

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA KANTOR CABANG UTAMA SURABAYA 60000.docx

by i i

Submission date: 06-Aug-2024 06:41AM (UTC-0700)

Submission ID: 2423109157

File name:

PENGARUH_DISIPLIN_KERJA_MOTIVASI_KERJA_DAN_BEBAN_KERJA_TERHADAP_PRODUKTIVITAS_KERJA_KARYAWAN_PADA_PT._POS_INDONESIA_KANTOR_CABANG_UTAM.
(299.31K)

Word count: 4516

Character count: 29466

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA KANTOR
CABANG UTAMA SURABAYA 60000**

Antonius Jefridus Bebo¹, Johannes Silalahi²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : jefryybebo@gmail.com¹, johanes.silalahi6@gmail.com²

ABSTRAK

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Surabaya 6000. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian adalah karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Surabaya 60000 yang berjumlah 90 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga sampel penelitian adalah semua populasi penelitian yaitu 90 karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Surabaya 60000. Data didapat dari hasil penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan secara parsial disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan beban kerja (X_3) lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan uji F menunjukkan secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini terbatas pada disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja, sedangkan dilihat dari nilai *R-Square*, masih banyak faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sehingga perlu dikaji lebih lanjut variabel-variabel lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan variabel yang lainnya

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset utama organisasi, jadi harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan efektif. Ketika SDM dikelola, diatur, dan dimanfaatkan secara efektif, mereka dapat mempercepat tujuan perusahaan yang direncanakan dan berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Setiap organisasi atau perusahaan yang didirikan biasanya berusaha untuk meningkatkan produktivitas untuk mencapai tujuan. Akan tetapi hal ini sulit jika karyawan tidak memiliki disiplin kerja yang baik. Salah satu kendala dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah rendahnya kesadaran karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Rendahnya kesadaran ini tercermin dalam berbagai hal, termasuk karyawan yang tidak mematuhi jam kerja dan karyawan yang tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas mereka. Hal ini sangat memengaruhi pencapaian tujuan.

Disiplin adalah keadaan di mana seseorang mampu bertindak sesuai dengan norma dan perilaku yang telah ditentukan. Dengan demikian, tanpa perlu adanya hukuman atau perintah, individu tersebut dapat secara mandiri memilih untuk bertindak sesuai dengan aturan atau yang seharusnya.

Motivasi kerja sangat penting karena merupakan faktor yang mendorong, mengarahkan, dan mendukung perilaku manusia untuk bekerja keras dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Menurut Suhardi (2017), motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang maupun dari luar dirinya untuk melakukan pekerjaan dengan semangat tinggi, menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilannya, dengan tujuan untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan sesuai dengan harapannya.

Beban kerja adalah aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Jika tidak dikelola dengan baik, beban kerja dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan, kualitas layanan, dan keberlanjutan operasional perusahaan. Menurut Rubiarty (2018), beban kerja merupakan elemen penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan karena berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

PT. Pos Indonesia adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang beroperasi di Indonesia dengan fokus utama pada layanan pengiriman dan logistik, termasuk pengiriman surat, paket, serta jasa keuangan seperti pengiriman uang. Saat ini, PT. Pos Indonesia berbentuk perseroan terbatas (Persero), yang berarti perusahaan ini beroperasi sebagai entitas komersial yang lebih modern dan profesional. PT. Pos Indonesia Indonesia (PERSERO) menggunakan indikator kinerja utama (KPI) untuk Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. KPI ini dihitung setiap tiga bulan sekali dan mencakup kuantitas kerja dan kualitas kerja serta tingkat kehadiran pegawai.



Gambar Kinerja Pegawai Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 Tahun 2021-2022

Gambar di atas menunjukkan hasil penilaian kinerja pegawai Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 pada tahun 2021-2022. Pada setiap triwulan, kinerja karyawan berubah. Pada tahun 2022, pencapaian kinerja karyawan cenderung turun pada setiap triwulan. Pada triwulan pertama, pencapaian kinerja sebesar 88%, kemudian turun 2% pada triwulan kedua menjadi 86%, kemudian turun lagi pada triwulan ketiga menjadi 85%, dan kemudian kembali naik pada triwulan keempat menjadi 82%.

