

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisis Data

Pada deskripsi data akan disajikan atau dijelaskan tentang profil responden termasuk identifikasi individu, seperti nama, jenis kelamin, dan masa kerja. Analisis kuantitatif akan melibatkan evaluasi keabsahan dan keandalan instrumen yang digunakan, analisis regresi linier berganda, pemeriksaan asumsi klasik, serta pengujian t (Persial) dan uji F (simultan). Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengevaluasi “Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Eka Boga Inti Kecamatan Pamulang” dan menggunakan perangkat lunak (*software*) SPSS (*Statistical Product and Service Aolution*) Versi 25.0 untuk mengolah data.

4.1.1. Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di PT. Eka Boga Inti Kecamatan Pamulang yang tersebar di empat *store* yang berbeda. Masing-masing *store* tersebut diantaranya South City Square, R.E. Marthadinata Gaplek, Living Plaza Pamulang, dan Puspitek. Seluruh karyawan tersebut merupakan karyawan PT Eka Boga Inti Kecamatan Pamulang dengan berbagai jabatan, mulai dari jabatan *Part Time*, *Team Member of Store*, *Crew Leader*, *Store Supervisor*, *Store Manager*, dan karyawan yang bukan bekerja untuk *store* seperti *Area Manager* dan *maintenance*.

1. Jenis Kelamin

Responden dikategorikan menjadi dua kelompok, laki-laki dan perempuan, tergantung pada jenis kelamin mereka. Tabel di bawah ini menampilkan sebaran responden menurut jenis kelaminnya:

Tabel 4.1. Karakteristik responden menurut jenis kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	49	68.9	68.9	68.9
	Laki-laki	33	31.1	31.1	31.1
	Total	83	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah, 2024

Sesuai data tersebut, diperoleh data bahwasanya jumlah responden didominasi oleh karyawan perempuan. Hal ini memiliki dampak pada berbagai aspek, termasuk peningkatan kualitas layanan dan komunikasi yang lebih baik dengan pelanggan, karena perempuan sering kali dianggap lebih ramah dan empatik. Namun, terdapat juga berbagai tantangan seperti kesempatan promosi yang tidak seimbang serta risiko pelecehan seksual yang lebih tinggi. Sehingga, hal krusial untuk manajemen restoran untuk menerapkan kebijakan yang mendukung kesetaraan gender, fleksibilitas kerja, dan perlindungan terhadap pelecehan untuk menghasilkan lingkungan kerja yang adil dan aman untuk semua karyawan.

2. Lama Masa Kerja

Berdasarkan lama masa kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	11	13.25	13.25	13.25
	> 20 Tahun	3	3.61	3.61	3.61
	1 – 5 Tahun	54	65.06	65.06	65.06
	6 – 10 Tahun	12	14.46	14.46	14.46
	10 – 20 Tahun	3	3.61	3.61	100
	Total	83	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah, 2024

Sesuai tabel tersebut diperoleh data bahwasanya jumlah responden didominasi oleh karyawan yang bekerja selama 1-5 tahun. Hal tersebut memiliki dampak bahwa mereka umumnya memiliki cukup pengalaman untuk memahami alur kerja dan standar pelayanan, sambil tetap memiliki semangat dan energi tinggi untuk bekerja dengan efisien. Adaptabilitas mereka terhadap perubahan dan inovasi dapat meningkatkan dinamika operasional. Oleh karena itu, manajemen restoran perlu menyediakan pelatihan berkelanjutan, peluang pengembangan karir, dan insentif yang menarik untuk mempertahankan karyawan berpengalaman dan mengurangi tingkat pergantian karyawan.

