

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA V PKS
(PABRIK KELAPA SAWIT) INTI SEI PAGAR
KABUPATEN KAMPAR**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Islam Riau**



Oleh :

**SATRIA PRATAMA
145210293**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : SATRIA PRATAMA
NPM : 145210293
Program Studi : MANAJEMEN (S1)
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : EKONOMI
Judul : PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PKS (PABRIK
KELAPA SAWIT) SEI PAGAR KABUPATEN KAMPAR

Disetujui Oleh :

Pembimbing

(Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA)

Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



Dekan

(Prof. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA)

Ketua Program Studi

(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap Mahasiswa:

Nama : SATRIA PRATAMA
NPM : 145210293
Program Studi : Manajemen (S1)
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : EKONOMI
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PKS (PABRIK KELAPA SAWIT) SEI PAGAR KABUPATEN KAMPAR
Sponsor : Prof. Dr. H. DETRI KARYA, SE., MA

Dengan perincian sebagai berikut :

No	Tanggal	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	17/2/2020	X	- Perbaiki Latar Belakang - Peneliti Terdahulu - Penyesuaian dengan Latar Belakang - Dalam pengetahuan ttg judul skripsi	
2.	2/3/2020	X	ACC Seminar Proposal	
3.	17/11/2020	X	- Perbaiki Kerangka Pemikiran sampai dengan kesimpulan - Lihat kertas yang di lipat	



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Pekanbaru-28284

4.	26/11/2020	X	ACC Seminar Hasil	
----	------------	---	-------------------	--

Pekanbaru, 27 Januari 2021

Wakil Dekan 1 FE UIR



Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 114/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 22 Januari 2021, Maka pada Hari Senin 25 Januari 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Satria Pratama |
| 2. N P M | : 145210293 |
| 3. Program Studi | : Manajemen SI |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Bagian Produksi Pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Sei Pagar Kabupaten Kampar. |
| 5. Tanggal ujian | : 25 Januari 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : 70 (B) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
2. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
3. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc

(.....
(.....
(.....

Notulen

1. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc

(.....
(.....

Pekanbaru, 25 Januari 2021

Mengetahui
Dekan,

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 114 / Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK, Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Satria Pratama
N P M : 145210293
Program Studi : Manajemen S1
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Bagian Produksi Pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Sei Pagar Kabupaten Kampar.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Dhuji	Jabatan
1	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/d	Materi	Ketua
2	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Lektor, C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Lektor, C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
- Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 25 Januari 2021



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
 2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
 3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
 4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

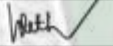
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647


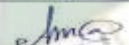
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Satria Pratama
 NPM : 145210293
 Jurusan : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Bagian Produksi Pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Sei Pagar Kabupaten Kampar.
 Hari/Tanggal : Senin 25 Januari 2021
 Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		
2	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		

Hasil Seminar : *)

- | | |
|---------------------------|-----------------------|
| 1. Lulus | (Total Nilai _____) |
| 2. Lulus dengan perbaikan | (Total Nilai _____) |
| 3. Tidak Lulus | (Total Nilai _____) |

Mengetahui
An.Dekan


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 25 Januari 2021
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647




BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Satria Pratama
NPM : 145210293
Judul Proposal : Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Salim Ivomas Pratama Pekanbaru.
Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 05 Agustus 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Ketua	1. 
2.	H. Suyadi, SE., M.Si	Anggota	2. 
3.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
Dekan Bidang Akademis



Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

Pekanbaru, 05 Agustus 2020
Sekretaris,

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 045 /Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 20 Januari 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997
 b. Nomor: 0213/O/1987
 c. Nomor: 6378/U/1986
 d. Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI:
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D 3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 N a m a : Satria Pratama
 N P M : 145210293
 Jusan/Jenjang Pendid. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Salim Ivomas Pratama Pekanbaru
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 21 Januari 2020

 Dekan
 Drs. Asri, MM
 Kepala Dekan : 068/ A-UIR/5-FE/2020

Tembusan : Disampaikan pada:
 1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



Nomor : 5/SDM/X/146/VIII/2020
Lamp : -

Pekanbaru, 25 Agustus 2020

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau
di Tempat

Hal : **Penelitian**

Dengan hormat,
Menghunjuk surat Saudara No. 1222/E-UIR/27/FE/2020 tanggal 08 Agustus 2020 hal tersebut di atas, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut:

1. Pada prinsipnya Manajemen PTPN V menyetujui mahasiswa a.n Satria Pratama, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau untuk melakukan Penelitian di Bagian Sumber Daya Manusia dan Bagian Teknik/Pengolahan PT Perkebunan Nusantara V pada tanggal 25 Agustus 2020 sampai dengan selesai.
2. Data yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Kegiatan Penelitian dapat dilaksanakan via telepon melalui contact person Sdr. Syafruddin (Staf Sub Bagian Pelatihan dan Pengembangan SDM) nomor HP 085364457215 dan Hamdani Damanik (Staf Sub Bagian Teknik dan Pengolahan Kelapa Sawit) nomor HP 0811760429.
4. Setelah melakukan Penelitian mahasiswa yang bersangkutan wajib mengirimkan 1 (satu) set laporan kepada PTPN V.

Demikian disampaikan dan terima kasih atas perhatian yang diberikan.

Pj. Kepala Bagian SDM

Dwi Jatmiko Prayitno
KANTOR PEKERJAAN
PT PERKEBUN
NUSANTARA

Tembusan : - Tekpol
- Peringgal

Sinergi - Integritas - Profesional

PT Perkebunan Nusantara V
Jl. Rambutan No. 43
Pekanbaru 28294, Riau, Indonesia

Tel +62 (761) 60595
Fax +62 (761) 60338
E-mail ptpn5@ptpn5.co.id
Web www.ptpn5.com

Kantor Perwakilan
Jl. Compaq Putih Tengah 900 No. 25
Jakarta 10110, Indonesia

Tel +62 (21) 424 4291
Fax +62 (21) 424 8034



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الریویة

095

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 874674 Fax. +62 761 874834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ec.uir.id

