

Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Dealer Honda Kumala Cikampek

Rahma Aisya Fatima Azzahra¹, Sihabudin², Robby Fauji³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

DOI: prefix/singkatan jurnal.volume.nomor.nomor artikel

Abstrak

Produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang kinerja perusahaan, khususnya pada sektor dealer otomotif yang memiliki tuntutan target dan pelayanan yang tinggi. Kajian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada Dealer Honda Kumala Cikampek. Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan desain deskriptif verifikatif. Populasi penelitian melibatkan seluruh karyawan Dealer Honda Kumala Cikampek sebanyak 52 orang dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,612 menunjukkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan 61,2% variasi produktivitas karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja dan penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: *Beban Kerja; Disiplin Kerja; Produktivitas Karyawan*

Abstract

Employee productivity is one of the important factors in supporting company performance, especially in the automotive dealer sector, which has high targets and service demands. This study was conducted to analyze the effect of workload and work discipline on employee productivity at the Honda Kumala Cikampek Dealer. The approach used was a quantitative method with a descriptive-verificative design. The research population involved all 52 employees of Honda Kumala Cikampek Dealership using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS 26. The results of the analysis show that, partially, workload and work discipline each have a significant effect on employee productivity with a significance value of < 0.05 . Simultaneously, both variables also have a significant effect on employee productivity. The coefficient of determination value of 0.612 shows that workload and work discipline can explain 61.2% of the variation in employee productivity, while the rest is influenced by other factors outside the study. These findings emphasize the importance of workload management and the application of work discipline in increasing employee productivity.

Keywords: *Workload; Work Discipline; Productivity Employe*

Copyright (c) 2019 Nama Penulis

□ Corresponding author : Rahma Aisya Fatima Azzahra

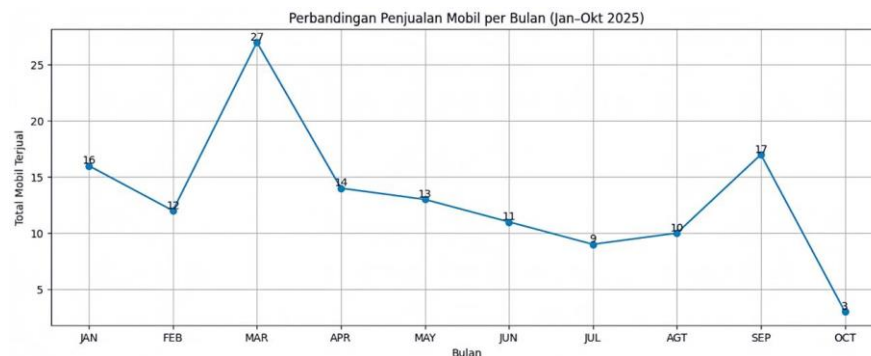
Email Address : mn22.rahmaazzahra@mhs.ubpkarawang.ac.id (JL. HS. ronggowaluyo,Puseurjaya, telukjambe Timur, Kabupaten Karawang,41361)

Received tanggal bulan tahun, Accepted tanggal bulan tahun, Published tanggal bulan tahun

PENDAHULUAN

Pada era persaingan industri otomotif yang kompetitif, perusahaan seperti dealer otomotif harus mampu mengoptimalkan kinerja karyawan agar tetap kompetitif dalam hal pelayanan, target penjualan, dan kepuasan pelanggan. Untuk mencapai tujuan tersebut, Dealer Honda Kumala Cikampek mengimplementasikan berbagai strategi dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada pengelolaan beban kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan. Setiap karyawan diberikan tanggung jawab yang jelas terkait dengan posisi dan keterampilannya, meskipun sering kali seorang karyawan harus mengerjakan beberapa tugas sekaligus. Situasi ini mengharuskan karyawan untuk bekerja secara efisien, menjaga disiplin, serta mampu beradaptasi dengan berbagai tuntutan pekerjaan. Permasalahan ini terjadi di Dealer Honda Kumala Cikampek, di mana sebagian karyawan menangani cukup banyak tanggung jawab sekaligus, sementara kedisiplinan menjadi faktor penting dalam menjaga hasil kerja yang optimal.

Dealer Honda Kumala Cikampek adalah pusat resmi penjualan dan layanan purna jual untuk kendaraan mobil Honda yang dikelola PT. Kumala Motor Sejahtera Abadi. Berlokasi di Cikampek, Kabupaten Karawang, Jawa Barat. Dealer ini memenuhi berbagai kebutuhan konsumen, mulai dari penjualan kendaraan baru, perawatan, dan perbaikan, hingga penyediaan suku cadang asli Honda.