4.1.2. Hasil Analisis

4.1.2.1. Uji Validitas

Diperuntukkan untuk mengevaluasi seberapa akurat instrumen pengukur menangkap konsep tentang gejala atau kejadian yang diamati. Untuk menilai validitas konstruksi, perlu dilakukan perhitungan koefisien korelasi antara setiap ukuran validitas dan skor total. Korelasi ini disesuaikan dengan jumlah total item menggunakan perangkat lunak SPSS 25. Evaluasi kevalidan dilakukan dengan uji signifikansi, membandingkan koefisien korelasi yang diestimasi dengan nilai kritis dalam tabel. Derajat kebebasan (df) = $n-2$, dalam contoh ini, $df = 81$ dari total 83 responden. Tingkat alpha 0,05 sesuai dengan nilai kritis 0,2159 dalam tabel korelasi. Kolom pernyataan yang direvisi ditampilkan untuk setiap item. Apabila menunjukkan hasil positif antara nilai kritis dan koefisien korelasi, maka pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.3. Uji validitas variabel beban kerja X1

Variabel	Corellation	Rtabel	Keterangan
Beban Kerja	0.646	0,2159	Valid
	0.714	0,2159	Valid
	0.695	0,2159	Valid
	0.667	0,2159	Valid
	0.595	0,2159	Valid

Sumber: Data Diolah, 2024

Pada tabel uji validitas variabel Beban Kerja X1 terlihat bahwasanya nilai *Corretd Item-Total Correlation* tiap-tiap item pertanyaan mempunyai r hitung $>$ r tabel (0,2159). Maka setiap item dikategorikan valid atau H0 diterima karena r hitung $>$ r tabel. Sehingga instrumen dapat dipergunakan pada penelitian ini.

Tabel 4.4. Uji validitas variabel motivasi kerja X2

Variabel	Corellation	Rtabel	Keterangan
Motivasi Kerja	0.415	0,2159	Valid
	0.549	0,2159	Valid
	0.414	0,2159	Valid

Sumber: Data Diolah, 2024

Pada tabel uji validitas variabel Motivasi Kerja X2 terlihat bahwasanya nilai *Corretd Item-Total Correlation* tiap-tiap item pertanyaan mempunyai r hitung $>$ r tabel (0,2159). Maka setiap item dikategorikan valid atau H0 diterima karena r hitung $>$ r tabel. Sehingga instrumen dapat dipergunakan pada penelitian ini.

Tabel 4.5. Uji validitas variabel produktivitas karyawan Y

Variabel	Corellation	Rtabel	Keterangan
Produktivitas Karyawan	0.329	0,2159	Valid
	0.641	0,2159	Valid
	0.693	0,2159	Valid
	0.385	0,2159	Valid
	0.433	0,2159	Valid
	0.714	0,2159	Valid

Sumber: Data Diolah, 2024

Pada tabel uji validitas variabel Produktivitas Karyawan Y terlihat bahwasanya nilai *Corretd Item-Total Correlation* setiap item pertanyaan mempunyai r hitung $>$ r tabel (0,2159). Maka setiap item dapat dikatakan valid atau H0 diterima karena r hitung $>$ r tabel. Sehingga instrumen bisa dipergunakan pada penelitian ini.

4.1.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen dapat dievaluasi dengan melihat nilai koefisien Cronbach Alpha pada setiap variabel. Cronbach Alpha adalah indikator statistik yang dipergunakan dalam mengevaluasi konsistensi internal dan keandalan item dalam pada penelitian. Dengan demikian, instrumen yang dipergunakan dalam mengukur tiap-tiap variabel dikategorikan bisa dipercaya bila nilai Cronbach Alpha mencapai atau melebihi 0,60.

Tabel 4.6. Uji reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.824	14

Sumber: Data Diolah, 2024

Sesuai data tabel, terlihat bahwasanya nilai Cronbach Alpha untuk semua variabel yang dievaluasi melebihi 0,60. Sehingga, bisa ditarik simpulan bahwasanya baik beban kerja maupun motivasi kerja dianggap sebagai faktor yang bisa diandalkan dalam memengaruhi produktivitas karyawan dalam penelitian ini.

4.1.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk menganalisis syarat normalitas, multikolinearitas, dan homoskedastisitas.