FORMULIR PENGUSULAN SK. PEMBIMBING
DAN PROSEDUR SEMINAR PROPOSAL

NAMA : SATRIA PRATAMA
NPM : 195210293
PROGRAM STUDI : Manajemen
KONSENTRASI : MSBM
JUDUL SKRIPSI : Analisis Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja Terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Salim Ivomas Pratama Pekanbaru

USULAN PEMBIMBING	CATATAN PEMBIMBING I
PEMBIMBING I : <i>Karl-Debi Karyo, Mhs</i>	<i>Acc seminar proposal</i> <i>13/3/20</i>
PEMBIMBING II :	
CATATAN PEMBIMBING II	CATATAN KETUA PRODI
	

PEKANBARU, 13-03-2020
WAKIL DEKAN I

[Signature]

PERSYARATAN PENGUSULAN :

1. Proposal yang telah disetujui Prodi
2. Kwitansi Jurnal Kiat

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Satria Pratama
Tempat/ Tanggal Lahir : Pekanbaru/ 06 Maret 1995
NPM : 145210293
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Alamat/ No. Tlp : Jl. T. Bey Prm. Dwita Makmur A.7 / 085376990063
Jusul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Pagar Kabupaten Kampar

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Islam Riau maupun Perguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali pengarahan tim komisi pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam daftar pustaka.
4. Bersedia untuk mempublikasikan karya tulis saya (Skripsi) di Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dari apa yang saya nyatakan diatas (point 1-3) maka saya bersedia menerima sanksi pembatalan nilai Skripsi atau penwabutan gelar akademik kesarjanaan saya dan sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di Universitas Islam Riau.

Pekanbaru, 28 Januari 2021

Yang Membuat Persetujuan



SATRIA PRATAMA

Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA V PKS (PABRIK KELAPA SAWIT) INTI SEI PAGAR
KABUPATEN KAMPAR**

SATRIA PRATAMA

145210293

ABSTRAK

Beban kerja sangat penting bagi sebuah Perusahaan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan itu sendiri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Sei Pagar Kabupaten Kampar. Data diperoleh dari 46 orang karyawan bagian produksi dengan pengisian kuisioner. Berdasarkan analisa yang telah dilakukan, hasil uji-t diperoleh t-hitung sebesar (9,815) lebih besar dari t-tabel (2,015) artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas adalah sebesar 0,686 artinya 68,60% perubahan pada produktivitas karyawan PTPN V Sei Pagar ditentukan oleh variabel bebas yakni beban kerja. Kesimpulan dari penelitian ini adalah hubungan antara beban kerja terhadap produktivitas karyawan dengan korelasi sebesar 0,829 maka dapat dikategorikan kuat dan positif.

Kata kunci: Beban Kerja, Produktivitas Karyawan.

***EFFECT OF WORK LOAD ON PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES IN
PRODUCTION PART OF PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PKS (PALM
OIL FACTORY) INTI SEI PAGAR, KAMPAR DISTRICT***

**SATRIA PRATAMA
145210293**

ABSTRACT

Workload is very important for a company. By providing an effective workload, the company can find out the extent to which employees can be given the maximum workload and the extent to which it affects the productivity of the employees themselves. The purpose of this study was to determine the effect of workload on the productivity of production employees at PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Palm Oil Mill) Sei Pagar, Kampar Regency. Data obtained from 46 employees of the production section by filling out a questionnaire. Based on the analysis that has been done, the results of the t-test obtained a t-count of (9.815) greater than the t-table (2.015) meaning that the workload has a positive and significant effect on employee productivity. The effect of workload on productivity is 0.686 which means 68.60% change in employee productivity at PTPN V Sei Pagar is determined by the independent variable, namely workload. The conclusion of this study is the relationship between workload and employee productivity with a correlation of 0.829, so it can be categorized as strong and positive.

Keywords: *Workload, Employee Productivity*

KATA PENGANTAR

Rasa syukur disampaikan kepada Allah Subhanna wa Ta'ala karena atas Rahmat dan limpahan ilmu dari-Nya saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Penulisan tugas akhir ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Riau.

Saya menyadari bahwa banyak pihak yang telah membantu dan mendorong saya untuk menyelesaikan tugas akhir ini serta memperoleh ilmu pengetahuan selama perkuliahan. Oleh karena itu saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA. selaku dosen pembimbing I yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan masukan dalam penyusunan tugas akhir ini.
2. Drs. Syahdanur, M.Si selaku pembimbing akademik yang telah memberikan arahan, nasihat selama menjalani perkuliahan di Fakultas Manajemen.
3. Abd. Razak Jer, SE., M.Si. selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Islam Riau.
4. Kedua Orang Tua, Kakak dan Yosa Lonika Ardira, ST atas segala kasih sayang, dukungan moril maupun materil yang selalu diberikan sampai penyelesaian tugas akhir ini.

Pekanbaru, November 2020

Penulis

SATRIA PRATAMA

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat Penelitian	7
1.4. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1. Produktivitas Karyawan	10
2.1.1. Pengertian Produktivitas Karyawan.....	10
2.1.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Karyawan.....	12
2.1.3. Upaya Peningkatan Produktivitas Karyawan.....	13
2.1.4. Indikator Produktivitas Karyawan	14
2.2. Beban Kerja.....	16
2.2.1. Pengertian Beban Kerja.....	16
2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	17
2.2.3. Dampak Beban Kerja	18
2.2.4. Indikator Beban Kerja.....	20
2.3. Penelitian Terdahulu	21
2.4. Struktur Penelitian.....	22
2.5. Hipotesis.....	23

BAB III	METODE PENELITIAN	
	3.1. Lokasi/Objek Penelitian	24
	3.2. Operasional Variabel Penelitian.....	24
	3.3. Populasi dan Sampel	24
	3.4. Jenis dan Sumber Data	25
	3.5. Teknik Pengumpulan Data	27
	3.6. Teknik Analisis Data.....	27
	3.6.1 Uji Parsial (T-test).....	27
	3.6.2. Koefisien Determinasi (R^2)	29
BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
	4.1 Sejarah Singkat PT.Perkebunan Nusantara V Sei Pagar.....	30
	4.2. Struktur Organisasi.....	32
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	5.1. Hasil Penelitian	38
	5.1.1. Identitas Responden	38
	5.1.2. Analisis Beban Kerja Karyawan	41
	5.1.3. Analisis Produktivitas	52
	5.1.4. Pengujian Kualitas Data.....	66
	1. Reabilitas	66
	2. Validitas.....	66
	3. Uji Normalitas	69
	5.1.5. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	70
	1. Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji-t)	71
	2. Koefisien Determinasi	71
	5.2. Pembahasan	72
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	
	6.1. Kesimpulan.....	75
	6.2. Saran.....	75
	DAFTAR PUSTAKA	76
	LAMPIRAN	78

