

The Effect Of Workload And Work Motivation On The Work Productivity Of Production Employees (A Study At PT Kecap Manalagi Dewata)

Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi (Studi Pada PT Kecap Manalagi Dewata)

Made Rina Yunita¹, Ni Made Dwi Ariani Mayasari²

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha^{1,2}

rina.yunita@undiksha.ac.id¹, dwi.mayasari@undiksha.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload and work motivation on the work productivity of production employees at PT Kecap Manalagi Dewata, both partially and simultaneously. The approach used is quantitative with a causal research type, with a survey method through a likert scale questionnaire that has been tested for validity and reliability. The population in this study were all production employees at PT Kecap Manalagi Dewata, with the sampling technique using the saturated sample method so that the entire population was used as research respondents, namely 33 people. Data were analyzed using the classical assumption test and multiple linear regression. The results of the study indicate that: (1) workload has a significant effect on work productivity, (2) work motivation also has a significant effect on work productivity, and (3) simultaneously, workload and work motivation have a significant effect on employee work productivity. The Adjusted R Square value of 0.604 indicates that workload and work motivation are able to explain 60.4% of the variation in work productivity of production employees. This finding confirms that managing workloads in accordance with employee capacity and increasing work motivation continuously are important factors in increasing work productivity.

Keywords : workload, work motivation, work productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi di PT Kecap Manalagi Dewata, baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian kausal, dengan metode survei melalui kuesioner skala likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi pada PT Kecap Manalagi Dewata, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian yaitu sebanyak 33 orang. Data dianalisis menggunakan uji asumsi klasik dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, (2) motivasi kerja juga memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan (3) secara simultan, beban dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,604 menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan 60,4% variasi produktivitas kerja karyawan produksi. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan serta peningkatan motivasi kerja secara berkelanjutan merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Kata Kunci: beban kerja, motivasi kerja, produktivitas kerja.

1. Pendahuluan

Perkembangan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh faktor internal, khususnya tingkat produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja merupakan jumlah hasil yang dicapai oleh tenaga kerja atau suatu unit produksi dalam kurun waktu tertentu (Thomas & Wasiman, 2023). Hasil kerja dapat berupa produk fisik, layanan, maupun pencapaian kinerja tertentu. Produktivitas memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan operasional suatu

perusahaan, karena tingkat produktivitas mencerminkan sejauh mana perusahaan mampu mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya dasar yang harus dikelola secara profesional untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Ismartaya *et al.*, 2023). SDM berperan dalam setiap aktivitas operasional perusahaan dan menjadi faktor penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pengelolaan SDM yang baik tentunya memerlukan peran manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM merupakan sebuah ilmu atau seni mengatur peranan tenaga kerja agar lebih efektif dalam menerapkan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan pada aktivitas yang berkaitan dengan tenaga kerja, seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga pemberian kompensasi (Hasibuan, 2023). Pertumbuhan perusahaan sangat ditentukan oleh seberapa efektif MSDM dalam mendorong produktivitas kerja karyawan, yang mencerminkan kemampuan perusahaan dalam mengoptimalkan potensi SDM untuk meraih keunggulan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Semakin baik kualitas karyawan, maka semakin tinggi pula daya saing perusahaan terhadap perusahaan lainnya (Kuswibowo, 2020).

