

PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PT TOYOTA-ASTRA MOTOR NVDC KARAWANG

Novi Rukhviyanti¹, Ambarwati²
¹STMIK IM
²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN IM

¹korespondensi: novi.rukhviyanti@stmik-im.ac.id

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of workload and work motivation on work productivity at PT Toyota-Astra Motor-NVDC Karawang. The sample in this study was 48 respondents, probability sampling techniques and data collection techniques through distributing questionnaires. The hypothesis was tested using validity analysis test, reliability test, F test, T test, correlation coefficient and multiple linear regression test. The results of this research show that workload and motivation simultaneously have a positive effect on work productivity variables. Partial hypothesis testing shows that the workload variable has no significant effect on work productivity and the motivation variable has a positive effect on the work productivity variable. The limitation in this research is that respondents have different perceptions in understanding the statements in the questionnaire given, the answers to the questionnaire submitted online via the questionnaire do not necessarily describe the actual situation. The research time was short, so respondents completed the questionnaire in a short time. This can cause responses that are less objective. Theoretical suggestions based on research that has been conducted show that other independent variables are potentially related to the dependent variable. Considering that in this study the contribution of workload and work motivation variables does not fully influence work productivity, some of it is also influenced by other factors not examined in this study. Practical advice, for companies to provide more supportive and complete work facilities, increase work volume targets and not provide work outside regular working hours as a form of effort to increase work productivity.

Keywords: Workload, Motivation, Productivity

ABSTRAK

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Toyota-Astra Motor-NVDC Karawang. Sampel pada penelitian ini sebanyak 48 responden, teknik pengambilan sampel probabilitas dan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Hipotesis diuji dengan uji validitas analisis, uji reliabilitas, uji F, uji T, koefisien korelasi dan uji regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan beban kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja. Pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja. Keterbatasan didalam penelitian ini adalah responden memiliki persepsi yang berbeda dalam memahami pernyataan dalam kuisisioner yang diberikan, jawaban kuisisioner disampaikan secara online melalui kuisisioner belum tentu mendeskripsikan keadaan yang sebenarnya. Waktu penelitian yang singkat, sehingga responden melakukan pengisian kuisisioner dengan waktu yang singkat. Hal ini dapat menyebabkan adanya respon yang kurang obyektif. Saran teoritis berdasarkan penelitian yang telah dilakukan bahwa variabel bebas lainnya yang berpotensi berkaitan dengan variabel terikat. Menimbang bahwa dalam penelitian ini kontribusi dari variabel beban kerja dan motivasi kerja tidak sepenuhnya mempengaruhi produktivitas kerja, sebagian juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Saran praktis, agar perusahaan memberikan fasilitas kerja yang lebih mendukung dan lengkap, tambahan target volume pekerjaan serta tidak memberikan pekerjaan diluar jam kerja reguler sebagai bentuk upaya dalam peningkatan produktivitas kerja.

Kata kunci : Beban kerja, Motivasi, Produktivitas

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam sebuah perusahaan

selain sebagai aset perusahaan. Keberhasilan manajemen dalam tata kelola perusahaan ditentukan oleh kemampuannya dalam

mengolah serta memanfaatkan sumber daya manusia yang tersedia baik secara jumlah (kuantitas) maupun kemampuannya (kualitas). Untuk mencapai tujuan, visi dan misinya, banyak hal yang dilakukan perusahaan salah satunya adalah mengevaluasi tujuan-tujuan yang perlu dicapai untuk memajukan perusahaan di masa depan. Kualitas sumber daya manusia yang berperan didalamnya dapat diukur dari kinerja karyawan atau *performance* kerja maupun produktivitasnya (1).

Beban kerja merupakan rata-rata frekuensi kegiatan setiap pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja juga disebabkan oleh banyaknya kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dengan menggunakan kemampuannya secara sistematis dan perlu diselesaikan dalam waktu yang singkat. Beban kerja juga menentukan jumlah jam kerja yang dibutuhkan seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (2). Aspek positif dan negatif dari beban kerja hanyalah soal persepsi. Persepsi beban kerja terkait dengan peran dan atribut pekerjaan (3).