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian Divisi PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar 2019	3
Tabel 1.2 Realisasi Produksi Crude Palm Oil (CPO) pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar Tahun 2015-2019	4
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3.1. Operasional Variabel	24
Tabel 5.1 : Tingkat Umur Responden Karyawan PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar	38
Tabel 5.2 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 5.3 Tingkat Pendidikan Reponden PT. PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar	40
Tabel 5.4 Identitas Umum Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	41
Tabel 5.5. Tanggapan Responden tentang Jumlah Waktu Kerja Sudah Sesuai dengan Standar Perusahaan.....	42
Tabel 5.6. Tanggapan Responden tentang Jumlah Waktu Kerja untuk Pelaksanaan Tugas Sudah Tepat	43
Tabel 5.7. Tanggapan Responden tentang Jumlah Waktu Kerja Agar Karyawan Melaksanakan Pekerjaan Sesuai dengan Standar Operasional Perusahaan.....	44
Tabel 5.8. Tanggapan Responden tentang Tuntutan Pekerjaan yang diberikan pada Karyawan	45
Tabel 5.9. Tanggapan Responden tentang Karyawan Memiliki Kecekatan Mental	46
Tabel 5.10. Tanggapan Responden tentang Karyawan Menguasai Teknik Operasional Pekerjaan	47
Tabel 5.11. Tanggapan Responden tentang Risiko Pekerjaan Yang Harus Dihadapi Karyawan Sangat Kecil	47

Tabel 5.12.	Tanggapan Responden tentang Sikap Karyawan Tidak Pernah Merasa Terbebani dengan Pekerjaan yang Harus Dilakukan	48
Tabel 5.13.	Tanggapan Responden tentang Karyawan Tidak Pernah Mengalami Frustrasi Akibat Beban Kerja Yang Dihadapi	49
Tabel 5.14.	Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Beban Kerja Karyawan.....	50
Tabel 5.15.	Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Karyawan yang Memadai	52
Tabel 5.16.	Tanggapan Responden Mengenai Kondisi Kesehatan Karyawan Cukup Baik	53
Tabel 5.17.	Tanggapan Responden Mengenai Kekuatan Fisik/ Stamina Karyawan yang Mendukung Pekerjaan.....	54
Tabel 5.18.	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Kecakapan yang Memadai	56
Tabel 5.19.	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Melaksanakan Pekerjaan dengan Baik	57
Tabel 5.20.	Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Karyawan dalam Bekerja Sesuai Koordinasi Atasan.....	58
Tabel 5.21.	Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Karyawan dalam Menyelesaikan Masalah.....	59
Tabel 5.22.	Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Karyawan dalam Bekerja	61
Tabel 5.23.	Tanggapan Responden Mengenai Sikap Karyawan dalam Bekerja.....	62
Tabel 5.24.	Tanggapan Responden Mengenai Perilaku Karyawan dalam Bekerja.....	63
Tabel 5.25.	Tanggapan Responden tentang Indikator Produktivitas di PTPN V Sei Pagar	65
Tabel 5.26.	Hasil Uji Reabilitas Variabel Beban Kerja.....	66
Tabel 5.27.	Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja	67

Tabel 5.28.	Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas	68
Tabel 5.29.	Hasil Perhitungan Regresi Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PTPN V Sei Pagar	70
Tabel 5.30	Hasil Uji Parsial Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas	71
Tabel 5.31.	Koefisien Korelasi Regresi.....	72



DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1	Struktur Penelitian.....	21
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Sungai Pagar Kabupaten Kampar.....	33
Gambar 5.1	Hasil Uji Normalitas.....	70



BAB I

PENDAHULUAN

1.3. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi, tujuannya adalah untuk mengembangkan usaha, menghasilkan laba dan mempertahankan hidup maka produktivitas karyawan adalah hal yang penting dalam mengukur keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki karyawan yang produktif untuk mengelola perusahaan dengan baik karena keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam suatu perusahaan, hasil kerja berpengaruh pada peningkatan produktivitas perusahaan dan meningkatnya produktivitas karyawan, oleh karena itu produktivitas perusahaan meningkat maka diharapkan dapat berdampak pada kesejahteraan karyawan pada suatu perusahaan.

Perusahaan harus mempunyai kemampuan untuk menggunakan sumber-sumber secara optimal dan menciptakan sistem kerja yang maksimal akan tinggi rendahnya produktivitas karyawan. Peranan manajemen sangat strategis untuk meningkatkan produktivitas yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayakan semua sarana dan prasarana, menerapkan fungsi-fungsi manajemen menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat, serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja aman dan nyaman. Sehingga menciptakan pekerjaan yang optimal dan produktif.

Beban kerja adalah salah satu faktor yang harus di perhatikan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Munandar (2011:385) Beban

kerja adalah suatu tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari karyawan pada waktu tertentu. Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan kerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Perusahaan harus bisa memperhatikan beban kerja karyawannya agar bisa sesuai dengan kapasitas kerja yang dimiliki oleh para karyawannya. Sehingga produktivitas karyawannya bisa tercapai. Beban kerja tersebut dapat berupa beban fisik maupun beban mental..

PT. Perkebunan Nusantara V adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pabrik kelapa sawit (PKS) yang memproduksi tandan buah segar dengan crude palm oil (CPO) sebagai produk olahan. PT. Perkebunan Nusantara V merupakan Perusahaan Perkebunan Negara yang didirikan tanggal 11 Maret 1996 sebagai hasil konsolidasi kebun pengembangan PTP II, PTP IV dan PTP V di provinsi Riau dengan Kantor Pusat di Pekanbaru. Sejak terbitnya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 72 tahun 2014 tentang penambahan penyertaan modal Negara RI ke dalam modal saham Perusahaan Perseroan (Persero) PTPN III (Holding BUMN Perkebunan), dimana saham Perseroan yang sebelumnya 100% dimiliki oleh Negara, dialihkan 90% ke PTPN III sebagai induk holding BUMN Perkebunan. Dengan demikian, status Perseroan saat ini adalah anak Perusahaan dari holding BUMN Perkebunan.

PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar memiliki masalah terhadap produktivitas karyawannya. Terutama pada beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan yang menyebabkan turunya produktivitas

kerja. Berikut jumlah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar berdasarkan bidang masing-masing jabatan sebagai berikut:

Tabel 1.1. Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian Divisi PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar 2019

No	Bagian Divisi/Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	Manajer	1
2.	Staff ADM dan Umum	47
3.	Tanaman	12
4.	Maintenance dan Electric	15
5.	Labor dan Sortace	15
6.	Produksi	46
7.	Afdeling	78
8.	Teknik	42
9.	Keamanan	7
Jumlah		263

Sumber PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar, 2019

Dari tabel 1 diatas, dapat dilihat jumlah keseluruhan yang bekerja pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar tahun 2019 sejumlah 263 orang yang terdiri dari Manajer sebanyak 1 orang, Staff ADM dan Umum sebanyak 47 orang. Tanaman sebanyak 12 orang. Maintenance dan Electric sebanyak 15 orang. Labor dan Sortace 15 orang, Bagian Produksi sebanyak 46 orang. Afdeling sebanyak 78 orang dan teknik sebanyak 42 orang dan Keamanan sebanyak 7 orang. Fokus jumlah karyawan yang di teliti pada penelitian ini adalah karyawan bagian divisi/jabatan produksi berjumlah 46 orang.

Adapun gambaran realisasi produksi selama tahun 2015-2019 disajikan seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2 Realisasi Produksi Crude Palm Oil (CPO) pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi (ton)	Realisasi Produksi (ton)	Produktivitas Rata-rata Karyawan (%)
2015	136	56.305	55.302	98,22
2016	138	50.311	40.130	79,76
2017	143	60.434	54.399	90,01
2018	146	61.257	58.014	94,72
2019	153	61.706	64.312	95,63

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar Kampar, 2020

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa realisasi produksi CPO pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar selama tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 tidak tetap atau berfluktuasi pada setiap tahunnya. tercatat pada tahun 2015 dan tahun 2016 target produksi belum terealisasi yaitu dengan masing-masing persentasi 98,22% dan 79,76% pada tahun 2016 target produksi mengalami penurunan dan yang terealisasi hanya sebesar 79,76% dari target yang telah direncanakan, kemudian pada tahun 2017 target produksi juga mengalami kenaikan dan yang terealisasi hanya sebesar 90,01% dari target produksi yang telah direncanakan. Pada tahun 2018 dengan target produksi yang telah direncanakan, yang terealisasi yaitu hanya sebesar 94,72%. Dan tahun 2019 dengan target produksi yang telah direncanakan, yang terealisasi hanya sebesar 95,63%. Demikian pula realisasi produksi CPO yang dicapai oleh perusahaan selama periode tahun tersebut. Apabila ini terus berlanjut, maka akibatnya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dalam mempertahankan produktivitas

perusahaan dan juga berpengaruh terhadap kebijaksanaan perusahaan yakni dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sehubungan dengan kondisi berpotensi mempengaruhi tidak tercapainya target produksi di PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar ini adalah beban kerja yang terlalu besar yang diberikan kepada karyawan. Beban kerja yang harus diselesaikan karyawan tidak seimbang dengan waktu kerja yang diberikan kepada karyawan untuk memproduksi. Karyawan mengalami beban kerja yang berlebihan. Seorang karyawan dikatakan memiliki kerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar terdapat beban kerja yang berlebihan dan monoton karena harus dilakukan setiap hari serta pembagian waktu kerja yang tinggi (sekitar 12 jam/hari), kondisi kerja seperti ini yang menyebabkan karyawan mengalami pusing, kelelahan mental, kehilangan konsentrasi, kemampuan komunikasi efektif menjadi berkurang.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri.

Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun

sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan pegawai sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan juga pencapaian perusahaan itu sendiri.

Bertitik tolak dari pandangan di atas yang menyatakan beban kerja mempunyai hubungan terhadap produktivitas karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar ini dengan judul **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Sei Pagar Kabupaten Kampar.**

1.2. Perumusan Masalah

Setelah menguraikan latar belakang di atas, maka penulis mencoba membuat perumusan masalah yang dihadapi oleh PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar sebagai berikut: Apakah beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar.

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar.

2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara simultan dan parsial terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar.

2. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis penelitian bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan.
2. Sebagai bahan masukan bagi manajemen perusahaan tentang pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar. Hasil ini akan digunakan sebagai bahan pertimbangan PT. Perkebunan Nusantara V PKS dimasa akan datang.
3. Sebagai bahan rekomendasi dan pertimbangan serta acuan peneliti yang hendak melakukan penelitian yang sama di tempat yang berbeda.

1.4. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman, maka penulis membagi enam bab sebagai gambaran dalam masing-masing bab secara garis besarnya dapat dilihat sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bagian ini akan diuraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan dalam penelitian ini.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan dibahas mengenai landasan-landasan teoritis tentang kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan yang menjadi acuan dasar dari perumusan masalah, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis yang diajukan.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang waktu dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini berisi profil, visi dan misi, tujuan dan sasaran struktur organisasi serta tugas dan fungsi.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

pada bab ini berisikan tentang pembahasan hasil penelitian menyangkut pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan pemberian saran-saran yang diharapkan berguna bagi perusahaan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Produktivitas Karyawan

2.1.1. Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas memiliki arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai antara output dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan input. Dengan kata lain produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi yang pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan kualitas, kuantitas, dan waktu. Yang kedua yaitu, efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Ashar, 2015).

Berbagai indikator produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2012: 104-105) diantaranya adalah kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri dan mutu. Sinungan (2014:17) mengemukakan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh manusia. Amir Makhmud Zain Nasution (2012) mengemukakan produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output dan input.

