

Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan di Departemen *Warehouse Sparepart* PT TVS *Motor Company* Indonesia

¹Nur Alfinda Rizkia Yulianti, ²Fa'uzobihi, ³Tutik Rahayu

^{1*,2,3}Manajemen, Fakultas Bisnis & Teknologi, Universitas Pertiwi, Bekasi, Indonesia

*Korespondensi: 22120005@pertiwi.ac.id

Submit : 14 Jul | Diterima : 05 Agust 2026 | Terbit : 07 Sept 2026

ABSTRACT

This study is motivated by the critical role of employee productivity at the Warehouse Sparepart Department of PT TVS Motor Company Indonesia in ensuring smooth component distribution. Initial observations identified high workloads and declining motivation leading to a productivity drop from 15,669 to 13,511 units per person. A Full Time Equivalent analysis revealed an overload status (index > 1.28) with a requirement of 55.79 FTE against only 40 available employees resulting in an average index of 1.35 per person. The packing unit appeared most critical with an index of 15.08 handled by 10 workers. This condition was aggravated by a 600% increase in operational delays and a 93.4% surge in absences due to physical fatigue. This research aims to analyze the influence of Workload and Motivation on Employee Productivity using a quantitative causal-associative approach. The population of 40 employees was selected through saturated sampling and data were analyzed using multiple linear regression and various supporting statistical tests. The results prove that Workload has a positive and significant partial effect with a t-value of 3.350 and a regression coefficient of 0.440. Motivation also has a positive and significant effect and emerges as the most dominant predictor with a t-value of 5.002 and a Beta coefficient of 0.571. Simultaneously both variables significantly influence Employee Productivity with an F-value of 81.313 and a coefficient of determination of 81.5 percent. The originality of this research lies in the integration of objective FTE data with questionnaires within the specific context of automotive warehousing. These findings are expected to serve as a basis for management policies to balance workload and maintain employee motivation for sustainable productivity.

Keywords: *workload, motivation, employee productivity, full time equivalent, warehouse sparepart.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya produktivitas karyawan di Departemen *Warehouse Sparepart* PT TVS Motor Company Indonesia dalam menjaga kelancaran distribusi komponen. Berdasarkan observasi awal ditemukan permasalahan berupa beban kerja tinggi dan penurunan motivasi yang memicu degradasi produktivitas dari 15.669 menjadi 13.511 unit per orang. Analisis *Full Time Equivalent* menunjukkan status *overload* (indeks > 1,28) dengan kebutuhan 55,79 FTE sementara jumlah karyawan hanya 40 orang sehingga rata-rata indeks mencapai 1,35 per orang. Unit *packing* tercatat paling kritis dengan indeks 15,08 terhadap 10 pekerja yang tersedia. Fenomena ini diperburuk oleh lonjakan keterlambatan hingga 600% dan kenaikan absensi sebesar 93,4% akibat kelelahan fisik. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan menggunakan pendekatan kuantitatif kausal asosiatif. Populasi sebanyak 40 karyawan diambil menggunakan teknik sampling jenuh dan data dianalisis melalui regresi linear berganda serta berbagai uji statistik pendukung. Hasil penelitian membuktikan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dengan nilai t sebesar 3,350 dan koefisien regresi 0,440. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan serta menjadi prediktor paling dominan dengan nilai t sebesar 5,002 dan koefisien Beta 0,571. Secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan nilai F sebesar 81,313 dan koefisien determinasi sebesar 81,5 persen. Originalitas penelitian terletak pada integrasi data objektif FTE dengan kuesioner pada konteks spesifik pergudangan otomotif. Temuan ini diharapkan menjadi dasar kebijakan

manajemen dalam menyeimbangkan beban kerja dan menjaga motivasi karyawan demi produktivitas berkelanjutan.

Kata Kunci: beban kerja, motivasi, produktivitas karyawan, *full time equivalent*, *warehouse sparepart*.

PENDAHULUAN

Persaingan industri otomotif yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk meningkatkan efisiensi operasional melalui optimalisasi produktivitas sumber daya manusia. Pada sektor pergudangan, khususnya *warehouse sparepart*, produktivitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya beban kerja dan motivasi kerja. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental, meningkatkan risiko kesalahan kerja, serta menurunkan produktivitas karyawan (Mahawati et al., 2021; Budiasa, 2021).

Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu sesuai dengan kapasitas kerja yang dimiliki karyawan. Apabila beban kerja melebihi kemampuan individu, kondisi tersebut berpotensi menimbulkan stres kerja yang berdampak pada penurunan kinerja dan produktivitas (Afan et al., 2021). Di sisi lain, motivasi kerja menjadi faktor penting yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Berdasarkan teori dua faktor Herzberg, motivasi dipengaruhi oleh faktor intrinsik, seperti prestasi dan pengembangan diri, serta faktor ekstrinsik, seperti kompensasi, kondisi kerja, dan hubungan dengan atasan maupun rekan kerja (Purba & Rangkuti, 2022). Oleh karena itu, keseimbangan beban kerja dan tingginya motivasi kerja menjadi faktor yang berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

PT TVS Motor Company Indonesia, khususnya pada Departemen *Warehouse Sparepart*, menghadapi tantangan berupa tingginya volume aktivitas penyimpanan dan distribusi *sparepart* yang menuntut kecepatan serta ketelitian kerja. Hasil observasi awal menunjukkan adanya indikasi beban kerja yang tinggi, penurunan motivasi, serta produktivitas karyawan yang belum optimal. Untuk mengidentifikasi kondisi beban kerja secara objektif, penelitian ini menggunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE), yaitu metode pengukuran beban kerja berdasarkan perbandingan antara total waktu kerja yang dibutuhkan dengan waktu kerja efektif karyawan (Matiro et al., 2021). Hasil analisis FTE menunjukkan bahwa seluruh lini operasional *Warehouse Sparepart* berada pada kategori *overload*, yang mengindikasikan ketidakseimbangan antara jumlah pekerjaan dan kapasitas tenaga kerja.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada Departemen *Warehouse Sparepart* PT TVS Motor Company Indonesia, serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia melalui penyesuaian beban kerja dan peningkatan motivasi kerja.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang mencakup subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lebih mendalam. Berdasarkan penjelasan Sugiyono (2021), populasi merujuk pada area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki sifat dan karakteristik spesifik yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan diambil kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan departemen *warehouse sparepart* PT TVS Motor Company Indonesia yang berjumlah 40 orang. Lokasi penelitian berada di Kawasan Industri Suryacipta, Jl. Surya Madya Kav. I-30, Kutanegara, Ciampel, Karawang, Jawa Barat. Berdasarkan data internal departemen *warehouse sparepart* PT TVS Motor Company Indonesia per Maret 2026, populasi penelitian memiliki total 40 karyawan. Mengingat jumlah populasi yang terbatas yaitu 40 karyawan, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* (*sensus*), di mana seluruh anggota populasi di departemen *warehouse sparepart* dijadikan sebagai responden penelitian guna memastikan data yang diperoleh benar-benar representatif.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik *sampling* adalah metode atau langkah-langkah yang dilakukan untuk memperoleh sampel dari populasi yang diteliti sehingga sampel tersebut bisa mencerminkan populasi yang menjadi objek penelitian (Machali, 2021). Memilih teknik pengambilan sampel yang sesuai sangat krusial untuk menjamin keabsahan eksternal dan kemampuan untuk menggeneralisasi temuan penelitian. Penelitian ini menerapkan metode sampling jenuh atau pengambilan sampel keseluruhan (*census sampling*). Metode ini dipilih karena populasi yang diteliti cukup kecil, yaitu 40 karyawan yang bekerja di departemen *warehouse sparepart* PT TVS Motor Company Indonesia. Metode ini melibatkan pemilihan semua elemen dalam populasi sebagai bagian dari sampel. Dengan kata lain, tak ada elemen dari populasi yang terlewatkan sehingga setiap individu dalam populasi berperan sebagai responden dalam penelitian ini. Berdasarkan studi terbaru, pendekatan sampling jenuh sangat berfungsi baik ketika ukuran populasi kecil, dan peneliti ingin mengumpulkan data yang lengkap dari semua anggota populasi.