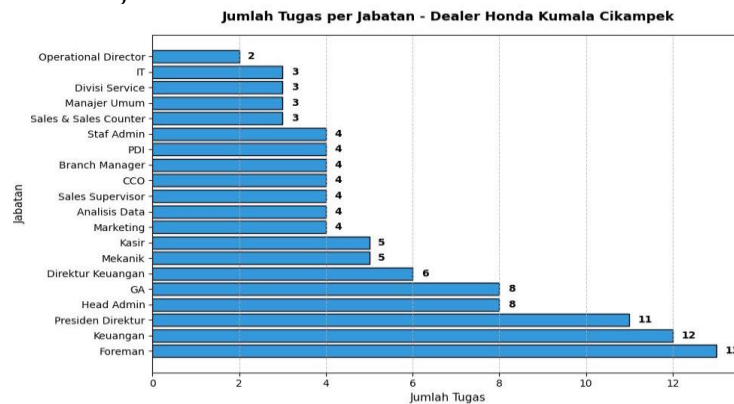
Gambar 1. Data Penjualan Mobil (Jan-Okt 2025)

Sumber: Dealer Honda Kumala Cikampek (2025)

Gambar diatas menunjukkan bahwa adanya perubahan yang cukup signifikan dalam produktivitas sepanjang tahun 2025 pada penjualan di Dealer Honda Kumala Dikampek. Kenaikan paling tinggi tercatat pada bulan Maret, dengan total penjualan mencapai 27 unit mobil. Disisi lain, penurunan yang tajam terlihat pada bulan Oktober, dimana total penjualan jatuh dibawah angka 5 unit.

Kondisi ini menggambarkan bahwa produktivitas tenaga kerja belum konsisten dari bulan ke bulan, yang mungkin disebabkan oleh perubahan dalam

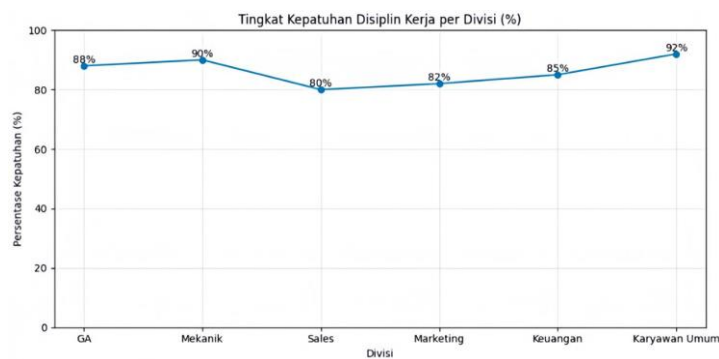
tingkat beban kerja, motivasi, dan disiplin dalam bekerja. Pada bulan-bulan dengan hasil yang tinggi, kemungkinan besar tingkat disiplin meningkat dan kerja sama tim berjalan dengan baik. Di lain pihak, pada bulan-bulan dengan hasil yang rendah, beban kerja berlebih tanpa pengelolaan waktu yang tepat dapat mengakibatkan penurunan dalam kinerja.



Gambar 2. Jobdesk karyawan

Sumber: Dealer Honda Kumala Cikampek (2025)

Gambar di atas menunjukkan distribusi jumlah pekerjaan yang diemban oleh setiap posisi di Dealer Honda Kumala Cikampek. Data ini memperlihatkan adanya perbedaan yang signifikan dalam beban kerja masing-masing jabatan. Perbedaan dalam jumlah tugas ini menggambarkan bagaimana tanggung jawab dan kompleksitas pekerjaan di setiap posisi. Jabatan yang memiliki lebih banyak tugas umumnya berfungsi dalam koordinasi dan pengawasan yang lebih luas, sedangkan jabatan dengan jumlah tugas yang lebih rendah cenderung memiliki sifat yang lebih teknis atau khusus. Analisis ini sangat penting untuk memahami distribusi beban kerja antar jabatan, sebagai dasar untuk evaluasi kinerja, perencanaan sumber daya manusia, serta penyusunan strategi untuk meningkatkan efisiensi operasional perusahaan.



Gambar 3. Tingkat kedisiplinan karyawan

Sumber: Dealer Honda Kumala Cikampek (2025)

Berdasarkan gambar di atas, tingkat kepatuhan disiplin kerja pada beberapa divisi perusahaan. Divisi Karyawan Umum memiliki tingkat kepatuhan tertinggi yaitu 92%, diikuti oleh Mekanik (90%) dan GA (88%). Divisi Keuangan dan Marketing berada pada tingkat kepatuhan yang relatif stabil masing-masing sebesar 85% dan 82%. Sementara itu, divisi Sales menunjukkan persentase kepatuhan terendah yaitu 80%. Secara keseluruhan, grafik memperlihatkan bahwa mayoritas divisi memiliki tingkat kepatuhan di atas 80%, yang mengindikasikan implementasi disiplin kerja yang cukup baik di lingkungan perusahaan. Disiplin kerja yang baik dapat

memberikan dampak baik pada produktivitas karyawan, yang berarti semakin besar tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga semakin produktivitas optimal pula produktivitasnya.