Menurut Sunyoto (2012:41) secara filosofi, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Produktivitas merupakan suatu ukuran kasar menyangkut efektivitas penggunaan sumber-sumber produktif yang sangat penting.

Pada pokoknya produktivitas ini dapat didefinisikan menurut Marnis (2011;123) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

Menurut Sutrisno (2014;99) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Maukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Menurut Sutrisno (2014;101) produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif.

Ukuran produktivitas karyawan menurut Raviyanto dkk (2011: 458) menunjukkan pada efisiensi proses produksi yang ditinjau dari sudut pandang salah satu produksi saja yaitu unsur manusianya. Berikut ini contoh-contoh pengukuran produktivitas karyawan (Raviyanto, 2011: 487):

1) Berdasarkan Hasil Penjualan

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Hasil Penjualan}}{\text{Total Jumlah Karyawan}}$$

2) Berdasarkan Biaya Karyawan

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Hasil Penjualan}}{\text{Total Biaya Karyawan}}$$

3) Berdasarkan Nilai Tambah

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Nilai Tambah}}{\text{Jumlah Karyawan Bagian Produksi}}$$

Namun apapun cara pengukuran produktivitas yang digunakan, yang terpenting adalah bahwa produktivitas harus diawasi dan diukur sehingga pihak manajemen dapat menentukan arahnya apakah meningkat atau menurun.

2.1.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Menurut Sutrisno (2015:103) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan. Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan. Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi sebab keadaan fisik dan mental mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas kerja karyawan.
3. Hubungan antara atasan dan bawahan. Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap karyawan, sejauh mana karyawan diikuti sertakan dalam penentuan tujuan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tersebut antara lain: pendidikan, pelatihan dan motivasi (Sunyoto, 2012:42).

1. Pendidikan. Pendidikan adalah suatu upaya mengembangkan potensi manusia, sehingga mempunyai kemampuan untuk mengelola sumber daya alam yang tersedia untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat.
2. Pelatihan. Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Supaya efektif pelatihan harus mencukupi pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Para majikan menyokong pelatihan karena melalui pelatihan para pegawai akan menjadi lebih terampil, dan karenanya lebih produktif.
3. Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan istimewa).

2.1.3. Upaya Peningkatan Produktivitas Karyawan

Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan

meningkatkan produktivitas kerja. Adapun faktor-faktor tersebut menurut Sutrisno (2015:105) adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan terus menerus. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.
2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan. Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi.
3. Pemberdayaan sumber daya manusia. Bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh eselon manajemen dalam hierarki organisasi.

2.1.4. Indikator Produktivitas Karyawan

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut (Sutrisno, 2015:104-105):

1. Kemampuan. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan dimiliki serta profesionalis memereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja. Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hasil sebelumnya.
4. Pengembangan diri. Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu. Berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari masa lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang signifikan bagi karyawan.

2.2. Beban Kerja

2.2.1. Pengertian Beban Kerja

Setiap individu melakukan aktivitas pekerjaan secara terus menerus setiap hari. Setiap pekerjaan yang dilakukannya merupakan beban yang harus ditanggung oleh pelakunya didalam melakukan pekerjaan tersebut sehingga disebut beban kerja. Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu harus seimbang dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut.

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhania. 2010:16).

Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan

kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja. Moekijat (2010:28).

Danang Sunyoto (2012:64), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Beban kerja identik dengan tekanan atau penekan sehingga beban kerja sama halnya dengan suatu tekanan yang timbul dimana seseorang melakukan pekerjaannya.

Beban kerja merupakan tekanan sebagai tanggapan yang dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual dan atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik terhadap seseorang. Gibson dan Ivancevich (dalam Andina 2010:18).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari seseorang yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan penunjang medis berdasarkan ilmu yang dimilikinya dalam jangka waktu tertentu.

2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2011:106), menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performasi.

1. Faktor tuntutan tugas (task demands).

Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

2. Usaha atau tenaga (effort).

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.

3. Performansi.

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

2.2.3. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang dapat menimbulkan stres terbagi menjadi dua (Susanto, 2011) :

1. Role overload. Role overload terjadi ketika tuntutan-tuntutan melebihi kapasitas dari seorang manajer atau karyawan untuk memenuhi tuntutan tersebut secara memadai.
2. Role underload. Role underload adalah pekerjaan di mana tuntutan-tuntutan yang dihadapi dibawah kapasitas yang dimiliki seorang karyawan.

Pada tataran yang wajar beban tugas yang harus dikekerjakan oleh karyawan seharusnya dalam batasan kemampuannya, baik jumlah kerja ataupun tingkat kesulitan yang dihadapi. Namun demikian tidak jarang kondisi tertentu beban kerja ini meningkat dan di luar batasan wajar sehingga dapat mengakibatkan stres kerja. Menurut Schultz dan Schultz (2010) dampak beban terjadi dibedakan menjadi dua macam, yaitu quantitative overload dan qualitative overload.

1) *quantitative overload*.

Pada beban kerja yang bersifat quantitative overload adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dengan kata lain, beban kerja berlebihan kuantitatif merupakan beban kerja yang terjadi apabila terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan pada satuan waktu tertentu (too much to do). Unsur yang menyebabkan beban kerja berlebihan kuantitatif ini adalah desakan waktu. Waktu merupakan salah satu ukuran efisiensi. Pedoman yang banyak didengar adalah “cepat dan selamat”. Atas dasar ini orang sering harus bekerja berkejaran dengan waktu dan hal ini dapat mengakibatkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang berkurang. Bagaimanapun juga beban kerja berlebihan kuantitatif merupakan pembangkit stress pada para pekerja

2) *qualitative overload*

Beban kerja yang bersifat qualitative overload adalah beban kerja yang terjadi apabila orang merasa kurang mampu menyelesaikan tugasnya atau

standar hasil karyanya terlalu tinggi. Dengan kata lain, beban kerja kualitatif merupakan beban kerja yang terjadi apabila pekerjaan yang dihadapi terlalu sulit (*too difficult to do*). Beban berlebihan kualitatif, adalah beban kerja karena kemajemukan pekerjaan. Beban berlebihan kualitatif merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang makin beralih titik beratnya pada pekerjaan otak. Pekerjaan makin menjadi majemuk dan kemajemukan pekerjaan ini bisa meningkat karena peningkatan dari jumlah informasi yang harus digunakan, peningkatan dari canggihnya informasi atau dari ketrampilan yang diperlukan dalam pekerjaan, serta perluasan dan tambahan alternatif dari metode-metode pekerjaan. Kemajemukan pekerjaan memerlukan kemampuan teknis dan intelektual yang lebih tinggi dari pada yang dimiliki. Pada titik tertentu kemajemukan pekerjaan tidak lagi menyebabkan produktif, tetapi menjadi destruktif. Hal ini dapat menimbulkan kelelahan mental dan reaksi-reaksi emosional dan fisik.

