



Pengaruh Budaya Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Pada Bagian Sewing Di PT Kahatex

Alma Putri Yuliana¹, Arie Hendra Saputro²

Universitas Indonesia Membangun (INABA) Bandung, Indonesia¹⁻²

Email Korespondensi: almaputriyuliana@student.inaba.ac.id¹, arie.hendra@inaba.ac.id²

Article received: 01 November 2025, Review process: 11 November 2025

Article Accepted: 25 Desember 2025, Article published: 21 Januari 2026

ABSTRACT

This study analyzes the influence of work culture and workload on employee productivity in the sewing department at PT Kahatex using a quantitative approach with an associative research type. The sample determination involved 86 respondents determined through proportionate stratified random sampling from the GM1 and GM5 departments. Data collection through a Likert-scale questionnaire and analyzed using the SPSS program with stages of validity testing, reliability, classical assumptions, multiple linear regression analysis, correlation, F test, and T test. The results of the analysis show that work culture related to generational diversity has a positive and significant effect on employee productivity with a regression coefficient of 0.265 and a significance of 0.013. Meanwhile, workload related to work shifts has a regression coefficient of 0.169 with a significance value of 0.143, which indicates a positive but insignificant effect on productivity. Simultaneously, work culture and workload affect employee productivity, with a determination coefficient value of 10.7%, which indicates that employee productivity is still influenced by other factors outside the research model.

Keywords: Work Culture, Workload, Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh budaya kerja dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada bagian sewing di PT Kahatex dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Penentuan sample melibatkan 86 responden yang ditentukan melalui proportionate stratified random sampling dari departemen GM1 dan GM5. Pengumpulan data melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan program SPSS dengan tahapan pengujian validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, korelasi, uji F, dan uji T. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya kerja yang terkait dengan keragaman generasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,265 dan signifikansi 0,013. Sementara itu, beban kerja yang terkait dengan shift kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,169 dengan nilai signifikansi 0,143, yang mengindikasikan adanya pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas. Secara simultan, budaya kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 10,7%, yang mengindikasikan bahwa produktivitas karyawan masih dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Beban Kerja, Produktivitas

PENDAHULUAN

Dalam industri manufaktur padat karya, aktivitasnya sangat bergantung pada kinerja tenaga kerja, sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang strategis dalam membantu organisasi untuk mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan pendapat Elvianto, D., Khalda, S., & Gunawan, A. (2025) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi organisasi. Oleh karena itu, untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan, peningkatan kompetensi dan produktivitas karyawan harus menjadi faktor utama yang perlu diperhatikan. Mengoptimalkan kinerja karyawan untuk mencapai sasaran organisasi adalah tanggung jawab pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu ukuran keberhasilan produktivitas kerja adalah adanya hubungan antara upaya tenaga kerja dan hasil kerja yang dicapai selama periode waktu tertentu.

Kussrianto & Sutrisno (dalam Marhadi & Hardilawati, 2025), yang menyatakan bahwa produktivitas kerja menunjukkan perbandingan antara total hasil kerja yang dicapai dengan keterlibatan pekerja persatuan waktu. Pandangan serupa disampaikan oleh Sutrisno, Edy (dalam Subarnas, Recky, & Aziz, 2024) menjelaskan bahwa produktivitas kerja berkaitan dengan perbandingan antara seluruh hasil kerja dengan target yang telah ditetapkan perusahaan dalam proses produksi barang atau jasa. Dalam hal tersebut, produktivitas kerja pada dasarnya merupakan rasio efisiensi yang membandingkan antara hasil kerja nyata dengan penggunaan sumber daya manusia dalam satuan waktu tertentu. Tingkat produktivitas tersebut biasanya diukur melalui pencapaian output atau target kerja yang telah ditetapkan sebagai indikator keberhasilan operasional perusahaan. Dengan demikian, tinggi rendahnya produktivitas menjadi cerminan sejauh mana tenaga kerja mampu bekerja secara optimal untuk memenuhi standar yang telah ditentukan.

