

ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PADA DEPARTEMEN GALANGAN KAPAL

Rizky Athif Imansyah¹⁾, R.A. Norromadani Yuniati²⁾, dan Friska Intan Sukarno³⁾

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: rizkyathif@student.ppns.ac.id

Abstract

This study analyzes the effect of workload and motivation on work productivity in one of the shipyard departments in Surabaya. The problem stems from project delays and high overtime hours, which indicate an imbalance in workload distribution and potentially low employee motivation. A quantitative causal study using multiple linear regression analysis was employed, and data were collected through questionnaires distributed to 36 employees using a saturated sampling technique. The results indicate that workload and motivation have a positive and significant effect on work productivity. Theoretically, this study contributes to strengthening the empirical evidence of the relationship between workload, motivation, and productivity. From a managerial perspective, the findings suggest that balanced workload distribution and improved employee motivation can help management reduce project delays and minimize overtime hours.

Keywords: workload, motivation, and productivity

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada salah satu departemen galangan kapal di Surabaya. Permasalahan berawal dari keterlambatan penyelesaian proyek dan tingginya jam lembur, yang mengindikasikan ketidakseimbangan distribusi beban kerja serta potensi rendahnya motivasi karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas, menggunakan analisis regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 36 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat bukti empiris tentang hubungan antara beban kerja, motivasi, dan produktivitas. Secara praktis, temuan ini mengimplikasikan bahwa manajemen perlu mengatur distribusi beban kerja yang proporsional dan meningkatkan motivasi karyawan untuk menekan keterlambatan proyek serta mengurangi jam lembur.

Kata kunci: beban kerja, motivasi, dan produktivitas

1. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan penting dalam memastikan operasional perusahaan berjalan efektif dan efisien, khususnya pada sektor padat karya seperti industri galangan kapal. Salah satu elemen kunci dalam MSDM adalah pengaturan beban kerja yang proporsional terhadap kapasitas tenaga kerja. Beban kerja yang tidak

seimbang dapat menghambat pencapaian target produksi dan menurunkan produktivitas tenaga kerja (Tridoyo, 2014).

Produktivitas kerja merupakan ukuran kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan output secara efektif dan efisien dalam waktu tertentu (Sinungan, 2014). Dalam industri galangan kapal, produktivitas menjadi indikator penting keberhasilan proses produksi, mulai dari pemotongan plat, pengelasan, *sub-assembly*, hingga *assembly*. Tingkat produktivitas yang optimal hanya dapat tercapai apabila beban kerja sesuai dengan kapasitas dan ketersediaan tenaga kerja.

Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa pada salah satu departemen konstruksi di galangan kapal di Surabaya, pencapaian produktivitas belum optimal. Data pembangunan blok kapal tahun 2024 menunjukkan keterlambatan penyelesaian pada sebagian besar proyek. Selain itu, rata-rata jam lembur karyawan berada di kisaran 5–6,5 jam per hari, melebihi batas maksimal yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 78, yaitu 3 jam per hari. Fakta ini mengindikasikan adanya beban kerja berlebih yang harus diselesaikan di luar jam kerja normal, sehingga berdampak pada menurunnya efektivitas penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada departemen konstruksi kapal di salah satu galangan kapal di Surabaya. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai hubungan kedua variabel tersebut terhadap produktivitas, sekaligus menjadi dasar bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan. Sejalan dengan tujuan tersebut, hipotesis penelitian ini adalah bahwa beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, serta motivasi juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada departemen konstruksi kapal.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada salah satu departemen konstruksi kapal di sebuah galangan kapal di Surabaya. Fokus penelitian adalah menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Populasi penelitian terdiri dari 36 orang karyawan tetap yang seluruhnya dijadikan sampel dengan metode *sampling jenuh* (*census sampling*), karena jumlah populasi kurang dari 100 orang (Arikunto, 2012).

Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Penelitian kuantitatif dipilih untuk mengukur pengaruh antarvariabel secara objektif, sedangkan pendekatan kausalitas digunakan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel bebas (beban kerja dan motivasi) dengan variabel terikat (produktivitas kerja).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu beban kerja (X1) dan motivasi (X2), serta variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y). Beban kerja diukur melalui indikator target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan (Koesomowidjojo, 2017). Motivasi diukur melalui indikator tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, pekerjaan yang menantang (Mangkunegara, 2009). Produktivitas kerja diukur melalui indikator kemampuan, peningkatan hasil yang dicapai, semangat kerja, dan pengembangan diri (Sutrisno, 2015). Definisi operasional variabel disusun sebagai acuan dalam penyusunan instrumen penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju) (Sugiyono, 2019), yang dibagikan kepada seluruh responden. Data primer diperoleh dari hasil pengisian kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan produksi, serta literatur pendukung. Sebelum digunakan, kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kelayakan instrumen.

Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Sebelum pengujian regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas residual, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas guna memastikan kelayakan data. Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial, sedangkan uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat kontribusi variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 27.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Departemen Konstruksi Kapal yang berjumlah 36 orang. Karakteristik demografi responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (orang)	Presentase	Total
Jenis Kelamin	Laki-Laki	36	100%	100%
	Perempuan	0	0%	
Usia	25	0	0%	100%
	26-30 Tahun	2	6%	
	31-35 Tahun	13	36%	
	36-40 Tahun	17	47%	
	41-45 Tahun	4	11%	
	>45 Tahun	0	0%	
Masa Kerja	1-3	0	0%	100%
	4-6	4	11%	
	>7	32	89%	

Berdasarkan Tabel 1, seluruh responden penelitian adalah laki-laki (100%), mencerminkan dominasi tenaga kerja pria pada bidang konstruksi kapal. Mayoritas responden berada pada kelompok usia 36–40 tahun (47%) dan 31–35 tahun (36%), sehingga dapat dikatakan sebagian besar responden berada dalam usia produktif. Dari sisi masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja lebih dari 7 tahun (89%), menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki pengalaman kerja yang panjang di departemen konstruksi kapal. Hal ini memperkuat validitas data karena responden memiliki pemahaman yang baik terkait beban kerja, motivasi, dan produktivitas kerja di lingkungan mereka.

3.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebagai tahap awal sebelum data dianalisis menggunakan metode atau model pengujian lainnya. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui pola distribusi data pada variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data dianggap layak digunakan apabila memiliki distribusi normal. Kriteria penentuannya adalah apabila nilai $p\text{-value} > 0,05$, maka data dinyatakan berdistribusi normal, sedangkan jika $p\text{-value} < 0,05$, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas tersebut disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 2
Uji Normalitas

<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
0,200 ^d	0,05	Berdistribusi Normal

Hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov–Smirnov menunjukkan nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,200, lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, data dinyatakan berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi normalitas dan dapat digunakan untuk analisis regresi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mendeteksi adanya korelasi tinggi antar variabel independen pada model regresi. Berdasarkan kriteria Purnomo (2016), data dinyatakan bebas multikolinearitas apabila *tolerance* > 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10,00. Hasil uji normalitas tersebut disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 3
Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients</i>			Keterangan
Model	<i>Collinearity Statistics</i>		
	<i>Tolerance</i>	VIF	
<i>(Constant)</i>			
Beban Kerja (X_1)	0,778	1,285	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X_2)	0,778	1,285	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Dependent Variabel : Produktivitas Kerja			

Berdasarkan Tabel 2, nilai *Tolerance* untuk variabel Beban Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,778, serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,285. Nilai tersebut memenuhi kriteria *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, sehingga disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen. Dengan demikian, kedua variabel layak digunakan untuk memprediksi Produktivitas Kerja.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui adanya perbedaan varian residual antar observasi pada model regresi. Deteksi dilakukan dengan uji Glejser,

di mana data dinyatakan bebas heteroskedastisitas jika nilai signifikansi $> 0,05$ (Purnomo, 2016).

Tabel 4
Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Signifikamsi	Keterangan
	ABS RES1	
Beban Kerja (X_1)	0.549	terbebas dari heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X_2)	0.390	terbebas dari heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel 4.3, nilai signifikansi variabel Beban Kerja (X_1) sebesar 0,549 dan Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,390, keduanya $> 0,05$. Hal ini menunjukkan model regresi bebas dari heteroskedastisitas, sehingga varian residual konstan dan estimasi koefisien regresi tidak bias.

3.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja dan motivasi sebagai variabel independen terhadap variabel produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Adapun hasil pengolahan menggunakan IBM SPSS 27 dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5
Uji Regresi

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,422	5,244		2,750	0,010
	Beban Kerja	0,371	0,164	0,355	2,255	0,031
	Motivasi	0,288	0,131	0,346	2,195	0,035

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan pada Tabel 4 maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 14,442 + 0,371 X_1 + 0,288 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka selanjutnya akan dilakukan interpretasi terhadap masing-masing variabel. Berikut adalah interpretasi terkait pengaruh masing-masing variabel bebas

1. Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas, diperoleh nilai konstanta sebesar 14,442. Hal tersebut berarti, apabila kondisi variabel X_1 dan X_2 dianggap konstan (nol), maka variabel Y yang dihasilkan adalah sebesar 14.442.
2. Nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 0,371 memiliki nilai positif artinya pengaruh beban kerja terhadap produktivitas yaitu sifatnya positif. Apabila nilai beban kerja mengalami kenaikan, maka variabel produktivitas akan mengalami peningkatan satu-satuan, dan sebaliknya jika variabel beban kerja semakin menurun maka variabel produktivitas akan makin menurun.
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja dengan besaran 0,288 bernilai positif artinya pengaruh motivasi kerja pada produktivitas sifatnya positif. Bila skor motivasi kerja meningkat maka produktivitas akan makin tinggi, dan sebaliknya bila skor motivasi kerja menurun maka produktivitas akan semakin menurun.

