

# PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT BALIYONI SAGUNA

*The Influence of Workload and Work Motivation on Employee Productivity at PT Baliyoni Saguna*

Lusiana Nirmala Nadut<sup>1,a)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>2,b)</sup>, Yosefina K. I. D. D. Dhae<sup>3,c)</sup>, Rolland E. Fanggaldae<sup>4,d)</sup>

<sup>1,2,3,4)</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden: <sup>a)</sup> [nadutucik@gmail.com](mailto:nadutucik@gmail.com) <sup>b)</sup> [niputu.nursiani@staf.undana.ac.id](mailto:niputu.nursiani@staf.undana.ac.id)

<sup>c)</sup> [yosefina.dhae@staf.undana.ac.id](mailto:yosefina.dhae@staf.undana.ac.id) <sup>d)</sup> [rolland.fanggaldae@staf.undana.ac.id](mailto:rolland.fanggaldae@staf.undana.ac.id)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Baliyoni Saguna. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Baliyoni Saguna di Denpasar, Bali, dengan jumlah sampel sebanyak 43 karyawan dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling* dan untuk mengumpulkan data di lapangan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji asumsi klasik dan uji hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara simultan Beban Kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Baliyoni Saguna. Sedangkan secara parsial beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Baliyoni Saguna Denpasar, Bali.

**Kata Kunci** : Beban Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin meningkat, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar keras dengan penuh semangat, sehingga potensi diri yang dimilikinya berkembang maksimal. Sumber daya manusia harus selalu berperan aktif dan dominan dalam suatu kegiatan perusahaan karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan suatu perusahaan (Hasibuan, 2016). Untuk tercapainya tujuan dari suatu pekerjaan, kemampuan sumber daya manusia yang aktif dan produktif sangat diharapkan agar menciptakan produktivitas kerja yang optimal. Produktivitas kerja pada hakekatnya merupakan suatu akibat dari persyar jika dalam waktu tertentu dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dan ditugaskan kepadanya atau kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif (Agustini, 2019). Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah beban kerja. Beban kerja menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Munandar (2011) Beban Kerja adalah Satu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus di selesaikan pada batas waktu tertentu Selain beban kerja, hal yang memengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi kerja Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam

setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu, sebab setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak (Enny, 2019).

PT Baliyoni Saguna, dikenal dengan brand Baliyoni telah berkiprah dibisnis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) selama hampir dua dekade. PT Baliyoni Saguna beralamat di Jl. Tukad Batanghari 1C, Renon – Denpasar. PT Baliyoni didirikan tanggal 3 Mei 2000 di Bali, Baliyoni telah melayani kebutuhan teknologi informasi dan komunikasi puluhan institusi pemerintah dan swasta untuk meningkatkan performa, efektivitas dan produktivitas layanan dan kinerja para pelanggannya. Sebagai perusahaan besar seharusnya PT Baliyoni Saguna memiliki karyawan dengan produktivitas tinggi. Untuk meningkatkan produktivitas perusahaan juga harus meningkatkan motivasi karyawan demi pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara bersama bapak Evan selaku human resources development (HRD) perusahaan pada tanggal 8 Desember 2023 yang dilakukan oleh peneliti, didapatkan informasi terdapat beban kerja yang cukup tinggi yang harus diselesaikan pada bulan-bulan tertentu seperti akhir tahun menyebabkan banyaknya karyawan yang resign, serta perselisihan antara karyawan karena masalah pekerjaan. Informasi lain yang didapat oleh penulis melalui wawancara yang dilakukan, bahwa jika seorang karyawan dapat mencapai target yang ditentukan serta selalu bekerja secara maksimal dan profesional, maka akan diberikan penghargaan berupa bonus atau hadiah. Hal ini merupakan salah satu motivasi yang diberikan PT Baliyoni Saguna kepada para karyawannya. Namun di sisi lain, bagi mereka yang tidak mendapatkan bonus, akan timbul kecemburuan sosial, dan bisa saja timbul kemacetan dalam mewujudkan target perusahaan. PT Baliyoni Saguna harus berupaya meningkatkan produktivitas karyawannya agar produktivitas perusahaan juga meningkat dan mampu bersaing. Salah satu cara yang dilakukan oleh PT Baliyoni Saguna untuk meningkatkan produktivitas pegawainya adalah dengan memotivasi karyawan dan juga memberikan beban kerja yang sesuai agar memenuhi standar kerja perusahaan sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja secara teori diartikan sebagai perbandingan antara output (barang dan jasa) dengan input (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas sering dibandingkan dengan standart yang sudah ditentukan sebelumnya. Produktivitas yang lebih baik merupakan ukuran yang berharga tentang seberapa baik sumber daya dipergunakan dalam masyarakat. Suatu organisasi produktif apabila mencapai tujuannya (Wibowo, 2012). Menurut Siagian (2016), produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini cara kerja kemaren dan hasil yang diicipai besok juga harus atau lebih banyak diperoleh hari ini. Hasibuan (2016) menambahkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambahan dan teknik pengejarannya yang lebih baik.