Dalam kegiatan operasional perusahaan, produktivitas tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis karyawan, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang ada. Salah satu aspek yang turut memengaruhi produktivitas kerja adalah budaya kerja terutama jika dikaitkan dengan perbedaan generasi di lingkungan kerja. Subarnas, Recky, & Aziz, (2024) menjelaskan bahwa budaya kerja berlandaskan pada pandangan hidup serta sistem nilai tertentu, yang kemudian membentuk sifat, kebiasaan, serta motivasi dalam suatu kelompok. Dalam konteks tersebut, internalisasi nilai-nilai organisasi tidak selalu berjalan seragam karena dipengaruhi oleh karakteristik unik dari setiap individu. Keberagaman generasi yang memiliki nilai, cara bekerja, dan tingkat adaptasi yang sering kali memunculkan kesenjangan dalam cara berkomunikasi, mematuhi prosedur, atau merespons tekanan kerja dapat membentuk pola budaya kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Generasi merupakan sekelompok orang yang memiliki kesamaan tahun kelahiran dalam kurun waktu tertentu, historis kehidupan tertentu yang berpengaruh secara signifikan pada fase pertumbuhan manusia (Budi, H. I. S., 2021). Setiap generasi akan terus hadir seiring berjalannya waktu dan memiliki karakteristik yang berbeda, sesuai dengan periode kelahiran dan konteks sosial-budaya yang membentuknya. Lebih lanjut, Meuse dalam Sitepu yang dikutip oleh

Lestari, A. D., & Yulianita, N. (2025) mengelompokan generasi ke dalam beberapa kategori berdasarkan tahun kelahiran, yaitu (1) generasi matures mencakup generasi yang lahir pada tahun 1929 hingga 1945; (2) generasi boomers yang lahir antara tahun 1946 sampai dengan 1964; (3) generasi X yang lahir pada rentang tahun 1965 hingga 1980; (4) generasi Y atau millenials mencakup individu yang lahir pada tahun 1981 sampai 1996; serta (5) generasi Z merupakan inividu yang lahir pada tahun 1997 sampai 2012. Pemahaman mengenai perbedaan generasi ini memberikan gambaran bahwa setiap kelompok usia membawa pola perilaku, preferensi kerja, dan nilai-nilai yang berbeda, yang pada akhirnya dapat memengaruhi dinamika kerja serta produktivitas dalam organisasi.

Selain budaya kerja, beban kerja juga memiliki peran signifikan dalam menentukan tingkat produktivitas tenaga kerja. Beban kerja yang terkait dengan sistem shift, ritme kerja, dan tuntutan penyelesaian tugas dalam waktu tertentu dapat memengaruhi kemampuan karyawan dalam mencapai target kerja. Mahawati dkk. (dalam Nopitasari, H. H., Setianingsih, R., & Hastuti, D. 2022), menjelaskan bahwa beban kerja merujuk pada berbagai tugas yang harus dikerjakan oleh individu maupun kelompok dalam periode waktu tertentu pada kondisi kerja yang normal. Konsep ini menjelaskan bahwa beban kerja tidak ditentukan hanya oleh besarnya volume tugas, tetapi juga oleh pengaturan waktu serta pola kerja yang diterapkan perusahaan, termasuk sistem shift yang membentuk ritme operasional karyawan.

Dalam konteks beban kerja, sistem kerja bergilir (shift) menjadi salah satu aspek penting yang berpengaruh terhadap kemampuan karyawan dalam menjaga ritme kerja dan produktivitas. Perbedaan jam kerja antar shift memberikan variasi kondisi fisik dan psikologis yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Shift pagi umumnya bekerja dengan ritme tubuh yang lebih stabil, sedangkan shift siang dan malam menghadapi tantangan berupa kelelahan, gangguan pola tidur, serta perubahan tingkat kewaspadaan. Variasi kondisi tersebut dapat menciptakan perbedaan tingkat produktivitas antar shift, sehingga analisis beban kerja berdasarkan shift menjadi penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian produktivitas karyawan.

Di lingkungan manufaktur garmen, seperti di PT Kahatex, bagian sewing merupakan tahap inti dalam proses produksi karena seluruh panel yang telah dipotong akan diproses melalui berbagai tahapan penjahitan hingga menjadi produk akhir. Bagian sewing sendiri terdiri dari beberapa departemen, yaitu Garment 1 (GM1), Garment 2 (GM2), Garment 3 (GM3), dan Garment 5 (GM5), namun dalam penelitian ini berfokus pada GM1 dan GM5 sebagai objek penelitian. Kondisi ini menjadikan variasi budaya kerja antar generasi dengan nilai, pola kerja, dan tingkat adaptasi serta variasi kondisi kerja antar shift sebagai faktor penting yang dapat memengaruhi kelancaran ritme produksi serta capaian produktivitas karyawan. Peningkatan produktivitas pada bagian sewing tidak hanya berdampak pada jumlah output yang dihasilkan, tetapi juga sangat menentukan kualitas jahitan, konsistensi standar kerja, ketepatan waktu penyelesaian, dan efisiensi biaya produksi perusahaan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penting untuk melihat bagaimana komposisi generasi karyawan dan karakteristik budaya kerja mereka dapat memengaruhi produktivitas pada bagian cutting. Adapun klasifikasi generasi karyawan pada PT Kahatex tercantum pada tabel berikut:

Tabel 1
Klasifikasi Generasi Karyawan dan Karakteristik Budaya Kerja pada Bagian Sewing PT Kahatex

