

ANALISIS BEBAN KERJA DALAM MENENTUKKAN TENAGA KERJA OPTIMAL SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KEDISIPLINAN DAN PRODUKTIVITAS KERJA DIVISI KONSTRUKSI PADA SALAH SATU PERUSAHAAN GALANGAN KAPAL DI SURABAYA

Syafia Malinda¹⁾, R. A. Norromadani Yuniati²⁾, dan Gaguk Suhardjito³⁾

¹⁾Jurusan Teknik Bangunan Kapal, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya

²⁾Jurusan Teknik Bangunan Kapal, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya

³⁾Jurusan Teknik Bangunan Kapal, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya

E-mail: syafiamalinda@student.ppns.ac.id

Abstract

Employee productivity is a critical indicator of operational performance, particularly in the shipyard industry, which demands strict deadlines and high-quality output. This study aims to assess workloads, determine the optimal workforce using the Full Time Equivalent (FTE) method, and examine the effects of work discipline and workload on the productivity of employees in the ship construction division of a shipyard company in Surabaya. A quantitative approach was applied, employing purposive sampling to select 45 respondents from a population of 113 employees. Data were obtained through observations, questionnaires, interviews, and company records. The FTE analysis indicated workload imbalances, with 16 employees experiencing overload, 21 in normal conditions, and 8 underload. Recommended workforce adjustments include adding 8 welders (to 31), adding 5 fitters (to 13), reducing 1 logistics worker and 1 helper, and maintaining 9 supervisors, resulting in an optimal total of 56 employees. Multiple linear regression analysis revealed that work discipline (X_1) had a positive and significant impact on productivity ($p = 0.017$), while workload (X_2) was not significant ($p = 0.092$). The findings suggest that improving work discipline can enhance productivity, whereas unbalanced workloads should be addressed through workforce realignment to optimize organizational performance

Keywords: Full Time Equivalent, Work Discipline, Workload, and Work Productivity

Abstrak

Produktivitas karyawan menjadi indikator utama keberhasilan operasional, terutama di industri galangan kapal yang menuntut ketepatan waktu dan kualitas tinggi. Penelitian ini bertujuan menghitung beban kerja, menentukan jumlah tenaga kerja optimal dengan metode Full Time Equivalent (FTE), serta menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan divisi konstruksi kapal pada salah satu perusahaan galangan kapal di Surabaya. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan purposive sampling terhadap 45 responden dari 113 karyawan. Data diperoleh melalui observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi perusahaan. Hasil analisis FTE menunjukkan 16 karyawan overload, 21 normal, dan 8 underload. Rekomendasi penyesuaian tenaga kerja meliputi penambahan 8 welder (menjadi 31), penambahan 5 fitter (menjadi 13), pengurangan 1 logistik dan 1 helper, serta mempertahankan 9 supervisi, sehingga total tenaga kerja optimal menjadi 56 pekerja. Uji regresi linier berganda menunjukkan kedisiplinan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas ($p=0,017$), sedangkan beban kerja (X_2) tidak signifikan ($p=0,092$). Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kedisiplinan mampu mendorong produktivitas, sementara beban kerja yang tidak seimbang memerlukan penyesuaian jumlah tenaga kerja untuk mendukung kinerja perusahaan secara optimal.

Kata kunci: Full Time Equivalent, Kedisiplinan Kerja, Beban Kerja, dan Produktivitas Kerja

1. Pendahuluan

Industri galangan kapal merupakan salah satu sektor strategis dalam mendukung kegiatan maritim dan perdagangan Indonesia. Kota Surabaya, sebagai salah satu pusat industri galangan kapal di Indonesia, memiliki peran penting dalam pembangunan dan perawatan armada laut, baik untuk kepentingan nasional maupun komersial. Kegiatan konstruksi kapal menuntut ketelitian, keterampilan, dan koordinasi kerja yang tinggi, karena setiap tahapan produksi memiliki standar mutu dan tenggat waktu yang ketat.