Teknik Analisis Data

Teknik pengolahan data adalah langkah penting dalam penelitian kuantitatif untuk mengolah, memahami, dan menyimpulkan informasi dari data yang telah diperoleh. Dalam studi ini, pengolahan data dilakukan secara bertahap dengan menggunakan metode statistik yang tepat untuk mencapai tujuan penelitian, yaitu menginvestigasi dampak beban kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan di departemen *warehouse sparepart* PT TVS Motor Company Indonesia. Proses pengolahan data ini memanfaatkan perangkat lunak *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 26 untuk menjamin ketepatan dan keandalan hasil analisis (Ghozali, 2021). Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif dalam pengolahan data menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menyajikan gambaran umum tentang karakteristik responden dan variabel yang diteliti, sedangkan statistik inferensial dimanfaatkan untuk menguji hipotesis dan menganalisis hubungan antara variabel. Langkah-langkah dalam pengolahan data untuk penelitian ini meliputi persiapan data, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- a. Analisis Statistik Deskriptif, diterapkan untuk memberikan pemahaman secara umum tentang karakteristik partisipan dan penyebaran jawaban responden terhadap setiap variabel penelitian. Proses ini mencakup penghitungan ukuran tendensi sentral (*mean, median, modus*), ukuran sebaran (deviasi standar, varians, rentang), serta frekuensi distribusi untuk setiap variabel. Analisis deskriptif juga mencakup penyajian informasi demografis responden seperti distribusi berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja. Untuk memahami tingkat persepsi responden terhadap masing-masing variabel, digunakan kategori penilaian berdasarkan skala *Likert*.
- b. Uji Asumsi Klasik, Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat-syarat statistik yang diperlukan. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik terdiri dari:
 - Uji Normalitas, bertujuan untuk menentukan apakah residual dari model regresi mengikuti distribusi normal. Pengujian ini dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov, di mana data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sebagai alternatif, juga dianalisis melalui grafik histogram dan normal *probability plot*.
 - Uji Heteroskedastisitas, bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat perbedaan varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Pengujian ini menggunakan uji Glejser, di mana heteroskedastisitas tidak terjadi jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.
- c. Uji Validitas, Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dilakukan agar kuesioner yang diterapkan mampu mengukur variabel penelitian dengan tepat dan stabil. Untuk uji validitas, digunakan teknik korelasi *product moment* Pearson dengan kriteria nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) (Sugiyono, 2021). Pertanyaan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi yang signifikan terhadap total skor.
- d. Uji Reliabilitas, dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha untuk menilai konsistensi internal alat penelitian. Sebuah konstruk dianggap dapat diandalkan jika nilai Cronbach's Alpha mencapai 0,70 atau lebih. Selain itu, dilakukan juga reliabilitas komposit (*composite reliability*) dengan nilai minimal 0,70 untuk memperkuat bukti reliabilitas instrumen

penelitian.

- e. Analisis Hipotesis, Pengujian hipotesis dilakukan untuk memverifikasi dugaan sementara yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini, hipotesis diuji dengan menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

Uji t (Uji Parsial) berfungsi untuk menilai dampak dari setiap variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian adalah jika nilai t hitung $> t$ tabel atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan.

Uji F (Uji Simultan) digunakan untuk menguji dampak semua variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Syarat dalam pengujian adalah apabila nilai F hitung $>$ dari F tabel atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka model regresi dapat digunakan dalam memprediksi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	Beban_Kerja	Motivasi	Produktivitas_Karyawan
N	Valid 40	40	40
	Missing 0	0	0
Mean	26.58	44.03	26.18
Std. Deviation	3.537	5.946	4.069
Variance	12.507	35.358	16.558
Skewness	-.691	-.703	-.859
Kurtosis	-.972	-.847	-.697
Minimum	20	30	18
Maximum	30	50	30

Sumber Tabel: Data diolah, 2026

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian diukur dari 40 responden tanpa data yang hilang (*missing value* = 0). Variabel beban kerja (X1) memiliki nilai rata-rata sebesar 26,58 dengan standar deviasi 3,537, yang menunjukkan bahwa responden cenderung merasakan beban kerja pada kategori tinggi dengan penyebaran data yang relatif homogen. Variabel motivasi (X2) memperoleh nilai rata-rata sebesar 44,03 dengan standar deviasi 5,946, yang mengindikasikan tingkat motivasi kerja karyawan tergolong tinggi meskipun terdapat variasi jawaban antar responden. Sementara itu, variabel produktivitas karyawan (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 26,18 dengan standar deviasi 4,069, yang menunjukkan bahwa produktivitas karyawan berada pada kategori tinggi dengan tingkat penyebaran data yang relatif baik.