Generasi	Dept	Rentang Usia (Tahun)	Jml Kary	Prese ntase	Karakteristik Budaya Kerja
Boomer	GM 1	61 - 79	0	0%	Loyal, etos kerja (<i>workaholic</i>), daya tahan kerja kuat, fokus pada kualitas dan efisiensi, kompetitif, serta berorientasi pada jabatan. (Dipo, Alsop dalam Adi, P. R. P., & Indrawati, K. R. 2019)
	GM 5		0	0%	
Generasi X	GM 1	45 - 60	64	16%	Mandiri, pragmatis, fokus pada efisiensi kerja, adaptif terhadap sistem kerja, kemampuan pemecahan masalah yang baik (Stevanin dkk. dalam Putri, K., 2024)
	GM 5		0	0%	
Generasi Y	GM 1	29 - 44	201	50%	Responsif, cepat beradaptasi, terbuka terhadap perubahan, memahami teknologi dengan baik. (Putri, K., 2024)
	GM 5		3	2%	
Generasi Z	GM 1	13 - 28	138	34%	Sangat digital, fleksibel, cepat belajar, namun membutuhkan arahan jelas. (Mosca & Merkle, Pham dkk., Tran dkk., dan aggarwal dkk. Dalam Santosa & Safuan, 2025)
	GM 5		196	98%	

Sumber: Pra penelitian 2025, di bagian Sewing PT Kahatex

Berdasarkan Tabel 1, karyawan pada bagian sewing PT Kahatex didominasi oleh Generasi Z (98% di GM5 dan 16% di GM1), diikuti oleh Generasi Y (25% di GM1 dan 24% di GM5), kemudian Generasi X (16% di GM1 dan 4% di GM5), serta Baby Boomer yang tidak ditemukan di kedua departemen (0%). Apabila ditinjau berdasarkan departemen, GM1 lebih banyak didominasi oleh Generasi Y, sedangkan GM5 sangat didominasi oleh Generasi Z, sehingga karakteristik budaya kerja di kedua bagian tersebut cenderung dipengaruhi oleh generasi dominan masing-masing.

Perbedaan generasi ini menunjukkan bahwa bagian sewing memiliki komposisi tenaga kerja yang cukup beragam sehingga dinamika budaya kerja

dipengaruhi oleh gaya kerja antar generasi. Generasi Y dan Z cenderung membawa budaya kerja berbasis teknologi dan kecepatan adaptasi, sedangkan Baby Boomer dan Generasi X cenderung menekankan kedisiplinan, stabilitas, serta kepatuhan pada prosedur. Perbedaan ini dapat memengaruhi kolaborasi, komunikasi, serta pencapaian produktivitas harian.

Berdasarkan analisis tersebut, salah satu faktor yang perlu ditinjau lebih lanjut adalah tingkat produktivitas antar shift yang berpotensi memengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Adapun hasil aktual bagian sewing berdasarkan shift kerja seperti yang dirangkum pada Tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2
Hasil Aktual Bagian sewing berdasarkan perbedaan shift kerja di PT Kahatex

Bulan	Dept	Shift Pagi				Shift Siang			
		Jml Kary	Beban Kerja	Hasil Akt	Perse ntase	Jml Kary	Beban Kerja	Hasil Akt	Perse ntase
Sept	GM 1	338	13.522	10.243	76%	86	3.427	2.655	77%
	GM 5	189	6.441	5.167	80%	34	1.150	1.279	111%
Okt	GM 1	300	12.923	12.280	95%	94	4.025	3.589	89%
	GM 5	160	5.520	5.410	98%	60	2.080	1.707	82%
Nov	GM 1	349	14.167	12.075	85%	68	2.776	2.188	79%
	GM 5	173	5.971	5.878	79%	48	1.641	2.171	132%

