

Pengaruh Beban Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen di PTPN IV Regional 1 Kebun Tanah Raja

The Effect of Workload and Discipline on the Work Productivity of Harvester Employees at PTPN IV Regional 1 Kebun Tanah Raja

Annisa Aulia Putri¹, Hablil Ikhwana², Ujang Abdullah³, Fahri Alamsyah⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi, Universitas Alwashliyah, Medan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received 10 September 2026
Revised 21 September 2026
Accepted 30 September 2026
Available online 06 October 2026

Keywords

Workload, Discipline, Work Productivity.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

This study was motivated by the importance of human resources in the oil palm plantation sector, particularly harvesting employees who directly contribute to the company's productivity. The main problems identified were the high workload and varying levels of discipline that have the potential to reduce work productivity. The objective of this study was to analyze the effect of workload and discipline on the work productivity of harvesting employees at PTPN IV Regional 1 Tanah Raja Estate. The study employed a quantitative research approach with a population consisting of all 111 harvesting employees. The sample was determined using the Slovin formula with a 5% margin of error, resulting in 86 respondents. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results showed that workload had a significant effect on work productivity ($t = 2.830$; $\text{sig} = 0.006 < 0.05$), while discipline did not have a significant effect ($t = 0.188$; $\text{sig} = 0.851 > 0.05$). Simultaneously, workload and discipline had a significant effect on productivity ($F = 4.632$; $\text{sig} = 0.012 < 0.05$). The R^2 value of 0.100 indicates

that these two variables explained only 10% of the variation in productivity, while the remaining 90% was influenced by other factors.

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya sumber daya manusia dalam sektor perkebunan kelapa sawit, khususnya karyawan pemanen yang berperan langsung terhadap produktivitas perusahaan. Permasalahan utama yang diidentifikasi adalah tingginya beban kerja dan variasi tingkat kedisiplinan yang berpotensi menurunkan produktivitas kerja. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh beban kerja dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan pemanen di PTPN IV Regional 1 Kebun Tanah Raja. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan pemanen berjumlah 111 orang. Sampel ditentukan dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 86 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ($t = 2,830$; $\text{sig} = 0,006 < 0,05$), sedangkan kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan ($t = 0,188$; $\text{sig} = 0,851 > 0,05$). Secara simultan, beban kerja dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas ($F = 4,632$; $\text{sig} = 0,012 < 0,05$). Nilai R^2 sebesar 0,100 menunjukkan bahwa kedua variabel hanya menjelaskan 10% variasi produktivitas, sementara 90% dipengaruhi faktor lain.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberadaan teknologi dan modal yang memadai tidak akan mampu memberikan hasil yang optimal tanpa didukung oleh karyawan yang memiliki produktivitas kerja tinggi. Dalam sektor perkebunan kelapa sawit, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting karena sebagian besar proses produksi masih bergantung pada aktivitas kerja di lapangan. Salah satu kelompok karyawan yang memiliki kontribusi

langsung terhadap pencapaian target produksi adalah karyawan pemanen. Produktivitas kerja karyawan pemanen sangat menentukan jumlah dan kualitas hasil panen yang diperoleh perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan menjadi kebutuhan penting dalam menjaga stabilitas serta peningkatan hasil produksi perusahaan.

Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan keluaran kerja secara optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien. Tingkat produktivitas kerja dapat dilihat dari jumlah hasil kerja yang dicapai, kualitas pekerjaan yang dihasilkan, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pada karyawan pemanen kelapa sawit, produktivitas kerja tercermin dari kemampuan memenuhi target panen, melaksanakan pekerjaan sesuai standar operasional perusahaan, serta menjaga kualitas hasil panen yang diperoleh. Produktivitas yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan karena dapat mendukung pencapaian target produksi yang telah direncanakan. Sebaliknya, produktivitas yang rendah dapat menghambat proses produksi dan menurunkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Sebagai salah satu unit usaha perkebunan kelapa sawit, PTPN IV Regional 1 Kebun Tanah Raja menghadapi tuntutan untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas hasil perkebunan secara berkelanjutan. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan pemanen yang bekerja langsung di area perkebunan. Karakteristik pekerjaan pemanen yang membutuhkan kondisi fisik prima, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja menjadikan produktivitas kerja sebagai aspek yang harus diperhatikan secara serius. Berbagai faktor dapat memengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan pemanen, di antaranya adalah beban kerja dan kedisiplinan kerja. Apabila kedua faktor tersebut tidak dikelola dengan baik, maka dapat menimbulkan berbagai permasalahan yang berdampak pada pencapaian target produksi perusahaan.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang sering dikaitkan dengan produktivitas kerja karyawan. Beban kerja dapat diartikan sebagai sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Pada karyawan pemanen, beban kerja dipengaruhi oleh target panen harian, luas area kerja yang harus ditangani, kondisi medan perkebunan, serta faktor cuaca yang sering berubah. Beban kerja yang terlalu tinggi berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental sehingga dapat mengurangi konsentrasi serta efektivitas kerja karyawan. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat berdampak pada menurunnya produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola beban kerja secara proporsional agar karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa mengalami tekanan kerja yang berlebihan.

Selain beban kerja, kedisiplinan kerja juga merupakan faktor yang memiliki peran penting dalam menentukan produktivitas kerja karyawan. Kedisiplinan kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap berbagai aturan, prosedur, dan ketentuan yang berlaku di perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif, hadir tepat waktu, serta menjalankan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan. Pada pekerjaan pemanen kelapa sawit, kedisiplinan sangat diperlukan untuk menjaga kelancaran proses kerja dan pencapaian target panen. Sebaliknya, rendahnya tingkat kedisiplinan dapat menyebabkan keterlambatan pekerjaan, ketidakteraturan pelaksanaan tugas, dan menurunnya produktivitas kerja. Oleh sebab itu, kedisiplinan kerja perlu terus dibangun sebagai budaya kerja yang mendukung keberhasilan organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan di PTPN IV Regional 1 Kebun Tanah Raja, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berhubungan dengan beban kerja dan

kedisiplinan karyawan pemanen. Pada periode tertentu, terutama ketika tingkat produksi meningkat, karyawan harus menghadapi beban kerja yang relatif tinggi. Selain itu, terdapat perbedaan tingkat kedisiplinan antar karyawan yang terlihat dari adanya keterlambatan hadir maupun kurang optimalnya kepatuhan terhadap standar kerja yang berlaku. Kondisi ini berpotensi memengaruhi hasil panen serta produktivitas kerja yang dihasilkan. Jika tidak ditangani secara tepat, permasalahan tersebut dapat berdampak pada pencapaian target produksi perusahaan dan menurunkan efektivitas operasional di lapangan.

Beban kerja yang berlebihan dan rendahnya kedisiplinan kerja dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Karyawan yang mengalami tekanan kerja berlebihan berisiko mengalami kelelahan, penurunan motivasi, dan berkurangnya kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Di sisi lain, rendahnya kedisiplinan dapat menyebabkan terganggunya koordinasi kerja dan ketidakteraturan pelaksanaan tugas. Kedua kondisi tersebut pada akhirnya berpotensi menurunkan produktivitas kerja karyawan pemanen. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami sejauh mana pengaruh beban kerja dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pemanen di PTPN IV Regional 1 Kebun Tanah Raja. Penelitian difokuskan pada produktivitas kerja sebagai variabel terikat, sedangkan beban kerja dan kedisiplinan kerja sebagai variabel bebas. Tujuan penelitian adalah mengetahui kondisi beban kerja dan tingkat kedisiplinan karyawan, menganalisis pengaruh kedua variabel tersebut terhadap produktivitas kerja, baik secara parsial maupun simultan, serta mengukur besarnya kontribusi yang diberikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan memberikan manfaat teoretis berupa kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memperkaya kajian empiris mengenai produktivitas kerja pada sektor perkebunan kelapa sawit. Selain itu, secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam menyusun kebijakan pengelolaan beban kerja, peningkatan kedisiplinan, dan pengembangan strategi sumber daya manusia yang lebih efektif guna mendukung pencapaian target produksi dan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini disusun untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan pemanen di PTPN IV Regional I Kebun Tanah Raja, Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara. Lokasi penelitian dipilih karena perusahaan memiliki sistem pembagian beban kerja yang jelas, seperti penetapan target panen, pengaturan jam kerja, serta penerapan disiplin kerja yang ketat melalui aturan kehadiran, kepatuhan terhadap jam kerja, dan pelaksanaan prosedur operasional. Kondisi tersebut memungkinkan peneliti memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai hubungan beban kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan dalam lingkungan kerja perkebunan.