PT. Kecap Manalagi Dewata merupakan perusahaan produsen kecap terbesar di Bali yang bergerak di bidang produksi pangan, dengan menghasilkan produk kecap berkualitas tinggi dan cita rasa khas yang diolah dari bahan-bahan pilihan seperti gula, garam, tauco, air, dan rempah-rempah lainnya. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Gunung Catur 9x, Padangsambian Kaja, Kec. Denpasar Barat, yang merupakan lokasi strategis dalam mendukung distribusi produk ke berbagai wilayah. Tidak hanya dikenal di Bali, produk kecap Manalagi Dewata juga sudah dipasarkan ke berbagai luar daerah Bali seperti Surabaya, Kalimantan, Lombok, dan Malang. PT. Kecap Manalagi Dewata membagi aktivitas produksinya ke dalam tiga bagian yaitu pencucian botol, perebusan, dan *finishing*. Seluruh proses dijalankan dengan standar mutu tinggi untuk menjaga konsistensi kualitas produk.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan manajer perusahaan, diperoleh informasi bahwa produktivitas kerja karyawan produksi di PT. Kecap Manalagi Dewata belum sepenuhnya optimal. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya target produksi bulanan yang ditetapkan secara formal, sehingga jumlah produksi hanya bergantung pada fluktuasi permintaan pasar. Permintaan pasar merupakan jumlah produk yang dibutuhkan konsumen dalam periode tertentu (Ratnaningtyas *et al.*, 2025). Pada perusahaan ini tercermin melalui data *Purchase Order* (PO) yang diterima dari pelanggan. Data PO tersebut digunakan sebagai dasar dalam menentukan jumlah produksi harian dengan tetap mempertimbangkan ketersediaan stok di gudang penyimpanan.

Kondisi permintaan yang tidak stabil menyebabkan beban kerja karyawan bersifat tidak tetap dan sewaktu-waktu dapat meningkat tanpa diikuti dengan penyesuaian jumlah tenaga kerja. Beban kerja merupakan kumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan, termasuk lamanya waktu penyelesaian serta usaha mental dan fisik yang diperlukan (Yulianty *et al.*, 2024). Pada saat permintaan pasar meningkat dan stok gudang menipis, karyawan produksi sering mengalami keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan karena target produksi berubah secara mendadak dan cenderung meningkat. Standar kerja yang relatif tinggi untuk menjaga kualitas produk juga belum sepenuhnya disesuaikan dengan kapasitas tenaga kerja dan keterbatasan waktu pengerjaan, sehingga meningkatkan tekanan kerja karyawan.

Dampak dari kondisi tersebut terlihat dari masih ditemukannya produk cacat, terutama pada kualitas pengemasan. Pada kemasan botol plastik, sering terjadi kerusakan pada bagian tutup yang mudah lepas karena proses penutupan masih menggunakan tenaga manual, yang menyebabkan kebocoran dan merusak label produk. Pada kemasan refill, kebocoran terjadi akibat penataan yang kurang tepat ke dalam karton, sedangkan pada botol

kaca rusak terjadi karena pecah saat proses pengangkutan atau selama perjalanan menuju konsumen. Jumlah barang cacat yang tinggi menyebabkan pemborosan sumber daya, seperti waktu, tenaga, dan bahan baku dalam proses produksi. Kondisi tersebut berdampak pada kuantitas hasil kerja yang dicapai dalam periode tertentu, sehingga memengaruhi produktivitas kerja karyawan produksi.

Tingginya beban kerja karyawan pada PT. Kecap Manalagi Dewata tidak secara langsung menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja, karena karyawan tetap menunjukkan semangat dan tanggung jawab tinggi dalam menyelesaikan tugas meskipun menghadapi tekanan kerja. Motivasi kerja merupakan upaya mengarahkan kemampuan dan potensi karyawan untuk menumbuhkan semangat kerja bersama demi tercapainya target perusahaan secara efektif, yang tercermin dari komitmen kerja, kesediaan bekerja lembur, serta tingkat kedisiplinan berdasarkan data rekapitulasi kehadiran karyawan. Motivasi tersebut juga didukung oleh penerapan motivasi langsung (*direct motivation*) berupa kompensasi materiil dan nonmateriil, seperti gaji yang telah mengacu pada UMK Denpasar 2024, tunjangan insentif, bonus, BPJS Ketenagakerjaan, serta Tunjangan Hari Raya sesuai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 6 Tahun 2016 (Hasibuan, 2023).