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat tingkat signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Variabel bebas dikatakan signifikan secara parsial apabila probabilitas signifikan $< 0,05$, maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Namun, apabila memiliki probabilitas signifikan $> 0,05$, maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini, uji t dilakukan dengan bantuan alat uji statistik IBM SPSS 27. Hasil pengujian yang dilakukan diperoleh nilai signifikansi sebagai berikut:

Tabel 6
Uji t

Model	Sig	B	Keterangan
Beban Kerja - Produktivitas Kerja	0.031	0,371	Berpengaruh Positif
Motivasi - Produktivitas Kerja	0.035	0,288	Berpengaruh Positif

Berdasarkan Tabel 4, kedua variabel bebas, yaitu Beban Kerja (Sig. = 0,031) dan Motivasi (Sig. = 0,035), memiliki nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja. Keduanya menunjukkan arah pengaruh positif, di mana peningkatan beban kerja maupun motivasi cenderung diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen mempengaruhi variabel independen atau sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Berikut hasil pengujian koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 6:

Tabel 7
Uji R^2

Model	(R^2)
Beban Kerja - Produktivitas Kerja	0.269
Motivasi - Produktivitas Kerja	0.264

Berdasarkan Tabel 6, nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa Beban Kerja berkontribusi 26,9% terhadap Produktivitas Kerja, sedangkan Motivasi berkontribusi 26,4%. Sisanya masing-masing 73,1% dan 73,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

3.4 Analisis Pembahasan

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa Beban Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan nilai signifikansi 0,031 ($< 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Arah pengaruh positif menunjukkan bahwa beban kerja yang terukur dan sesuai kapasitas dapat mendorong peningkatan produktivitas. Hal ini sejalan dengan teori *Job Demand-Resource* (JD-R) yang menekankan pentingnya keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya pendukung. Hasil ini konsisten dengan temuan Fausiah dkk. (2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja semakin negatif persepsi terhadap beban kerja karyawan maka semakin rendah produktivitas kerja karyawan, dan sebaliknya jika persepsi beban kerja semakin positif maka semakin tinggi produktivitas kerja

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan nilai signifikansi 0,035 ($< 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Arah pengaruh positif ini selaras dengan *Goal Setting Theory* yang menyatakan bahwa tujuan yang jelas, menantang, dan disertai komitmen dapat meningkatkan kinerja. Hasil ini sejalan dengan Haris dkk. (2023)

menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dari sisi manajerial, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa manajemen perlu memperhatikan distribusi beban kerja agar sesuai kapasitas karyawan dan mengembangkan program peningkatan motivasi, misalnya melalui sistem penghargaan, peluang pengembangan karier, dan penugasan yang menantang. Dengan langkah tersebut, perusahaan dapat meminimalkan keterlambatan proyek dan menekan kebutuhan lembur yang berlebihan.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($\beta = 0,355$; Sig. = 0,031), serta motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($\beta = 0,346$; Sig. = 0,035). Secara simultan, kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 51,9% terhadap variasi produktivitas kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat bukti empiris mengenai hubungan antara beban kerja, motivasi, dan produktivitas kerja dalam konteks industri galangan kapal. Secara praktis, hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa manajemen perlu melakukan pengaturan beban kerja yang lebih proporsional dengan kapasitas tenaga kerja serta merancang strategi peningkatan motivasi, misalnya melalui pemberian penghargaan, peluang pengembangan karier, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan langkah tersebut, perusahaan dapat meminimalkan keterlambatan proyek, menekan kebutuhan lembur berlebih, dan meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Referensi

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Arikunto, Suharsimi, (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta
- Fausiah, F., Rahman, A., & Lestari, D. (2023). Pengaruh beban kerja pegawai terhadap produktivitas kerja pada Politeknik Negeri Ujung Pandang. *Jurnal Ekonomi Prioritas*,

3(3), 112–120.

Haris, I., Refani, I. D., & Setiawan, R. I. (2023). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja dalam organisasi bisnis. *Journal of Islamic Business Management Studies*, 4(1), 42–48.

Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Raih Asa Sukses.

Purnomo, A. R. (2016). *Analisis statistik ekonomi dan bisnis dengan SPSS*. Fadilatama.

Sinungan. (2014). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Group.

Tridoyo, T., & Sriyanto, S. (2014). Analisis beban kerja dengan metode full time equivalent untuk mengoptimalkan kinerja karyawan pada PT Astra International Tbk-Honda Sales Operation Region Semarang. *Industrial Engineering Online Journal*, 3(2), 45–53.