Namun, dalam praktik operasional di salah satu perusahaan galangan kapal di Surabaya, produktivitas kerja karyawan menunjukkan fluktuasi dari periode ke periode. Berdasarkan data internal, tingkat kedisiplinan karyawan relatif rendah, yang ditunjukkan oleh tingginya angka pelanggaran kehadiran dan keterlambatan. Selain itu, rata-rata jam lembur karyawan tercatat lebih dari 3 jam per hari, melebihi ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang batas maksimal kerja lembur. Kondisi ini mengindikasikan adanya potensi ketidakseimbangan beban kerja yang dapat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Secara teoritis, Hasibuan (2019) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas karena karyawan cenderung mematuhi prosedur, memanfaatkan waktu secara efektif, dan menjaga kualitas kerja. Sementara itu, menurut Tarwaka (2011), beban kerja yang tidak sesuai kapasitas tenaga kerja dapat menurunkan efektivitas, baik karena kelelahan akibat beban berlebih (*overload*) maupun rendahnya pemanfaatan tenaga akibat beban kerja terlalu ringan (*underload*). Dengan demikian, pengelolaan kedisiplinan dan beban kerja menjadi faktor krusial dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan di industri ini.

Pada penelitian ini, permasalahan mengenai pengaruh kedisiplinan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda untuk mengetahui dan mengukur seberapa besar pengaruh masing-masing variabel terhadap tingkat produktivitas. Selain itu, metode Full Time Equivalent (FTE) digunakan untuk menghitung beban kerja dan menentukan jumlah tenaga kerja optimal pada divisi konstruksi kapal. Analisis regresi linier berganda ini juga digunakan untuk menjelaskan apakah variabel kedisiplinan kerja dan beban kerja memberikan pengaruh positif, negatif, atau tidak berpengaruh sama sekali terhadap produktivitas. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam

menetapkan kebijakan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam perbaikan sistem kedisiplinan, penyeimbangan beban kerja, serta pengalokasian jumlah tenaga kerja yang optimal guna meningkatkan kinerja dan produktivitas di masa mendatang.

Untuk memperoleh gambaran objektif mengenai tingkat beban kerja, penelitian ini menggunakan metode Full Time Equivalent (FTE) guna menghitung jumlah beban kerja yang sebenarnya serta menentukan kebutuhan tenaga kerja optimal pada divisi konstruksi kapal. Selanjutnya, untuk mengetahui hubungan antara faktor perilaku dan teknis terhadap kinerja, digunakan analisis regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh kedisiplinan dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan tujuan tersebut, penelitian ini difokuskan pada tiga permasalahan utama, yaitu: (1) bagaimana hasil perhitungan jumlah beban kerja dan jumlah tenaga kerja optimal dengan menggunakan metode FTE; (2) bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan; dan (3) bagaimana pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan pada divisi konstruksi salah satu perusahaan galangan kapal di Surabaya. Objek penelitian ini adalah variabel Kedisiplinan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Produktivitas Kerja (Y) yang menjadi fokus utama untuk dianalisis dalam rangka mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini juga bersifat kausal, yaitu hubungan sebab-akibat, di mana variabel bebas (independen) memengaruhi variabel terikat (dependen) melalui teknik analisis statistik kuantitatif (Khudriyah, 2021:17).

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi langsung, penyebaran kuesioner, dan wawancara kepada responden yang terdiri dari supervisor, fitter, helper, welder, dan staf logistik pada divisi konstruksi kapal, dengan tujuan menilai pekerjaan serta mengukur variabel kedisiplinan kerja, beban kerja, dan produktivitas kerja. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan melalui studi literatur berupa jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian, dan

sumber daring yang relevan, serta dokumentasi perusahaan yang meliputi data dan dokumentasi produksi sistem konstruksi kapal, jadwal produksi, data jam kerja (man-hours) karyawan, dan jumlah pekerja pada setiap bagian perusahaan.

Sampel dalam penelitian ini adalah 45 responden yang dipilih dari populasi karyawan divisi konstruksi kapal dengan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria masa kerja minimal 1 tahun, usia produktif 25–50 tahun, dan memiliki sertifikasi profesi Welding Engineer. Data yang digunakan meliputi data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diisi langsung oleh responden, sedangkan data sekunder berasal dari dokumentasi perusahaan, catatan kehadiran, data jam kerja, serta dokumen produksi pada divisi konstruksi kapal.