Secara keseluruhan, hasil awal menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan produksi di PT. Kecap Manalagi Dewata belum sepenuhnya optimal, yang ditandai dengan fluktuasi jumlah produksi dan masih ditemukannya produk cacat pada beberapa periode tertentu. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh fluktuasi permintaan pasar yang berdampak pada perubahan beban kerja karyawan secara tidak tetap. Meskipun beban kerja tergolong tinggi, karyawan tetap menunjukkan motivasi kerja yang baik melalui kedisiplinan, komitmen kerja, serta kesediaan bekerja lembur. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil interaksi antara beban kerja dan motivasi kerja. Oleh karena itu, diperlukan analisis lebih lanjut untuk mengkaji bagaimana pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi pada PT. Kecap Manalagi Dewata.

Berdasarkan uraian tersebut, menarik untuk dilakukan penelitian pada karyawan produksi di PT Kecap Manalagi Dewata karena adanya fenomena ketidakseimbangan antara beban kerja dan tingkat produktivitas yang dicapai, serta tingginya motivasi kerja karyawan meskipun berada dalam tekanan kerja yang cukup tinggi. Hasil studi sebelumnya menunjukkan adanya *research gap* terkait hubungan antara beban kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja. Beberapa penelitian menunjukkan pengaruh signifikan, sementara yang lain menunjukkan hasil yang negatif atau tidak signifikan. Mubarak et al. (2023) menyatakan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan Usmawati et al. (2021), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun, hasil tersebut bertentangan dengan Anjanarko et al. (2022), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nadut et al. (2025), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sementara Tohidi (2011), menyatakan bahwa pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja tidak selalu bersifat positif. Ketidakkonsistenan hasil penelitian tersebut menunjukkan perlunya kajian lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan kesenjangan antara teori dengan fakta yang terjadi di lapangan dan konsistensi hasil penelitian maka perlu dilakukan penelitian untuk menguji "Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi (Studi pada PT Kecap Manalagi Dewata)".

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal yang bertujuan untuk menguji dan membuktikan adanya hubungan sebab-akibat antara variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi) secara objektif dan terukur. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT Kecap manalagi Dewata. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan produksi PT Kecap manalagi Dewata (N=33), menggunakan teknik sampling jenuh. Objek penelitian terdiri atas variabel beban kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan produktivitas kerja (Y). Data dikumpulkan melalui kuesioner (Sugiyono, 2013), yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan akurasi dan konsistensi data. Metode pengumpulan data juga didukung oleh studi dokumentasi dan wawancara, dengan sumber data utama berupa data primer yang diperoleh langsung dari responden. Analisis data menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh dua variabel independen (X1 dan X2) terhadap satu variabel dependen (Y). Sebelum analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinearitas dan (3) uji heteroskedastisitas. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 27.0. Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial (uji t) dan simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan variasi variabel terikat.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas merupakan proses untuk menilai sejauh mana butir-butir pernyataan dalam kuesioner dapat diukur secara tepat dan akurat (Sugiyono, 2013). Instrumen dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu korelasi *product moment* dengan menggunakan SPSS 27.0 *for Windows*. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan valid atau tidak, yaitu dengan r_{hitung} . Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%), menunjukkan bahwa item pernyataan tersebut tidak valid. Begitu pula sebaliknya, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%), menunjukkan item pernyataan tersebut valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Sig. (p)	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,734	0,361	0,05	Valid
	X1.2	0,839	0,361	0,05	Valid
	X1.3	0,839	0,361	0,05	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,878	0,361	0,05	Valid
	X2.2	0,714	0,361	0,05	Valid
	X2.3	0,831	0,361	0,05	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0,855	0,361	0,05	Valid
	Y2	0,834	0,361	0,05	Valid
	Y3	0,742	0,361	0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 27.0. (2026)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel beban kerja (X₁), motivasi kerja (X₂), dan produktivitas kerja (Y) dinyatakan valid karena memiliki nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ berdasarkan hasil uji validitas.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh item dalam kuesioner memberikan hasil yang konsisten. Pengujian menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* (α), dengan