2.2.4. Indikator Beban Kerja

Tarwaka (2011:131) pengukuran kerja bisa dilakukan melalui pengukuran kerja mental secara subjektif (*Subjective Methode*) salah satunya menggunakan teknik Beban Kerja Subjektif (*Subjective Workload Assesment technique-SWAT*) dalam metode SWAT performansi kerja manusia terdiri dari tiga dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performansi, yaitu :

1. Beban waktu (*time load*).

Menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.

2. Beban usaha mental (*mental effort load*).

Banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

3. Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*).

Menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi. Menurut Dhania (2010:16) Indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Tugas-tugas yang bersifat fisik.
2. Tugas-tugas yang bersifat mental.
3. Waktu kerja dan waktu istirahat
4. Kerja secara bergilir
5. Pelimpahan tugas dan wewenang
6. Faktor somatis (kondisi kesehatan)
7. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya).

2.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu diantaranya adalah :

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisa	Hasil Penelitian
1.	Siti Nursiah Fat Sarifah Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Woneel Midas Leathers di	Variabel Independen: Beban kerja(X1). Komunikasi (X2) Variabel Dependen: Produktivitas	Regresi Linear	Hasil penelitian bahwa variabel beban kerja dan komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

	Tangerang (2019)	Karyawan		
2.	Aru Rorim Fanfi, Muslichah Erma Widiana, Enny Istanti Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. White Cement Balongbendo (2017)	Variabel Independen: Kemampuan kerja (X1), beban kerja (X2), Komunikasi (X3) Variabel Dependen: Produktivitas karyawan	Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (X1), beban kerja (X2) dan komunikasi (X3) berpengaruh secara simultan produktivitas kerja karyawan, dan memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan.
3.	Faizah Leria Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabupaten Rokan Hulu (2019)	Variabel Independen: Lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2) Variabel Dependen: Produktivitas Karyawan	Regresi Berganda	Berdasarkan hasil penelitian diketahui variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan dan beban kerja secara serempak berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan.

Sumber: Literatur-literatur dan jurnal terdahulu, 2020

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dari satu variabel dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Modifikasi Data, (2020)

2.5. Hipotesis

Dari latar belakang masalah dan kajian teoritis yang ada maka untuk mempermudah penganalisaan maka penulis merumuskan hipotesis yaitu: Diduga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi/Objek Penelitian

Dalam rangka pelaksanaan penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis mengambil lokasi pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar Kabupaten Kampar.

3.2. Operasional Variabel Penelitian

Terdapat dua jenis variabel dalam penelitian ini yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen dan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011:59). Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Dependen (Y) adalah Produktivitas karyawan.
2. Variabel Independen (X) adalah Beban kerja.

Tabel 3.1.
Operasional Variabel

Konsep/Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<p>Produktivitas karyawan (Y) adalah produktivitas memiliki duadimensi. Dimensi yang pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yangmaksimal yaitu pencapaian target yang berkaitankualitas, kuantitas, dan waktu. Yang kedua yaitu,efisiensi yang berkaitan dengan upayamembandingkan input dengan realisasi penggunaanyaatau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Ashar, 2015).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Kondisi Fisik 3. Prilaku Kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan dalam bekerja. 2. Kemampuan dalam berkoodrinasi. 3. Kemampuan menyelesaikan masalah. 4. keterampilan 1. Kondisi kesehatan karyawan. 2. Kekuatan/stamina karyawan. 1. Kedisiplinan Karyawan . 2. Prilaku dalam bekerja. 	Ordinal
<p>Beban kerja (X2) adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menpan dalam Dhania (2010:16).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban waktu (<i>time load</i>). 2. Beban usaha mental (<i>mental effort load</i>) 3. Beban tekanan Psikologis (<i>psychological stress load</i>) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah waktu yang tersedia 2. Jumlah waktu yang digunakan dalam pelaksanaan tugas 3. Jumlah waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas 1. Tuntutan pekerjaan yang diberikan 2. Kecekatan mental 3. Menguasai teknik operasional pekerjaan 1. Tingkat risiko pekerjaan 2. Sikap terhadap pekerjaan 3. Tingkat frustrasi dalam pekerjaan 	Ordinal

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115). Tujuan diadakannya populasi adalah agar kita dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota populasi dan membatasi berlakunya daerah generalisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan karyawan tetap yang bekerja pada bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar berjumlah sebanyak 46 orang karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penarikan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan tehnik sampling jenuh (sensus) di mana menurut Suharsimi Arikunto (2010:112) apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang maka dapat diambil sebagai jumlah sampel secara keseluruhan dalam penelitian ini, mengingat jumlah karyawan 46 orang yang bekerja pada bagian produksi di PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar maka jumlah tersebut dapat dijadikan sebagai jumlah sampel dalam penelitian ini.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penulisan ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

1. Data primer yaitu data yang langsung penulis peroleh dari objek penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar seperti hasil pengisian kuisioner atas tanggapan responden mengenai pelatihan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Data sekunder yaitu data yang penulis peroleh dari PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar dalam bentuk jadi seperti jumlah produksi, jumlah karyawan, gambaran umum PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar, sejarah perusahaan, struktur organisasi dan tugas pokoknya.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1. Wawancara (*Interview*) yaitu dengan melakukan wawancara pimpinan dan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar yang juga dijadikan responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.
2. Kuisisioner yaitu dengan mengajukan daftar pertanyaan khususnya kepada responden yang merupakan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar tersebut.
3. Observasi yaitu suatu teknik yang digunakan untuk mendapatkan data dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan terhadap fenomena-fenomena yang akan diteliti. Teknik ini bermanfaat untuk mendapatkan serta mengetahui sejumlah peristiwa penting yang tidak mungkin bisa diperoleh dengan teknik kuisisioner dan interview, maka dapat diamati dengan observasi langsung.