Penelitian direncanakan berlangsung selama sembilan bulan, mulai Oktober 2025 hingga Juli 2026. Rentang waktu tersebut mencakup seluruh tahapan penelitian, mulai dari pengajuan judul, penyusunan proposal, proses bimbingan, seminar proposal, pengumpulan data, penyusunan hasil dan pembahasan, bimbingan hasil penelitian, hingga pelaksanaan sidang akhir. Penjadwalan yang sistematis dilakukan untuk memastikan seluruh proses penelitian berjalan sesuai rencana dan menghasilkan data yang mencerminkan kondisi nyata di lapangan.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan di PTPN IV Regional I Kebun Tanah Raja yang berjumlah 111 orang. Populasi dipilih karena memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian. Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan pertimbangan yang relevan dengan tujuan penelitian. Perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 86 responden. Jumlah tersebut dianggap mampu mewakili karakteristik populasi sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai kondisi sebenarnya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur fenomena sosial secara objektif melalui data numerik dan analisis statistik. Dengan metode ini, hubungan antara beban kerja, kedisiplinan, dan produktivitas kerja dapat diuji secara empiris serta menghasilkan temuan yang objektif, terukur, dan dapat digeneralisasikan. Penggunaan pendekatan kuantitatif juga memungkinkan pengujian hipotesis secara sistematis sehingga mendukung pencapaian tujuan penelitian secara ilmiah.

Sumber data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui pengisian instrumen penelitian yang telah disusun oleh peneliti. Data ini digunakan untuk memperoleh informasi mengenai persepsi responden terkait beban kerja, kedisiplinan, dan produktivitas kerja. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai dokumen perusahaan, seperti struktur organisasi, data jumlah karyawan, peraturan kerja, dan dokumen lain yang mendukung penelitian. Kombinasi kedua sumber data tersebut diharapkan dapat meningkatkan kelengkapan dan validitas informasi yang diperoleh.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan studi pustaka. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh data dari responden. Instrumen ini disusun menggunakan skala Likert lima tingkat jawaban, yaitu Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Penggunaan skala Likert memungkinkan peneliti mengukur sikap dan persepsi responden secara kuantitatif. Selain itu, studi pustaka dilakukan dengan menelaah berbagai sumber ilmiah seperti buku, jurnal, artikel, dan dokumen lain yang berkaitan dengan topik penelitian. Studi pustaka berfungsi sebagai landasan teoritis yang memperkuat analisis dan penyusunan kerangka berpikir penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan berbagai uji statistik untuk memastikan kualitas data dan ketepatan model penelitian. Tahapan awal meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi guna memastikan data memenuhi syarat penggunaan analisis regresi. Setelah seluruh asumsi terpenuhi, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja. Pengujian dilanjutkan dengan uji t untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel independen, uji F untuk mengukur pengaruh simultan, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja.

Dalam penelitian ini, variabel beban kerja diukur melalui indikator manajemen waktu, kompetensi kerja, kapasitas fisik dan mental, serta faktor internal dan eksternal. Variabel kedisiplinan diukur melalui tingkat kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, serta konsistensi dalam menjalankan tugas sesuai standar operasional. Sementara itu, produktivitas kerja diukur berdasarkan keterikatan terhadap pekerjaan, kemampuan merencanakan tugas, daya usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, dan hasil kerja yang dicapai. Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert sehingga dapat dianalisis secara kuantitatif.

untuk memperoleh kesimpulan mengenai hubungan antara beban kerja, kedisiplinan, dan produktivitas kerja karyawan pemanen di PTPN IV Regional I Kebun Tanah Raja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	19.397	7.952	
Beban Kerja	0.518	0.183	0.325
Kedisiplinan	0.031	0.165	0.022

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Kuesioner, SPSS 19 (data diolah) 2026

