuasan ini sering berasal dari kesukaan yang mendalam terhadap permainan, pencapaian pribadi dan tim, serta pengakuan dari komunitas gaming.

Hasil ini konsisten dengan temuan Saputra (2021), menunjukkan bahwa dalam industri e-sport, beban kerja yang tinggi tidak selalu mengurangi kepuasan kerja.

Motivasi dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pro player secara langsung. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pro player e-sport dipengaruhi oleh faktor-faktor kompleks di luar motivasi dan beban kerja, seperti keterampilan teknis, strategi, pengalaman, dan dukungan tim. Hasil ini sejalan dengan penelitian Kasyifillah & Prijati (2023) serta Polakitang et al. (2019), yang menemukan bahwa motivasi dan beban kerja tidak selalu menjadi prediktor langsung kinerja dalam konteks e-sport.

Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pro player. Ketika para pemain merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti upah, promosi, pengawasan, dan rekan kerja dalam tim, hal ini meningkatkan kinerja mereka. Kepuasan yang tinggi membuat pro player lebih bersemangat dalam latihan, lebih fokus selama pertandingan, dan lebih kreatif dalam mengembangkan strategi. Temuan ini konsisten dengan penelitian Nurrohmat & Lestari (2021), menegaskan pentingnya kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan. Kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara motivasi dan kinerja pro player e-sports. Ketika pro player merasa puas dengan pencapaian mereka, baik secara individu maupun sebagai bagian dari tim, ini meningkatkan motivasi mereka untuk terus berkembang dan berprestasi. Motivasi yang tinggi, yang muncul dari kepuasan ini, memperkuat komitmen mereka terhadap latihan intensif, analisis permainan, dan kolaborasi tim yang

efektif. Hasil ini sejalan dengan penelitian Lusri (2017), yang menemukan efek mediasi kepuasan kerja dalam hubungan motivasi-kinerja.

Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan. Pro player dapat tetap mencapai kinerja tinggi meskipun menghadapi beban kerja yang berat, tergantung pada kemampuan mereka untuk mengelola stres dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Temuan ini konsisten dengan penelitian menunjukkan bahwa dalam industri e-sport, beban kerja yang tinggi tidak selalu mengurangi kinerja jika dikelola dengan baik.

SIMPULAN

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pro player e-sport pada Multiverse e-sport. Hasrat untuk menang, keinginan berkembang, dan ambisi mencapai prestasi tertinggi menjadi pendorong utama pro player esports. Motivasi ini mendorong mereka berlatih keras dan menghadapi kompetisi dengan penuh semangat. Sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pro player e-sport pada Multiverse e-sport. Pro player esports memperoleh kepuasan mendalam meskipun menghadapi tantangan dalam profesi mereka. Sumber utama kepuasan ini meliputi passion terhadap permainan, pencapaian individual dan kolektif, serta pengakuan dari komunitas.

Motivasi dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pro player e-sport pada Multiverse e-sport. Motivasi kerja pro player esports tidak selalu berdampak besar pada kinerja mereka. Hal ini dikarenakan kinerja juga ditentukan oleh faktor lain seperti kemampuan teknis, strategi, dan dukungan tim. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengindikasikan adanya faktor lain yang

lebih berpengaruh atau kemampuan adaptasi yang baik dari para pemain dalam menghadapi tantangan profesi mereka.

Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pro player e-sport pada Multiverse e-sport. Ketika para pemain merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja dalam tim, hal ini meningkatkan kinerja mereka.

Kepuasan dapat memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pro player e-sport pada Multiverse e-sport. Ketika pro player merasa puas dengan pencapaian mereka dalam permainan, baik secara individu maupun sebagai bagian dari tim, ini meningkatkan motivasi mereka untuk terus berkembang dan berprestasi. Sedangkan untuk pengaruh beban kerja terhadap kinerja pro player e-sport tidak dapat di mediasi oleh kepuasan pro player e-sport pada Multiverse e-sport. Pro player dapat mempertahankan kinerja tinggi meski menghadapi beban kerja berat, bergantung pada kemampuan mereka mengelola stres dan menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada lembaga dan individu yang telah memberikan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam pelaksanaan penelitian ini. Terima kasih khususnya kepada Multiverse E-sport yang telah memberikan izin dan akses untuk melakukan penelitian di tempat mereka, serta kepada seluruh pro player e-sport yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan motivasi selama proses penulisan

manuskrip ini. Ucapan terima kasih yang mendalam juga disampaikan kepada lembaga afiliasi penulis yang telah menyediakan fasilitas dan dukungan dalam menyelesaikan penelitian ini.

Semoga penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi perkembangan industri e-sport, khususnya dalam meningkatkan kinerja pro player melalui motivasi, beban kerja, dan kepuasan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Aminudin, M. (2023, March 30). Kota Malang Kini Punya Rumah Esport, Diklaim yang Pertama di Indonesia. Detik.Com. <https://www.detik.com/jatim/berita/d-6647406/kota-malang-kini-punya-rumah-esport-diklaim-yang-pertama-di-indonesia>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan*. CV. AA. RIZKY.
- Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. *Undergraduate Thesis*.
- Dihni, V. A. (2022, February 16). *Jumlah Gamers Indonesia Terbanyak Ketiga di Dunia*.
- Databoks. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/02/16/jumlah-gamers-indonesia-terbanyak-ketiga-di-dunia>

- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=ZQk0tAEACAAJ>
- Hugman, W. (2020). *Aktivitas dan Motivasi Anggota dalam Tim Esport di Pekanbaru* (Vol. 7).
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka.
- Jasmine, N. M. (2019). *Gambaran Psychological Well-Being pada Pro-player Tim E-Sport Indonesia*. <http://ejournal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>
- Kasyifillah, M. H., & Prijati, P. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Usaha Yekapepe Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(7).
- Khaeruman. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. AA. RIZKY.
- Koesmowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Kurniawan, F. (2019). E-Sport dalam Fenomena Olahraga Kekinian. *JORPRES (Jurnal Olahraga Prestasi)*, 15(2), 61–66.
- Lusri, L. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1).
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyanur, Q., Sesilia, A. P., & Mayasari, I. (2021). *Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 5(1), 9–16.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
- Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 82–85.
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. W. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 99–110.
- Ratna Sari, H. F., Ekawarna, E., &

- Sulistiyono, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204–1211.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Rofiani, L. (2022). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru MTs Miftahul Ulum*. 11.
- Rohman, M. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68–77.
- Saputro, M. I. A. (2022, September 21). *Ini Dia Bedanya Pro Player Dan Gamer Biasa*. Republic of Gamers.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sembiring, J. M. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 185–199.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RND* (1st ed.). Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (11th ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022. <http://journal.yrpiipku.com/index.php/msej>
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan kerja karyawan. *Society*, 6(2), 81–95.