Maka penelitian ini dapat di gambarkan dengan kerangka konseptual sebagai berikut:

H1: Pengaruh variabel Kedisiplinan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

H2: Pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Kuesioner yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS 26. Sebelum dilakukan analisis, data diuji terlebih dahulu dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian dapat digunakan secara tepat dan konsisten. Analisis data mencakup uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta uji hipotesis menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Penelitian

Tahapan Perhitungan FTE dan Rekomendasi Pekerja

a. *Stopwatch Analysis*

Pengukuran waktu kerja dilakukan dengan metode *stopwatch* pada lima kali pengamatan untuk setiap jabatan di divisi konstruksi kapal. Setiap pengamatan terdiri dari empat elemen pekerjaan. Data waktu digunakan untuk menghitung waktu rata-rata setiap elemen pekerjaan.

Bagian Pekerjaan	Jumlah Pekerja	Rata-rata <i>stopwatch</i>
<i>Supervisi</i>	9 pekerja	120,45 menit
<i>Welder</i>	23 pekerja	118,85 menit
<i>Fitter</i>	8 pekerja	101,17 menit
<i>Logistik</i>	3 pekerja	62,33 menit
<i>Helper</i>	2 pekerja	22,90 menit

b. Hari Kerja Efektif

Perhitungan waktu kerja efektif berdasarkan Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 dilakukan untuk dasar perhitungan beban kerja fisik pekerja dengan menggunakan metode *Full Time Equivalent*. Berikut ini merupakan perhitungan jumlah hari kerja efektif:

Jumlah Hari Kerja	
Tahun	2024
1 Hari	8 Jam
1 Minggu	5 Hari
1 Bulan	20 Hari
1 Tahun	365 Hari
Hari Libur	
Libur Sabtu dan Minggu	104 Hari
Libur Nasional	15 Hari
Cuti Tahunan	12 Hari
Total Hari Libur	131 Hari
Jumlah Hari Efektif	234 Hari

c. Pengukuran Waktu Kerja

Pengukuran waktu kerja merupakan upaya untuk menentukan jumlah pekerja yang dibutuhkan oleh seorang pekerja terlatih untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kecepatan normal (Alfaruqi, 2015). Dalam penelitian ini menggunakan pengukuran waktu kerja secara langsung dengan memperhitungkan 3 elemen waktu: waktu siklus, waktu normal, dan waktu baku:

- Waktu Siklus

Waktu siklus merupakan waktu yang diperlukan untuk membuat satu unit pada suatu divisi pekerjaan

$$W_s = \frac{\sum x_i}{N} \quad (2.1)$$

Keterangan:

W_s = Waktu Siklus

x_i = Waktu Pengamatan

N = Jumlah Pengamatan yang dilakukan

$$W_s = \frac{598,5(\text{menit})}{5(\text{pengamatan})} = 117,9(\text{menit})$$

Bagian Pekerjaan	Jumlah Pekerja	Waktu Siklus
Supervisi	9 pekerja	120,45 menit
Welder	23 pekerja	118,85 menit
Fitter	8 pekerja	101,17 menit
Logistik	3 pekerja	62,33 menit
Helper	2 pekerja	55,90 menit

- Waktu Normal

Waktu normal adalah waktu yang diperlukan oleh seorang operator yang memiliki keterampilan rata-rata untuk melaksanakan aktivitas dalam kondisi dan kecepatan normal.

$$W_n = W_s \times p \quad (2.2)$$

Keterangan:

W_n = Waktu Normal

W_s = Waktu Siklus

p = *Performance Rating*

Bagian Pekerjaan	Jumlah Pekerja	Waktu Siklus	Performance Rating	Waktu Normal
Supervisi	9 pekerja	120,45 menit	1,17	140,13
Welder	23 pekerja	118,85 menit	1,52	180,65
Fitter	8 pekerja	101,17 menit	1,60	161,87
Logistik	3 pekerja	62,33 menit	1,43	89,13
Helper	2 pekerja	55,90 menit	0,70	39,13