Berdasarkan penjelasan di atas, kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 belum mencapai tingkat optimal. Rendahnya produktivitas karyawan disebabkan oleh ketidakmampuan mereka untuk bekerja secara maksimal, dikarenakan beban kerja yang tinggi dan tuntutan pekerjaan yang berat. Hal ini mengurangi antusiasme karyawan dalam bekerja, sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu, yang pada akhirnya berdampak negatif pada tujuan perusahaan. Produktivitas karyawan sangat penting dalam sebuah perusahaan, dan salah satu cara untuk mencapainya secara optimal adalah dengan menjaga dan mengelola motivasi karyawan. Mempertahankan motivasi karyawan sangat penting karena motivasi berfungsi sebagai penggerak bagi setiap individu, mendorong mereka untuk bertindak dan melakukan pekerjaan dengan baik.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah beban kerja. Menurut Runtuwene (2016), beban kerja adalah serangkaian atau sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja ini mencakup beban fisik maupun mental. Beban kerja yang terlalu berat atau kondisi fisik yang terlalu lemah dapat menyebabkan kelelahan pada karyawan, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Beban yang diberikan harus seimbang, tidak terlalu banyak maupun terlalu sedikit. Dengan beban kerja yang optimal, karyawan akan merasa lebih nyaman dan puas dengan pekerjaannya, sehingga produktivitas mereka akan meningkat.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, bahwa motivasi dan beban kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Surabaya 60000**".

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ni Kadek dan John (2019:2), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan manusia atau individu yang ada di dalamnya. Para individu atau karyawan dikelola sedemikian rupa agar memiliki kompetensi dan keterampilan yang baik, yang diperlukan untuk mendukung pekerjaan mereka.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk mengomunikasikan kepada karyawan mengenai kesiapan mereka untuk mengubah perilaku, serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap semua peraturan perusahaan yang berlaku (Riva'i, 2011:825). Menurut Agustini (2019:104), disiplin kerja dapat diukur melalui beberapa indikator berikut:

1. Tingkat kehadiran: Mengukur jumlah kehadiran karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan di perusahaan, yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran.
2. Tata cara kerja: Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh semua anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan: Mengikuti arahan yang diberikan oleh atasan untuk mencapai hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja: Sikap di mana seseorang secara sukarela menjalankan tugasnya dengan baik tanpa paksaan.
5. Tanggung jawab: Kesiediaan karyawan untuk mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, penggunaan sarana dan prasarana, serta perilaku kerjanya.

Motivasi Kerja

Simamora (2014:456) mengemukakan bahwa motivasi kerja (*motivation*) merupakan dorongan psikologis yang berupa arahan untuk meraih tujuan yang diinginkan, penggerak dan intensif. Menurut Sutrisno (2020:122), berdasarkan teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia diklasifikasikan ke dalam 5 hierarki kebutuhan yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological*)
2. Kebutuhan rasa aman (*safety*)
3. Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*)
4. Kebutuhan pengakuan (*esteem*)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

Beban Kerja

Menurut (Nurhasanah & Jufrizen, 2022) Beban kerja merupakan sekumpulan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan dengan aturan waktu yang telah ditetapkan, dimana tugas atau pekerjaan tersebut harus diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan. Budiasa (2021:35) menjelaskan indikator beban kerja adalah sebagai berikut.

1. Target yang harus dicapai.
2. Kondisi pekerjaan.

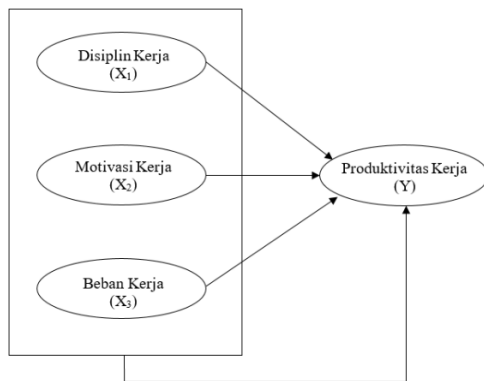
3. Penggunaan waktu kerja.
4. Standar pekerjaan.