Salah satu metode pengukuran beban kerja adalah *National Aeronautics and Space Administration Task Load Index* atau NASA-TLX, merupakan pola pengukuran subjektif, multidimensi, dan relatif memakan waktu untuk dilakukan. Enam aspek yang mengukur beban kerja, yaitu: kebutuhan mental, kebutuhan fisik, kebutuhan waktu, kinerja, tingkat usaha, dan tingkat frustrasi (4).

Motivasi adalah suatu proses dimana usaha seseorang didorong dan diarahkan pada tindakan positif untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi akan menjelaskan bagaimana cara mengarahkan kelebihan dan potensi yang dimiliki bawahan, agar siap bekerja sama secara efektif sehingga mencapai kesuksesan dan mencapai tujuan perusahaan (5).

Motivasi juga merupakan dorongan total dalam diri seseorang untuk berusaha memuaskan kebutuhan pribadinya dengan aspek-aspek seperti kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan. Motivasi juga menjelaskan bagaimana mengarahkan kekuatan dan potensi yang dimiliki bawahan, agar siap bekerja sama secara efektif untuk mencapai kesuksesan serta mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan tenaga penggerak yang menimbulkan semangat manusia dalam bekerja untuk mencapai kepuasan. Indikator motivasi diambil dari teori "Abraham Maslow" meliputi: kebutuhan kesadaran diri, kebutuhan harga diri, kebutuhan cinta dan kepemilikan, kebutuhan rasa aman dan perlindungan, kebutuhan fisiologis (6).

Produktivitas adalah ukuran penggunaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, biasanya dinyatakan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya manusia yang digunakan (7). Produktivitas juga merupakan cara pandang mental bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan apa yang dicapai esok hari harus lebih baik dari apa yang dicapai hari ini.

Berdasarkan sikap mental tersebut maka setiap karyawan akan termotivasi untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif dan terbuka namun kritis terhadap ide-ide baru dan perubahan (8).

Sebagai sebuah konsep filosofis, produktivitas mencakup cara pandang terhadap kehidupan dan sikap mental yang berupaya meningkatkan kualitas hidup dengan cara meningkatkan dan mengkolaborasikan atau mengintegrasikan unsur-unsur terkait sebagai suatu sistem. Produktivitas menggambarkan penggunaan sumber daya yang tepat untuk menghasilkan barang. Salah satu metode yang digunakan untuk mengukur produktivitas adalah metode Marvin Mundel (9). Produktivitas adalah perbandingan antara input dan output, input berupa sumber daya produktif seperti tenaga kerja, peralatan kerja, energy, biaya produksi, dan output berupa pendapatan dari produksi. Metode ini akan

menghitung total produktivitas setiap periode pengukuran, membandingkan sebagian nilai masukan dan sebagian nilai keluaran yang dapat digunakan untuk melihat kenaikan atau penurunan produktivitas tertentu.

PT Toyota Astra Motor (TAM) merupakan anak perusahaan Toyota Motor Corporation (TMC) yang berkantor pusat di Jepang dan PT Astra International, Tbk yang berkantor pusat di Indonesia. TAM beroperasi sebagai ATPM (Dealer Tunggal Pemegang Merek) serta mendistribusikan kendaraan bermerek “Toyota” dan mendistribusikan suku cadang unit Toyota. Tujuan produksi Toyota adalah untuk memenuhi produksi dalam negeri dan ekspor. Toyota terus memperluas basis produksinya di Indonesia dengan investasi baru yang dapat membuka lapangan kerja bagi masyarakat Indonesia dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui “transfer teknologi”.