Sumber: Pra penelitian 2025, di bagian sewing PT Kahatex

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa produktivitas pada shift pagi cenderung stabil dengan persentase hasil aktual berada pada kisaran 76%–90%, sedangkan pada shift siang menunjukkan variasi yang lebih besar dengan rentang 77%–132%. Shift siang pada GM5 tampak beberapa kali mencapai persentase produktivitas yang lebih tinggi (hingga 132%), namun jumlah karyawannya jauh lebih sedikit dibandingkan shift pagi. Secara umum, perbedaan produktivitas ini menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja, beban kerja, serta pola kerja antar shift dapat memengaruhi pencapaian hasil aktual pada masing-masing departemen. Shift pagi cenderung lebih konsisten karena karyawan bekerja dalam kondisi fisik yang lebih segar dan alur kerja relatif lebih stabil, sedangkan shift siang lebih mudah mengalami fluktuasi karena menghadapi tantangan berupa kelelahan, gangguan pola tidur, serta perubahan tingkat kewaspadaan, sehingga ritme kerja tidak selalu berjalan optimal dan pada kondisi tertentu shift siang dapat mencapai output lebih tinggi karena harus mengejar target yang belum terpenuhi pada shift sebelumnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan melakukan analisis terhadap budaya kerja dan beban kerja memengaruhi tingkat produktivitas karyawan pada bagian sewing di PT Kahatex, khususnya dalam pencapaian target output harian. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diketahui apakah budaya kerja karyawan berbanding lurus dengan keberhasilan mereka mencapai target produksi, serta sejauh mana beban kerja yang diterima turut memengaruhi hasil tersebut. Selain itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran tentang bagaimana manajemen bisnis harus menyeimbangkan kemampuan individu dengan beban kerja untuk memastikan tercapainya target produksi secara konsisten. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu PT Kahatex membuat kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pilihan pendekatan kuantitatif disebabkan oleh tujuan penelitian untuk menguji hipotesis, yaitu mengidentifikasi pola hubungan dan seberapa besar pengaruh antar variabel yang dapat diukur secara numerik. Populasi penelitian ini mencakup seluruh operator produksi aktif di PT Kahatex Garment yang berjumlah 602 orang, terdiri atas strata operator GM1 (403 orang) dan GM5 (199 orang); mengingat sifat populasi yang terstratifikasi, maka ditarik sampel minimum sebanyak 86 responden (58 dari GM1 dan 28 dari GM5) menggunakan teknik Proportionate Stratified Random Sampling dengan tingkat toleransi 10% yang dihitung dengan menerapkan rumus Slovin. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner berskala likert lima tingkat yang diaplikasikan untuk mengukur tingkat kesepakatan responden terhadap pernyataan yang mencerminkan indikator variabel penelitian. Secara spesifik, variabel produktivitas Kerja diukur berdasarkan tiga indikator dari Edy Sutrisno (dalam Trirahayu, D., & Hendratni, T. W., 2023) yaitu dimensi Kualitas, Kuantitas, dan Efisiensi; sedangkan Budaya Kerja dioperasionalkan melalui empat indikator dari Robbins (dalam Oktaviani, L., & Kadiyono, A. L., 2019): Orientasi Tim, Stabilitas, Orientasi Hasil, serta Inovasi dan Pengambilan Risiko; dan variabel Beban Kerja dikonstruksi melalui dimensi Tuntutan Tugas dan Tuntutan Fisik (Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S., 2021).

Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara statistik guna memberikan gambaran empiris yang akurat tentang pola hubungan maupun pengaruh diantara variabel tersebut, yang dilakukan melalui bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*, mencakup: (1) Uji Kualitas Data (meliputi Uji Validitas dan Uji Reliabilitas) untuk memastikan item kuesioner valid dan konsisten; (2) Uji Asumsi Klasik (khususnya Uji Normalitas) untuk memenuhi syarat metode statistik parametrik; serta (3) Uji Hipotesis yang terdiri dari Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Korelasi, dan Uji-t (parsial) untuk menguji signifikansi pengaruh dan hubungan antarvariabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilaksanakan di PT Kahatex dengan fokus pada divisi sewing (penjahitan). Jumlah sample dalam penelitian ini melibatkan 86 karyawan aktif yang terlibat langsung dalam proses produksi garmen. Seluruh responden merupakan tenaga kerja yang memiliki peran penting dalam berbagai tahapan operasional penjahitan. Pengumpulan data dilakukan secara langsung di lokasi kerja, sehingga data yang diperoleh mampu mencerminkan kondisi faktual serta lingkungan kerja pada industri garmen skala besar. Penelitian ini melibatkan responden dengan karakteristik yang beragam, khususnya dari aspek generasi, yang mencerminkan perbedaan latar belakang, pola kerja, serta cara beradaptasi dalam lingkungan kerja.

Tabel 3
Tabel Klasifikasi Generasi Responden

Generasi	GM1		GM5	
	Jumlah	Presentasi	Jumlah	Presentasi
Generasi X (45 - 60)	13	22%	1	4%
Generasi Y (29 - 44)	28	48%	6	21%
Generasi Z (13 - 28)	17	29%	21	75%

Sumber: Data primer diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 3, klasifikasi generasi responden mengindikasikan adanya perbedaan komposisi tenaga kerja pada masing-masing kelompok data. komposisi demografi responden terbagi dalam dua kelompok data, GM1 dan GM5. Pada GM1 (total 58 responden), mayoritas responden adalah Generasi Y dengan 48% (28 responden). Sementara itu, GM5 (total responden 28), mayoritas responden adalah Generasi Z dengan 75% (21 responden).