Situasi ini mencerminkan ketidakseimbangan dalam beban kerja dan perbedaan tingkat disiplin antar karyawan, yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas masing-masing individu. Dengan demikian, grafik ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan masing-masing individu, tetapi juga oleh pengelolaan beban kerja dan penerapan disiplin kerja yang tepat, serta menghasilkan tingkat produktivitas yang optimal.

Hasil penelitian terdahulu (Febriyanti, H. et al, 2024) menunjukkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan penelitian (Anwar, Enny, & Haryono, 2024) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Demikian pula, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja di berbagai sektor industri (Masruddin, Saharuddin, & Hasbi, 2025). Penelitian lain oleh Nindi Dwi Oktaviani et al. (2024) di sektor perbankan juga menemukan bahwa beban kerja dan disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 76,48%. Temuan ini memperkuat pentingnya menguji hubungan tersebut dalam konteks yang berbeda, khususnya di industri otomotif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana beban kerja dan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas karyawan pada Dealer Honda Kumala Cikampek.

Berdasarkan kondisi tersebut, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Dealer Honda Kumala Cikampek”**

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memegang peran penting, karena dengan memperbaiki kinerja individu atau sistem perekrutan dalam suatu organisasi, mutu proses yang dilaksanakan oleh manajemen perusahaan juga akan meningkat (Nyai Saidah & Rusydan Abdul Hadi, 2024). Menurut Mangkunegara dikutip (Apiyani, 2024) Manajemen sumber daya manusia adalah cara mengelola dan memanfaatkan tenaga kerja yang dimiliki oleh setiap individu karyawan secara optimal di dalam lingkungan kerja, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan mendukung perkembangan serta kemajuan karyawan secara pribadi.

Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, dan biasanya memengaruhi seberapa produktif seorang karyawan (Mohamad Afan Suyanto, 2025). Sedangkan menurut (Thoho Sarjan M, & Kasmir, 2021) Beban kerja merupakan suatu kegiatan atau proses yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam kurun waktu tertentu yang telah ditetapkan. Terdapat Dimensi beban kerja yang di kutip dari Munandar (2008) dalam (Widiantoro, 2024) yaitu: 1) Tuntutan Fisik. 2) Tuntutan tugas. Menurut Somadayo, ada beberapa tanda atau indikator yang menunjukkan beban kerja, yaitu: a.pencapaian target perusahaan, b.kondisi saat bekerja, c.performansi, d.kebutuhan waktu, e.tingkat frustrasi, f.tingkat usaha (Ratna Winarni & Jaelani, 2025).

Berdasarkan penjelasan diatas sintesa beban kerja dapat diartikan sebagai total tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan, yang secara langsung mempengaruhi efektivitas dan produktivitas kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dan menjadi faktor utama dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Semakin disiplin seorang karyawan, maka semakin baik pula hasil kerjanya. Dua hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemampuan, dan sikap seorang karyawan untuk menjalankan tugas dengan teratur dan konsisten sesuai dengan aturan yang berlaku (Axel Nathaniel, 2024) dalam (Syahriar & Khairul Amar, 2025). Dimensi disiplin kerja yg digunakan dalam penelitian ini adalah tujuan kemampuan yang terdiri dari kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja karyawan dan intensitas kehadiran karyawan selama bekerja Hasibuan (2012) dalam (Astuti, 2021).

Menurut (Khauzar & Rizki, 2023) Indikator disiplin kerja meliputi hal-hal berikut: a). Tingkat kehadiran; jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan, yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah. b). Tata cara kerja; aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi. c). Ketaatan pada atasan; mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang optimal. d). Kesadaran bekerja; sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan. e). Tanggung jawab; kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

Berdasarkan pengertian sintesa diatas disiplin kerja dapan disimpulkan sebagai sikap dan kesadaran karyawan untuk memenuhi aturan serta menjalankan tugas secara teratur dan konsisten. Disiplin kerja tidak hanya mencakup kepatuhan terhadap peraturan dan intruksi atasan, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab, kejujuran, serta komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan.