Produktivitas Kerja

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2005:127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Menurut Sutrisno (2020:104) indikator untuk mengukur produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan, adalah mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas.
2. Hasil yang dicapai, yaitu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.
3. Semangat kerja, merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.
4. Pengembangan diri, yaitu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.
5. Mutu, yaitu selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu.
6. Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

KERANGKA PENELITIAN



Gambar Model Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka, serta kerangka konseptual penelitian ini dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H₁ : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
- H₂ : Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- H₃ : Diduga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- H₄ : Disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sumber data primer. Data dikumpulkan melalui survei dengan menyebarkan kuesioner menggunakan Google Form. Kuesioner tersebut diukur dengan skala Likert, dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sampel jenuh. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Surabaya 60000 yang berjumlah 90 orang. Dan sampel penelitian ini adalah semua karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Surabaya 6000 yang berjumlah 90 orang karyawan. Analisis yang digunakan mencakup analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis dengan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25.

HASIL PENELITIAN

Uji Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini mencakup dua aspek utama: karakteristik demografi responden dan deskripsi variabel penelitian. Mengenai usia, distribusi usia responden menunjukkan bahwa presentase usia responden yang 9 orang (10%) berusia kurang dari 25 tahun, 13 orang (14,4%) berusia 26 sampai 30 tahun, 32 orang (35,6%) berusia 31 sampai 35 tahun, dan 36 orang (40%) berusia lebih dari 36 tahun. Mengenai pendidikan, responden yang berpendidikan 14 orang (15,6%) berpendidikan akhir SMA, 28 orang (31,1%) berpendidikan akhir Diploma, 39 orang (43,3%) berpendidikan akhir Sarjana (S1), dan 9 orang (10%) berpendidikan akhir Pasca Sarjana (S2). Berdasarkan masa kerja, 14 orang (14,4%) bekerja kurang dari 1 tahun, 19 orang (21,1%) telah bekerja 1 sampai 3 tahun, 26 orang (28,9%) telah bekerja 4 sampai 6 tahun, dan 32 orang (35,6%) telah bekerja lebih dari 6 tahun.

Hasil Uji Validitas.

Uji validitas merupakan salah satu karakteristik penting yang menentukan kualitas dalam penelitian dan pengukuran, serta memastikan keandalan dan kegunaan data. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah perbandingan antara nilai r_{hitung} dan r_{tabel} , dengan derajat kebebasan (df) dihitung sebagai $n-2$, pada tingkat signifikansi α sebesar 0,05. Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa semua indikator dari setiap variabel, disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), beban kerja (X_3), dan produktivitas kerja (Y) lebih besar dari 0,3 sehingga masing-masing indikator pernyataan yang digunakan pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja, beban kerja, dan produktivitas kerja adalah valid.

Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai α cronbach, apabila nilai α lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan.

Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel Penelitian	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Disiplin kerja (X_1)	0,697	Reliabel
Motivasi kerja (X_2)	0,823	Reliabel
Beban kerja (X_3)	0,742	Reliabel
Produktivitas kerja (Y)	0,676	Reliabel

Sumber : Data angket yang diolah menggunakan SPSS

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *alpha cronbach* masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga jawaban yang diberikan responden terhadap pernyataan yang ada pada variabel disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), beban kerja (X_3), dan produktivitas kerja (Y) dapat dipercaya atau dapat diandalkan (reliabel).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan beban kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y). Model regresi linier berganda yang didapat dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 26 sebagai berikut:

Model Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,596	,275		5,814	,000
	X1	,231	,074	,260	3,141	,002
	X2	,254	,053	,419	4,798	,000
	X3	,154	,058	,236	2,660	,009