Secara keseluruhan, nilai rata-rata pada setiap variabel lebih besar dibandingkan nilai standar deviasinya. Hal tersebut menunjukkan bahwa data penelitian memiliki tingkat variasi yang rendah sehingga mampu merepresentasikan kondisi responden dengan baik. Hasil deskriptif ini memberikan gambaran awal bahwa beban kerja, motivasi, dan produktivitas karyawan pada Departemen *Warehouse Sparepart* PT TVS Motor Company Indonesia berada pada kategori tinggi, serta menjadi dasar untuk melakukan analisis lanjutan mengenai pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan.

Asumsi Klasik

- a. Hasil Uji Normalitas, Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis One Sample Kolmogorov Smirnov pada aplikasi SPSS. Berdasarkan analisis *One Sample Kolmogorov Smirnov*, jika nilai signifikansi di atas 0,05 maka menunjukkan pola distribusi normal. Hasil pengujian adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

	Unstandardized Residual	
N	40	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.75186118
Most Extreme	Absolute	.078

<i>Unstandardized Residual</i>		
<i>Differences</i>	<i>Positive</i>	.074
	<i>Negative</i>	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.492
Asymp. Sig. (2-tailed)		.969
a. <i>Test distribution is Normal.</i>		
b. <i>Calculated from data.</i>		

Sumber Tabel: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas, nilai Kolmogorov-Smirnov Z = 0,492 dan Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,969. Karena nilai signifikansi 0,969 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka nilai residual terstandarisasi dinyatakan berdistribusi secara normal. Hasil ini juga didukung oleh nilai *mean* residual = 0E-7 (mendekati nol) yang merupakan sifat bawaan dari regresi dengan metode *Ordinary Least Square*, serta standar deviasi = 1,75186118 yang relatif kecil sebagai indikator bahwa residual telah memenuhi asumsi distribusi normal.

- b. Hasil Uji Heteroskedastisitas, Uji Glejser merupakan metode statistik yang umum digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dengan cara meregresikan nilai absolut residual (RES) terhadap setiap variabel independen secara. Dasarnya Keputusan dari Uji Glejser mengikuti kaidah bahwa apabila nilai signifikansi (Sig.) dari masing-masing variabel independen $> \alpha 0,05$, maka tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas pada variabel tersebut, sedangkan apabila nilai signifikansi $< \alpha 0,05$ maka terdapat gejala heteroskedastisitas yang perlu ditangani (Solihah et al., 2023). Pendekatan ini bertumpu pada prinsip bahwa apabila residual tidak mengandung pola sistematis yang bergantung pada variabel independen, maka koefisien regresi pada uji Glejser tidak akan signifikan secara statistik.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.284	1.359		2.416	.021
1 Beban_Kerja	.018	.078	.060	.236	.815
Motivasi	-.055	.046	-.302	-1.180	.245

a. *Dependent Variable: ABS_RES*

Sumber Tabel: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas, hasil Uji Glejser untuk variabel Beban Kerja menunjukkan nilai koefisien B = 0,018 dan signifikansi sebesar 0,815. Karena nilai signifikansi 0,815 $>$ taraf $\alpha 0,05$, maka sesuai dengan kaidah keputusan pada Uji Glejser, H_0 gagal ditolak dan disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas pada model regresi linear berganda dalam penelitian ini. Sementara itu, untuk variabel Motivasi hasil Uji Glejser menunjukkan nilai koefisien B = -0,055 dan signifikansi sebesar 0,245. Nilai signifikansi 0,245 tersebut masih berada di atas $\alpha 0,05$ sehingga H_0 kembali gagal ditolak dan disimpulkan bahwa variabel Motivasi juga tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui dua metode yang digunakan, yaitu metode grafik scatterplot yang menunjukkan titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar nol tanpa membentuk pola sistematis, dan metode Uji Glejser dengan signifikansi seluruh variabel independen Beban Kerja dan Motivasi lebih besar dari $\alpha 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda dalam penelitian ini tidak terindikasi mengalami gejala heteroskedastisitas. Kedua metode yang digunakan saling mendukung dan memberikan konfirmasi yang konsisten, sehingga asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi secara grafis maupun statistik dan model regresi layak untuk dilanjutkan ke tahap uji asumsi klasik berikutnya.

