



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 13978-13986

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Divisi Produksi di PT. Wijaya Karya Beton Tbk. Makassar

Muhammad Rizaldi, Andi Jam'an, Sitti Nurbaya

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar

muhrizaldii73@gmail.com, andijaman2025@gmail.com*, sitti.nurbaya@unismuh.ac.id*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan divisi produksi di PT. Wijaya Karya Beton Tbk. Makassar. Beban kerja yang tinggi pada industri manufaktur beton pracetak menjadi perhatian penting mengingat tuntutan fisik, kompleksitas tugas, dan tekanan waktu yang dihadapi karyawan dapat berdampak langsung pada kinerja dan produktivitas perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan divisi produksi PT. Wijaya Karya Beton Tbk. Makassar sebanyak 63 orang, dan seluruh populasi dijadikan sampel (sampel jenuh). Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1–5 dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 ($< \alpha = 0,05$). Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 10,568 + 0,761X$, yang berarti setiap peningkatan satu satuan beban kerja akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,761 satuan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,401 menunjukkan bahwa beban kerja mampu menjelaskan 40,1% variasi produktivitas karyawan. Arah pengaruh positif ini didukung oleh profil responden yang didominasi karyawan berpengalaman (masa kerja > 6 tahun sebesar 57,1%) dan berstatus Tenaga Harian Mandor (THM) sebesar 79,4%, sehingga beban kerja yang terstruktur justru menstimulasi kinerja optimal. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengelolaan beban kerja secara proporsional merupakan strategi kunci dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada industri manufaktur berat.

Kata kunci: Beban Kerja, Produktivitas Karyawan, Manufaktur Beton Pracetak, Regresi Linear Sederhana

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi karena berperan sebagai penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang unggul akan berimplikasi langsung pada pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam konteks manajemen organisasi modern, pengelolaan sumber daya manusia yang optimal menjadi fondasi utama dalam membangun keunggulan kompetitif jangka panjang, terutama di era persaingan global yang semakin intens dan dinamis (Marjuni, 2024). Menurut Ruslan et al. (2024), pengembangan sumber daya manusia yang sistematis dan berbasis bukti merupakan salah satu pilar utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi di tengah perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Hal ini semakin relevan dalam konteks industri manufaktur yang dituntut untuk menjaga konsistensi kualitas produk sekaligus efisiensi biaya produksi.

Industri manufaktur beton pracetak, khususnya seperti yang dijalankan oleh PT. Wijaya Karya Beton Tbk. (WIKABeton), memiliki karakteristik operasional yang kompleks dan unik. Proses produksi beton pracetak melibatkan serangkaian tahapan yang saling terkait dan memerlukan koordinasi tinggi, mulai dari persiapan bekisting, pencampuran bahan baku dengan takaran presisi, proses pengecoran dan pemadatan, perawatan produk (curing), pemeriksaan dimensi dan mutu, hingga pengelolaan logistik pengiriman ke lokasi proyek. Setiap tahapan menuntut ketelitian tinggi, keterampilan teknis yang terstandarisasi, serta disiplin kerja yang konsisten. Kondisi ini menjadikan beban kerja karyawan divisi produksi tidak hanya bersifat fisik berat, tetapi juga melibatkan beban kognitif dan tekanan psikologis yang signifikan akibat tuntutan mutu dan target waktu yang ketat. Menurut Rubi Babullah (2024), pengelolaan SDM dalam konteks industri berat harus mempertimbangkan dimensi fisik, mental, dan sosial dari beban kerja yang diemban karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Divisi Produksi di PT. Wijaya Karya Beton Tbk.
Makassar

Produktivitas karyawan menjadi indikator kunci keberhasilan operasional perusahaan manufaktur. Produktivitas tidak semata-mata berkaitan dengan output fisik yang dihasilkan, melainkan juga mencakup dimensi kualitas produk, ketepatan waktu penyelesaian, efisiensi penggunaan sumber daya, serta tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan karyawan dalam menjalankan tugasnya (Wardani et al., 2022). Dewi & Sujana (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, motivasi yang memadai, serta distribusi beban kerja yang proporsional. Dalam konteks industri manufaktur beton pracetak, produktivitas yang tinggi merupakan prasyarat untuk memenuhi kontrak proyek tepat waktu, menjaga reputasi perusahaan, dan mempertahankan profitabilitas dalam persaingan bisnis infrastruktur yang kompetitif.