Tabel 1: Pencapaian Produksi

Bulan	Target Produksi (Unit)	Pencapaian (Unit)	Gap (Unit)	% Pencapaian Produksi	Target Pencapaian Produksi (%)
April	16.935	16.068	-867	95%	100%
Mei	15.274	15.843	569	104%	100%
Juni	16.537	16.247	-290	98%	100%

Sumber: data primer pencapaian produksi NVDC Karawang 2023

Merujuk pada Tabel 1 pencapaian produksi merupakan jumlah keseluruhan pengolahan akan sebanding dengan jumlah pekerjaan yang ditanggung oleh pekerja, sehingga berdampak besar terhadap kelangsungan usaha suatu perusahaan. Data menunjukkan angka pencapaian produksi tersebut belum

sepenuhnya memenuhi standar target 100%. Beban kerja merupakan faktor yang berhubungan langsung dengan karyawan, sehingga penting bagi organisasi dan bisnis untuk memahaminya dengan jelas. PT Toyota Astra Motor NVDC Karawang memiliki 98 orang karyawan tetap maupun kontrak dengan

waktu kerja normal 8 jam kerja pada 2 *operation shift (Day-Night Shift)*.

Tabel 2: Data Tingkat Kehadiran dalam Bekerja

Bulan /Frekuensi	Masuk Kerja Biasa	Ijin Kerja	Cuti	Datang Terlambat	Sakit Ringan	Kehadiran (%)	Target Kehadiran (%)
April	250	3	12	11	2	88%	100%
Mei	453	5	21	25	5	87%	100%
Juni	426	6	10	15	3	92%	100%

Sumber: data primer tingkat kehadiran dalam bekerja karyawan NVDC Karawang 2023

Merujuk pada Tabel 2 tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja kurang dari yang di standarkan yaitu 100%. Data ini mungkin menunjukkan bahwa ketidakhadiran terjadi karena karyawan merasa tidak antusias terhadap pekerjaannya. Setengah hati artinya karyawan tidak mempunyai kemauan dalam menjalankan tugasnya di perusahaan. Ketidakhadiran dan ketidakdisiplinan akan

mempengaruhi semangat kerja. Tentunya di setiap perusahaan tidak menginginkan adanya kondisi semakin menurunnya angka kehadiran di area kerja sehingga berdampak pada kerugian akan terlambatnya proses produksi di area tersebut dan berarti juga terlambat atau kurangnya *output* yang dihasilkan oleh perusahaan.

Tabel 3: Produktivitas Jalur Produksi

Bulan/Produktivitas	Rasio Target Produktivitas Jalur Produksi	Rasio Pencapaian Produktivitas Jalur Produksi
April	0,9	0,7
Mei	0,9	0,8
Juni	0,9	0,7

Sumber: data primer produktivitas jalur produksi NVDC Karawang 2023

Merujuk pada Tabel 3 kondisi produktivitas kerja di jalur produksi dengan rata-rata pencapaian produktivitas diangka 0,8 dari target yang ditetapkan perusahaan 0,9. Secara keseluruhan, dapat dikatakan bahwa hal ini tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Sejalan dengan motto Toyota” *We make people before we make product*”, Toyota Indonesia berkomitmen untuk terus membangun SDM Indonesia. Toyota percaya

bahwa sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam mewujudkan produk terbaik. Hal itu sesuai dengan semangat Toyota yang tertuang dalam motto di atas dan dalam Catur Dharma Astra.

Keseluruhan data-data di atas sejumlah penelitian telah meneliti hubungan pengaruh beban kerja serta motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, di antaranya:

1. Beban kerja dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (10).
2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan beban kerja juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja karyawan (11).
3. Beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (12).
4. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan dan beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja sumber daya manusia (13).

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, terdapat kontradiksi dalam hasil penelitian dan memang sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam suatu organisasi dan harus diakui dan diterima oleh manajemen. Sumber daya manusia akan mempengaruhi operasional, terkait dengan beban kerja, motivasi dan produktivitas kerja di perusahaan tersebut. Kualitas sumber daya manusia merupakan isu yang sangat penting bagi perusahaan, dalam konteks konsep manajemen yang semakin modern dan menganggap sumber daya manusia sebagai aset perusahaan, bukan lagi sekedar komoditas atau alat ekonomi. Perlu adanya konsep perencanaan sumber daya manusia

yang tepat agar menjadi inti penggerak seluruh proses bisnis yang saling berkaitan yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan fenomena tersebut maka, penelitian ini akan merumuskan masalah:

- a. Apakah beban kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif atau negatif dan signifikan atau tidak terhadap produktivitas kerja
- b. Apakah ada pengaruh secara parsial dan simultan diantara variabel

METODE

Pada metode penelitian ini, sifat penelitian adalah deskriptif dan verifikatif yang dilakukan dengan mengumpulkan data lapangan, metode penelitian yang digunakan adalah metode *eksplanatory survey* yaitu metode survey untuk menjelaskan hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis (14). Cara atau teknik pengumpulan data menggunakan: *interview* (wawancara), kuisisioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik kuisisioner (angket). Penulis menyebarkan kuisisioner (angket) kepada 48 karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan NVDC Karawang PT Toyota-Astra Motor dengan jumlah 92 karyawan, dengan menggunakan metode *Slovin* maka ukuran sample menjadi 48 responden karyawan (15).

Operasional Variabel

Dalam penelitian ini variabel *independent* (bebas) adalah beban kerja (X1) dan Motivasi (X2) dan variabel *dependent* (terikat) adalah produktivitas kerja (Y). Pada variabel beban kerja memiliki indikator variabel: kebutuhan mental, kebutuhan fisik, kebutuhan waktu, kinerja, tingkat usaha dan tingkat frustrasi. Kemudian pada variabel motivasi memiliki indikator variabel: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. Dan pada variabel produktivitas kerja memiliki indikator variabel berupa: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi.

Teknik Analisis Data

Instrumen yang digunakan didalam pengumpulan data adalah teknik kuisioner dengan skala *Likert*, diolah menggunakan SPSS 22 dengan teknik analisis sebagai berikut:

Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F menunjukkan apakah seluruh variabel bebas (*independent*) yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (*dependent*) (16). Hipotesis yang dapat dibuat berdasarkan nilai signifikansi (Sig.). Hasil Anova sebagai berikut: jika Sig. <0,05, maka hipotesis diterima.

Uji T (Uji Partial)

Uji T statistik menunjukkan sejauh mana pengaruh suatu variabel bebas (*independent*)

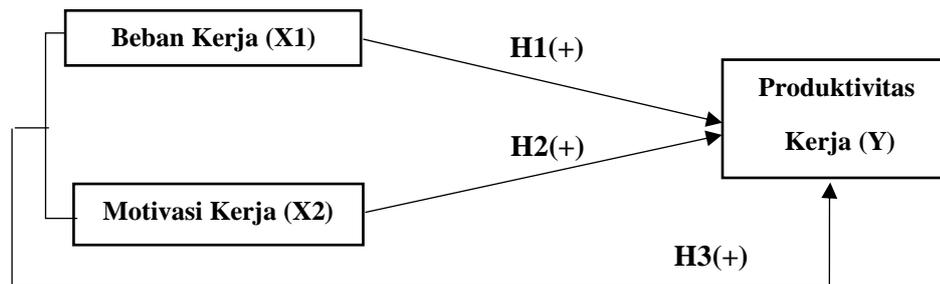
secara individual atau parsial, dapat menjelaskan variasi variabel terikat (*dependent*) (17). Prinsip pengambilan keputusan: tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. Hipotesis yang dapat dibentuk dari nilai sigifikasi (Sig.) adalah sebagai berikut: nilai signifikansi (Sig.) < probabilitas 0,05 berarti terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau hipotesis diterima dan nilai signifikansi (Sig.) > probabilitas 0,05 berarti tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau hipotesisnya ditolak.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu angka yang digunakan untuk mengetahui kontribusi satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat (18). Koefisien determinasi (R^2) dapat digunakan untuk mengetahui kontribusi efektif yang diberikan variabel bebas beban kerja dan motivasi kerja terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan PT Toyota-Astra Motor NVDC Karawang.