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS

Dari tabel di atas diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,596 + 0,231 X_1 + 0,254 X_2 + 0,154 X_3$$

Berdasarkan model regresi linier di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 1,596. Artinya nilai produktivitas kerja (Y) akan sebesar 1,596 jika nilai variabel disiplin kerja (X₁), motivasi kerja (X₂), dan beban kerja (X₃) sama dengan nol.
2. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X₁) sebesar 0,231. Artinya setiap ada peningkatan atau penurunan pada variabel disiplin kerja (X₁) sebesar satu satuan, maka dapat meningkatkan atau menurunkan nilai produktivitas kerja (Y) sebesar 0,231 satuan dengan asumsi nilai variabel motivasi kerja (X₂) dan beban kerja (X₃) besarnya konstan.
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X₂) sebesar 0,254. Artinya setiap ada peningkatan atau penurunan pada variabel motivasi kerja (X₂) sebesar satu satuan, maka dapat meningkatkan atau menurunkan nilai produktivitas kerja (Y) sebesar 0,254 satuan dengan asumsi nilai variabel disiplin kerja (X₁) dan beban kerja (X₃) besarnya konstan.
4. Nilai koefisien regresi beban kerja (X₃) sebesar 0,154. Artinya setiap ada peningkatan atau penurunan pada variabel beban kerja (X₃) sebesar satu satuan, maka dapat meningkatkan atau menurunkan nilai produktivitas kerja (Y) sebesar 0,154 satuan dengan asumsi nilai variabel disiplin kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) besarnya konstan.

Determinasi Berganda (R^2)

Analisis determinasi berganda (R^2) dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan beban kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y). Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 26 didapatkan hasil nilai determinasi berganda (R^2) sebagai berikut:

Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.502	.485	.31815
a. Predictors: (Constant), X_3 , X_1 , X_2				

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa besarnya *R Square* (R^2) adalah sebesar 0,502 (50,2%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase besarnya pengaruh disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan beban kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 50,2% sedangkan sisanya sebesar 49,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial antara disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan beban kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi uji $t \leq 0,05$ maka secara parsial disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan beban kerja (X_3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).
2. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka secara parsial disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan beban kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 26 didapatkan hasil sebagai berikut:

Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,596	,275		5,814	,000
	X1	,231	,074	,260	3,141	,002
	X2	,254	,053	,419	4,798	,000
	X3	,154	,058	,236	2,660	,009

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa:

1. Disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,002.
2. Motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000.
3. Beban kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,009.

Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan beban kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi uji $F \leq 0,05$ maka secara simultan disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan beban kerja (X_3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y)
2. Jika nilai signifikansi uji $F > 0,05$ maka secara simultan disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan beban kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y)

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 26 didapatkan hasil sebagai berikut:

Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,773	3	2,924	28,890	,000 ^b
	Residual	8,705	86	,101		
	Total	17,477	89			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya secara simultan disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan beban kerja (X_3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, karena dari hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,002. Koefisien regresi bernilai positif yaitu sebesar 0,231 artinya terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan. Semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan, maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin baik. Hal ini juga dapat dilihat dari jawaban responden yang mayoritas memberikan penilaian setuju terkait disiplin kerja yang diukur dengan indikator tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggungjawab. Hasil penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan yaitu "Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan".

Kedisiplinan merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang hadir secara konsisten cenderung lebih fokus dan konsisten dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Karyawan yang disiplin cenderung mengikuti prosedur kerja yang ditetapkan dengan baik, menghindari penyimpangan dari aturan dan peraturan yang ada. Hal ini menciptakan konsistensi dalam

pelaksanaan tugas-tugas, memastikan bahwa setiap pekerjaan diselesaikan dengan cara yang efisien dan efektif. Dengan menjaga tata cara kerja yang baik, produktivitas kerja dapat meningkat karena mengurangi risiko kesalahan.