ketentuan bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila nilai alpha yang dihasilkan lebih besar dari 0,60 menurut kriteria yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2013). Hasil uji ini nantinya akan digunakan untuk memastikan bahwa instrumen benar-benar layak digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	Alpha Cronbach's	Standar Alpha	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	0,738	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,729	0,60	Reliabel
3	Produktivitas Kerja (Y)	0,734	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 27.0. (2026)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Produktivitas Kerja (Y) masing-masing memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60. Pencapaian nilai tersebut mengindikasikan bahwa seluruh instrumen penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S Test). Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05, sedangkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
N		33
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,69
	<i>Std. Deviation</i>	1,220
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,126
	<i>Positive</i>	0,126
	<i>Negative</i>	-0,110
<i>Test Statistic</i>		0,126
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)^c</i>		0,200 ^d
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 27.0. (2026)

Hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari batas signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Hasil ini menunjukkan bahwa residual dalam model regresi tidak melanggar asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinieritas apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai VIF yang berada di bawah 10 menunjukkan tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

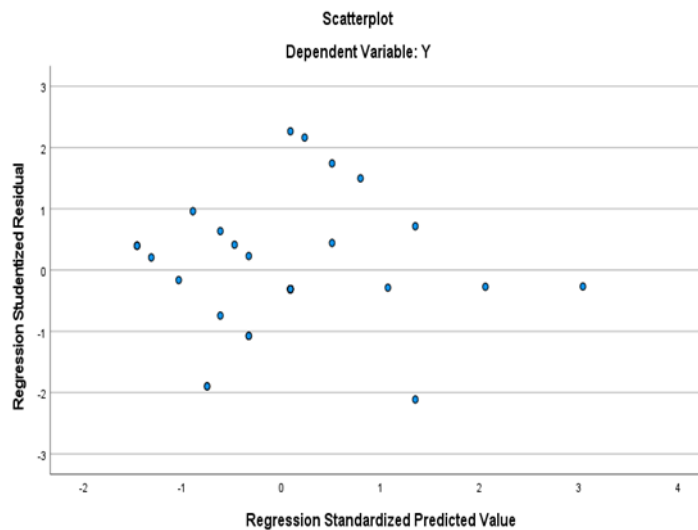
Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	0,219	1,531	-	0,143	0,887	-	-
	Beban Kerja (X1)	0,005	0,103	0,009	0,044	0,965	0,898	1,114
	Motivasi Kerja (X2)	0,018	0,116	0,029	0,152	0,880	0,898	1,114

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 27.0. (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, variabel beban kerja dan motivasi kerja masing-masing memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,898 yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,114 yang lebih kecil dari 10. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, kedua variabel bebas dinyatakan tidak mengalami gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Scatterplot

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 27.0. (2026)

Hasil pengujian heteroskedastisitas melalui grafik *Scatterplot* menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut, melebar, atau bergelombang. Titik-titik tersebut juga tersebar di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y, sehingga tidak menunjukkan adanya kecenderungan tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap nilai residual, sehingga model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda diterapkan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi pada PT. Kecap Manalagi Dewata. Penggunaan metode ini bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen tersebut memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	0,510	1,639		0,311	0,758
	Beban Kerja (X1)	0,418	0,110	0,445	3,786	0,001
	Motivasi Kerja (X2)	0,560	0,124	0,530	4,510	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 27.0. (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai konstanta (α) sebesar 0,510, nilai koefisien regresi beban kerja (β_1) sebesar 0,418, dan nilai koefisien regresi motivasi kerja (β_2) sebesar 0,560. Maka, persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 0,510 + 0,418X_1 + 0,560X_2 + \epsilon$$

Nilai konstanta 0,510 menunjukkan tingkat dasar produktivitas kerja ketika variabel beban kerja dan motivasi kerja dianggap konstan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (sig. 0,001), sedangkan motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan (sig. 0,000). Koefisien motivasi kerja yang lebih besar menunjukkan bahwa variabel ini merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan produksi.