4.1.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji asumsi bahwa data dari setiap variabel penelitian harus mengikuti distribusi normal. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah data penelitian memenuhi distribusi normal. Untuk mengevaluasi normalitas data, penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji ini menguji signifikansi residu yang dihasilkan dari analisis. Pramono et al. (2021) menjelaskan bahwa dalam pengujian Kolmogorov-Smirnov sebaran datanya berdistribusi

normal apabila nilai Sig (p) > α , atau nilai signifikansi > 0,05. Hasil uji normalitas data dari residual yang didapat yakni:

Tabel 4.7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.41350343
	MED	
	Absolute	.090
	Positive	.082
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig.		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel ini menampilkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai ini melebihi nilai ambang batas 0,05 ($0,200 > 0,05$). Sehingga, dapat ditarik simpulan bahwasanya data sisa mengikuti distribusi normal, menunjukkan bahwa model regresi mencapai pemenuhan asumsi normalitas.

4.1.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji ini dimanfaatkan untuk menganalisis kolonerasi pada variabel independen. Model yang seharusnya ialah yang tidak memiliki korelasi antara variabel bebas. Syarat terbebas multikolinearitas ialah *tolerance* > 0,10 dan batas VIF < 10,00. Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini:

Tabel 4.8. Uji multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.463	1.423		3.137	.002		
	Beban Kerja	.532	.106	.452	5.017	.000	.598	1.671
	Motivasi Kerja	.694	.151	.414	4.601	.000	.598	1.671
a. Dependent Variable: Produktivitas								

Sumber: Data Diolah, 2024

Pada tabel di atas hasil pengujian multikolonieritas yang dijalankan didapati bahwasanya nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel beban kerja X1 adalah 1.671, variabel motivasi kerja X2 adalah 1.671, menunjukkan bahwasanya nilai *Tolerance Value* variabel X1 dan X2 yakni 0.598 dari kedua variabel melebihi 0,1 dan VIF tidak melebihi 10, jadi bisa ditarik simpulan bahwasanya dalam model regresi tidak berlangsung masalah multikolonieritas.

4.1.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat variasi varian residual antar observasi dalam model regresi. Model regresi yang ideal yakni yang tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Syarat terbebas dari heteroskedastisitas adalah nilai sig. melebihi 0,05. Sebaliknya, nilai signifikansi tidak melebihi 0,05 memperlihatkan didapati indikasi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas yang didapat adalah:

Tabel 4.9. Uji heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.046	1.059		.043	.966

	Beban Kerja	-.048	.067	-.101	-.711	.480
	Motivasi Kerja	.191	.095	.285	2.008	.069
a. Dependent Variable: RES2						

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel independen, yaitu beban kerja ($0,480 > 0,05$) dan motivasi kerja ($0,069 > 0,05$), keduanya melebihi tingkat kepercayaan 5%. Maka model regresi terbebas dari heteroskedastisitas.

4.1.4. Uji Regresi Linear Berganda

Uji ini ditujukan guna menjalankan pengukuran terkait hubungan diantara dua variabel ataupun lebih dengan memperlihatkan korelasi diantara variabel independent dengan variabel dependen. Berikut terlihat hasil uji regresinya melalui tabel ini:

Tabel 4.10. Uji regresi linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.463	1.423		3.137	.002
	Beban Kerja	.532	.106	.452	5.017	.000
	Motivasi Kerja	.694	.151	.414	4.601	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas						

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel tersebut menampilkan hasil analisis regresi linier dengan koefisien 0,532 untuk variabel beban kerja dan 0,694 untuk variabel motivasi kerja, serta nilai konstanta sebesar 4,463. Sehingga, model persamaan regresi yang didapat yakni:

$$Y = 4.463 + 0.532 X_1 + 0.694 X_2 + e$$

Koefisien-koefisien hasil dari persamaan regresi linear berganda di atas maka dapat diuraikan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 4.463 hal itu bisa menguraikan bahwasanya jika variabel beban kerja dan motivasi kerja dikategorikan konstan atau tidak ada perubahan pada variabel bebas maka y produktivitas bernilai 4.463
2. Nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 0,532 memiliki nilai positif artinya pengaruh beban kerja terhadap produktivitas yaitu sifatnya positif dan cukup kuat. Apabila nilai beban kerja mengalami kenaikan, maka variabel produktivitas akan mengalami peningkatan, dan sebaliknya jika variabel beban kerja semakin menurun maka variabel produktivitas akan makin menurun.
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja dengan besaran 0,694 bernilai positif artinya pengaruh motivasi kerja pada produktivitas sifatnya positif dan cukup kuat. Bila skor motivasi kerja meningkat maka produktivitas akan makin tinggi, dan sebaliknya bila skor motivasi kerja menurun maka produktivitas akan semakin menurun.