Tingkat ketaatan karyawan terhadap atasan juga mencerminkan disiplin kerja yang tinggi. Karyawan yang taat pada perintah dan instruksi atasan cenderung lebih responsif terhadap arahan dan prioritas yang diberikan. Disiplin dalam mengikuti arahan atasan dapat meningkatkan kerjasama dan efektivitas tim, serta menghasilkan kinerja yang lebih baik secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki kesadaran bekerja dan tanggungjawab yang tinggi, dapat menghindari penundaan dan kegagalan, serta memastikan bahwa setiap tugas diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Afni Faunida (2012:12) dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja terbukti dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, karena dari hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Koefisien regresi bernilai positif yaitu sebesar 0,254 artinya terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan. Semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan, maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin baik. Hal ini juga dapat dilihat dari jawaban responden yang mayoritas memberikan penilaian setuju terkait motivasi kerja yang diukur dengan indikator kebutuhan fisiologis (*physiological*), kebutuhan rasa aman (*safety*), kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*), kebutuhan pengakuan (*esteem*), dan kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*). Hasil penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan yaitu “Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan”.

Motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Ketika karyawan merasa termotivasi untuk memenuhi kebutuhan fisiologis, rasa aman, hubungan sosial yang baik, pengakuan atas prestasi, dan aktualisasi diri pribadi, mereka cenderung bekerja dengan lebih efektif, berdedikasi, dan produktif di tempat kerja. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan.

Ketika karyawan tidak lagi khawatir tentang kebutuhan dasar mereka, mereka dapat fokus sepenuhnya pada tugas-tugas kerja mereka. Motivasi untuk memenuhi kebutuhan fisiologis ini akan meningkatkan tingkat energi dan ketahanan fisik karyawan, yang pada gilirannya akan

berdampak positif pada produktivitas kerja mereka. Motivasi juga dapat mendorong karyawan untuk bekerja sama dengan lebih efektif, berbagi pengetahuan dan ide-ide, serta saling mendukung satu sama lain, sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja. Motivasi untuk mendapatkan pengakuan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat lagi. Ketika karyawan merasa diakui dan dihargai atas kontribusi mereka, mereka cenderung merasa lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka dan mencapai lebih banyak pencapaian.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ishaya (2017) dengan hasil penelitian bahwa motivasi kerja terbukti dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, karena dari hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,009. Hal ini juga dapat dilihat dari jawaban responden yang mayoritas memberikan penilaian setuju terkait beban kerja yang diukur dengan indikator target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan. Hasil penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan yaitu "Diduga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan".

Beban kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan memastikan bahwa beban kerja seimbang dengan kemampuan dan waktu yang dimiliki karyawan, menciptakan kondisi kerja yang mendukung, mengelola waktu kerja dengan efisien, dan menetapkan standar pekerjaan yang realistis, produktivitas karyawan dapat ditingkatkan secara signifikan.

Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan waktu yang dimiliki karyawan akan memengaruhi pencapaian target kerja. Jika beban kerja terlalu ringan, karyawan mungkin merasa kurang termotivasi atau merasa tidak memiliki tantangan yang cukup untuk mencapai potensi maksimal mereka. Di sisi lain, jika beban kerja terlalu berat, karyawan dapat merasa terbebani dan stres, yang dapat mengganggu konsentrasi dan fokus mereka pada pencapaian target. Dengan memastikan bahwa beban kerja seimbang dengan kemampuan karyawan, produktivitas dapat meningkat karena karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif untuk mencapai target yang ditetapkan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2013:75) dengan hasil penelitian bahwa beban kerja mempunyai hubungan positif dengan produktivitas kerja karyawan.

4. Pengaruh Simultan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, hal ini dibuktikan dari hasil pengujian dengan uji F yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Sedangkan persentase Disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 50,2% hal ini berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) atau *R Square* yaitu sebesar 0,502. Hasil ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan yaitu “Disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja”.

Penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja. Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan perlu dilakukan karena berkembangnya suatu perusahaan tidak akan terlepas dari hasil dan prestasi yang dicapai karyawan perusahaan tersebut. Terdapat hubungan yang erat antara produktivitas kerja karyawan dengan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan baik, maka perusahaan akan mencapai keberhasilan dan kesuksesan, demikian juga sebaliknya.