Beban kerja merupakan salah satu variabel manajemen SDM yang paling sering dikaitkan dengan kinerja dan produktivitas karyawan. Tarwaka (2015) mendefinisikan beban kerja sebagai sejumlah kegiatan yang memerlukan kemampuan fisik maupun mental yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam kurun waktu tertentu. Dalam konteks industri beton pracetak, beban kerja bersifat multidimensional, mencakup: (1) volume pekerjaan, yaitu jumlah unit produk yang harus diselesaikan per shift; (2) kompleksitas tugas, yaitu tingkat kesulitan dan ketelitian yang diperlukan dalam setiap tahapan produksi; dan (3) tekanan waktu, yaitu batas waktu yang ditetapkan untuk penyelesaian setiap tahapan kerja. Ketiga dimensi ini secara bersama-sama membentuk tingkat beban kerja total yang dirasakan oleh karyawan divisi produksi.

Dalam perspektif teori ergonomi, terdapat hubungan berbentuk kurva berbentuk U-terbalik (inverted-U) antara beban kerja dan kinerja. Pada level beban kerja yang rendah, karyawan cenderung kurang termotivasi sehingga produktivitas tidak optimal. Saat beban kerja berada pada tingkat moderat-tinggi namun masih dalam batas kapasitas individu, produktivitas cenderung mencapai titik optimalnya. Namun ketika beban kerja melampaui kapasitas individu, stres kerja, kelelahan, dan penurunan konsentrasi mulai muncul, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas secara signifikan (Suparman, 2024; Ahmad & Hariasih, 2023). Oleh karena itu, identifikasi zona optimal beban kerja menjadi penting bagi manajemen dalam merancang sistem kerja yang produktif namun tetap memperhatikan kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai hubungan beban kerja dan produktivitas dalam berbagai konteks industri manufaktur. Baskoro & Rahman (2021) menemukan pengaruh positif signifikan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan lapangan dengan kontribusi pengaruh sebesar 66,2%. Koriyah (2025) pada PT Omron Manufacturing of Indonesia menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan terutama ketika diimbangi sistem improvement yang memadai. Muna & Widjajani (2025) juga menemukan pengaruh signifikan antara beban kerja dan produktivitas karyawan produksi pada industri garmen. Sementara Ahmad & Hariasih (2023) dan Suparman (2024) mengingatkan bahwa overload beban kerja justru menurunkan produktivitas. Perbedaan temuan ini mengindikasikan bahwa konteks spesifik, karakteristik demografis karyawan, dan sistem manajemen memainkan peran penting dalam menentukan bentuk hubungan antara beban kerja dan produktivitas.

Divisi produksi PT. Wijaya Karya Beton Tbk. Makassar memiliki 63 karyawan dengan komposisi demografis yang khas: seluruhnya berjenis kelamin laki-laki, didominasi usia di atas 35 tahun (57,1%) dengan masa kerja lebih dari 6 tahun (57,1%), dan sebagian besar berstatus Tenaga Harian Mandor/THM (79,4%). Kombinasi pengalaman kerja yang panjang, kematangan usia, dan sistem insentif berbasis produktivitas yang melekat pada status THM menjadikan karyawan divisi ini memiliki karakteristik yang unik dalam merespons beban kerja. Dalam kondisi seperti ini, beban kerja yang terstruktur dan proporsional berpotensi justru mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien, karena pengalaman mereka memberikan kapasitas adaptasi yang lebih tinggi terhadap tuntutan pekerjaan (Ningsih, 2023). Pertanyaan penelitian yang ingin dijawab adalah: apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan divisi produksi PT. Wijaya Karya Beton Tbk. Makassar?

Berdasarkan latar belakang dan pertanyaan penelitian tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan divisi produksi di PT. Wijaya Karya Beton Tbk. Makassar (H1). Penelitian ini diharapkan memberikan dua kontribusi utama: (1) kontribusi teoritis berupa pengujian empiris hubungan beban kerja–produktivitas dalam konteks industri manufaktur beton pracetak di Indonesia; dan (2) kontribusi praktis berupa rekomendasi bagi manajemen PT. Wijaya Karya Beton Tbk. Makassar dalam merancang kebijakan pengelolaan beban kerja yang optimal dan berbasis bukti ilmiah.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh variabel beban kerja (X) terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) melalui pengujian hipotesis secara statistik (Creswell & Creswell, 2023). Metode survei memungkinkan pengumpulan data dari seluruh anggota populasi secara efisien menggunakan instrumen kuesioner yang telah terstandarisasi. Dengan demikian, dapat dihasilkan kesimpulan yang didukung oleh bukti empiris yang terukur dan dapat diverifikasi.