Perbedaan dominasi generasi tersebut menunjukkan adanya variasi karakteristik kerja antar kelompok responden. Generasi Y memiliki karakteristik kerja yang responsif, cepat beradaptasi, terbuka terhadap perubahan, serta memiliki pemahaman terhadap penggunaan teknologi dalam mendukung aktivitas kerja (Putri, K., 2024). Sementara itu, Generasi Z memiliki karakteristik yang sangat berorientasi pada teknologi digital, bersifat fleksibel, cepat dalam mempelajari hal baru, namun membutuhkan arahan kerja yang jelas dan terstruktur agar kinerjanya dapat berjalan optimal (Mosca & Merkle; Pham dkk.; Tran dkk.; Aggarwal dkk. dalam Santosa & Safuan, 2025).

Temuan ini menunjukkan bahwa dominasi Generasi Y pada kelompok GM1 dan Generasi Z pada kelompok GM5 membentuk kondisi tenaga kerja yang berada pada usia produktif di divisi sewing PT Kahatex. Komposisi tersebut berpotensi memengaruhi produktivitas kerja, khususnya dalam mendukung kecepatan proses penjahitan, ketepatan penyelesaian pekerjaan, serta pencapaian target produksi.

Dengan karakteristik kerja yang berbeda pada masing-masing generasi, produktivitas kerja menjadi aspek penting untuk dianalisis lebih lanjut dalam konteks penelitian ini.

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan analisis deskriptif yang bertujuan untuk memberikan gambaran umum tentang apa yang dipikirkan responden tentang variabel yang diteliti. Budaya Kerja dan Beban Kerja ditetapkan sebagai variabel independen (X), dan produktivitas ditetapkan sebagai variabel dependen (Y). Penilaian dilakukan menggunakan skala likert lima tingkat, dengan kategori “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Hasil analisis diperkuat dengan menggambarkan kecenderungan dan distribusi jawaban responden untuk masing-masing variabel melalui perhitungan nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi.

Tabel 4
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Standar Deviasi	Kategori
Budaya Kerja	15,77	2,211	Sedang
Beban Kerja	15,81	2,021	Sedang
Produktivitas	15,95	2,206	Sedang

Sumber: Data primer diolah peneliti (2025)

Berdasarkan data diatas, nilai rata-rata tersebut berada pada kategori sedang, yang mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap masing-masing variabel berada pada tingkat menengah. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya variasi jawaban responden, namun penyebarannya masih relatif terkonsentrasi di sekitar nilai rata-rata.

Variabel budaya kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 5,77 dengan standar deviasi 2,211, yang mencerminkan bahwa nilai, kebiasaan, dan pola kerja yang berlaku telah dipersepsikan cukup konsisten oleh responden dari berbagai kelompok generasi dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Adanya variasi jawaban menunjukkan perbedaan pengalaman kerja antar karyawan dalam menerapkan budaya kerja di lingkungan perusahaan. Sementara itu, pada variabel beban kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 15,81 dengan standar deviasi 2,011. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang diterima responden berada pada tingkat yang relatif seimbang dengan kapasitas kerja yang dimiliki. Beban kerja yang dirasakan masih dapat dikelola dalam pelaksanaan aktivitas kerja sehari-hari, meskipun terdapat perbedaan penilaian antar responden terhadap intensitas dan tekanan pekerjaan yang dihadapi. Selanjutnya, variabel produktivitas kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 15,95 dengan standar deviasi 2,206, yang

menunjukkan bahwa responden menilai kemampuan penyelesaian pekerjaan, ketepatan waktu, dan pencapaian target kerja berada pada tingkat yang relatif stabil, meskipun masih terdapat variasi kinerja antar individu dalam proses produksi.

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dan reabilitas merupakan dua tahapan krusial dalam menilai kelayakan instrumen penelitian (kuesioner). Uji validitas bertujuan untuk memastikan kuisisioner benar-benar mengukur konsep yang seharusnya diukur, dengan kriteria keputusan berupa perbandingan antara R-hitung dan R-tabel; data dianggap valid jika $R\text{-hitung} > R\text{-tabel}$. Sementara itu, pengujian reliabilitas bertujuan menilai konsistensi kuisisioner, di mana konsistensi diukur dengan membandingkan nilai reliabilitas instrumen dengan nilai acuan 0,60; suatu variabel dianggap reliabel dan layak digunakan dalam penelitian jika nilai reliabilitasnya $> 0,60$, sebaliknya jika $< 0,60$, kuisisioner tersebut dianggap tidak reliabel.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Variabel	Hasil/Nilai Statistik		Kriteria Keputusan	Keterangan
	Item total Correlation	Cronbach's Alpha		
Budaya Kerja	0.431 - 0.704	0.808	$r\text{-hitung} > 0.2122$ Cronbach's Alpha > 0.60	Valid & Reliabel
Beban Kerja	0.281 - 0.709	0.671	$r\text{-hitung} > 0.2122$ Cronbach's Alpha > 0.60	Valid & Reliabel
Produktivitas	0.602 - 0.672	0.801	$r\text{-hitung} > 0.2122$ Cronbach's Alpha > 0.60	Valid & Reliabel