Jika nilai yang ditentukan (R^2) lebih besar maka dapat dikatakan besarnya pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel *independent* serta variabel *dependent* semakin besar, namun jika nilai yang ditentukan (R^2) semakin kecil maka dapat dikatakan nilai yang ditentukan (R^2) semakin kecil, pengaruh signifikan dari variabel *independent* dan variabel *dependent* lebih kecil. Model analisis dalam penelitian ini merujuk pada Gambar 1 yang meneliti pengaruh beban kerja (X1) dan

motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y).



Gambar 1: Model Analisis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Korelasi Antar Variabel

Tabel 4: Korelasi Antar Variabel

	Correlations	Beban kerja	Motivasi	Produktivitas
Beban kerja	Pearson correlations	1	,258	-,005
	Sig. (2-tailed)		,076	,976
	N	48	48	48
Motivasi	Pearson correlations	,258	1	,605**
	Sig. (2-tailed)	,076		<,001
	N	48	48	48
Produktivitas	Pearson correlations	-,005	,605**	1
	Sig. (2-tailed)	,976	<,001	
	N	48	48	48

** , Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer beban kerja, motivasi dan produktivitas kerja diolah 2023

Merujuk pada Tabel 4 korelasi antar variabel didapatkan nilai Sig.(2-tailed) antara beban kerja dengan produktivitas kerja adalah sebesar 0,976 > dari 0,05 dapat diartikan tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variable beban kerja dengan produktivitas kerja. Kemudian diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara motivasi dengan produktivitas kerja adalah sebesar 0,001 < dari 0,005 yang berarti

terdapat korelasi yang signifikan antara variabel motivasi dengan produktivitas kerja di PT Toyota-Astra Motor-NVDC Karawang. Kemudian, untuk nilai *Pearson Correlation* antara beban kerja dengan produktivitas kerja adalah sebesar -0,005 (Negatif) dan < dari 0,005 yang berarti berhubungan secara negatif dengan derajat hubungan adalah tidak memiliki korelasi.

Pengujian Hipotesis-Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5: Uji F

Model	Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	150,695	2	75,348	14,639	<,001
Residual	231,617	45	5,147		

Model	Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total	382,313	47			

a. Depend Variable: Produktivitas, b. Predictors: (Constant), motivasi, beban kerja

Sumber: data primer beban kerja, motivasi dan produktivitas kerja diolah 2023

Merujuk pada Tabel 5 statistik Uji F diketahui nilai F hitung sebesar 14,639 dengan tingkat signifikansi 0,001. Hal ini menunjukkan probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung 14,639 lebih besar dari F

tabel 3,201. Hal menunjukkan bahwa secara simultan H3 menyatakan bahwa ada pengaruh beban kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap variabel produktivitas kerja di PT Toyota-Astra Motor, NVDC Karawang.

Tabel 6: Uji T

Model	Unstandardized B	Coefficients Std.Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	16,813	4,372		3,846	<,001
Beban kerja (X1)	-,117	,081	-,172	-1,436	,158
Motivasi (X2)	,612	,113	,650	5,411	<,001

a. Dependent Variable: produktivitas (Y)

Sumber: data primer beban kerja, motivasi dan produktivitas kerja diolah 2023

Merujuk pada Tabel 6 statistik Uji T (Parsial) terhadap variabel beban kerja, diketahui hasil uji parsial untuk variabel beban kerja diperoleh T hitung = -1.436 (negatif) dengan nilai signifikan 0,158 (probabilitas signifikan lebih besar dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif signifikan (tidak memiliki pengaruh yang signifikan) terhadap produktivitas kerja pada PT Toyota-Astra Motor NVDC Karawang.

Hasil Uji T (Parsial) terhadap variabel motivasi, diketahui hasil statistik uji parsial untuk variabel motivasi didapatkan T hitung 5,411 > T tabel 2,014. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Toyota-Astra Motor NVDC Karawang. Untuk mempertajam analisa karena T hitung bernilai negatif maka peneliti menggunakan **Uji 1 Sisi (One-Tailed)**.