2.2 Lokasi, Populasi, dan Sampel

Penelitian dilaksanakan di PT. Wijaya Karya Beton Tbk. Makassar, Sulawesi Selatan, pada bulan Mei–Juni 2026. Populasi penelitian adalah seluruh 63 karyawan divisi produksi, terdiri dari 13 karyawan tetap dan 50 Tenaga Harian Mandor (THM). Mengacu pada prinsip sampling jenuh Arikunto (2019), seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi yang terjangkau ($n < 100$) sehingga pengambilan sampel secara total memungkinkan akurasi data yang lebih tinggi dan eliminasi bias seleksi sampel.

2.3 Instrumen dan Skala Pengukuran

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur berbasis skala Likert lima poin (1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju). Variabel beban kerja (X) diukur dengan 9 item pernyataan mencakup tiga indikator: volume pekerjaan (X.1–X.3), kompleksitas tugas (X.4–X.6), dan batas waktu penyelesaian (X.7–X.9). Variabel produktivitas karyawan (Y) diukur dengan 10 item pernyataan mencakup lima indikator: efisiensi kerja (Y.1–Y.2), kualitas hasil kerja (Y.3–Y.4), kuantitas hasil kerja (Y.5–Y.6), ketepatan waktu (Y.7–Y.8), dan disiplin kerja (Y.9–Y.10). Penyusunan item pernyataan mengacu pada kajian teoritis dan hasil studi terdahulu yang relevan.

2.4 Teknik Analisis Data

Analisis data dilaksanakan secara bertahap menggunakan perangkat lunak SPSS. Tahap pertama adalah uji validitas dengan korelasi Pearson Product Moment ($r_{\text{tabel}} = 0,248$ pada $df = 63$, $\alpha = 5\%$). Tahap kedua adalah uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha (batas minimal 0,60). Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik mencakup: (a) uji normalitas Shapiro-Wilk karena $n < 200$, dengan kriteria Sig. $> 0,05$; dan (b) uji linearitas dengan kriteria Sig. Deviation from Linearity $> 0,05$. Tahap keempat adalah analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan $Y = a + bX$. Tahap kelima adalah uji hipotesis menggunakan uji t parsial (Sig. $< 0,05 = H_0$ ditolak) dan koefisien determinasi R^2 untuk mengukur kontribusi beban kerja dalam menjelaskan variasi produktivitas karyawan (Ghozali, 2021).

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Karakteristik Responden

Seluruh 63 karyawan divisi produksi PT. Wijaya Karya Beton Tbk. Makassar berpartisipasi sebagai responden penelitian. Profil demografis responden disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	63 (100,0%)
Usia	< 25 tahun	4 (6,3%)
	25–30 tahun	8 (12,7%)
	31–35 tahun	15 (23,8%)
	> 35 tahun	36 (57,1%)

Lama Bekerja	< 1 tahun	2 (3,2%)
	1–3 tahun	8 (12,7%)
	4–6 tahun	17 (27,0%)
	> 6 tahun	36 (57,1%)
Status Karyawan	Karyawan Tetap	13 (20,6%)
	Tenaga Harian Mandor (THM)	50 (79,4%)

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1, seluruh responden (100%) berjenis kelamin laki-laki, sesuai dengan tuntutan fisik pekerjaan manufaktur beton berat. Kelompok usia didominasi karyawan berusia lebih dari 35 tahun (57,1%), diikuti kelompok 31–35 tahun (23,8%), 25–30 tahun (12,7%), dan di bawah 25 tahun (6,3%). Dari sisi pengalaman, 57,1% telah bekerja lebih dari 6 tahun, dan 27,0% antara 4–6 tahun. Status karyawan didominasi THM (79,4%), mencerminkan pola ketenagakerjaan industri manufaktur yang mengutamakan fleksibilitas kapasitas produksi. Profil ini menggambarkan tenaga kerja yang matang, berpengalaman, dan terlatih secara teknis—kondisi yang relevan dalam menginterpretasikan hasil analisis hubungan beban kerja dan produktivitas.