Uji t (Parsial)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menentukan keputusan terhadap hipotesis yang telah dirumuskan oleh peneliti, guna mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel beban kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil output SPSS 27.0, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "Ada pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi pada PT Kecap Manalagi Dewata" didukung oleh hasil analisis yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) 0,05, dan nilai t_{hitung} sebesar 4,331 yang lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 2,040. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y). Sementara itu, hipotesis kedua yang menyatakan "Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi pada PT Kecap Manalagi Dewata" juga terbukti, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar 5,049 yang lebih besar dari t_{tabel} 2,040. Dengan demikian, H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y).

Uji F (Simultan)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah beban kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 25,396 yang lebih besar dari F_{tabel} 3,32 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sehingga beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan produksi PT Kecap Manalagi Dewata. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dinyatakan layak dan kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi produktivitas kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana model regresi mampu menjelaskan pengaruh variabel beban kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai *adjusted R-Squared*.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,793 ^a	0,629	0,604	0,789
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Beban Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)				

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 27.0. (2026)

Berdasarkan hasil output SPSS 27.0 pada tabel model summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,629 dan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,604 yang menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan sebesar 60,4% variasi produktivitas kerja karyawan produksi pada PT. Kecap Manalagi Dewata, sedangkan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian. Jika mengacu pada klasifikasi koefisien determinasi menurut Chin (1998), nilai R^2 sebesar 0,604 termasuk dalam kategori moderat (sedang), sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi pada PT. Kecap Manalagi Dewata. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan masih berada dalam batas yang dapat dikendalikan, sehingga mampu mendorong peningkatan produktivitas. Temuan ini sejalan dengan penelitian Heryanda et al. (2019), yang menyatakan bahwa beban kerja yang terstruktur dan sesuai dengan kapasitas tenaga kerja mampu meningkatkan performa kerja secara signifikan. Beban kerja dalam lingkungan produksi mencerminkan jumlah tugas, target, serta tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. Koriyah et al. (2025), menyatakan bahwa beban kerja merupakan kumpulan tugas yang harus diselesaikan sesuai dengan kapasitas karyawan dalam jangka waktu tertentu. Sejalan dengan itu, Koesomowidjojo (2017), menjelaskan bahwa beban kerja berkaitan dengan target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, serta standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Dengan demikian, beban kerja tidak hanya dilihat dari banyaknya pekerjaan, tetapi juga dari kesesuaian antara tuntutan kerja dan kemampuan individu.

Hal ini juga diperkuat oleh Yasa et al. (2022), yang menegaskan bahwa keselarasan antara tuntutan kerja dan kompetensi karyawan berperan dalam menjaga efektivitas dan kestabilan produktivitas. Pada bagian produksi di PT. Kecap Manalagi Dewata, pembagian tugas yang terbagi ke dalam unit pencucian botol, perebusan, dan finishing membuat alur kerja menjadi jelas dan terstruktur. Berdasarkan kondisi di lapangan, target produksi pada perusahaan tidak ditetapkan secara tetap, melainkan berdasarkan estimasi permintaan pasar yang ditentukan oleh manajer. Permasalahan yang sering terjadi dalam pencapaian target bukan semata-mata disebabkan oleh beban kerja, melainkan oleh faktor lain seperti keterlambatan bahan baku dan kondisi mesin produksi yang sudah cukup lama digunakan, yang terkadang menyebabkan realisasi produksi tidak sesuai dengan estimasi dan meningkatkan potensi produk cacat. Selain itu, beberapa bahan baku utama seperti tauco yang didatangkan dari luar bali sehingga pengirimannya terkadang mengalami keterlambatan dan berdampak pada terhambatnya proses produksi. Berdasarkan tiga indikator beban kerja, yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan, indikator yang paling dominan mempengaruhi produktivitas adalah standar pekerjaan, karena kejelasan standar