4.1.5. Hasil Pengujian Hipotesis

4.1.5.1. Uji T

Uji statistik t mengukur dampak variabel independen atas variabel dependennya. Langkahnya mencakup formulasi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) untuk tiap-tiap variabel, diikuti dengan penarikan kesimpulan berdasarkan hasil perhitungan uji t . Bila nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, berakibat H_0 diterima. Kebalikannya, bila nilai t hitung lebih besar dari t tabel, berakibat H_a diterima. Untuk mencari nilai t tabel, gunakan tabel statistik dengan signifikansi 0,025 (uji dua sisi) dan derajat kebebasan (df) sebesar $n-k-1$, yang dalam kasus ini adalah 80 (dihitung sebagai $83-2-1$). Nilai t tabel yang didapat adalah 1,990.

Tabel 4.12. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.463	1.423		3.137	.002
	Beban Kerja	.532	.106	.452	5.017	.000
	Motivasi Kerja	.694	.151	.414	4.601	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas						

Sumber: Data Diolah, 2024

Sesuai informasi pada tabel, nilai t-tabel untuk $\alpha = 0,05$ dan $df_2 = 80$ adalah 1,990. Dari tabel koefisien, terlihat bahwa variabel beban kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 5,017. Ini mengindikasikan bahwa nilai t hitung lebih tinggi dari nilai t kritis ($5,017 > 1,990$) dengan tingkat signifikansi 0,000, yang artinya kurang dari 0,05. Sehingga, hipotesis bahwasanya beban kerja menghasilkan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas dapat diterima.

Sesuai tabel koefisien, variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 4,601. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t kritis ($4,601 > 1,990$) dengan tingkat signifikansi 0,000, yang tidak melebihi 0,05. Sehingga, hipotesis bahwa motivasi kerja menghasilkan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas dapat diterima.

4.1.5.2. Uji F

Uji F dipergunakan dalam menentukan apakah seluruh variabel independen dalam model secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel dependen. Prosedurnya melibatkan perbandingan nilai F hitung (F_{hitung}) dengan nilai F kritis (F_{tabel}) untuk memutuskan apakah hipotesis nol (H_0) diterima atau ditolak. Bila nilai F hitung lebih kecil dari nilai F tabel, maka H_0 diterima. Kebalikannya, bila nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, berakibat H_0 ditolak. Nilai F tabel bisa

ditemukan dalam tabel distribusi F dengan derajat kebebasan $df_1 = k$ dan $df_2 = n-k-1$, yakni k ialah jumlah variabel independen dan n ialah jumlah sampel. Dalam kasus ini, nilai F tabel adalah 3,109 untuk $df_1 = 2$ dan $df_2 = 81$.

Tabel 4.11. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	274.302	2	137.151	63.159	.000 ^b
	Residual	173.722	80	2.172		
	Total	448.024	82			

Sumber: Data Diolah, 2024

Uji F dalam tabel yang tersedia menggunakan metode ANOVA (Analysis of Variance). Penilaian didasarkan pada nilai signifikansi probabilitas. Bila nilai signifikansi (sig.) lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) diterima. Berikut ini merupakan hasil data dari uji F yang dijalankan pada penelitian ini.

Berdasarkan tabel tersebut, nilai F hitung yang di peroleh sebesar 63,159 yang berarti $> F$ tabel 3,109 dengan tingkat signifikansinya $< 0,05$, yakni dengan besaran 0,000. Maka beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Eka Boga Inti Kecamatan Pamulang.