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan karyawan, aktivitas perusahaan tidak akan berjalan. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Tercapainya tujuan perusahaan salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya produktivitas kerja karyawannya, untuk itu perusahaan harus mampu memperhatikan karyawannya, mengarahkan, serta memotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas yang dibebankan padanya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin baik pula. Karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan tinggi, tidak akan menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin baik tingkat motivasi kerja karyawan, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin baik pula. Jika

kebutuhan karyawan dapat terpenuhi, karyawan akan bekerja dengan baik dan penuh semangat.

3. Beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Beban kerja yang seimbang dengan kemampuan karyawan akan dapat meningkatkan produktivitas karena karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif untuk mencapai target yang ditetapkan.
4. Disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan memastikan bahwa karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, motivasi kerja yang kuat, dan beban kerja yang sesuai, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja sehingga produktivitas kerja karyawan menjadi optimal.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diambil maka saran-saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah:

1. Pimpinan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Surabaya 60000 sebaiknya lebih memperhatikan kedisiplinan karyawannya, misalnya dengan menerapkan sistem pengawasan yang memadai untuk memastikan karyawan menjalankan tugas-tugas mereka dengan tepat waktu dan tanpa menunda-nunda
2. Pimpinan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Surabaya 60000 sebaiknya lebih memperhatikan tingkat motivasi kerja karyawannya dengan mengidentifikasi kebutuhan dan keinginan karyawan dan menciptakan program motivasi yang sesuai, seperti program insentif, penghargaan karyawan bulanan, atau pelatihan dan pengembangan karir.
3. Pimpinan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Surabaya 60000 sebaiknya mengevaluasi dan menyesuaikan beban kerja karyawan berdasarkan kemampuan dan kapasitas mereka untuk mencegah kelelahan dan penurunan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana.
- Patricia Runtuwene, Bernhard Tewal, C. M. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Manado. 16(01), 269–279.
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2020:10). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung.

- Samsudin, Sadili. 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Ni Kadek Suryani & John Foeh (2019). *Manajemen sumber daya manusia, tinjauan praktis aplikatif*.
- Sinambela, LP (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Maduka, C.E. and Okafor, O., (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*. 2(7), 137-147.
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. (2015). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 10, 2019 : 6002-6021
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Andriani, A. K. (2014). Pengaruh Motivasi, Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2 (2).
- Coulara, C. (2018). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dunkindo Lestari Medan*.
- Dani, P. (2016). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten Jawa Tengah-Indonesia*.
- Dewi, I. A. (2013). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Pelaksanaan Produksi PT. Solo Kawistara Garmino*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Housekeeping Department pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 11 (2).
- Febriani, D. (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Bca Kcp Golden Trade Center Medan*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Mar'ih, S. K. (2017). *Analisis Beban Kerja, Raih Asa Sukses*. Jakarta.

Sari, M. R. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya*.

Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4 (1).

Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja (Edisi Keempat)* (4 ed.). Jakarta: Rajawali Pers.

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.
POS INDONESIA KANTOR CABANG UTAMA SURABAYA
60000.docx

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

20%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

16%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas 17 Agustus 1945
Surabaya

Student Paper

5%

2

repo.darmajaya.ac.id

Internet Source

2%

3

docplayer.info

Internet Source

2%

4

eprints.uny.ac.id

Internet Source

2%

5

123dok.com

Internet Source

2%

6

repository.uinsu.ac.id

Internet Source

2%

7

jurnal.stie-aas.ac.id

Internet Source

1%

8

docobook.com

Internet Source

1%

9

ejournal.unitomo.ac.id

Internet Source

1%

10

edujavare.com

Internet Source

1%

Exclude quotes

Off

Exclude matches

< 49 words

Exclude bibliography

On

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.
POS INDONESIA KANTOR CABANG UTAMA SURABAYA
60000.docx

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17