mutu dan kepatuhan terhadap SOP membantu karyawan bekerja lebih terarah dan meminimalkan kesalahan produksi. Dengan demikian, beban kerja dalam penelitian ini tergolong positif karena masih berada dalam batas kemampuan karyawan dan didukung oleh pengalaman kerja yang memadai. Namun, apabila perusahaan ingin menambah beban kerja di masa mendatang, manajemen perlu mempertimbangkan kapasitas dan kemampuan karyawan serta meningkatkan komunikasi terkait pengawasan bahan baku, misalnya dengan melibatkan karyawan produksi dalam memantau ketersediaan bahan baku sebelum proses produksi dimulai agar keterlambatan bahan baku seperti tauco dapat segera diinformasikan kepada manajer sehingga tidak menghambat produktivitas.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi pada PT. Kecap Manalagi Dewata. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, nilai koefisien regresi motivasi kerja yang lebih besar dibandingkan beban kerja menunjukkan bahwa variabel ini merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan produktivitas. Temuan tersebut juga sejalan dengan penelitian Dwi et al. (2022), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara umum, persepsi responden terhadap motivasi kerja berada dalam kategori baik dan konsisten dengan tingkat produktivitas yang relatif stabil. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan internal karyawan menjadi penggerak utama dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Sejalan dengan pendapat Hasibuan (2023), motivasi kerja merupakan daya penggerak yang menimbulkan kegairahan kerja sehingga seseorang bersedia bekerja secara efektif dan efisien.

Dalam kajian empiris, penelitian Cahyani et al. (2023), menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi mampu menghasilkan kinerja yang stabil dan konsisten dalam menghasilkan output kerja. Motivasi kerja dalam penelitian ini tercermin melalui tiga indikator utama, yaitu orientasi perilaku, tingkat upaya, dan tingkat ketekunan. Orientasi perilaku tampak dari kedisiplinan dan kepatuhan karyawan terhadap prosedur operasional pada setiap tahapan produksi, mulai dari pencucian botol, perebusan, hingga proses finishing. Kepatuhan terhadap standar mutu tersebut membantu meminimalkan kesalahan kerja dan menekan potensi produk cacat. Indikator tingkat upaya terlihat dari kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan target produksi, termasuk ketika terjadi peningkatan permintaan pasar atau kondisi kerja yang melelahkan. Dukungan berupa kompensasi, tunjangan, serta hubungan kerja yang harmonis turut memperkuat semangat tersebut. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Sururin et.al (2020), yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Adapun indikator yang paling dominan adalah tingkat ketekunan. Karyawan yang telah lama bekerja menunjukkan kemampuan untuk tetap fokus, konsisten, dan tidak mudah menurunkan standar kerja meskipun menghadapi tekanan target maupun kendala teknis. Hal ini sejalan dengan temuan Trisnayanti et.al (2023), menegaskan bahwa semangat, komitmen, dan konsistensi kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja, yang secara konseptual berkaitan erat dengan produktivitas kerja. Ketekunan memastikan bahwa semangat dan usaha yang dimiliki karyawan tetap stabil, sehingga produktivitas kerja tidak bersifat fluktuatif, melainkan berkelanjutan. Maka, motivasi kerja terbukti menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan dan kestabilan produktivitas kerja karyawan produksi pada PT. Kecap Manalagi Dewata.

Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dengan nilai F_{hitung} sebesar 25,396 yang lebih besar dari F_{tabel} 3,32, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hal ini berarti bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan produksi pada PT. Kecap Manalagi Dewata. Temuan ini mempertegas bahwa produktivitas kerja tidak hanya ditentukan oleh faktor struktural seperti pembagian tugas dan target kerja, tetapi juga oleh faktor psikologis berupa dorongan internal karyawan. Beban kerja yang terorganisir dengan baik menciptakan alur kerja yang jelas dan stabil, sedangkan motivasi kerja memastikan bahwa setiap tugas dijalankan dengan disiplin, kesungguhan, dan ketekunan. Selain itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,604 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 60,4% variasi produktivitas kerja, sedangkan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti pengalaman kerja, keterampilan teknis, maupun lingkungan kerja. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan produktivitas kerja. Dengan demikian, sinergi antara pengelolaan beban kerja yang seimbang dan peningkatan motivasi kerja menjadi kunci dalam menjaga kestabilan serta peningkatan produktivitas karyawan produksi secara berkelanjutan.

Sebagai penutup, meskipun penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah dan menghasilkan temuan yang relevan, penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya memfokuskan pada dua variabel, yaitu beban kerja dan motivasi kerja. Produktivitas kerja pada dasarnya juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti pengalaman kerja, keterampilan teknis, dan kerja sama tim. Selain itu, objek penelitian yang terbatas pada satu perusahaan menyebabkan hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain dengan karakteristik berbeda. Meskipun demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi yang bermakna dengan menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan produktivitas, sementara beban kerja yang terstruktur dan seimbang berperan sebagai pendukung terciptanya ritme kerja yang stabil. Temuan ini sejalan dengan pembahasan sebelumnya bahwa pembagian tugas yang jelas, kepatuhan terhadap standar operasional, serta tingkat ketekunan karyawan menjadi fondasi utama dalam menjaga kualitas dan kuantitas hasil produksi. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu menjaga keseimbangan antara penetapan target kerja yang realistis dan upaya peningkatan motivasi karyawan melalui pemberian penghargaan, dukungan, serta penciptaan hubungan kerja yang harmonis. Pengelolaan beban kerja yang tepat dan penguatan motivasi internal karyawan akan menjadi kunci dalam mempertahankan stabilitas kerja karyawan.

4. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, disarankan kepada manajemen PT. Kecap Manalagi Dewata untuk terus mengelola beban kerja secara proporsional dan memperkuat motivasi kerja karyawan sebagai upaya strategis dalam meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan. Pengelolaan kedua aspek ini tidak hanya penting dalam menjaga kelancaran proses produksi, tetapi juga menjadi fondasi dalam membangun budaya kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian target. Langkah konkret yang dapat dilakukan antara lain dengan memastikan pembagian tugas pada setiap tahapan produksi dilakukan secara jelas dan merata sesuai kapasitas karyawan, menetapkan target produksi yang realistis terutama saat permintaan meningkat, serta melakukan evaluasi rutin terhadap distribusi pekerjaan. Di sisi lain, peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan melalui pemberian sistem penghargaan (*reward*) yang adil dan transparan, seperti insentif berbasis pencapaian target dan ketelitian kerja, serta menciptakan lingkungan

kerja yang aman, nyaman, dan kondusif. Komunikasi yang terbuka antara atasan dan karyawan, dukungan terhadap pengembangan keterampilan teknis, serta hubungan kerja yang harmonis akan memperkuat semangat, ketekunan, dan konsistensi karyawan dalam menjaga kualitas maupun kuantitas hasil produksi. Ketika beban kerja dikelola secara seimbang dan motivasi kerja terus ditingkatkan, produktivitas karyawan produksi akan lebih stabil dan berkelanjutan.

Di sisi lain, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan studi lanjutan dengan cakupan yang lebih luas, baik dari segi jumlah responden, karakteristik perusahaan, maupun sektor industri, guna meningkatkan validitas eksternal dan generalisasi hasil penelitian. Mengingat nilai Adjusted R Square sebesar 0,604 menunjukkan masih terdapat 39,6% variasi produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, maka penting untuk menambahkan variabel independen lain yang relevan, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, kepuasan kerja, maupun faktor manajerial lainnya. Selain itu, penggunaan pendekatan penelitian yang lebih beragam, seperti metode kualitatif atau mixed method, dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai dinamika beban kerja dan motivasi kerja dalam memengaruhi produktivitas, khususnya pada perusahaan manufaktur. Dengan pendekatan yang lebih luas dan komprehensif, diharapkan penelitian selanjutnya mampu memberikan kontribusi teoritis dan praktis yang lebih kuat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta pengambilan keputusan di tingkat manajerial.