Berdasarkan hasil pengujian yang diberikan, nilai F hitung sebesar 63,159 jauh lebih tinggi dari nilai F kritis sebesar 3,109. Selain itu, tingkat signifikansinya adalah 0,000, yang tidak melebihi ambang batas yang sudah ditetapkan yakni 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini menunjukkan bahwa faktor beban kerja dan motivasi kerja secara simultan menghasilkan dampak yang signifikan bagi produktivitas karyawan PT Eka Boga Inti Kecamatan Pamulang.

4.1.5.3 Uji Koefisien Determinan

Koefisien determinasi (R^2) dipergunakan dalam memahami persentase sumbangan pengaruh simultan variabel-variabel independen (X1) Terhadap variabel dependen (Y), baik secara parsial maupun secara keseluruhan.

Tabel 4.13. Uji koefisien determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.603	1.474

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel tersebut menampilkan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,612 atau 61,2%. Angka ini mencerminkan kontribusi dari kedua variabel independen, yaitu beban kerja dan motivasi kerja, terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kombinasi beban kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan 61,2% variasi dalam produktivitas karyawan. Sebesar 38,8% berasal dari faktor-faktor lain diluar model ini.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Tabel tersebut menampilkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,612 atau 61,2%. Angka ini menunjukkan seberapa besar pengaruh dari kedua variabel independen, yaitu beban kerja dan motivasi kerja, terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kombinasi beban kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan 61,2% variasi dalam produktivitas karyawan. Sisanya, sebesar 38,8%, dapat diatribusikan kepada faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam analisis ini. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai aspek seperti pengembangan keterampilan, penggunaan teknologi dengan baik, kerjasama tim yang efektif dan manajemen waktu yang lebih baik.

Beban kerja memengaruhi produktivitas karyawan secara signifikan, karena jumlah dan kompleksitas tugas yang diberikan dapat langsung memengaruhi kualitas serta kuantitas output yang dihasilkan. Pada karyawan PT Eka Boga Inti Kecamatan Pamulang, sebagian besar karyawan memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi saat mendapatkan tuntutan lebih tinggi dari atasannya, terutama dalam tuntutan administrasi, pengendalian produk, dan pelayanan.

Terlebih lagi karena bekerja pada industri *food and beverage* yang menuntut karyawannya untuk lebih peduli terhadap kualitas produk dan pelayanan. Pada karyawan PT Eka Boga Inti diwajibkan adanya pengendalian produk untuk menghindari produk rusak dan tidak layak saji.

Secara langsung, saat beban kerja mengalami peningkatan maka membuat produktivitas karyawan meningkat. Hal ini dikarenakan karyawan akan bekerja lebih produktif disaat terdapat banyak tuntutan, dan bekerja lebih santai disaat tidak adanya tuntutan. Kejadian ini telah didukung oleh hasil penilaian pengendalian produk pada periode Maret sampai April 2024 yang terlihat pada gambar 4.1.

SALES		Nilai		
Sales Rata-rata Perhari	26.786.531	8		
Kekurangan Sales 1 Bulan	112.549.600			
Rata-rata kekurangan perhari	5.627.480			
Prosentase Pencapaian	126,60%			
Minyak DFO (Kaleng 18 Kg)		Nilai		
		Fryer 18 dan 36 KG	Fryer 24 KG	
Actual Pemakaian Minyak	16,00	7	8	
Saldo akhir minyak	0,00			
Ideal Pakai Minyak	13,63			
Selisih Pemakaian Minyak	-2,37			
MENU BASAH		Selisih (gram)	%	Nilai
Beef Teriyaki	8.274	3,34%	7	
Beef Yakiniku	188	0,12%		
Chicken Teriyaki	998	0,44%		
Chicken Yakiniku	-875	-1,60%		
NASI DAN SAYURAN & BAHANAN		Selisih	%	Nilai
Nasi	83	0,76%	7	
Acar	-8.250	-2,61%	8	
Bawang - Bombay	-1.697	-1,20%	8	
Kol	-5.113	-3,49%	8	
Paprika	-129	-0,52%	8	
NILAI RATA RATA				8