3.2 Deskripsi Variabel Beban Kerja (X)

Distribusi jawaban responden terhadap 9 item variabel beban kerja disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Beban Kerja (X)

Indikator	Item	STS F(%)	TS F(%)	N F(%)	S F(%)	SS F(%)	Mean
Volume Pekerjaan	X.1	5 (7,9)	12 (19,0)	17 (27,0)	20 (31,7)	9 (14,3)	3,25
	X.2	5 (7,9)	10 (15,9)	17 (27,0)	28 (44,4)	3 (4,8)	3,22
	X.3	2 (3,2)	14 (22,2)	15 (23,8)	27 (42,9)	5 (7,9)	3,30
Rata-rata Indikator							3,26
Kompleksitas Tugas	X.4	1 (1,6)	5 (7,9)	11 (17,5)	27 (42,9)	19 (30,2)	3,92
	X.5	1 (1,6)	4 (6,3)	12 (19,0)	23 (36,5)	23 (36,5)	4,00
	X.6	5 (7,9)	4 (6,3)	5 (7,9)	30 (47,6)	19 (30,2)	3,86
Rata-rata Indikator							3,93
Batas Waktu	X.7	2 (3,2)	5 (7,9)	14 (22,2)	29 (46,0)	13 (20,6)	3,73
	X.8	2 (3,2)	14 (22,2)	22 (34,9)	17 (27,0)	8 (12,7)	3,24
	X.9	4 (6,3)	6 (9,5)	19 (30,2)	26 (41,3)	8 (12,7)	3,44
Rata-rata Indikator							3,47

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Indikator kompleksitas tugas memperoleh rata-rata tertinggi (3,93), khususnya X.5 (mean = 4,00) yang mencerminkan besarnya tuntutan keterampilan teknis khusus dalam proses produksi beton pracetak. X.4 (mean = 3,92) menunjukkan tingginya tuntutan ketelitian dalam pengukuran dan pemeriksaan mutu. Indikator batas waktu (rata-rata 3,47) dan volume pekerjaan (rata-rata 3,26) juga berada pada kategori cukup tinggi, menandakan bahwa karyawan secara keseluruhan menghadapi beban kerja yang substansial di ketiga dimensi pengukuran.

3.3 Deskripsi Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Distribusi jawaban responden terhadap 10 item variabel produktivitas karyawan disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Indikator	Item	TS F(%)	N F(%)	S F(%)	SS F(%)	Mean
Efisiensi Kerja	Y.1	4 (6,3)	34 (54,0)	24 (38,1)	1 (1,6)	3,35
	Y.2	3 (4,8)	35 (55,6)	23 (36,5)	2 (3,2)	3,38
Rata-rata Indikator						3,37
Kualitas Hasil Kerja	Y.3	4 (6,3)	29 (46,0)	23 (36,5)	7 (11,1)	3,52
	Y.4	3 (4,8)	32 (50,8)	21 (33,3)	7 (11,1)	3,51
Rata-rata Indikator						3,52
Kuantitas Hasil Kerja	Y.5	5 (7,9)	27 (42,9)	29 (46,0)	2 (3,2)	3,44
	Y.6	4 (6,3)	33 (52,4)	22 (34,9)	4 (6,3)	3,41
Rata-rata Indikator						3,43
Ketepatan Waktu	Y.7	4 (6,3)	31 (49,2)	23 (36,5)	5 (7,9)	3,46
	Y.8	5 (7,9)	30 (47,6)	23 (36,5)	5 (7,9)	3,44
Rata-rata Indikator						3,45
Disiplin Kerja	Y.9	5 (7,9)	32 (50,8)	21 (33,3)	5 (7,9)	3,41
	Y.10	5 (7,9)	33 (52,4)	23 (36,5)	2 (3,2)	3,35
Rata-rata Indikator						3,38

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Indikator kualitas hasil kerja memperoleh rata-rata tertinggi (3,52), mencerminkan komitmen karyawan dalam menghasilkan produk yang memenuhi standar mutu perusahaan—aspek yang sangat kritis dalam industri beton pracetak. Ketepatan waktu (3,45), kuantitas hasil kerja (3,43), dan disiplin kerja (3,38) juga berada pada kategori cukup baik. Indikator efisiensi kerja (3,37) sedikit lebih rendah, kemungkinan karena tuntutan ketelitian tinggi pada pekerjaan kompleks memerlukan waktu lebih, yang secara parsial mengurangi kecepatan kerja.