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu menganalisa data dengan cara merumuskannya berdasarkan landasan teori yang erat hubungannya dengan masalah yang dibahas. Selanjutnya dari hasil analisa tersebut diukur dengan menggunakan analisa kuantitatif,

kemudian diambil beberapa kesimpulan dan diakhiri dengan mengemukakan saran yang dianggap perlu.

Untuk pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan maka dilakukan teknik pengukuran data dengan jawaban dengan bilangan dan memberi nilai dengan bilangan serta memberikan skor persentase pada setiap jenis jawaban kuisisioner, jumlah skor kemudian disusun dalam bentuk lima (5) interval dan skala yang sama (skala Likert), dimana penentuan skornya adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk setiap jawaban Sangat Setuju (A) diberi skor 5 (lima)
- 2) Untuk setiap jawaban Setuju (B) diberi skor 4 (empat)
- 3) Untuk setiap jawaban Cukup setuju (C) diberi skor 3 (tiga)
- 4) Untuk setiap jawaban Tidak Setuju (D) diberi skor 2 (dua)
- 5) Untuk setiap jawaban Sangat Tidak Setuju (E) diberi skor 1(satu)

Dari skala diatas maka penulis mengajukan pertanyaan dalam bentuk kuisisioner yang bersifat positif sehingga tidak ada pertanyaan yang bersifat negatif (jebakan).

3.6.1 Uji Parsial (T-test).

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini menurut Ghozali (2016: 99) adalah jika p value < 0,05 maka Ha diterima. Sebaliknya, jika p value p value ≥ 0,05 maka Ha ditolak.

Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah :

$$t_{hitung} = r \frac{\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan :

n = jumlah data

r = koefisien korelasi

Langkah-langkah uji hipotesis

$H_0 : t_s < 0$: menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

$H_1 : t_s > 0$: menunjukan terdapat pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kriteria Keputusannya adalah :

- 1). Jika t hitung $>$ t table, dan $sig < 0,01$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2). Jika t hitung $<$ t table, dan $sig > 0,01$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 3). Taraf signifikan = 10 %
- 4). Derajat kebebasan (df) = $n - 3$

Pengolahan data penelitian ini diperoleh dari hasil perhitungan menggunakan SPSS For Windows Versi 17.00. Dan dari hasil perhitungan SPSS for Windows ini akan diperoleh nilai F hitung, t hitung, koefisien determinasi berganda (R^2) dan koefisien determinasi (R) merupakan unsur kesesuaian garis linear berganda terhadap suatu data pada table *model summary*.

3.6.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel bebas (X) dapat menerangkan variabel tidak bebas (Y), yang dihitung dengan rumus :

$$R^2 = \frac{b\{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)\}}{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Variabel X dan Y yang digunakan dalam analisis regresi linier ini diperoleh dari hasil kuisioner tentang masing – masing variabel tersebut. Untuk mengubah data kualitatif hasil kuisioner menjadi data kuantitatif yang dibutuhkan dalam analisis regresi linier tersebut.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar

Propinsi Riau merupakan daerah tujuan dari pengembangan usaha PT. Perkebunan Nusantara V. hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1996 Tentang Penyetoran Modal Republik Indonesia untuk pendirian Perseroan (Persero), PT. Perkebunan Nusantara V (tahun 1996 Nomor 16) dengan akte notaries Harun Kamil, SH, Nomor 38 tanggal 11 maret 1996. PT.Perkebunan Nusantara V adalah penggabungan dari bekas PT.Perkebunan Nusantara II, IV, dan V yang terletak di tiga daerah Tingkat II yaitu Kabupaten Kampar, Bengkalis dan Indragiri Hulu. Hal ini sesuai dengan SK Menteri No. 164/KM/016/1996 tanggal 11 Maret 1996 dan No. 225/KMK/016/1996 tanggal 8 April 1996 dan khusus Sei Galuh (KB 320/743/Menteri/IX/26 September 1983).

Tindak lanjut dari PP No. 10 tahun 1996 bahwa asset PT. Perkebunan Nusantara V berasal dari kebunkebun bekas PTP II, IV dan V memerlukan persiapan dan langkah operasional dari pembentukan PT. Perkebunan Nusantara V yang meliputi kelembagaan, kepegawaian, kekayaan/asset dan lain-lain sebagai langkah operasional yang telah dilaksanakan adalah bahwa kantor pusat PT.Perkebunan Nusantara V berlokasi di Propinsi Riau yang tepatnya terletak di Jalan Rambutan Pekanbaru.

PT Perkebunan Nusantara V (Persero) merupakan BUMN Perkebunan yang didirikan tanggal 11 Maret 1996 sebagai hasil konsolidasi kebun pengembangan PTP II, PTP IV, dan PTP V di Provinsi Riau. Secara efektif

Perusahaan mulai beroperasi sejak tanggal 9 April 1996 dengan Kantor Pusat di Pekanbaru. Landasan hukum Perusahaan ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 10 Tahun 1996 tentang Penyetoran Modal Negara Republik Indonesia untuk Pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan Nusantara V. Anggaran Dasar Perusahaan dibuat di depan Notaris Harun Kamil melalui Akte No. 38 tanggal 11 Maret 1996 dan disahkan melalui Keputusan Menteri Kehakiman RI No. C2-8333H.T.01. Tahun 1996, serta telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia (RI) Nomor 80 tanggal 4 Oktober 1996, dan Tambahan Berita Negara RI Nomor 8565/1996.