- Waktu Baku

Waktu Baku adalah waktu yang sebenarnya digunakan operator untuk memproduksi satu unit dari data jenis produk

$$W_b = W_n \left(\frac{100}{100 - \text{Allowance}(\%)} \right) \quad (2.3)$$

Keterangan:

Wb = Waktu Baku

Wn = Waktu Normal

Allowance = Kelonggaran

Bagian Pekerjaan	Jumlah Pekerja	Waktu Normal	<i>Allowance</i>	Waktu Baku
Supervisi	9 pekerja	120,45 menit	25%	186,84
Welder	23 pekerja	118,85 menit	37,5%	289,04
Fitter	8 pekerja	101,17 menit	30%	231,24
Logistik	3 pekerja	62,33 menit	22%	114,27
Helper	2 pekerja	22,90 menit	29,5%	55,52

d. Full Time Equivalent

Full Time Equivalent adalah salah satu metode analisis beban kerja yang berbasiskan waktu dengan cara mengukur lama waktu penyelesaian pekerjaan kemudian waktu tersebut dikonversikan ke dalam indeks nilai FTE (Dewi, 2012) Output akhir yang dihasilkan dari penerapan metode ini dapat berupa pengurangan atau penambahan jumlah tenaga kerja. Berikut merupakan perhitungan manual untuk pekerja pada supervisi 1:

Tabel 2.6 Indeks FTE

Hasil Perhitungan Beban Kerja	Kategori
0-0,99	<i>Underload</i>
1-1,28	<i>Normal</i>
>1,28	<i>Overload</i>

Sumber: Dewi & Satrya (2024)

$$\begin{aligned}
 \text{Allowance} &= 23\% \times 234 \text{ hari} \times 480 \text{ menit} \\
 &= 25.833,6 \text{ menit} \\
 \text{Total waktu aktivitas} &= 1 \times 678,1 \text{ menit} \times 234 \text{ hari} \\
 &= 158.673,1 \text{ menit}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Total waktu tersedia} &= 234 \text{ hari} \times 8 \text{ jam} \times 60 \text{ menit} \\
 &= 112.320 \text{ menit}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{FTE} &= \frac{\text{Total Working} \frac{\text{hours}}{\text{year}} + \text{Allowance}}{\text{Effective working} \frac{\text{hours}}{\text{year}}} \\
 &= \frac{158.673,1 + 25.833,6}{112.320} \\
 &= 1,64 \text{ (Overload)}
 \end{aligned}$$

Bagian Pekerjaan	Waktu Normal	8 Jam (Menit)	Hari (pertahun)	Total wkt Aktivitas	Total Hour/Year	Allowa nce	Allowance Setahun	FTE	Keterangan
	B	C	D	B x D	C x D	E	E x C x D		
Supervisi	140,13	480	234	32.790	112.320	25%	25.833	1,09	Normal
Welder	180,65	480	234	42.272	112.320	37,5%	36.504	1,45	Overload
Fitter	161,87	480	234	37.877	112.320	30%	36.504	1,32	Overload
Logistik	89,13	480	234	20.856	112.320	22%	22.464	0,87	Underload
Helper	39,13	480	234	8.154	112.320	29,5%	30.888	0,53	Underload

e. Rekomendasi Jumlah Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan beban kerja dengan metode FTE terdapat sebanyak 21 pekerja dengan kategori normal dan 16 pekerja dengan kategori overload dan 8 pekerja dengan kategori underload. Upaya perbaikan yang dilakukan dalam menanggulangi beban kerja yang berlebihan ini, maka perusahaan perlu melakukan rekomendasi perhitungan kebutuhan tenaga kerja agar tidak ada lagi pekerja yang memiliki beban kerja berlebihan.