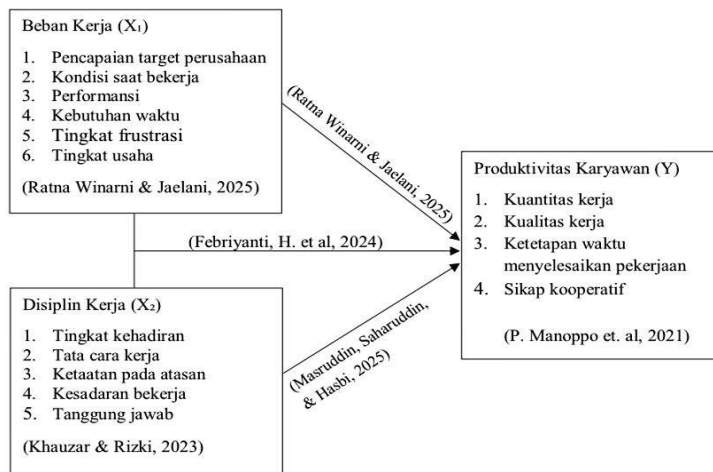
Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan merupakan hasil yang dapat diukur dari kualitas dan jumlah barang atau layanan, sesuai dengan waktu dan standar yang ditentukan oleh perusahaan (Puspita Sari P.S, et. al, 2025). Sedangkan menurut (Sihabudin, 2021) Produktivitas didefinisikan sebagai tingkat di mana tugas dilakukan sesuai jadwal dan dengan hasil yang baik. Dimensi produktivitas kerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan. Sedangkan indikator penelitian ini dikutip dari penelitian (P. Manoppo et. al, 2021) yang menyatakan bahwa indikator produktivitas karyawan adalah: 1) kuantitas kerja; 2) kualitas kerja; 3) ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan; dan 4) sikap kooperatif.

Berdasarkan pengertian diatas sintesa produktivitas karyawan dapat disimpulkan sebagai kemampuan karyawan dalam menghasilkan output yang berkualitas dan sesuai target waktu yang ditetapkan perusahaan. Produktivitas ditunjukkan melalui hasil kerja yang memenuhi standar, tepat waktu, serta didukung oleh sikap dan prilaku kerja yang kooperatif.

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

a. Kerangka Pemikiran



b. Hipotesis Penelitian

H1: Beban Kerja berpengaruh parsial terhadap Produktivitas karyawan pada Dealer Honda Kumala Cikampek.

H2: Disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap Produktivitas karyawan pada Dealer Honda Kumala Cikampek.

H3: Diduga Beban kerja dan disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada Dealer Honda Kumala Cikampek.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif verifikatif untuk memberikan pemahaman yang tepat tentang karakteristik variabel yang diteliti tanpa merubah variabel itu sendiri. Menurut (Sugiyono, 2019 dalam (Robby Fauji, et.al, 2024). Data analisis yang bersifat kuantitatif dapat dipakai untuk menguji hipotesis yang telah ada. Pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner atau angket yang disebarakan kepada sampel yang dipilih. Menurut (Sugiono, 2017) dalam (Juliawati, 2020) Definisi Verifikatif Adalah Penelitian yang dilakukan pada Populasi atau Sampel tertentu yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditentukan.

Populasi dalam penelitian ini meliputi semua karyawan di Dealer Honda Kumala Cikampek, dengan total 52 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana seluruh populasi diperlukan sebagai sampel untuk penelitian. Teknik ini diterapkan karena jumlah populasi yang terbilang kecil, sehingga hasil analisis dapat mempresentasikan keadaan keseluruhan populasi dengan akurat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Arikunto, ukuran kesesuaian atau tingkat kesesuaian suatu instrumen merupakan uji validitas. Apabila korelasi positif dan bernilai > 0.273 dinyatakan valid. Sebaliknya, apabila korelasi masing-masing instrumen < 0.273 dinyatakan tidak valid (Vernandes et al., 2022). Hasil pengujian instrumen dengan uji validitas pada 52 reponden dengan melakukan uji variabel beban kerja, disiplin kerja dan produktivitas karyawan menyebutkan semua item pernyataan mempunyai nilai rhitung > 0.273 pada tabel rtabel (0,05).