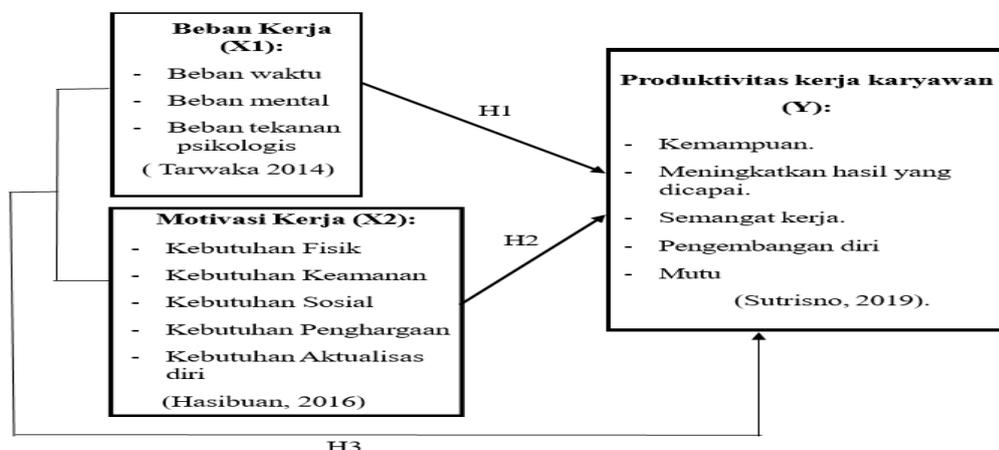
## Beban Kerja

Munandar (2011) mendefinisikan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Ambarwati (2014) beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah personal yang ada. Gowron (2008), beban kerja adalah tuntutan tugas yang ingin dicapai dan waktu yang diizinkan untuk melakukan tugas dan tingkat kinerja yang tugasnya harus dicapai. Beban kerja dapat terjadi apabila karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai kapasitas kemampuannya akibat dari tuntutan pekerjaan yang terlalu menumpuk. Terlalu banyak pekerjaan yang harus terselesaikan disebabkan karena keterbatasan waktu yang singkat dan bisa juga karena kekurangan pegawai dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memperkirakan jumlah karyawan berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran kapasitas kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya (Hasibuan, 2016).

## Motivasi Kerja

Menurut Maslow (2013) perilaku manusia sangat dipengaruhi oleh motivasi, hal ini menyebabkan Maslow mengajukan sebuah teori motivasi dengan tujuan untuk mengarahkan perilaku manusia agar bisa diarahkan untuk mencapai tujuan. Maslow mengatakan bahwa melalui motivasi, manusia bisa diarahkan untuk kebutuhan tertentu. Bagi seorang pemimpin organisasi perlu mengetahui kebutuhan dari bawahannya. Maslow merumuskan sebuah teori yang kemudian disebut dengan teori hierarki kebutuhan. Teori ini dari tingkatan kebutuhan manusia sesuai dengan skala prioritas. Menurut Maslow jika kebutuhan dasar terpenuhi maka seseorang dengan sendirinya akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan berikutnya. Menurut Winardi (2011) bahwa seseorang yang sangat termotivasi dalam bekerja adalah seseorang yang melaksanakan upaya maksimal, guna mencapai tujuan produksi unit kerjanya dan organisasi ini dimana ia bekerja.