Tabel 7: Uji T 1 Sisi (One Tailed)

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	150.695	2	75.348	14.639	<,001
	Residual	231.617	45	5.147		
	Total	382.313	47			

a. Dependent Variable: produktivitas

b. Predictors: (Constant), motivasi, beban kerja

Sumber: Data primer beban kerja, motivasi dan produktivitas kerja diolah 2023

Merujuk pada Tabel 7 statistik Uji T 1 sisi didapatkan hasil pengujian sebagai berikut:

1. Pengujian H1: nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar: 0,158 >

0,05 dan T hitung $-1,436 < T$ tabel 2,014 sehingga dapat disimpulkan H1 ditolak artinya tidak ada pengaruh X1 terhadap Y. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H1 memiliki pengaruh negatif signifikan yang dapat diartikan bahwa semakin tinggi beban kerja produktivitas kerja turun, semakin rendah beban kerja maka produktivitas kerja tinggi.

2. Pengujian H2: diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar:

$0,001 < 0,05$ dan T hitung $5,411 > T$ tabel 2,014 diartikan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H2 yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif signifikan yang dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi maka produktivitas kerja tinggi, semakin rendah motivasi maka produktivitas kerja rendah.

Analisa Regresi Linear Berganda

Tabel 8: Analisa Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized B	Coefficients Std.Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.813	4.372		3.846	<.001
	beban kerja (X1)	-.117	.081	-.172	-1.436	.158
	Motivasi (X2)	.612	.113	.650	5.411	<.001

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Data primer beban kerja, motivasi dan produktivitas kerja diolah 2023

Merujuk pada Tabel 8 analisa regresi linear berganda, didapatkan persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \dots\dots\dots [1]$$

$$Y = 16.813 + (-0,117) X_1 + 0,612 \cdot X_2 \dots [2]$$

Interpretasi persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 16.813 menunjukkan jika variabel beban kerja (X1), dan motivasi kerja (X2) dianggap konstan atau diabaikan, maka produktivitas kerja(Y) adalah sebesar 16.813.

2. Koefisien regresi beban kerja (X1) sebesar -0,117 artinya apabila nilai variabel *independent* lain nilainya tidak berubah dan beban kerja bertambah 1 satuan bobot, maka produktivitas kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,117.

3. Koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0,612 artinya apabila nilai variabel *independent* lain nilainya tidak berubah dan motivasi kerja meningkat 1 satuan bobot, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,612.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9: Koefisien Determinasi Model

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	,628 ^a	,394	,367	2,269

a. *ini*Predictors: (Constant), motivasi, beban kerja

Sumber: data primer beban kerja, motivasi dan produktivitas kerja diolah 2023

Merujuk pada Tabel 9 koefisien determinasi model maka diperoleh koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\% \dots\dots\dots [3]$$

$$Kd = 0,394 \times 100\%$$

$$Kd = 39,4\%$$

Pada perhitungan di atas terlihat bahwa kontribusi variabel *independent* terhadap variabel *dependent* mempunyai nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,394 atau 39,4%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja sebesar 39,4%, sedangkan sisanya sebesar 60,6% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel/faktor lain sebagai pembentuk produktivitas yang tidak diteliti pada penelitian ini, di PT. Toyota-Astra Motor-NVDC Karawang.

Pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja diketahui bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Kondisi tersebut menggambarkan semakin tinggi beban kerja maka produktivitas kerja semakin rendah dan semakin tinggi motivasi maka produktivitas kerja semakin tinggi pada PT Toyota-Astra

Motor NVDC Karawang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil penelitian bahwa beban kerja berpengaruh negatif simultan dan motivasi berpengaruh positif simultan terhadap produktivitas kerja (19).