| Variabel | r tabel | r hitung | Ketangan |
|----------------------------|---------|----------|----------|
| Beban Kerja (X1) | 0,273 | 0,570 | Valid |
| | 0,273 | 0,387 | Valid |
| | 0,273 | 0,516 | Valid |
| | 0,273 | 0,510 | Valid |
| | 0,273 | 0,537 | Valid |
| | 0,273 | 0,557 | Valid |
| | 0,273 | 0,592 | Valid |
| | 0,273 | 0,503 | Valid |
| | 0,273 | 0,469 | Valid |
| | 0,273 | 0,400 | Valid |
| | 0,273 | 0,421 | Valid |
| | 0,273 | 0,374 | Valid |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,273 | 0,375 | Valid |
| | 0,273 | 0,366 | Valid |
| | 0,273 | 0,471 | Valid |
| | 0,273 | 0,531 | Valid |
| | 0,273 | 0,552 | Valid |
| | 0,273 | 0,551 | Valid |
| | 0,273 | 0,387 | Valid |
| | 0,273 | 0,509 | Valid |
| | 0,273 | 0,506 | Valid |
| | 0,273 | 0,451 | Valid |
| | 0,273 | 0,478 | Valid |
| | 0,273 | 0,354 | Valid |
| Produktivitas Karyawan (Y) | 0,273 | 0,604 | Valid |
| | 0,273 | 0,422 | Valid |
| | 0,273 | 0,405 | Valid |
| | 0,273 | 0,332 | Valid |
| | 0,273 | 0,280 | Valid |
| | 0,273 | 0,287 | Valid |
| | 0,273 | 0,372 | Valid |
| | 0,273 | 0,285 | Valid |
| | 0,273 | 0,501 | Valid |
| | 0,273 | 0,526 | Valid |
| | 0,273 | 0,283 | Valid |
| | 0,273 | 0,295 | Valid |

Uji Reliabilitas

Data sesungguhnya dengan kondisi aktual akan dihasilkan oleh data instrumen yang dapat dipercaya. Instrumen yang reliabel apabila angka reliabilitasnya $> 0,6$ (Vernandes et al., 2022).

| Reliability Statistics | | |
|------------------------|------------------|------------|
| variabel | Cronbach's Alpha | N of Items |
| X1 | .828 | 12 |
| X2 | .799 | 12 |
| Y | .744 | 12 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,828, variabel disiplin kerja sebesar 0,799 dan variabel produktivitas karyawan sebesar 0,744. Suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh alat ukur dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena memiliki nilai koefisien diatas 0,60.

Uji Normalitas

Guna mengetahui apakah regresi variabel bebas dan tergantung memiliki nilai yang distribusinya normal atukah tidak dilakukan uji normalitas (Warongan et al., 2022).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 52 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.52010963 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .125 |
| | Positive | .086 |
| | Negative | -.125 |
| Test Statistic | | .125 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

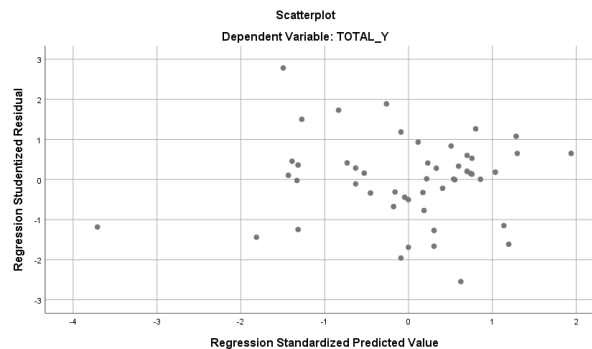
Uji Multikolinieritas

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 11.306 | 4.964 | | | 2.278 | .027 | | |
| | TOTAL_X1 | .462 | .085 | .564 | | 5.458 | .000 | .743 | 1.346 |
| | TOTAL_X2 | .322 | .102 | .327 | | 3.169 | .003 | .743 | 1.346 |

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel Coefficients, diketahui bahwa nilai tolerance X1 (0.743) dan X2 (0.743) > 0.100 sedangkan nilai VIF X1 (1.346) dan X2 (1.346) < 10.00 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan scatterplot yang menunjukkan hubungan antara Regression Studentized Residual dan Regression Standardized Predicted Value, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol tanpa membentuk pola tertentu. Tidak terlihat pola mengerucut, melebar, atau bergelombang yang menandakan heterokedastisitas. Penyebaran titik juga tidak terkonsentrasi pada satu area, baik pada nilai positif maupun negatif. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heterokedastisitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Analisis Deskriptif

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| TOTAL_X1 | 52 | 36 | 60 | 51.31 | 4.929 |
| TOTAL_X2 | 52 | 39 | 60 | 53.44 | 4.104 |
| TOTAL_Y | 52 | 38 | 60 | 52.27 | 4.044 |
| Valid N (listwise) | 52 | | | | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil statistik deskriptif terhadap 52 reponden, variabel beban kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 51,31 dengan standar deviasi 4,929 yang menunjukkan bahwa beban kerja karyawan Dealer Honda Kumala Cikampek tergolong tinggi dan relatif merata, sementara variabel disiplin kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 53,44 dengan standar deviasi 4,104 yang mengindikasikan tingkat disiplin kerja karyawan berada pada kategori sangat baik dan cenderung homogen. Selanjutnya variabel produktivitas karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 52,27 dengan standar deviasi 4,044 yang menunjukkan bahwa produktivitas karyawan secara umum berada pada kategori tinggi, sehingga secara deskriptif dapat disimpulkan bahwa kondisi beban kerja dan disiplin kerja yang baik sejalan dengan tingkat produktivitas karyawan yang tinggi dan menjadi dasar untuk dilakukan analisis lanjutan mengenai pengaruh antar variabel dalam penelitian ini.