Rekomendasi Jumlah Tenaga Kerja						
Jabatan	Over load	Normal	Under load	Total Saat ini	Ket.	Rekomendasi
Supervisi	3	3	3	9	Jumlah seimbang (masing- masing 3), tidak perlu penyesuaian	-
Welder	8	15	0	23	8 orang mengala mi overload → perlu penamba han tenaga kerja 5 orang overload, perlu penyesuai an beban kerja	+8 → 31 pekerja
Fitter	5	3	0	8		+5 → 13 pekerja

Logistik	0	0	3	3	Seluruh pekerja underload, bisa dilakukan pengurangan Semua pekerja underload, dapat dikurangi	-1 → 2 pekerja
Helper	0	0	2	2		-1 → 1 pekerja

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,82664623
	Absolute	,131
Most Extreme Differences	Positive	,092
	Negative	-,131
Kolmogorov-Smirnov Z		,877
Asymp. Sig. (2-tailed)		,426

Uji Normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov- Smirnov Test

Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai sig > 0.05, dan apabila nilai sig < 0.05, maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas Kolmogorov-smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0.42 > 0.05, maka data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X ₁	0,991	1,009	Tidak Terjadi Multikolinieritas

X₂ 0,991 1,009 Tidak Terjadi
Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas atau lolos uji multikolinieritas.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,388	7,037		1,760	,086
1 Kedisiplinan Kerja	,378	,152	,352	2,492	,017
Beban Kerja	,357	,207	,244	1,726	,092

Berdasarkan tabel hasil uji analisis linier berganda dapat diketahui persamaan regresi yang berbentuk sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 12,388 - 0,378 + 0,357$$

1. Nilai konstanta (a) bernilai positif sebesar 12,388. Tanda positif menunjukkan arah pengaruh yang searah. Artinya, ketika seluruh variabel independen Disiplin Kerja (X₁) dan Beban Kerja (X₂) bernilai 0 (tidak ada perubahan), maka Produktivitas Kerja diperkirakan sebesar 12,388 satuan .
2. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X₁) = 0,378 (positif). Setiap kenaikan 1 satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,378 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Dilihat dari sisi “elastisitas” seperti gaya interpretasi di contoh, kenaikan Disiplin Kerja akan diikuti peningkatan produktivitas sekitar 37,8%.
3. Koefisien regresi Beban Kerja (X₂) = 0,357 (positif). Setiap kenaikan 1 satuan Beban Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,357 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan gaya interpretasi yang sama, kenaikan Beban Kerja akan diikuti peningkatan produktivitas sekitar 35,7%.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.409 ^a	0,167	0,128	4,9402

Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2), menunjukan nilai R sebesar 0,409 atau 40,9%. Hal ini menunjukan korelasi yang kuat pada Kedisiplinan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja karena memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,50. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,128 atau 12,8% menunjukan bahwa keterlibatan pengaruh antara Kedisiplinan Kerja dan Beban Kerja terhadap Prouktivitas Kerja sebesar 12,8%.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

No	Variabel	t-hitung	Sig	Keterangan
1	Kedisiplinan Kerja	2,492	0,017	Berpengaruh
2	Beban Kerja	1,726	0,092	Tidak Berengaruh
t-tabel = 1.887 (df=42)				

Berdasarkan tabel hasil uji t diatas, dapat dilihat nilai t-tabel yang diperoleh setiap variabel. Sebelum membuat kesimpulan menerima atau menolak H_0 , terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai t-tabel yang akan digunakan. Nilai ini bergantung pada besarnya degree of freedom (df) dan tingkat signifikansi yang digunakan. Pada penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% dan nilai df sebesar $n - k - 1$ ($45 - 2 - 1 = 42$) diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.887. Dari hasil uji t di atas menunjukan bahwa:

1. Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Produktivitas Kerja (H_1)

Berdasarkan pada pengujian, didapatkan hasil Kedisiplinan Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 2,492 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi di bawah α (0,05) menunjukan bahwa Kedisiplinan Kerja memiliki arah yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Penelitian ini menjelaskan bahwa hipotesis 1 diterima karena diketahui nilai t-hitung sebesar 2,492. Berbeda apabila dibandingkan

dengan nilai t-tabel sebesar 1.887 maka t-hitung yang diperoleh jauh lebih besar dari nilai t-tabel.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja (H2)

Berdasarkan pada pengujian, didapatkan hasil Perceived Value memiliki koefisien regresi sebesar 1,726 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi di bawah α (0,05) menunjukkan bahwa Perceived Value memiliki arah yang positif namun tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Penelitian ini menjelaskan bahwa hipotesis 1 diterima karena diketahui nilai t- hitung sebesar 2,492 > dari t-tabel 1.887. Dan Hipotesis 2 di tolak karena diketahui nilai t- hitung sebesar 1,726 < dari t-tabel 1.887.