Daftar Pustaka

- Anjanarko, T. S., Retnowati, E., Rachman, A. P., & Arifin, S. (2022). The Effect of Workload and Compensation on Employee Productivity. *International Journal of Service Science*, 1(2), 17–21.
- Cahyani, L. U., Made, N., & Ariani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja pmterhadap Produktivitas Buruh Petani Padi Di Desa Sudaji Kecamatan Sawan Kabupaten Buleleng. 5(1), 113–119.
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern Methods for Business Research* (pp. 295–336). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Dwi, I. M., Putra, A., & Suarmanayasa, I. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Kelompok Petani Tanaman Hias Desa Petiga. 5(1), 57–64.
- Hasibuan, H. M. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.
- Heryanda, K. K., Made, N., & Widiastini, A. (2019). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA SALES PROMOTION DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI PT. *WORLD INNOVATIVE TELECOMMUNICATIONCABANG SINGARAJA*. 1(2), 67–73.
- Ismartaya Ismartaya, Erni Yuningsih, & Mutiara Rengganis. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. ABC. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2(3), 64–89.
- Koesomowidjojo. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Korihyah, N. U., Warsono, W., & Syabrinildi, S. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Improvement Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Omron Manufacturing of Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 2(4), 185–194.
- Kuswibowo, C. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin*, 2, 43–49.

- Nadut, L. N., Nursiani, N. P., Dhae, Y. K. I. D. D., & Fanggidae, R. E. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Baliyoni Saguna. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 6(2), 563–572.
- Ratnaningtyas, H., Aditya, M. K., Chairani, A., Sakti, P. J., Kewirausahaan, P. S., Trisakti, I. P., Ikpn, J., Tanah, B., & No, K. (2025). *Market Demand Mediates The Impact of Product Quality and Innovation on Entrepreneurial Performance Article History : 13(1)*, 115–130.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (19th ed.). Alfabeta.
- Sururin, Ana; Heryanda, Krisna K.; Atidira, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Syahrul Mubarak Yamang, Zaharuddin, S. (2025). The Influence of Work Motivation and Workload on Employee Productivity. *International Journal of Business, Law, and Education*, 6(2), 48–51.
- Thomas, D., & Wasiman, W. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT Top Baker Indonesia. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 6(5), 510.
- Tohidi, H. (2011). Teamwork productivity & effectiveness in an organization base on rewards, leadership, training, goals, wage, size, motivation, measurement and information technology. *Procedia Computer Science*, 3, 1137–1146.
- Trisnayanti, K. A. I. G. A. P. I. G. K. A. S. (2023). The Contribution of Leadership, Work Environment, Work Discipline, and Work Ethics to Employee Performance in the Faculty of Engineering and Vocational Education, Universitas Pendidikan Ganesha. *JURNAL ADMINISTRASI PENDIDIKAN INDONESIA*, 14(2), 210–218.
- Usmawati, S Russeng, S., & Haeruddin. (2021). Analisis Pekaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar Tahun 2020. *Journal of Aafiyah Health Research (JAHR)*, 2(1), 53–67.
- Yasa, I. M. Y., Suadharna, P., & Juniari, N. W. (2022). *Menakar Sumber Daya Manusia Kearsipan terhadap Beban Kerja Kearsipan Undiksha*. 2(2), 110–123.
- Yuliantanty, S., Putra, A. R., & Program, M. S. (2024). *UPI YPTK Journal of Business and Economics (JBE) Motivation*. 9(2), 48–51.