Gambar 4.1. Nilai pengendalian produk

Sumber: Data Perusahaan, 2024

Dan karena jumlah konsumen yang datang dan memesan jauh lebih banyak dibandingkan hari lainnya, karyawan dituntut untuk mampu bekerja dengan lebih cepat dan cekatan dengan tetap memperhatikan aspek

pelayanan 5S. Pada periode Maret 2024, disaat terjadi peningkatan jumlah beban kerja berupa peningkatan konsumen dan penjualan, produktivitas karyawan mengalami peningkatan berdasarkan data *Feedback Store Report* yang telah direkap dari empat *store* yang terlihat pada gambar 4.2.

LAPORAN FEEDBACK STORE

Date from: 01/03/2024 to 31/03/2024

Store: Hokben South City Square, Hokben Puspitek, Hokben Kitchen RE Martadinata Gaplek, Hokben Living Plaza Pamulang

Type Layanan: Dine In, Take Away

Minimum Count Customer for each store in one day (Dine In): 4

Minimum Count Customer for each store in one day (Take Away): 4

Service Type	Date	Questioner			Customer		
		Quality	Service	Cleanliness	Count Customer	% Customer	Count Device
Dine In	01/03/2024 to 31/03/2024	100.00%	100.00%	100.00%	612	123.3%	588
Take Away	01/03/2024 to 31/03/2024	100.00%	100.00%	100.00%	723	145.76%	709
Total		100.00%	100.00%	100.00%	1335		1297

Gambar 4.2. Laporan *feedback store*

Sumber: Data Perusahaan, 2024

Selain itu, beban kerja yang seimbang dan dikelola secara baik dapat menghasilkan peningkatan produktivitas karyawan. Dengan beban kerja yang tepat dan pembagian tanggung jawab tugas yang sama terhadap seluruh karyawan dengan satu level jabatan, karyawan bisa bekerja dengan optimal, menggunakan kemampuan dan waktu mereka secara efisien. Manajemen yang baik dalam mendistribusikan tugas juga memungkinkan karyawan untuk fokus pada prioritas utama tanpa merasa terbebani atau terabaikan. Kondisi kerja yang mendukung, termasuk dukungan dari manajemen dan rekan kerja, serta fasilitas yang memadai, turut berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Hal ini didukung oleh studi sebelumnya yang dijalankan oleh Ariani et al. (2020) yang mengungkapkan bahwasanya beban kerja dapat memengaruhi produktivitas kerja karawan secara positif dan signifikan. Serta pada penelitian Skripsi oleh Hayati (2021) yang memiliki hasil pada penelitiannya berupa beban kerja memiliki dampak yang signifikan dan

substansial terhadap produktivitas karyawan. Beban kerja merujuk pada jumlah tugas yang harus diselesaikan, yang bisa saja terlalu banyak atau kurang sesuai. Ini juga mencakup tingkat keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan. Produktivitas kerja akan meningkat ketika jumlah tugas sejalan dengan kemampuan fisik, bakat, dan waktu yang tersedia.

4.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan tabel koefisien, variabel insentif kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 4,601. Nilai ini menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($4,601 > 1,990$) dengan tingkat signifikansi 0,000, yang artinya kurang dari 0,05. Dengan demikian, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan substansial terhadap produktivitas karyawan di PT Eka Boga Inti Kecamatan Pamulang. Korelasi antara motivasi kerja dan produktivitas kerja memperlihatkan apabila semakin naik motivasi kerja, semakin naik pula produktivitas kerja.

Motivasi kerja berperan krusial pada penentuan tingkat produktivitas karyawan. Motivasi dapat datang dari berbagai sumber, seperti pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karier, kompensasi yang adil, serta lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Karyawan yang merasa dihargai serta diberi kesempatan untuk berkembang biasanya menunjukkan kinerja yang lebih optimal, inisiatif yang lebih tinggi, serta kemauan untuk berkontribusi lebih banyak pada tujuan perusahaan.

Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan produktivitas. Karyawan yang tidak termotivasi mungkin menunjukkan sikap apatis, kurang inisiatif, dan cenderung bekerja hanya untuk memenuhi persyaratan minimum. Hal ini tidak hanya mengurangi efisiensi dan kualitas output, tetapi juga bisa merusak semangat tim secara keseluruhan. Sehingga, penting bagi manajemen agar secara aktif menciptakan strategi motivasi yang efektif, seperti pemberian penghargaan, umpan balik konstruktif, dan menghasilkan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan.

Hal tersebut diperkuat dengan studi sebelumnya yang dijalankan oleh Prayudi (2021) yang menjelaskan bahwasanya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

4.2.3. Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, nilai F hitung sebesar 63,159 lebih tinggi dari nilai F kritis sebesar 3,109. Selain itu, tingkat signifikansinya adalah 0,000, yang kurang dari ambang batas yang ditetapkan yaitu 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini menunjukkan bahwa gabungan faktor beban kerja dan motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Eka Boga Inti Kecamatan Pamulang..

Motivasi kerja dan beban kerja memengaruhi produktivitas karyawan secara simultan. Ketika kedua faktor tersebut dikelola secara baik, mereka dapat saling memperkuat untuk meningkatkan kinerja dan hasil kerja. Motivasi yang tinggi membuat karyawan lebih siap dan antusias dalam menghadapi beban kerja yang diberikan, sementara beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kompetensi karyawan dapat menjaga tingkat motivasi tetap tinggi. Misalnya, karyawan yang diberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuannya dan mendapatkan pengakuan atas pencapaiannya cenderung lebih produktif sebab mereka merasa dihargai serta termotivasi agar terus berkinerja baik.

Sebaliknya, jika salah satu faktor ini tidak dikelola dengan baik, hal tersebut dapat menurunkan produktivitas secara signifikan. Beban kerja yang terlalu tinggi tanpa dukungan motivasi yang memadai dapat menyebabkan kelelahan dan burnout, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas. Di sisi lain, meskipun karyawan termotivasi, beban kerja yang tidak seimbang atau terlalu ringan bisa membuat mereka merasa bosan dan tidak tertantang, sehingga mengurangi tingkat produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan keseimbangan

antara memberikan beban kerja yang menantang namun realistis, serta menjaga motivasi karyawan melalui berbagai insentif dan dukungan. Pendekatan holistik ini memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dengan optimal, yang kemudian ada kenaikan produktivitas secara keseluruhan.

Hal tersebut diperkuat dengan studi sebelumnya yang dijalankan oleh Aknes & Silaswara (2023) yang memiliki hasil bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan memengaruhi produktivitas karyawan dengan positif dan signifikan.

4.3. Implikasi

4.3.1. Implikasi Teoritis

Secara teoritis, pemahaman tentang pengaruh simultan antara motivasi kerja dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri. Teori-teori motivasi seperti Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg bisa diperluas dengan memasukkan variabel beban kerja sebagai faktor moderasi yang signifikan. Penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi bagaimana interaksi antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan beban kerja memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, model stres kerja seperti *Model Job Demands-Resources (JD-R)* bisa dikembangkan untuk lebih spesifik mencakup aspek-aspek beban kerja dan motivasi kerja, memberikan kerangka yang lebih komprehensif untuk memahami dinamika produktivitas karyawan.

4.3.2. Implikasi Praktis

Dari segi praktis, perusahaan dapat menerapkan temuan ini untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia dan kebijakan organisasi. Manajer HR dapat merancang program pengembangan karyawan yang tidak hanya memotivasi tetapi juga memastikan beban kerja yang dilimpahkan berdasarkan pada keahlian dan kapasitas karyawan. Misalnya, perusahaan dapat menerapkan sistem penghargaan yang adil, menyediakan peluang

pengembangan karier, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk meningkatkan motivasi. Selain itu, pemantauan dan penyesuaian beban kerja secara berkala dapat membantu mencegah burnout dan memastikan karyawan tetap produktif. Implementasi pendekatan ini dapat menghasilkan peningkatan kepuasan kerja, pengurangan tingkat turnover, dan peningkatan kinerja secara keseluruhan.