## Kerangka Berpikir



Gambar 1.  
Kerangka Berpikir

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian ini digunakan untuk mengeksplorasi pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial maupun simultan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 43 karyawan dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling* dan untuk mengumpulkan data di lapangan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji asumsi klasik dan uji hipotesis melalui uji t dan uji F.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1.**  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor item	$r^{hitung}$	$r^{tabel}$	Keterangan
Beban Kerja(X1)	1	0,571	>0,301	Valid
	2	0,818	>0,301	Valid
	3	0,543	>0,301	Valid
	4	0,842	>0,301	Valid
	5	0,874	>0,301	Valid
	6	0,884	>0,301	Valid
Motivasi Kerja(X2)	1	0,622	>0,301	Valid
	2	0,811	>0,301	Valid
	3	0,524	>0,301	Valid
	4	0,776	>0,301	Valid
	5	0,777	>0,301	Valid
	6	0,827	>0,301	Valid
	7	0,649	>0,301	Valid
	8	0,489	>0,301	Valid
	9	0,801	>0,301	Valid
	10	0,524	>0,301	Valid
Produktivitas Kerja(Y)	1	0,627	>0,301	Valid
	2	0,760	>0,301	Valid
	3	0,492	>0,301	Valid
	4	0,710	>0,301	Valid
	5	0,676	>0,301	Valid
	6	0,826	>0,301	Valid
	7	0,760	>0,301	Valid
	8	0,545	>0,301	Valid
	9	0,563	>0,301	Valid
	10	0,826	>0,301	Valid

Dari Tabel 1. di atas, dapat disimpulkan bahwa tiap item dari setiap variabel dinyatakan valid, dilihat dari korelasi person tiap item lebih besar dari 0,301. Dengan hasil ini maka

semua item pertanyaan dapat digunakan oleh peneliti untuk variabel dependen produktivitas kerja dan variabel independen beban kerja dan motivasi kerja.

### Karakteristik Responden

#### 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 2.**

Jenis Kelamin Karyawan PT Baliyoni Saguna

No	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	Laki-laki	27	64
2	Perempuan	16	36
<b>Total</b>		<b>43</b>	<b>100</b>

Dari Tabel 2. terlihat bahwa, karyawan yang bekerja di PT Baliyoni Saguna sebagian besar adalah laki-laki dengan presentase sebesar 64%, sedangkan karyawan perempuan sebesar 36%. Hal ini bermakna bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih dominan di PT Baliyoni Saguna terutama pada bagian pemasaran.

#### 2. Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 3.**

Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah karyawan (orang)	Persentase (%)
1	17-30	28	65
2	31-40	11	25,5
3	41-50	3	7
4	>50	1	2,5
<b>Total</b>		<b>43</b>	<b>100</b>

Dilihat dari jumlah presentase umur pada tabel 2 diatas, karyawan PT Baliyoni Saguna, didominasi oleh karyawan-karyawan pada usia 17-30 tahun yakni 65%. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia tersebut karyawan PT Baliyoni Saguna masih termasuk usia kerja yang produktif. Usia yang produktif akan memberikan dampak positif sehingga akan mampu meningkatkan kreativitas dan efisiensi kerja dalam mencapai tujuan.