Uji Validitas

Pengujian validitas terhadap seluruh butir instrumen pada penelitian ini menghasilkan pola yang konsisten di ketiga variabel, yaitu seluruh butir memiliki koefisien korelasi Pearson yang lebih besar daripada r tabel = 0,312, sehingga tidak ada butir yang harus digugurkan. Sebaran koefisien korelasi pada setiap variabel juga menunjukkan sebaran yang cukup beragam, mulai dari korelasi terendah 0,508 (butir X2.7) hingga tertinggi 0,889 (butir Y.1), sehingga instrumen secara keseluruhan memiliki daya pembeda yang kuat antar-butir pada konstruk yang diukur. Hasil ini sekaligus menjadi prasyarat agar uji reliabilitas dapat dilakukan dengan mengasumsikan bahwa instrumen telah memenuhi syarat validitas konstruk.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas X1

No	Butir	r hitung	r tabel	Status
1	X1.1	0.704	0.312	Valid
2	X1.2	0.791	0.312	Valid
3	X1.3	0.583	0.312	Valid
4	X1.4	0.783	0.312	Valid
5	X1.5	0.751	0.312	Valid
6	X1.6	0.751	0.312	Valid

Sumber tabel : Data diolah, 2026

Tabel 5. Hasil Uji Validitas X2

No	Butir	r hitung	r tabel	Status
1	X2.1	0.587	0.312	Valid
2	X2.2	0.823	0.312	Valid
3	X2.3	0.701	0.312	Valid
4	X2.4	0.845	0.312	Valid
5	X2.5	0.807	0.312	Valid
6	X2.6	0.756	0.312	Valid
7	X2.7	0.508	0.312	Valid
8	X2.8	0.791	0.312	Valid
9	X2.9	0.845	0.312	Valid
10	X2.10	0.671	0.312	Valid

Sumber tabel : Data diolah, 2026

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Y

No	Butir	r hitung	r tabel	Status
1	Y.1	0.889	0.312	Valid
2	Y.2	0.865	0.312	Valid
3	Y.3	0.829	0.312	Valid
4	Y.4	0.754	0.312	Valid
5	Y.5	0.671	0.312	Valid
6	Y.6	0.863	0.312	Valid

Sumber tabel : Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan secara konsisten dengan teknik korelasi *Pearson Product moment* terhadap seluruh 22 butir instrumen penelitian (6 butir untuk X1, 10 butir untuk X2, dan 6 butir untuk Y), diperoleh kesimpulan bahwa tidak ada butir pernyataan yang harus digugurkan karena seluruh butir memenuhi kriteria validitas konstruk. Setiap butir memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel = 0,312 pada taraf signifikansi α = 5%, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengumpulkan data pada tahap selanjutnya. Dengan terpenuhinya uji validitas ini, maka uji

reliabilitas instrumen dapat dilanjutkan untuk memastikan bahwa instrumen yang akan digunakan bersifat konsisten dan dapat diandalkan dalam mengukur konstruk penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen pada penelitian ini dilakukan untuk memenuhi standar metodologi kuantitatif yang mensyaratkan bahwa seluruh kuesioner yang akan digunakan pada tahap pengumpulan data tidak hanya valid, tetapi juga konsisten dan stabil ketika diterapkan pada subjek yang berbeda pada kesempatan pengukuran yang lain (Janna & Herianto, 2021). Ketiga variabel penelitian pada instrumen ini, yaitu Beban Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Produktivitas Karyawan (Y), secara keseluruhan menunjukkan koefisien Cronbach's Alpha yang tinggi dan berada di atas batas kritis 0,60. X1 mencatat Cronbach's Alpha sebesar 0,801 untuk 6 butir, X2 mencatat 0,895 untuk 10 butir, dan Y mencatat 0,891 untuk 6 butir. Rekapitulasi hasil pengujian reliabilitas terhadap ketiga variabel tersebut dapat dirangkum pada Tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha (α)	Critical Value	Keterangan
Beban Kerja (X1)	6	0.801	> 0.60	Reliable
Motivasi (X2)	10	0.895	> 0.60	Reliable
Produktivitas Karyawan (Y)	6	0.891	> 0.60	Reliable

Sumber tabel : Data diolah, 2026

Berdasarkan keseluruhan uji reliabilitas pada variabel X1 dengan Cronbach's Alpha = 0,801, X2 dengan 0,895, dan Y dengan 0,891, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga instrumen penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas. Seluruh koefisien yang dihasilkan berada di atas *critical value* = 0,60, sehingga seluruh instrumen pada variabel Beban Kerja, Motivasi, dan Produktivitas Karyawan secara berturut-turut telah dinyatakan reliabel.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga H_2 diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 5,002 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Beta sebesar 0,571 menunjukkan bahwa motivasi merupakan variabel yang paling dominan dalam meningkatkan produktivitas karyawan dibandingkan beban kerja.