3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Sig.	Ket.	Cronbach's Alpha	Ket.
Beban Kerja (X)	X.1	0,676	0,248	<0,001	Valid	0,869	Reliabel
	X.2	0,808	0,248	<0,001	Valid		
	X.3	0,691	0,248	<0,001	Valid		
	X.4	0,701	0,248	<0,001	Valid		
	X.5	0,733	0,248	<0,001	Valid		
	X.6	0,569	0,248	<0,001	Valid		
	X.7	0,712	0,248	<0,001	Valid		
	X.8	0,782	0,248	<0,001	Valid		
	X.9	0,648	0,248	<0,001	Valid		
Produktivitas (Y)	Y.1	0,691	0,248	<0,001	Valid	0,916	Reliabel
	Y.2	0,732	0,248	<0,001	Valid		
	Y.3	0,807	0,248	<0,001	Valid		
	Y.4	0,771	0,248	<0,001	Valid		
	Y.5	0,719	0,248	<0,001	Valid		
	Y.6	0,769	0,248	<0,001	Valid		

Y.7	0,786	0,248	<0,001	Valid
Y.8	0,782	0,248	<0,001	Valid
Y.9	0,724	0,248	<0,001	Valid
Y.10	0,777	0,248	<0,001	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Seluruh 19 item pernyataan (X.1–X.9 dan Y.1–Y.10) dinyatakan valid dengan r-hitung berkisar 0,569–0,808 untuk variabel X dan 0,691–0,807 untuk variabel Y, semuanya di atas r-tabel (0,248) dengan Sig. < 0,001. Cronbach's Alpha variabel X = 0,869 (reliabel) dan variabel Y = 0,916 (sangat reliabel). Hasil ini mengkonfirmasi bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang tinggi dan layak digunakan untuk mengukur konstruk yang dimaksud.

3.5 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas (Shapiro-Wilk)

Uji normalitas menggunakan Shapiro-Wilk dipilih karena $n = 63 < 200$. Hasil disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Shapiro-Wilk

Variabel	Statistic	df	Sig.
Beban Kerja (X)	0,978	63	0,318
Produktivitas Karyawan (Y)	0,982	63	0,472

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Variabel beban kerja (X) memperoleh Sig. = 0,318 > 0,05 dan variabel produktivitas (Y) memperoleh Sig. = 0,472 > 0,05. Kedua variabel berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi dan analisis regresi parametrik dapat dilanjutkan (Ghozali, 2021).

b. Uji Linearitas

Hasil uji linearitas disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

Keterangan	F	Sig.	Keterangan
Between Groups (Combined)	3,263	<0,001	
Linearity	39,406	<0,001	
Deviation from Linearity	0,853	0,617	Linear

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Nilai F Deviation from Linearity = 0,853 dengan Sig. = 0,617 > 0,05. Hubungan antara variabel X dan Y terbukti linear secara statistik, sehingga analisis regresi linear sederhana dapat dilaksanakan dengan valid.

3.6 Analisis Regresi Linear Sederhana dan Uji Hipotesis

Hasil analisis regresi linear sederhana dan uji hipotesis disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana dan Uji Hipotesis

Variabel Bebas	Variabel Terikat	B	Beta	Sig.
Beban Kerja (X)	Produktivitas Karyawan (Y)	0,761	0,633	0,000
R = 0,633 R Square = 0,401 Konstanta (a) = 10,568				
Persamaan Regresi: Y = 10,568 + 0,761X				

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 10,568 + 0,761X$. Nilai konstanta 10,568 menunjukkan bahwa ketika beban kerja bernilai nol, produktivitas karyawan tetap berada pada nilai dasar 10,568—mencerminkan produktivitas intrinsik yang terbentuk dari kapasitas dan pengalaman dasar karyawan. Koefisien regresi positif 0,761 bermakna bahwa setiap peningkatan satu satuan beban kerja meningkatkan produktivitas sebesar 0,761 satuan (*ceteris paribus*). Nilai signifikansi uji $t = 0,000$ ($< \alpha = 0,05$) membuktikan H_1 diterima: beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai $R = 0,633$ menunjukkan korelasi kuat, dan $R^2 = 0,401$ mengindikasikan kontribusi beban kerja sebesar 40,1% dalam menjelaskan variasi produktivitas, sedangkan 59,9% dipengaruhi faktor lain.

3.7 Pembahasan

Temuan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan divisi produksi PT. Wijaya Karya Beton Tbk. Makassar dapat dijelaskan melalui tiga perspektif teoritis yang saling melengkapi. Pertama, perspektif teori motivasi kerja: beban kerja terstruktur berfungsi sebagai goal-setting mechanism yang mendorong karyawan untuk memfokuskan usaha dan mengelola waktu secara lebih efisien (Marjuni, 2024). Dalam lingkungan produksi berbasis target harian, kejelasan tuntutan kerja menciptakan arah yang tegas bagi karyawan dalam memprioritaskan tugas-tugasnya, yang pada gilirannya mendorong produktivitas optimal.