Sumber: Data primer diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil analisis diatas menunjukan bahwa, seluruh butir pernyataan pada variabel budaya kerja, beban kerja, dan produktivitas kerja memenuhi kriteria pengujian validitas dan reliabilitas. Nilai pada corrected item-total correlation pada variabel budaya kerja berada pada rentang 0,431–0,704, variabel beban kerja pada rentang 0,281–0,709, dan variabel produktivitas kerja pada rentang 0,602–0,672. Seluruh nilai tersebut lebih besar dibandingkan nilai R-tabel sebesar 0,2122 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Sementara itu, hasil pengujian reliabilitas menunjukan nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel adalah 0,805 untuk budaya kerja, 0,671 pada beban kerja dan 0,801 pada produktivitas kerja. Nilai tersebut telah melampaui batas minimum 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data untuk analisis pada tahap selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik dan Hipotesis

Pengujian data dalam penelitian ini dilakukan melalui serangkaian uji statistik yang meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta dilakukan pengujian hipotesis untuk memastikan bahwa model yang dihasilkan bersifat *Best Linear Unbiased Estimator (BLUE)*. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas yang bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan telah sesuai dengan persyaratan. Selanjutnya, analisis regresi linear berganda diterapkan untuk mengetahui arah serta besarnya pengaruh budaya kerja serta beban kerja terhadap produktivitas karyawan. Adapun pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan uji T, serta dilengkapi dengan analisis koefisien determinasi (R^2). Adapun hasil pengujian tersebut disajikan secara ringkas pada tabel berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Asumsi Klasik dan Hipotesis

Jenis Uji	Hasil/Nilai Statistik	Kriteria Keputusan	Keterangan
Uji Normalitas (K-S)	Sig. = 0.69	Sig. \geq 0.05	Terdistribusi Normal
Uji Multikolinearitas	Tolerance = 0.976 VIF = 1.024	Tolerance > 0.10 VIF < 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas (Glejser)	Sig. = 0.497 & 0.203	Sig > 0.05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Regresi Linear Berganda	$Y = 9,091 + 0,265X_1 + 0,169X_2$	Sig < 0.05	Model regresi positif X_1 = Pengaruh X_2 = Tidak Pengaruh Pengaruh X_1 dan X_2
R ²	$R^2 = 10.7\%$	-	secara simultan terharap Y adalah 10.7%
Uji f	$f = 4,992$ Sig. = 0.09	$f\text{-hitung} > 3,107$ Sig < 0.05	Pengaruh
Uji t	$t = 2,533 \text{ \& } 1,478$ Sig. = 0.013 & 0.143	$t\text{-hitung} > 1,989$ Sig < 0.05	X_1 = Pengaruh X_2 = Tidak Pengaruh

Sumber: Data primer diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel tersebut, hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,69, yang lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Selanjutnya, hasil pengujian multikolinearitas memperlihatkan nilai tolerance diperoleh sebesar 0,976 dan VIF sebesar 1,024 untuk masing-masing variabel independen. Nilai tersebut telah memenuhi kriteria tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan nilai signifikansi sebesar

0,497 dan 0,203, yang seluruhnya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas dan layak untuk digunakan dalam analisis lanjutan.

Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 9,091 + 0,265X_1 + 0,169X_2$, yang menunjukkan bahwa budaya kerja dan beban kerja memiliki arah pengaruh positif pada produktivitas. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 10,7% mengindikasikan bahwa variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya kerja dan beban kerja sebesar 10,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung diperoleh sebesar 4,992 dengan tingkat signifikansi 0,09, yang memenuhi kriteria F-hitung lebih besar dibandingkan F-tabel serta Signifikansi berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan budaya kerja dan beban kerja secara simultan memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Sementara itu, hasil uji T memperlihatkan bahwa budaya kerja memperoleh nilai T-hitung sebesar 2,533 dengan tingkat signifikansi 0,013, sehingga menunjukkan adanya signifikan terhadap produktivitas. Sebaliknya, beban kerja memperoleh nilai T-hitung sebesar 1,478 dengan tingkat signifikansi 0,143, yang mengindikasikan bahwa beban kerja tidak menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Secara keseluruhan, temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang terbentuk dari keragaman generasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Kahatex. Keragaman generasi dalam lingkungan kerja menciptakan nilai, kebiasaan, dan pola kerja yang saling melengkapi, sehingga mampu membentuk perilaku kerja yang lebih adaptif dan produktif. Kondisi ini mendorong karyawan untuk bekerja secara disiplin, konsisten, serta efektif dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