Temuan ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg yang menjelaskan bahwa faktor motivator dan faktor hygiene berperan dalam meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan (Purba & Rangkuti, 2022). Pada Departemen *Warehouse Sparepart* PT TVS Motor Company Indonesia, motivasi yang tinggi mendorong karyawan bekerja lebih cepat, akurat, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan target operasional. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan motivasi melalui pemberian apresiasi, kesempatan pengembangan kompetensi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar produktivitas karyawan tetap optimal.

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga H_3 diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 81,313 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,815 menunjukkan bahwa 81,5% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja dan motivasi, sedangkan 18,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Temuan ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan akan meningkat apabila perusahaan mampu mengelola beban kerja secara proporsional dan didukung dengan motivasi kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kombinasi beban kerja yang sesuai dan motivasi yang baik mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, PT TVS Motor Company Indonesia perlu mengelola kedua faktor tersebut secara terpadu melalui penyesuaian beban kerja berdasarkan kebutuhan operasional serta peningkatan motivasi melalui penghargaan, pengembangan kompetensi, dan perbaikan kondisi kerja agar produktivitas karyawan dapat dipertahankan secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, pengolahan data statistik, dan pembahasan mengenai pengaruh Beban Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) di Departemen *Warehouse Sparepart* PT TVS Motor Company Indonesia, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,350 dengan signifikansi 0,002 ($< 0,05$) dan koefisien regresi sebesar 0,440, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa aktivitas *picking, loading, packing*, serta tuntutan akurasi *input part number* dan nomor SKU masih berada dalam tingkat yang dapat diadaptasi oleh karyawan. Kondisi tersebut mendorong peningkatan fokus dan kecepatan kerja yang berdampak positif terhadap produktivitas. Temuan ini sejalan dengan konsep ergonomi Tarwaka yang memandang beban kerja sebagai hasil interaksi antara tuntutan pekerjaan, kemampuan individu, dan lingkungan kerja. Selanjutnya, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan. Hasil uji menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,002 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), koefisien regresi sebesar 0,391, dan nilai Beta sebesar 0,571. Nilai Beta yang lebih besar dibandingkan Beban Kerja menunjukkan bahwa Motivasi merupakan faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) diterima. Semangat profesionalitas, tanggung jawab terhadap batas waktu layanan, serta dorongan mencapai target harian menjadi faktor psikologis yang mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Temuan ini mendukung Teori Dua Faktor Herzberg, terutama peran faktor motivator seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri dalam mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas. Secara simultan, Beban Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 81,313 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Nilai R Square sebesar 0,815 menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Motivasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 81,5% variasi Produktivitas Karyawan, sedangkan 18,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai korelasi (R) sebesar 0,903 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel-variabel dalam model. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dinilai layak secara statistik dan menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja secara proporsional serta peningkatan motivasi merupakan faktor penting dalam mendukung produktivitas karyawan di Departemen *Warehouse Sparepart* PT TVS Motor Company Indonesia.

REFERENSI

- Afan, I., & Su'ud, M. (2021). Analisis Beban Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi DIY (Studi Kasus Jabatan Fungsional Umum). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Wiya Wihaha*, 1(2), 485–500.
- Afiqah, V., Utami, T. N., & Aidha, Z. (2024). Hubungan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Multiagro Sumatera Jaya (MSJ) Kecamatan Kualuh Hulu. *Jurnal Kesehatan Komunitas (Journal of Community Health)*, 10(2), 254–261. <https://doi.org/10.25311/keskom.Vol10.Iss2.1859>
- Aknes, A., & Silaswara, D. (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Surya Teknik Dinamika*.
- Alfassa, A. I., Muni, A., Zulrahmadi, Rianto, B., & Yunita, F. (2024). Pemanfaatan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) untuk Analisis Data Statistik. *Jurnal Karya Abdi*, 5(1), 29–34. <https://doi.org/10.32520/karyaabdi.v5i1.3559>
- Alita, D., Putra, A. D., & Darwis, D. (2021). Analysis of classic assumption test and multiple linear regression coefficient test for employee structural office recommendation. *IJCCS (Indonesian Journal of Computing and Cybernetics Systems)*, 15(3), 295. <https://doi.org/10.22146/ijccs.65586>
- Amos, V. (2025). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *CV WIDINA MEDIA UTAMA* (Masruroh, Aas). CV WIDINA MEDIA UTAMA.
- Andini, A., Simon, J., Fahmi, T., & Wiratama, M. J. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Regional I Cabang Belawan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 10(1), 47–62. <https://doi.org/10.46576/jbc.v10i1.6259>