Kedua, perspektif teori modal manusia (*human capital theory*): karyawan berpengalaman yang mendominasi divisi produksi (masa kerja > 6 tahun: 57,1%) telah mengakumulasi kompetensi teknis, pemahaman prosedural, dan ketahanan fisik-mental yang memungkinkan mereka menghadapi beban kerja tinggi dengan lebih efisien dibandingkan karyawan baru (Ningsih, 2023). Pengalaman kerja yang panjang bertindak sebagai buffer terhadap efek negatif beban kerja, sekaligus sebagai amplifier produktivitas ketika beban kerja meningkat. Karyawan yang mahir secara teknis dapat menyelesaikan tugas kompleks dengan lebih cepat dan akurat, sehingga beban kerja tinggi justru dimanfaatkan sebagai kesempatan untuk menunjukkan kompetensi terbaik mereka.

Ketiga, mekanisme insentif berbasis kinerja yang melekat pada sistem kerja THM (79,4% responden): dalam sistem THM, keberlangsungan hubungan kerja dan besaran pendapatan sangat ditentukan oleh penyelesaian target produksi. Kondisi ini menciptakan sistem insentif intrinsik yang kuat di mana produktivitas tinggi merupakan kepentingan langsung karyawan, bukan semata perintah manajemen. Karyatun et al. (2023) mengonfirmasi bahwa sistem insentif berbasis kinerja merupakan determinan utama produktivitas dalam industri manufaktur.

Temuan ini konsisten dengan Baskoro & Rahman (2021) yang menemukan pengaruh positif beban kerja terhadap produktivitas karyawan lapangan ($\beta = 66,2\%$), Koriyah (2025) pada industri manufaktur elektronik, dan Muna & Widjajani (2025) pada industri garmen. Konsistensi lintas sektor industri ini menunjukkan generalisabilitas temuan bahwa beban kerja terstruktur memiliki kapasitas untuk meningkatkan produktivitas karyawan berpengalaman. Mikhriani et al. (2025) dan Yatminiwati & Hidayat (2025) menambahkan bahwa kepuasan kerja dan keseimbangan kerja-kehidupan berperan sebagai variabel penguat dalam hubungan ini.

Meskipun demikian, manajemen perlu memahami bahwa temuan positif ini berlaku dalam kondisi beban kerja yang saat ini masih berada dalam zona optimal kapasitas karyawan. Ahmad & Hariasih (2023) dan Suparman (2024) mengingatkan bahwa ketika beban kerja melampaui ambang batas optimal—melalui penambahan shift berlebihan, peningkatan target produksi yang tidak proporsional, atau pengurangan waktu istirahat—maka mekanisme stres kerja dan kelelahan kronis akan aktif dan membalikkan hubungan menjadi negatif. Oleh karena itu, pemantauan beban kerja secara periodik menggunakan instrumen pengukuran yang terstandarisasi menjadi rekomendasi strategis yang tidak dapat diabaikan.

Implikasi teoritis dari temuan ini cukup signifikan. Pertama, penelitian ini memberikan bukti empiris yang mendukung berlakunya Goal-Setting Theory dalam konteks industri manufaktur berat Indonesia. Beban kerja yang dioperasionalkan melalui volume, kompleksitas, dan batas waktu terbukti berfungsi sebagai mekanisme penetapan tujuan yang efektif dalam mendorong produktivitas karyawan senior. Kedua, penelitian ini memperkuat relevansi teori modal manusia dalam menjelaskan diferensiasi respons karyawan terhadap beban kerja—karyawan dengan investasi modal manusia tinggi (pengalaman panjang, keterampilan teknis matang) mampu mengkonversi beban kerja menjadi output produktif secara lebih efisien. Ketiga, penelitian ini mendemonstrasikan bahwa struktur ketenagakerjaan (status THM versus karyawan tetap) memiliki implikasi moderasi yang perlu dipertimbangkan dalam pemodelan hubungan beban kerja dan produktivitas di industri manufaktur Indonesia.