#### 3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.**

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	11	26
2	S1	29	67
3	S2	3	7
<b>Total</b>		<b>43</b>	<b>100</b>

Dilihat dari tingkat pendidikan karyawan PT. Baliyoni Saguna, kebanyakan karyawan memiliki tingkat pendidikan SI yakni sebanyak 29 orang dengan persentase 67%, karena perusahaan ingin karyawan memiliki pengetahuan yang memadai terkait dunia IT dimana hal ini biasanya dipelajari secara mendalam di bangku perkuliahan. Hal ini dikarenakan sebagai perusahaan yang besar dan bergerak di bidang IT, sehingga karyawan yang direkrut adalah karyawan yang memahami dengan baik bagaimana dunia IT itu sendiri.

#### 4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 5.**  
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase (%)
1	1-3	19	44
2	4-6	17	39,5
3	7-10	6	14
4	>10	1	2,5
<b>Total</b>		<b>43</b>	<b>100</b>

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui karyawan dengan masa kerja 1-3 tahun memiliki presentase paling tinggi. Hal ini dikarenakan PT Baliyoni Saguna mengedepankan *fresh graduate* dalam proses rekrutmen. *Fresh graduate* biasanya memiliki pengetahuan terkini tentang teknologi, perangkat lunak, dan bahasa pemrograman terbaru, oleh sebab itu PT Baliyoni Saguna mengutamakan karyawan yang lebih paham akan pengetahuan tentang teknologi baru atau terkini.

#### Analisis Statistik Inferensial

**Tabel 6.**  
Analisis Statistik Inferensial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.527	3.968		.889	.379
	Beban Kerja	.480	.257	.263	2.865	.070
	Motivasi Kerja	.634	.139	.642	4.550	.000

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,527 + 0,480X_1 + 0,634X_2$$

Dari persamaan tersebut diketahui nilai konstanta (a) bernilai positif sebesar 3,527. Hal ini menunjukkan jika seluruh variabel independen bernilai 0 persen atau tidak berubah maka nilai besarnya nilai produktivitas kerja adalah 1,217. Jika beban kerja meningkat sebesar 1%, produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,480, dan jika motivasi kerja meningkat sebesar 1%, produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,634

#### Pengujian Hipotesis

##### Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh beban kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel atau membandingkan nilai signifikan (p 0,000) dengan alpha (a 0,05). Dasar pengambilan keputusan adalah jika t-hitung > t-tabel atau p < a,

maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $p_a$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

1. Karena nilai  $t_{hitung}$  (2,865) >  $t_{tabel}$  (2.020) dan nilai signifikansi (0,070) < alpha ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel Beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Baliyoni Saguna.
2. Karena nilai  $t_{hitung}$  (4,550) >  $t_{tabel}$  (2,020) dan nilai signifikansi (0,000) < alpha ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT Baliyoni Saguna

### Uji F

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $F \leq \alpha$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $F > \alpha$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.

**Tabel 7.**  
Hasil Uji F  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	294.337	2	147.168	65.756	.000 <sup>b</sup>
	Residual	89.524	40	2.238		
	Total	383.860	42			

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

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

Karena  $F_{hitung}$  (65,756) >  $F_{tabel}$  (3,23) dan signifikansi (0,000) < alpha (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Baliyoni Saguna.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 8.**  
Hasil Uji Koefisien Determinasi  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 <sup>a</sup>	.802	.792	.829

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

b. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis yang tampak pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,792 yang berarti bahwa variabel beban kerja dan motivasi kerja mempunyai kontribusi pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 79%, sedangkan sisanya sebesar 21% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Baliyoni Saguna. Hal ini menunjukkan adanya hubungan atau pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja yakni, jika beban kerja yang diberikan sesuai maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat menjadi lebih baik

lagi. Hal ini didukung oleh teori dari Cushway yang menyatakan beban kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas pegawai karena disinyalir dengan pemberian beban kerja

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ariani, dkk bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja hal ini juga sejalan dengan penelitian dari Fransiska & Tupti (2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang.