- Anggraini, F. D. P., Aprianti, A., Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6491–6504. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3206>
- Aprianti, S., Purba, M., Iryani, L., Sunanto, S., Rifdayanti, A. A., Ofasari, D., Meilansari, S., Rahmi, L., Kunoio, N. I. H., & Wati, A. S. (2025). Metodologi Penelitian Teori dan Penerapan Menggunakan SPSS. In D. K. Nanda (Ed.), *CV WIDINA MEDIA UTAMA*. CV WIDINA MEDIA UTAMA.
- Astia Ningsih, N., & Khaerunnisa, L. (2022). Determinasi Produktivitas: Skill, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Literature Review Pengantar Manajemen SDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 550–560. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1118>
- Basuki, & Hutahaeen, H. A. (2025). Implementasi *Warehouse* Management System (WMS) untuk Meningkatkan Kinerja *Warehouse* pada Perusahaan Otomotif. *Jurnal Praktik Keinsinyuran*, 2(03), 189–202. <https://doi.org/10.25170/jpk.v2i03.6873>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (N. K. Suryani, Ed.). Pena Persada.
- Chandra, E., Rosmika, E., Efendi, Kafidzin, R., Fitrianna, N., Lie, D., Yulfiswandi, Faza, I., Jasmine, T. L., Siagian, E. M., Purba, S., & Purba, B. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. Watrionthos & J. Simarmata, Eds.). Yayasan Kita Menulis.
- Fidhaty Eyanur, & Nuzuliaty. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Pusat PT Pelindo Multi Terminal. *Journal Of Social Science Research*, 4, 1998–2015. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.10731>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Hermawan, S., & Hariyanto, W. (2022). *Buku Ajar Metode Penelitian Bisnis (Kuantitatif Dan Kualitatif)*. Umsida Press. <https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-047-2>
- Hyer, S., & Balani, J. (2024). Basic Statistical Methods in Research and their Interpretation. *South Sudan Medical Journal*, 17(4), 207–212. <https://doi.org/10.4314/ssmj.v17i4.11>
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9–18. <https://doi.org/10.30787/jiemb.v2i1.1407>
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS. *OSF Preprints*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/v9j52>
- Khatun, N. (2021). Applications of Normality Test in Statistical Analysis. *Open Journal of Statistics*, 11(01), 113–122. <https://doi.org/10.4236/ojs.2021.111006>
- Lim, W. M. (2025). What Is Quantitative Research? An Overview and Guidelines. *Australasian Marketing Journal*, 33(3), 325–348. <https://doi.org/10.1177/14413582241264622>
- Machali, I. (2021). *Metode penelitian kuantitatif (panduan praktis merencanakan, melaksanakan, dan analisis dalam penelitian kuantitatif)*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja. In R. Watrionthos (Ed.), *Yayasan Kita Menulis*. Yayasan Kita Menulis.
- Matiro, Moh. A. Dg., Raman, S. M., Rasyid, A., & Rauf, F. A. (2021). Pengukuran Beban Kerja Menggunakan Metode Full Time Equivalent (FTE) Pada Divisi Proses PT. Delta Subur Permai. *Jambura Industrial Review (JIREV)*, 1, 30–39.
- Memon, M. A., Thurasamy, R., Ting, H., & Cheah, J.-H. (2024). Purposive Sampling: a Review and Guidelines for Quantitative Research. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 9(1), 1–23. [https://doi.org/10.47263/JASEM.9\(1\)01](https://doi.org/10.47263/JASEM.9(1)01)
- Metris, D., Sulaeman, M., & Priyanto, R. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diva Pustaka.
- Mochklas, M., Panggayudi, D. S., Mauliddah, N., Sari, T. A. M., & Maretasari, R. (2023). Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Umkm Masyarakat Pesisir Surabaya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 7(3). <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2023.v7.i3.5475>
- Multazam, A. G., Suranta, N., Barasa, L., & Tampubolon, B. M. (2025). Motivation and Work Environment as Determinants of Employee Performance in Port- *Warehouse* Operationsn : A Qualitative Study at PT Yusen Logistics Indonesia. *EPaper Bisnis : International Journal*