Dari sisi implikasi praktis, temuan penelitian ini memberikan beberapa panduan strategis bagi manajemen PT. Wijaya Karya Beton Tbk. Makassar. Pertama, manajemen perlu mempertahankan sistem distribusi beban kerja yang terstruktur dan berbasis kompetensi, di mana tugas-tugas dengan kompleksitas tinggi dialokasikan kepada karyawan yang memiliki kompetensi teknis yang sesuai. Penugasan yang tepat antara tingkat kesulitan tugas dan kapasitas karyawan akan memaksimalkan potensi produktivitas sekaligus meminimalkan risiko kesalahan produksi. Kedua, mengingat indikator kompleksitas tugas memperoleh skor beban kerja tertinggi (mean = 3,93), manajemen perlu memastikan bahwa karyawan mendapatkan pembaruan pelatihan teknis secara berkala seiring dengan perkembangan teknologi produksi dan perubahan standar spesifikasi produk. Ketiga, monitoring kesehatan dan keselamatan kerja perlu ditingkatkan sebagai preventive measure untuk mendeteksi dini tanda-tanda kelelahan kronis atau stres kerja yang dapat mengubah hubungan beban kerja dari positif menjadi negatif.

Dari perspektif keterbatasan penelitian, beberapa hal perlu dicatat. Penelitian ini menggunakan desain cross-sectional yang hanya mengukur variabel pada satu titik waktu, sehingga tidak mampu menangkap dinamika perubahan hubungan beban kerja dan produktivitas sepanjang siklus proyek. Selain itu, penelitian ini hanya mengukur persepsi karyawan terhadap beban kerja melalui kuesioner self-report, yang berpotensi mengandung bias subjektivitas. Pengukuran objektif beban kerja melalui analisis time-motion study atau rekaman output produksi aktual akan memberikan validitas pengukuran yang lebih tinggi. Terakhir, dengan R Square = 0,401, masih terdapat 59,9% variasi produktivitas yang tidak dijelaskan oleh model ini, mengindikasikan perlunya pengembangan model yang lebih komprehensif dengan menginkorporasikan variabel-variabel lain seperti motivasi intrinsik, kepuasan kerja, kualitas kepemimpinan langsung, dan kondisi lingkungan kerja fisik dalam penelitian selanjutnya.

Gunakan jenis huruf Times New Roman pada semua manuskrip, dengan ukuran font 10pt seperti yang dicontohkan dalam panduan penulisan ini. Spasi bersifat tunggal dan isi tulisan atau naskah menggunakan perataan kiri-kanan (dibenarkan), kecuali dalam tabel, gambar, dan daftar referensi. Tidak ada sub-bab yang hanya berisi 1 paragraf.

Ukuran halamannya adalah A4 (210 mm x 297 mm). Margin halaman adalah 25 mm ke atas-bawah, kiri, dan kanan. Dua kolom ditampilkan dengan jarak antar kolom 0,4pt.

3.2. Tata Letak Naskah

Cara mudah untuk membuat tata letak adalah dengan menggunakan panduan ini secara langsung. Dianjurkan untuk tidak menggunakan penomoran (1, 2, 3, a, b, dll.) dalam diskusi naskah, mengubahnya menjadi bentuk kalimat. Hindari menggunakan Bullet/daftar berkelompok dengan simbol *, √, dan lainnya. Hindari bagian halaman yang kosong.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik beberapa kesimpulan. Pertama, beban kerja terbukti secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan divisi produksi di PT. Wijaya Karya Beton Tbk. Makassar, dibuktikan melalui nilai signifikansi uji $t = 0,000$ ($< \alpha = 0,05$) dengan persamaan regresi $Y = 10,568 + 0,761X$. Hipotesis penelitian diterima. Kedua, nilai R Square = 0,401 menunjukkan bahwa beban kerja menjelaskan 40,1% variasi produktivitas karyawan, sedangkan 59,9% sisanya dipengaruhi faktor lain seperti motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Ketiga, arah pengaruh positif ini dapat dipahami melalui konteks demografis karyawan yang didominasi tenaga berpengalaman berstatus THM, di mana beban kerja terstruktur berfungsi sebagai stimulus produktivitas melalui mekanisme motivasi, modal manusia, dan insentif berbasis kinerja. Bagi manajemen PT. Wijaya Karya Beton Tbk. Makassar, disarankan: (1) mempertahankan sistem pembagian beban kerja yang terstruktur dan proporsional dengan kapasitas karyawan; (2) meningkatkan program pelatihan teknis berkala, khususnya pada aspek kompleksitas tugas yang memperoleh nilai beban kerja tertinggi; (3) membangun mekanisme monitoring beban kerja periodik untuk mendeteksi dini risiko overload; dan (4) mempertimbangkan kompensasi berbasis kinerja yang lebih kompetitif untuk mempertahankan motivasi karyawan THM berpengalaman. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel mediasi stres kerja, motivasi, dan kepuasan kerja, serta memperluas objek penelitian ke beberapa unit produksi WIKA Beton di wilayah lain untuk meningkatkan generalisabilitas temuan. Secara teoritis, penelitian ini memberikan bukti empiris yang mendukung berlakunya Goal-Setting Theory dan teori modal manusia dalam konteks industri manufaktur beton pracetak di Indonesia. Beban kerja yang terstruktur terbukti berfungsi sebagai mekanisme motivasi yang efektif bagi karyawan berpengalaman untuk mencapai produktivitas optimal. Kontribusi