Temuan tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian Deisti, I., & Muttaqin, R. (2023) yang menegaskan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun variabel dependen yang digunakan adalah kinerja, kesamaan konsep dapat dilihat dari produktivitas sebagai bagian penting dalam pengukuran kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kekuatan budaya kerja menjadi faktor utama endorng hasil kerja karyawan. Hasil pada penelitian ini juga mendukung temuan Subarnas, A. N. F., Recky, R., & Aziz, D. A. (2024) yang membuktikan bahwa budaya kerja menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Budaya kerja berperan sebagai fondasi yang membentuk sikap dan perilaku kerja, sehingga berdampak pada peningkatan output kerja karyawan. Selain itu, temuan penelitian ini konsisten dengan temuan Sudaryo, Y., & Kusumawardani, A. (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh pada kinerja perusahaan. Nilai-nilai kerja yang kuat mampu membentuk perilaku kolektif karyawan dan mendorong pencapaian hasil kerja yang lebih optimal. Temuan ini semakin menegaskan bahwa budaya kerja memiliki peran strategis dalam upaya meningkatkan produktivitas organisasi.

Sementara itu, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa perbedaan tingkat beban kerja yang

dirasakan karyawan belum mampu menjelaskan perubahan produktivitas secara meyakinkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan cenderung mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang ada.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Nugraha, R. W., & Rahmi, P. P. (2024) yang menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan beban kerja tidak selalu berdampak langsung pada hasil kerja, terutama pada karyawan yang telah memiliki pengalaman dan kemampuan kerja yang memadai. Temuan serupa juga diperkuat oleh penelitian Masripah, R., & Rahmi, P. P. (2025) yang mengemukakan bahwa beban kerja tidak menunjukan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja bukan faktor dominan dalam menentukan hasil kerja karyawan, melainkan lebih bersifat situasional dan dipengaruhi oleh faktor lain. Selain itu, hasil temuan ini didukung oleh temuan Mutiadi, N. A., Gunawan, A., & Sucipto, I. (2021) yang mengungkapkan bahwa beban kerja menunjukan arah pengaruh positif namun tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa beban kerja bukan penentu utama produktivitas, melainkan faktor pendukung yang pengaruhnya relatif kecil dibandingkan faktor internal organisasi.

Berdasarkan keseluruhan hasil tersebut, terlihat bahwa di PT Kahatex, peran budaya kerja yang dikaitkan dengan perbedaan generasi menjadi faktor utama dalam menjaga ritme produksi. Fenomena ini menunjukkan bahwa selama nilai-nilai dan kerja sama antargenerasi di bagian sewing terjaga dengan baik, naik turunnya beban kerja fisik tidak akan menjadi hambatan besar bagi produktivitas perusahaan. Dalam praktiknya, budaya kerja ini mampu menyatukan peran karyawan senior dari Generasi X dan Y dengan Generasi Z sebagai karyawan junior. Kerja sama lintas generasi tersebut membentuk lingkungan kerja profesional sehingga target produksi dapat dicapai secara optimal. Sementara itu, terkait beban kerja, penerapan sistem kerja bergilir (*shift*) menunjukkan adanya distribusi beban kerja yang merata. Kondisi ini membuat tekanan pekerjaan pada setiap jam kerja tidak berdampak negatif terhadap hasil kerja, karena didukung oleh hubungan kerja yang suportif antar-generasi. Dengan demikian, stabilitas produktivitas di PT Kahatex sangat bergantung pada efektivitas budaya kerja dalam menyatukan keragaman pola kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan pada penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja yang terbentuk dari keragaman generasi secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap tingkat produktivitas karyawan pada bagian sewing PT Kahatex. Hal ini teruji secara statistik berdasarkan nilai koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,265 dengan tingkat signifikansi 0,013, yang menegaskan bahwa budaya kerja merupakan instrumen penting untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan. Faktor-faktor budaya kerja seperti Orientasi Tim, Stabilitas, Orientasi Hasil, serta Inovasi dan Pengambilan Risiko berperan dalam membentuk pola dan

sikap kerja karyawan yang produktif. Hasil penelitian ini memperkuat teori Robbins (dalam Oktaviani, L., & Kadiyono, A. L., 2019) serta sejalan dengan penelitian Deisti, I., & Muttaqin, R. (2023), Subarnas, A. N. F., Recky, R., & Aziz, D. A. (2024), serta Sudaryo, Y., & Kusumawardani, A. (2020) yang membuktikan bahwa budaya kerja atau budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja maupun produktivitas karyawan.