Uji t Parsial

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 11.306 | 4.964 | | 2.278 | .027 |
| | TOTAL_X1 | .462 | .085 | .564 | 5.458 | .000 |
| | TOTAL_X2 | .322 | .102 | .327 | 3.169 | .003 |

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Berdasarkan data tersebut, hasil perhitungan SPSS t hitung diatas kemudian dibandingkan dengan t tabel dalam tingkat kesalaham 5% ($df = n-2$) ($52-2$), dengan demikian didapatkan hasil t tabel sebanyak = 0,679.

Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil menunjukkan Sig. Dengan nilai $0,000 < 0,05$ serta diketahui t hitung $5,458 > t$ tabel 0,679 berarti beban kerja mempengaruhi individual pada produktivitas karyawan Dealer Honda Kumala Cikampek.

Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil menunjukkan Sig. Dengan nilai $0,003 < 0,05$ serta diketahui t hitung $3,169 > t$ tabel 0,679 berarti disiplin kerja mempengaruhi individual pada produktivitas karyawan Dealer Honda Kumala Cikampek.

Uji f Simultan

Pengujian simultan dipakai guna memastikan bagaimanakah variabel bebas memberi pengaruh pada variabel tergantung. Variabel independen memiliki dampak besar dalam mempengaruhi variabel dependen jika nilai Fhitung > Ftabel. (Kusmiyatun & Sonny, 2021).

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 510.332 | 2 | 255.166 | 38.602 | .000 ^b |
| | Residual | 323.899 | 49 | 6.610 | | |
| | Total | 834.231 | 51 | | | |

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Berdasarkan data diatas, menunjukkan *Sig.* dengan nilai $0,000 < 0,05$ serta

f hitung $38.602 >$ dari f_{tabel} $4,038$ atau memiliki arti menerima H_a maupun menolak H_0 . Untuk menghitung t tabel menggunakan rumus $f (k : n-k-1) = (2:52-2-1) = 2 : 48 = 4,038$. Dengan demikian secara bersamaan variabel beban kerja dan disiplin kerja memberi pengaruh signifikan pada produktivitas karyawan Dealer Honda Kumala Cikampek.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 11.306 | 4.964 | | 2.278 | .027 |
| | TOTAL_X1 | .462 | .085 | .564 | 5.458 | .000 |
| | TOTAL_X2 | .322 | .102 | .327 | 3.169 | .003 |

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Persamaan regresi pada penelitian yaitu : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ atau Y

$$Y = 11.306 + 0,462 (X_1) + 0,322 (X_2) + e.$$

Kesimpulan yang bisa dipaparkan, adalah:

- 1) Konstanta sebesar 11.306 dan bersifat positif artinya, jika variabel variabel beban kerja serta disiplin kerja memiliki nilai nol atau konstan nilai variable produktivitas karyawan adalah 11.306
- 2) Koefisien regresi beban kerja senilai 0,462 berarti, bila beban kerja meningkat 1, produktivitas karyawan akan meningkat senilai 0,462. Koefisien nilai positif menunjukkan korelasi positif diantara faktor beban kerja dan produktivitas karyawan,
- 3) Koefisien regresi disiplin kerja senilai 0,322 artinya, jika disiplin kerja meningkat satu, produktivitas karyawan meningkat senilai 0,322. Koefisien nilai positif menunjukkan korelasi positif diantara faktor produktivitas karyawan dengan disiplin kerja, berarti disiplin kerja akan mengalami peningkatan sebanding dengan produktivitas karyawan.

Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .782 ^a | .612 | .596 | 2.571 |

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Data diatas menunjukkan nilai R Square yang di dapat sebesar 0.612 memperlihatkan variabel Beban Kerja maupun Disiplin Kerja mendeskripsikan 61.2% variasi yang terjadi pada produktivitas karyawan. Sedangkan sisanya 38,8 atau 38.8% di deskripsikan variabel lainnya yang tidak ada pada penelitian misalnya kinerja, motivasi, pengembangan karir, keselamatan kerja dan lainnya.