nilai R Square sebesar 40,1% mengindikasikan bahwa beban kerja merupakan prediktor yang substansial—meskipun tidak tunggal—dari produktivitas karyawan di lingkungan manufaktur berat. Temuan ini memperkaya literatur manajemen SDM di sektor manufaktur Indonesia yang masih terbatas, khususnya terkait dinamika hubungan beban kerja dan produktivitas pada industri beton pracetak. Sebagai catatan penting, temuan positif ini harus diinterpretasikan dalam konteks kondisi aktual beban kerja yang saat ini masih berada dalam zona optimal kapasitas karyawan. Peningkatan beban kerja yang tidak terencana dan melampaui kapasitas individu dapat membalikkan hubungan ini menjadi negatif melalui mekanisme stres kerja, kelelahan kronis, dan penurunan komitmen organisasi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak dapat dijadikan justifikasi untuk meningkatkan beban kerja secara sepihak tanpa didasari analisis kapasitas yang komprehensif. Pengelolaan beban kerja yang optimal, yang berada dalam keseimbangan dinamis antara tuntutan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, merupakan kunci keberhasilan jangka panjang divisi produksi PT. Wijaya Karya Beton Tbk. Makassar dalam menghadapi tantangan bisnis infrastruktur yang terus berkembang.

Referensi

- [1] Ahmad, H. R., & Hariasih, M. (2023). Work Factors, Employee Performance, and Job Satisfaction in Manufacturing. *Section Business and Economics*, 8(1).
- [2] Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Baskoro, Y., & Rahman, T. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja. *JAPB: Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis*, 4(2), 1204–1214.
- [4] Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- [5] Dewi, L. A. Y., & Sujana, N. (2021). Produktivitas Kerja Karyawan Berdasarkan Upah dan Lingkungan Kerja. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 9(1), 116–126.
- [6] Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (Ed. 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [7] Jobén. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja. *Journal of Management, Economic and Accounting (JMEA)*, 1(1), 72–81.
- [8] Karyatun, S., Wahyono, T., Apriadi, I., Priyono, P., Andy, M., Hakim, R., & Soelton, M. (2023). Determinants of Employee Performance in the Manufacturing Industry. *Journal of Management and Leadership*, 6(09), 79–89.
- [9] Koriyah, N. U. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Improvement terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Omron Manufacturing of Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(c), 185–194.
- [10] Marjuni, S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi* (Vol. 1). Makassar: Chakti Pustaka Indonesia.
- [11] Mikhriani, Virsal, A. D., & Lada, S. (2025). Employee Engagement, Job Satisfaction, Organizational Culture, and Servant Leadership as Drivers of Worker Productivity. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 28(1), 221–246.
- [12] Muna, F. N., & Widjajani, S. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Volatilitas*, 7(1), 148–157.
- [13] Ningsih, L. K. (2023). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi.
- [14] Rubi Babullah. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia: Pengertian dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna: Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Matematika*, 2(4), 187–204.
- [15] Ruslan, Bikawati, S., Marjuni, A., & Achruah, A. (2024). Teori-Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pendidikan Islam dan Tantangan Modern. *Jurnal PenKoMi*, 7(2), 308–318.
- [16] Suparman, T. I. (2024). The Effect of Flexible Work System, Workload, Work Ability, Job Satisfaction, Employee Engagement and Work Stress on Employee Performance. *Journal of Management Research*, 5(3), 1243–1259.
- [17] Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Solo: Harapan Press.
- [18] Wardani, A. K., Ratnawati, Wiryanto, & Wirapuspita, R. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pangan Jaya Bersama. *Formosa Journal of Science and Technology*, 1(5), 555–564.
- [19] Yatminiwati, M., & Hidayat, Z. (2025). Optimizing Digital HR to Improve Employee Work-Life Balance and Productivity. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage*, 9(2), 195–203.
- [20] Zebua, Y., & Nugraheni, K. S. (2025). The Relationship between Workload and Work Environment on Employee Performance: A Study at PT MOD. *LITERACY: International Scientific Journals of Social, Education, Humanities*, 1.