Dari hasil penelitian dan teori yang dikemukakan maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Pemberian beban kerja kepada karyawan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan yang dimiliki karyawannya, karena jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, nantinya akan muncul rasa bosan dan sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebih. Oleh sebab itu, pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil uji hipotesis pada uji t, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Baliyoni Saguna. Pengaruh yang positif ini menunjukkan bahwa semakin baik atau semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan perusahaan untuk karyawannya, maka semakin baik atau tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiahadhi (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti apabila motivasi meningkat maka usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya akan lebih besar, dan produktivitas kerja karyawan semakin tinggi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Dari hasil penelitian dan teori yang dikemukakan maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa motivasi kerja karyawan akan meningkat apabila kebutuhan – kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawan terpenuhi dengan baik begitupun sebaliknya. PT Baliyoni Saguna telah memenuhi kebutuhan karyawan dengan baik melalui gaji serta bonus atau insentif yang diberikan. Selain itu adanya hubungan baik antar sesama karyawan serta karyawan dan atasan sehingga setiap karyawan maupun atasan saling menghargai dan menghormati antar sesama, serta adanya ruang untuk karyawan dalam menunjukkan kemampuannya. Hal ini menjadi motivasi kuat dalam mendorong karyawan dalam bekerja dan meningkatkan produktivitasnya sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai

### **Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut teori yang dikemukakan oleh Azwar dalam Nasibah (2017) mengatakan naik turunnya motivasi dipengaruhi oleh beban kerja seseorang, Ada sebgaiian individu yang menjadikan beban kerja sebagai tantangan bukan halangan. Malah adanya beban kerja itu induvidu merasa tertantang sehingga dapat meningkatkan motivasinya serta dapat menyelesaikan tugas dalam pekerjaannya dengan baik bahkan bahwa induvidu ini merasa

beban kerja tersebut bukan sebagai beban yang berat tetapi akan merasa lebih bersemangat lagi agar berprestasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anwar dan Fawzi (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Dari hasil penelitian dan teori yang dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa bagi suatu perusahaan yang ingin meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan, beban kerja yang tidak berlebihan dan motivasi kerja sangatlah dibutuhkan untuk peningkatan produktivitas kerja karyawannya. Jika perusahaan tidak memberikan beban kerja yang berlebihan dan memberikan motivasi yang baik kepada para karyawan, hal tersebut akan berpengaruh baik pula terhadap produktivitas kerja karyawan dalam organisasi tersebut. Namun sebaliknya, tingkat pembebanan yang terlalu tinggi dan motivasi kerja yang kurang baik memungkinkan karyawan akan merasakan penurunan kondisi, yang akan berpengaruh pada produktivitas karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa beban kerja berada pada kategori penilaian tinggi, motivasi kerja dan produktivitas berada pada kategori penilaian sangat tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Baliyoni Saguna.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Baliyoni Saguna.
4. Secara simultan beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Baliyoni Saguna

### **Saran**

Berdasarkan Kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagi PT Baliyoni Saguna  
Diharapkan kepada manajer (Direktur Perusahaan) PT Baliyoni Saguna agar tetap memperhatikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan porsi/bagian masing-masing tiap karyawan. Selain itu diharapkan juga untuk memberikan apresiasi atau penghargaan, dan juga bonus apabila para karyawan tersebut menunjukkan prestasi kerja yang baik agar karyawan lebih semangat dalam bekerja sehingga produktivitas karyawan lebih meningkat dari sebelumnya.
2. Bagi peneliti selanjutnya  
Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja serta melihat dan mengembangkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap dan perilaku.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati. (2014). *Konsep Kebutuhan Dasar Manusia*. Yogyakarta; Dua Satria Offset.
- Agustini, N. K. I. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. E-Jurna Managemen Unud, 8.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3, No. 2.
- Gowron (2008). *Beban kerja kinerja manusia dan ukuran peringatan situasional* (edisi ke-13). Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat belas. Jakarta, Bumi Aksara
- Munandar, A. S.( 2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI- Press. Jakarta.
- Maslow, H. A. (2013). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. PT. PBP, Jakarta
- Siagian, S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Winardi. (2011). *Manajemen Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta, Grafindo Persada.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*, Cetakan Keenam Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.