- of *Entrepreneurship and Management*, 2(3), 150–156.
<https://doi.org/10.61132/epaperbisnis.v2i3.534>
- Mulyani, S. R. (2021). *Metodologi Penelitian* (2021st ed.). CV WIDINA MEDIA UTAMA.
- Musdalifah, M., Faizah, S. N., Gasali, M., HS, M. N. I., Saprin, S., & Majid, J. (2025). Peran SPSS dalam Meningkatkan Akurasi Analisis Data. *QISTINA: Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 4(1), 932–937. <https://doi.org/10.57235/qistina.v4i1.6330>
- Nadhifah, G. A., Ariyani, R. M., & Sukarno, T. A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Cirebon. *Cendikia Jaya*, 7(2), 35–50. <https://doi.org/10.47685/cendekia-jaya.v7i2.695>
- 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. <https://doi.org/10.70581/glory.v6i2.18253>
- Nira Cahayati, Rustomo, & Destiana Kumala. (2023). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT POS Indonesia Persero (Kuningan). *Jurnal Tadbir Peradaban*, 192.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Permendagri. (2008). *Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah*.
- Pradana, B. J., Hasanah, Z., & Rahmania, T. (2025). Pengaruh Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Departemen Central Inbound PT Tiki JNE Jakarta. *EduInovasi: Journal of Basic Educational Studies*, 5(3). <https://doi.org/10.47467/edu.v5i3.9288>
- Prasiltia, S. (2026). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT. XYZ. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 13958–13966. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5945>
- Priadi, M. D., Kusnadi, & Andini, R. P. (2025). Peran Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Bisnis*, 13(2), 248–261. <https://doi.org/10.62739/jb.v13i2.130>
- Purba, D. F., & Rangkuti, F. (2022). Pengaruh Teori Motivasi Dua Faktor terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 727–732. <https://doi.org/10.47492/jih.v11i2.2282>
- Rahayu, N. S., Fa'uzobihi, F., & Imanudin, K. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Karyawan PT TVS Motor Company Indonesia. *Jurnal Minfo Polgan*, 14(2), 2399–2408. <https://doi.org/10.33395/jmp.v14i2.15187>
- Ramdhani, N., Army, W. L., & Rahayu, T. (2025). Pengaruh Herd Mentality dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pindo Deli Pulp Paper Mills. *Jurnal Minfo Polgan*, 14(1), 1158–1167. <https://doi.org/10.33395/jmp.v14i1.14987>
- Rukhviyanti, N., & Ambarwati, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT Toyota-Astra Motor NVDC Karawang. *Techno Socio Ekonomika*, 16(2), 197. <https://doi.org/10.32897/techno.2023.16.2.2820>
- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kondisi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 21(Vol 21 No. 1 Tahun 2021). <https://doi.org/https://doi.org/10.54367/jmb.v21i1.1183>
- Solehati, D. T., Hasnawati, R., Sakinah, S. P., & Hendayana, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. XYZ. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(1), 328–338. <https://doi.org/10.55681/sentri.v3i1.2183>
- Solihah, S. M., Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik pada Regresi Linier Berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*, 2. <https://doi.org/10.32424/1.jras.2023.2.2.10792>
- Soni Kurniawan, I., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2(1), 104–110. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i1.316>
- Sugiyono. (2021). Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. *Bandung: Alfabeta*.

- Suryodipuro, Y., & Michael Bayudhigantara, E. (2024). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. JVC Kenwood Electronics Indonesia*. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/14135/9793>
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., Josua, P. S., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>
- Suta, I. M. A., & Sutriani, I. A. N. (2025). Analisis Beban Kerja dan Dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan: Studi Kualitatif pada PT Tunas Jaya Sanur Cabang Regional Mataram. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 14(04), 1599–1612. <https://doi.org/10.22437/jmk.v14i04.49287>
- Yaldi, E., Pasaribu, J. P. K., Suratno, E., Kadar, M., Gunardi, G., Naibaho, R., Hati, S. K., & Aryati, V. (2022). Penerapan Uji Multikolinieritas dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 1(2), 94–102. <https://doi.org/10.33998/jumanage.2022.1.2.89>
- Yamang, S. M., Zaharuddin, & Supriyadi. (2025). The Influence of Work Motivation and Workload on Employee Productivity. *International Journal of Business, Law, and Education*, 6(1), 370–377. <https://doi.org/10.56442/ijble.v6i1.1026>