Berdasarkan hasil uji persamaan regresi linear berganda yang ditampilkan pada Tabel 4.11, dapat diinterpretasikan bahwa variabel beban kerja dan kedisiplinan memiliki pengaruh yang berbeda terhadap produktivitas kerja. Nilai konstanta sebesar 19,397 menunjukkan bahwa apabila variabel beban kerja dan kedisiplinan dianggap konstan (nol), maka produktivitas kerja karyawan tetap berada pada angka 19,397. Variabel beban kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,518 dengan nilai Beta standar 0,325, yang berarti beban kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Artinya, setiap peningkatan satu satuan beban kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,518 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Sementara itu, variabel kedisiplinan memiliki koefisien regresi sebesar 0,031 dengan nilai Beta standar 0,022. Nilai ini relatif kecil dan menunjukkan bahwa kedisiplinan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh beban kerja dibandingkan kedisiplinan.

Secara keseluruhan, persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah: $Y=19,397+0,518X_1+0,031X_2$, di mana Y adalah produktivitas kerja, X_1 adalah beban kerja, dan X_2 adalah kedisiplinan. Persamaan ini menegaskan bahwa beban kerja memiliki kontribusi lebih besar dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja karyawan pemanen di PTPN IV Regional 1 Kebun Tanah Raja.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.439	0.017
Beban Kerja	2.830	0.006
Kedisiplinan	0.188	0.851

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Kuesioner, SPSS 19 (data diolah) 2026

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t) yang ditampilkan pada Tabel 4.12, dapat diinterpretasikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas

kerja, sedangkan variabel kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t untuk beban kerja sebesar 2,830 dengan nilai signifikansi 0,006, yang lebih kecil dari taraf kesalahan $\alpha = 0,05$. Artinya, hipotesis parsial diterima sehingga beban kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, variabel kedisiplinan memiliki nilai t sebesar 0,188 dengan nilai signifikansi 0,851, yang jauh lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, hipotesis parsial ditolak sehingga kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Secara keseluruhan, hasil uji t ini menunjukkan bahwa dalam model regresi yang digunakan, beban kerja merupakan faktor yang dominan dalam memengaruhi produktivitas kerja karyawan pemanen di PTPN IV Regional 1 Kebun Tanah Raja, sedangkan kedisiplinan tidak memberikan kontribusi yang berarti. Temuan ini memperkuat kesimpulan bahwa pengelolaan beban kerja menjadi aspek penting yang harus diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1132.445	2	566.223	4.632	.012 ^a
	Residual	10146.264	83	122.244		
	Total	11278.709	85			

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Kuesioner, SPSS 19 (data diolah) 2026

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan (uji F) yang ditampilkan pada Tabel 4.13, dapat diinterpretasikan bahwa variabel beban kerja dan kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 4,632 dengan nilai signifikansi 0,012, yang lebih kecil dari taraf kesalahan $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, hipotesis simultan diterima, artinya model regresi yang dibangun layak digunakan karena variabel independen secara simultan mampu menjelaskan variasi produktivitas kerja.

Selain itu, nilai Sum of Squares Regression sebesar 1132,445 dibandingkan dengan Residual sebesar 10146,264 menunjukkan bahwa meskipun kontribusi variabel independen terhadap produktivitas kerja tidak terlalu besar, namun tetap signifikan. Hal ini memperkuat kesimpulan bahwa beban kerja dan kedisiplinan bersama-sama memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pemanen di PTPN IV Regional 1 Kebun Tanah Raja, meskipun secara parsial hanya beban kerja yang terbukti signifikan.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R Square	Std. Error of the Estimate
1	.100	11.056

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Kuesioner, SPSS 19 (data diolah) 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang ditampilkan pada Tabel 4.14, nilai R Square sebesar 0,100 menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan kedisiplinan secara bersama-sama hanya mampu menjelaskan sekitar 10% variasi produktivitas kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 90% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai R^2 yang relatif rendah ini mengindikasikan bahwa meskipun beban kerja terbukti signifikan secara parsial dan kedisiplinan tidak signifikan, kedua variabel tersebut secara simultan hanya memberikan kontribusi kecil terhadap produktivitas kerja.