Kemudian dari hasil penelitian juga menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif signifikan (tidak memiliki pengaruh yang signifikan) terhadap produktivitas karyawan pada PT Toyota-Astra Motor NVDC Karawang. Dalam pemberian beban kerja yang dilakukan dapat meningkatkan dan menurunkan produktivitas kerja yang artinya dalam penelitian ini beban kerja tidak dapat meningkatkan produktivitas kerja. Beban kerja merupakan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil penelitian bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan. Kemudian untuk pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja berdasarkan hasil penelitian ini dinyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap produktivitas kerja PT Toyota-Astra Motor NVDC Karawang. Dengan adanya

pemberian motivasi yang dilakukan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini motivasi perlu dilakukan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja menjadi lebih baik sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa motivasi berpengaruh positif simultan terhadap produktivitas kerja (20).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui beberapa tahapan dapat ditarik simpulan sebagai berikut: Beban kerja yang diterapkan pada PT Toyota-Astra Motor-NVDC Karawang tergolong dalam kriteria sedang, motivasi kerja dalam kriteria tinggi dan produktivitas kerja dalam kriteria tinggi. Beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Toyota-Astra Motor NVDC Karawang. Dalam penelitian ini beban kerja tidak dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Toyota-Astra Motor-NVDC Karawang. Beban kerja dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Toyota-Astra Motor NVDC Karawang. Kondisi ini menggambarkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah produktivitas kerja, dan semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan pada PT Toyota-Astra Motor-NVDC Karawang.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif signifikan bertentangan dengan hipotesis 1 dimana beban kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Kemudian motivasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap produktivitas, hal ini memiliki kesesuaian dengan hipotesis 2 dimana motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dan beban kerja berpengaruh negatif simultan, motivasi berpengaruh positif simultan terhadap produktivitas kerja.

Perusahaan disarankan agar memberikan fasilitas kerja yang lebih mendukung dan lengkap serta tambahan target volume pekerjaan sebagai bentuk upaya dalam peningkatan produktivitas kerja yang semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

1. Supihati S, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, (2014), 115677, 12(01).
2. Basalamah Ff, Ahri Ra, Arman A. Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Kota Makassar. *An Idea Health Journal*. 2021;1(02):67–80.
3. Coulter A Robin. *Manajemen*. 10th Ed. Jakarta: Erlangga; 2010.
4. Hart Sg, Staveland Le. Development Of Nasa-Tlx (Task Load Index): Results Of Empirical And Theoretical Research. In: *Advances In Psychology*. Elsevier; 1988. P. 139–83.

5. Hasibuan Msp. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara; 2008.
6. Mangkunegara Aap. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung; Remaja Rosdakarya; 2011.
7. Sedarmayanti. Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju; 2011.
8. Payaman Js. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia (Edisi 2001). Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Jakarta. 1998.
9. Tkt (. Modul Ol 6 Pengukuran Produktivitas Marvin. E. Mundell Rekeyasa Produktivitas [Internet]. 2019. Available From: [Http://Esaunggul.Ac.Id0/9](http://Esaunggul.Ac.Id0/9)
10. Ekonomi F, Bisnis D. Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Lazada Express Indonesia (Lel) Hub Lampung Skripsi Disusun Oleh: Rifki Adytia 1512110356 Prodi Manajemen. 2019.
11. Ekonomi F, Bisnis D, Bramasta R, Amike M, Citaningtyas D, Kadi A. Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi (Simba) Ii Simba Prosiding (Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi) Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening. Available From: [Www.Auto2000.Co.Id](http://www.Auto2000.Co.Id)
12. Nugroho Kj. Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. Otonomi. 2021;21(1):156–63.
13. Ekonomi J, Akuntansi M&, Jumantoro R, Farida U, Santoso A. Penerbitan Artikel Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Ponorogo Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. 2019.
14. Sugiyono D. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. 2013.
15. Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta; 2017
16. Sugiyono Ag. Memahami Penelitian Kualitatif Bandung: Cv. Alfabeta; 2005.
17. Ghozali I. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program Ibm Spss (Edisi 7). Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro. 2013;160.
18. Siregar S. Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & Spss. 2015.
19. Ikraith-Ekonomika J, Mutiadi N, Gunawan A, Sucipto I, Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pt. Mugai Indonesia. 2021;4(3):193-203.
20. Mamen: Jurnal Manajemen, Faridah, Susanti, Pengaruh Motivasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kanaan Sukoharjo. 2022;1(4):489-497.