PEMBAHASAN

Pembahasan Deskriptif

Berikut ini merupakan pembahasan hasil analisis statistik deskriptif mengenai besarnya nilai (skor) pada indikator dan item pernyataan setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Beban Kerja (X1)

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif pada variabel Beban kerja yang memiliki nilai rata rata 51,31, ditemukan bahwa indikator tingkat usaha menonjol sebagai aspek yang memperoleh skor tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya, dengan skor sebesar 269. Tingginya skor pada indikator tingkat usaha menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam mempertahankan fokus dan konsentrasi kerja meskipun dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Sebaliknya, indikator tingkat frustasi (tuntutan fisik/mental) memperoleh skor sebesar 188 yang lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Meskipun demikian, skor tersebut masih menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan cukup tinggi, terutama dari segi fisik. Situasi ini menandakan meskipun karyawan mampu bertahan secara mental, tetapi dari segi fisik masih terdapat kondisi kelelahan yang dirasakan akibat aktivitas kerja yang padat. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang di alami karyawan lebih dominan dirasakan pada aspek fisik dibandingkan aspek mental.

2. Disiplin Kerja (X2)

Dari hasil analisis statistik deskriptif pada variabel Disiplin kerja memiliki nilai rata rata 53,44, menunjukkan bahwa indikator kesadaran kerja dan tanggung jawab memperoleh skor paling tinggi dengan nilai sebesar 287, hal tersebut membuktikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat kesadaran yang baik dalam menjalankan tugas serta menjaga tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

Disisi lain, indikator ketaatan terhadap peraturan kerja memiliki skor terendah dibandingkan indikator lainnya yaitu sebesar 244. Meskipun terbilang rendah, skor tersebut masih menunjukkan kategori baik, sehingga

dapat diartikan bahwa karyawan pada umumnya telah mematuhi aturan yang berlaku. Namun perbedaan skor ini mengindikasikan bahwa tingkat konsistensi dalam menaati peraturan masih perlu di tingkatkan. Dari perbandingan tersebut dapat dipahami bahwa karyawan sudah memiliki tanggung jawab yang baik, namun masih perlu ditingkatkan dalam hal kedisiplinan terhadap aturan atasan maupun kerja. Artinya bukan karena tidak mampu akan tetapi lebih pada konsistensi pada penerapannya.

3. Produktivitas Karyawan (Y)

Analisis statistik pada variabel Produktivitas karyawan memiliki nilai rata-rata 52,27, menunjukkan bahwa indikator ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan terkait kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu perusahaan dengan skor sebesar 280. Hal ini membuktikan bahwa karyawan memiliki kemampuan manajemen waktu yang cukup baik dalam mendukung pencapaian produktivitas kerja. Tingginya skor pada indikator ketepatan waktu menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan.

Sedangkan aspek kemampuan beradaptasi memperoleh skor yang lebih rendah dibandingkan indikator lainnya yaitu sebesar 270, dengan demikian secara keseluruhan produktivitas karyawan berada pada tingkat yang baik, didukung oleh efektivitas dalam penyelesaian tugas, meskipun masih diperlukan peningkatan pada aspek fleksibilitas dan adaptasi kerja.

Pembahasan Verifikatif

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Pada Dealer Honda Kumala Cikampek

Hasil uji secara parsial menunjukkan nilai $0,000 < 0,05$ serta diketahui $t_{hitung} 5.458 > t_{tabel} 0.679$, berarti beban kerja mempengaruhi individual pada produktivitas karyawan Dealer Honda Kumala Cikampek., artinya hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh sangat signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Abdul Azis Saepul et al., 2020) variabel beban kerja berpengaruh sangat signifikan dan positif terhadap variabel produktivitas karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Dealer Honda Kumala Cikampek

Hasil uji secara parsial menunjukkan nilai $Sig. 0,003 < 0,05$ serta diketahui $t_{hitung} 3.169 > t_{tabel} 0.679$ berarti disiplin kerja mempengaruhi individual pada produktivitas karyawan Dealer Honda Kumala Cikampek, artinya hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Vernandes et al., 2022) variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan antaran PT.POS Indonesia di Kota Padang.

3. Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Dealer Honda Kumala Cikampek

Hasil uji secara simultan menunjukkan nilai $Sig. 0,000 < 0,05$ serta $t_{hitung} 38.602 > t_{tabel} 4,038$, artinya hipotesis ketiga diterima. Hal ini

menunjukkan variabel beban kerja variabel disiplin kerja secara simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan pada karyawan Dealer Honda Kumala Cikampek. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Kusmiyatun & Sonny, 2021) variabel beban kerja dan variabel disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Resindo Jakarta Selatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,612 menunjukkan bahwa Beban kerja dan Disiplin kerja mampu menjelaskan 61,2% variasi Produktivitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 38,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Sedangkan berdasarkan analisis deskriptif dapat disimpulkan Beban kerja yang dirasakan karyawan tergolong cukup tinggi, terutama pada tuntutan pekerjaan yang padat, meskipun karyawan masih mampu menjaga fokus dalam menyelesaikan tugasnya, terkadang hal ini dapat menyebabkan kelelahan pada fisik. Disiplin kerja karyawan secara umum berada pada kategori baik, yang tercermin dari tanggung jawab dalam menjalankan tugas kerja, namun masih terdapat ketidak-konsistenan dalam kepatuhan terhadap prosedur kerja. Sementara itu, produktivitas karyawan menunjukkan hasil yang cukup baik, terutama dalam kemampuan adaptasi terhadap perubahan masih perlu ditingkatkan.

IMPLIKASI PENELITIAN

Beberapa implikasi yang dapat diterapkan oleh perusahaan, yaitu:

1. Perusahaan perlu mengatur beban kerja dengan lebih seimbang, meskipun beban kerja yang tinggi bisa meningkatkan produktivitas, jika berlebihan dapat menyebabkan kelelahan pada karyawan.
2. Perlu adanya peningkatan disiplin kerja secara konsisten, terutama dalam mematuhi aturan, agar produktivitas karyawan tetap stabil dan tidak menurun.
3. Perusahaan perlu mengelola beban kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama, karena keduanya terbukti memberikan pengaruh besar terhadap produktivitas karyawan (61,2%).

Referensi :

- Anwar, Enny, & Haryono. (2024). The influence of competence, discipline and workload on employee performance through job satisfaction. *Proceeding of International Conference on Business and Banking Innovations.*, 108-120.
- Apiyani, A. (2024). OPTIMALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN ISLAM. *Jurnal Tahsinia*, 500.
- Astuti, W. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA). *Jurnal EMBA*, 1185-1196.

- Febriyanti, H. et al. (2024). Pengaruh Displin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bumi Arta Mukti. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 764-769.
- Juliawati, P. (2020). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Gudang PT. Tirta Utama Abadi Depo Metro Kota Bandung. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 113-128.
- Khauzar & Rizki. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KEJAKSAAN NEGERI KUTAI TIMUR. *Jurbal EKSIS, Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Samarinda*, 111-118.
- Masruddin, Saharuddin, & Hasbi. (2025). The Effect of Work Discipline and Workload on Employee Performance. *GOLDEN RATIO OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*, 59-72.
- Mohamad Afan Suyanto, M. Y. (2025). PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PERENCANAAN PEMBAGUNAN DAERAH KABUPATEN GORONTALO. *Jurnal Keuangan dan Manajemen Terapan*, 742.
- Nyai Saidah, R. A., & Rusydan Abdul Hadi, N. Y. (2024). KONSEP DASAR PERILAKU ORGANISASI: DEFINISI, SEJARAH, DAN KONTRIBUSINYA PADA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM DUNIA PENDIDIKAN. *NUSRA: Jurnal Penelitian dan Ilmu Pendidikan*, 50.
- P. Manoppo et. al. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN INTEGRITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. EMPAT SAUDARA MANADO. *Jurnal EMBA*, 773-781.
- Puspita Sari P.S, et. al. (2025). ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU DAN KARYAWAN YAYASAN MI AL-IMAN BANARAN DI SEMARANG DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *JURNAL STIE SEMARANG*, 64-77.
- Ratna Winarni & Jaelani. (2025). PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*, 112.
- Robby Fauji, et.al. (2024). Pengaruh Harga, Review Produk, Affiliate Marketing Terhadap Keputusan Pembelian pada Sosial Commerce. *Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 724-733.
- Sihabudin. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Buana Perjuangan Karawang. *Riset & Jurnal Akuntansi*, 703.

- Syahriar, M. A., & Khairul Amar, M. M. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada BLUD UPT Puskesmas Kumbe Kota Bima. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 7776.
- Thoho Sarjan M, & Kasmir. (2021). EFFECT OF WORKLOAD AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. XX WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE. *DINASTI INTERNATIONAL JOURNAL OF DIGITAL BUSINESS MANAGEMENT*, 909-922.
- Widiantoro, R. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. *Jurnal Sumber Daya Aparatur* 6 (1), 63-85.
- Yakup, M. K. (2025). PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PERENCANAAN PEMBAGUNAN DAERAH KABUPATEN GORONTALO. *Jurnal Keuangan dan Manajemen Terapan*, 742.
- Yunis, Y. R. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Kanwil Sumbar. *Journal of Business Economics and Management*.