Namun demikian, hasil ini tetap penting karena menunjukkan adanya pengaruh, meskipun tidak dominan, dari beban kerja dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan pemanen di PTPN IV Regional 1 Kebun Tanah Raja. Dengan kata lain, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor lain di luar beban kerja dan kedisiplinan, seperti motivasi, keterampilan, lingkungan kerja, maupun dukungan manajerial, yang kemungkinan besar lebih berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai t sebesar 2,830 dan nilai signifikansi 0,006 yang lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05, sehingga hipotesis parsial diterima. Sebaliknya, variabel kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t sebesar 0,188 dengan nilai signifikansi 0,851 yang lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis parsial ditolak. Meskipun demikian, secara simultan variabel beban kerja dan kedisiplinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 4,632 dengan tingkat signifikansi 0,012 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak dan mampu menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,100 mengindikasikan bahwa beban kerja dan kedisiplinan secara bersama-sama hanya mampu menjelaskan 10% variasi produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 90% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Widya, MSi, CPMA, SAS, CA. (2020). *Pengantar Manajemen*. CV Pena Persada, Banyumas: Halaman 45.
- Hermawan, Eric. (2024). *Buku Monograf Beban Kerja*. CV Eureka Media Aksara, Purbalingga: Halaman 32.
- Sofian, Evi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pena Persada, Yogyakarta: Halaman 67.

- Fransiska & Tupti. (2020). *Manajemen Kinerja dan Beban Kerja*. CV Budi Utama, Bandung: Halaman 54.
- Norawati, dkk. (2021). *Analisis Beban Kerja dalam Organisasi*. CV Global Aksara, Jakarta: Halaman 22.
- Affandi, dkk. (2021). *Manajemen Beban Kerja dan Produktivitas*. CV Media Sains Indonesia, Bandung: Halaman 40.
- Balqis & Sugiono. (2020). *Manajemen Beban Kerja dalam Organisasi*. CV Budi Utama, Bandung: Halaman 54.
- Hermawan, Eric. (2024). *Buku Monograf Beban Kerja*. CV Eureka Media Aksara, Purbalingga: Halaman 45.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama, Bandung: Halaman 45
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta: Halaman 193.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta: Halaman 210.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung: Halaman 85.
- Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta: Halaman 89.
- Harras, Hadyati. (2020). *Disiplin Kerja di Mata Karyawan dan Implementasinya*. Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, Vol. 3(1). Universitas Pamulang, Banten: Halaman 45.
- Ariesni, Selfi & Asnur, Lise. (2021). *Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora, Vol. 5(3). Universitas Negeri Padang, Padang: Halaman 365.
- Sugiharjo, R. Joko. (2020). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, Jakarta: Halaman 32.
- Sari, Vivi Putri Purnama; Hidayati, Roziana Ainul; & Baskoro, Heru. (2020). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Karyawan PT Putra Baru Sentosa*. Universitas Muhammadiyah Gresik, Gresik: Halaman 44.
- Wibisono, Hendar Ahmad, dkk. (2024). *Pengelolaan Kelas dan Kedisiplinan*. Widina Media Utama, Bandung: Halaman 67.
- Sukardi. (2021). *Manajemen Produktivitas Kerja*. CV Media Sains Indonesia, Bandung: Halaman 55.
- Pramono, Tommi Setyo. (2020). *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh pada Produktivitas Kerja Karyawan*. Universitas Terbuka, Yogyakarta: Halaman 32.
- Natalia, Naomi & Ali, Hapzi. (2024). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas dan Kinerja Karyawan: Analisis Kompetensi dan Motivasi*. Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta: Halaman 41.
- Kholik, Jajang Roni Aunul & Suryati, Adelina. (2020). *Peranan Faktor-Faktor yang Dapat Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Damar Resources*. STIMA IMMI, Jakarta: Halaman 27.
- Budianto, Apri, dkk. (2023). *Manajemen Kualitas dan Produktivitas*. CV Eureka Media Aksara, Purbalingga: Halaman 74.
- Martono, Ricky Virona. (2024). *Manajemen Produktivitas dan Efisiensi: Improvement, Lean, dan Cost Reduction*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta: Halaman 112.