3.2. Pembahasan

a) Pengaruh Kedisiplinan Kerja (X1) terhadap Beban Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis Kedisiplinan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Beban Kerja pada divisi konstruksi salah satu perusahaan galangan kapal di Surabaya. Hal ini terlihat dari nilai t-hitung (2,492) > t-tabel (1,887) maka H_0 ditolak dan dengan tingkat signifikan sebesar $0,017 < \alpha = 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis diterima dan dapat diartikan bahwa variabel Kedisiplinan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Beban Kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat (Ramadhani dkk. 2024) berpendapat bahwa Kedisiplinan Kerja dapat memberikan pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja perusahaan menerapkan aturan yang ketat, seperti sanksi pemotongan gaji, karyawan tetap menunjukkan kedisiplinan tinggi karena aturan tersebut justru mendorong perilaku kerja yang lebih tertib, maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

b) Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis Beban Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Produktivitas. Hal ini terlihat dari nilai t-hitung (1,726) > t-tabel (1,887) maka H_0 diterima dan dengan tingkat signifikan sebesar $0,092 > \alpha = 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis ditolak dan dapat diartikan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat (Fatimah, 2025), peneliti sebelumnya menjelaskan bahwa meskipun beban kerja memiliki arah hubungan positif, produktivitas karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja non-fisik dan dukungan organisasi, yang mampu menciptakan kenyamanan dan motivasi kerja secara psikologis maupun sosial.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Kedisiplinan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada divisi konstruksi salah satu perusahaan galangan kapal di Surabaya Adapun saran yang dapat diberikan yaitu untuk Perusahaan Subholding Gas di Surabaya:

1. Hasil menunjukkan ketidakseimbangan beban kerja pada 45 tenaga kerja: 16 overload, 21 normal, dan 8 underload. Direkomendasikan menambah 8 welder (dari 23 menjadi 31) dan 5 fitter (dari 8 menjadi 13), serta mengurangi 1 orang masing-masing untuk logistik dan helper. Supervisi tetap 9 orang. Total tenaga kerja optimal menjadi 56 orang.
2. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Artinya, karyawan yang disiplin cenderung memiliki produktivitas lebih tinggi. Hal ini menegaskan pentingnya kedisiplinan dalam mendukung efektivitas kerja, khususnya di lingkungan yang menuntut ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan keselamatan seperti di galangan kapal. Oleh karena itu, perusahaan disarankan menjaga dan memperkuat budaya kedisiplinan melalui pengawasan rutin, sistem penghargaan, dan pelatihan berkelanjutan.
3. Beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan, artinya peningkatan beban kerja cenderung meningkatkan produktivitas, tetapi pengaruhnya tidak cukup kuat secara statistik. Meski demikian, perusahaan tetap perlu memantau dan menyesuaikan beban kerja agar tetap seimbang dan tidak menimbulkan kelelahan. Dan perusahaan tetap disarankan untuk melakukan pemantauan dan penataan beban kerja secara berkala agar tetap optimal dan mencegah terjadinya kelelahan karyawan.

Referensi

- Alfaruqi, M. (2015). *Pengukuran waktu kerja untuk perhitungan beban kerja karyawan*. Jurnal Teknik Industri, 17(2), 45–52.
- Dewi, R. S. (2012). *Analisis beban kerja dengan metode Full Time Equivalent (FTE)*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 3(1), 55–63.
- Dewi, R. S., & Satrya, A. (2024). *Manajemen beban kerja dan optimalisasi tenaga kerja di industri manufaktur*. Jurnal Ilmu Manajemen, 12(1), 22–35.
- Fatimah, S. (2025). *Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan: Studi pada sektor jasa*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 10(1), 14–27.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khudriyah, N. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif: Konsep dan aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ramadhani, F., Putra, H., & Lestari, D. (2024). *Kedisiplinan kerja dan implikasinya terhadap produktivitas karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 15(2), 112– 123.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Surakarta: Harapan Press.