Sementara itu, beban kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,169 dan tingkat signifikansi 0,143. Beban kerja yang ditinjau melalui faktor tuntutan tugas dan tuntutan fisik (Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S., 2021) dalam temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja bukan merupakan faktor utama yang menentukan tingkat produktivitas karyawan, karena karyawan relatif mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nugraha, R. W., & Rahmi, P. P. (2024) serta Masripah, R., & Rahmi, P. P. (2025) yang mengemukakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan, serta didukung oleh Mutiadi, N. A., Gunawan, A., & Sucipto, I. (2021) yang menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan pada produktivitas kerja. Secara simultan, budaya kerja serta beban kerja memberikan pengaruh pada produktivitas kerja dengan besaran nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 10,7%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa produktivitas karyawan tidak hanya bersumber dari dua variabel tersebut, tetapi juga melibatkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam model analisis saat ini. Sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian ini, manajemen PT Kahatex disarankan untuk terus memperkuat kolaborasi lintas generasi guna menjaga stabilitas budaya kerja yang telah terbentuk di bagian sewing. Mengingat peran budaya kerja yang sangat dominan dalam menjaga ritme produksi, perusahaan perlu memfasilitasi komunikasi yang lebih intens di antara karyawan senior (Generasi X dan Y) dengan karyawan junior (Generasi Z) guna memastikan efektivitas kerja tetap berjalan lancar. Selain itu, perusahaan diharapkan dapat mempertahankan konsistensi dalam pembagian beban kerja pada setiap shift agar distribusi tugas tetap merata bagi seluruh karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Adi, P. R. P., & Indrawati, K. R. (2019). Perbedaan Keterikatan Kerja Berdasarkan Generasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Berkonsep THK Ditinjau Dari Etos Kerja. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(1), 46-57.
- Budi, H. I. S. (2021). Minimalisir Konflik Dalam Gap Generasi Melalui Pendekatan Komunikasi Interpersonal. *Jurnal Teologi Injili*, 1(2), 72-87.
- Deisti, I., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pusat Pengembangan Properti Syariah Bandung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 9(6), 2786-2794.
- Elvianto, D., Khalda, S., & Gunawan, A. (2025). Efektivitas Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi

-
- Dan Produktivitas Karyawan. JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik, 3(1), 238-245.
- Lestari, A. D., & Yulianita, N. (2025). Gap Generation: Perbedaan Perspektif Dan Gaya Komunikasi. Jurnal Komunikatio, 11(1), 47-54.
- Marhadi, M. Q. A., & Hardilawati, W. L. (2025). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Bina Mitra Swarnadwipa. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba, 4(1), 948-965.
- Masripah, R., & Rahmi, P. P. (2025). Pengaruh Fasilitas Kerja, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pemadaman Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Bandung. Jurnal Sistem Informasi, Terapan, Manajemen, Akuntansi Dan Penelitian, 9 (1), 142-155.
- Mutiadi, N. A., Gunawan, A., & Sucipto, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Mugai Indonesia. Ikraith-Ekonomika, 4(3), 193-203.
- Nopitasari, H. H., Setianingsih, R., & Hastuti, D. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Padasa Enam Utama. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba, 4(1), 1632-1640.
- Nugraha, R. W., & Rahmi, P. P. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indoneptune Net Manufacturing Kabupaten Bandung. Syntax Idea, 6(7).
- Oktaviani, L., & Kadiyono, A. L. (2019). Budaya Organisasi Pada Perusahaan Distribusi Dengan Model Bisnis Konvensional. Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang), 10(1), 46-61.
- Putri, K. (2024). Apakah Gen-Z Memiliki Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Yang Lebih Tinggi Terhadap Prestasi Kerja Dibandingkan Generasi Lainnya?. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani, 6(2), 48-67.
- Santosa, K. I. P., & Safuan, S. (2025). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Bekasi. Jurnal Lentera Bisnis, 14(3), 3664-3679.
- Subarnas, A. N. F., Recky, R., & Aziz, D. A. (2024). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi PT. Akur Pratama (Yogya Riau Junction). Jurnal Economica: Media Komunikasi Isei Riau, 12(2), 216-225.
- Sudaryo, Y., & Kusumawardani, A. (2020). Pengaruh Budaya Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan Berbasis Human Resources (Hr) Scorecard Di PT Len Industri Subdivre Bandung. Jurnal Indonesia Membangun, 19(1), 46-56.
- Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. Jimp: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila, 3(1), 70-83.
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT ISS Indonesia). Populis: Jurnal Sosial Dan Humaniora, 6(2), 104-120.
-