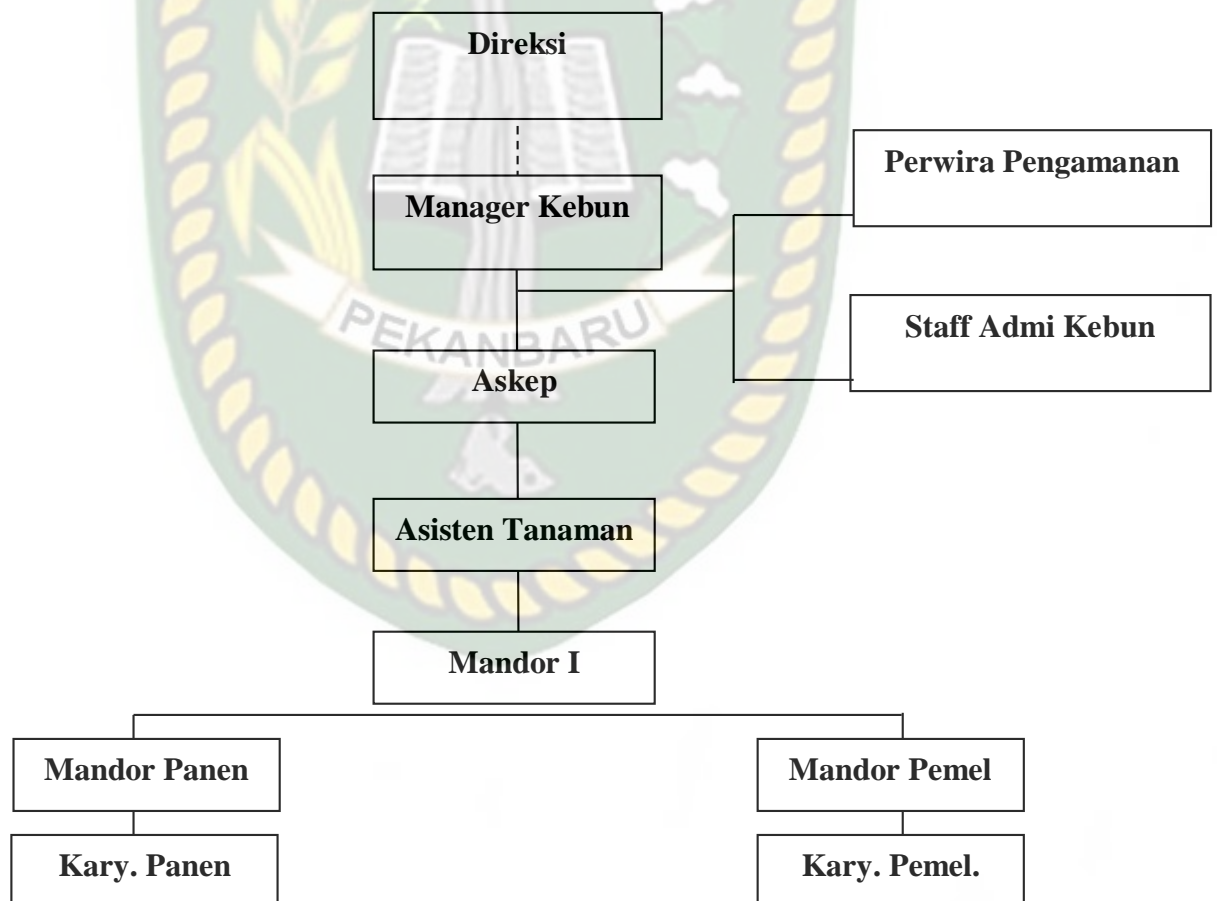
Anggaran Dasar Perusahaan telah mengalami perubahan, terakhir dengan Akta Notaris Sri Rahayu Hadi Prasetyo, SH No. 01/2002 tanggal 1 Oktober 2002. Perubahan ini telah mendapatkan persetujuan Menteri Kehakiman dan HAM RI melalui Surat Keputusan No. C 20923.HT.01.04.TH.2002 tanggal 28 Oktober 2002, dan telah diumumkan dalam Berita Negara RI Nomor 75 tanggal 19 September 2003 dan Tambahan Berita Negara RI Nomor 8785/2003. Saat ini Kantor Pusat Perusahaan berkedudukan di Pekanbaru.

PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) memiliki 18 kebun inti yang tersebar di Propinsi Riau, salah satunya adalah perkebunan yang terletak di PT. Perkebunan Nusantara V Sungai Pagar Kabupaten Kampar. Masing-masing unit perkebunan ini dipimpin oleh seorang manager yang bertanggung jawab langsung terhadap Direksi PT. Perkebunan Nusantara V (Persero).

4.2. Struktur Organisasi

Dalam struktur organisasi digambarkan hubungan antara fungsi, wewenang serta tanggung jawab setiap orang atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini struktur organisasi PT. Perkebunan Nusantara V PTPN V Sungai Pagar dapat dilihat pada gambar 4.1.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Sungai Pagar
Kabupaten Kampar



Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Sungai Pagar Kabupaten Kampar

Adapun uraian tugas masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

1. Direksi

Pemegang kekuasaan tertinggi didalam perusahaan dengan tugas dan tanggungjawabnya :

- a. Melaksanakan kebijakan pokok yang telah ditentukan oleh pemegang saham dan dewan komisaris antara lain mengawasi produksi dan teknik production order.
- b. Mengawasi keuangan berdasarkan anggaran-anggaran yang telah ditetapkan.
- c. Bertanggungjawab terhadap personalia, pelayanan umum dan kerumahtanggaan.
- d. Mengamankan harta kekayaan perusahaan.
- e. Mengambil tindakan manajemen yang dianggap perlu serta membina hubungan baik dengan pemerintah begitu pula dengan perusahaan lain dan masyarakat.

2. Manager

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Menjamin bahwa kebijakan mutu, dimengerti, diterapkan dan dipelihara diseluruh tingkat organisasi dikebun.
- b. Ketua dalam rapat tinjauan manajemen dikebun.
- c. Menjamin bahwa prosedur-prosedur dan kebijakan mutu dan system mutu telah didokumentasikan sesuai dengan persyaratan Standard Internasional ISO 9002 : 1994 diterapkan secara efektif.

- d. Memerintahkan Asisten Kepala, Assisten Tanaman untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan-pelatihan para personil yang melakukannya yang langsung mempengaruhi mutu.
- e. Meninjau RKO, OPL, DPBB, AU-58, PPT, PPS budget dll, sesuai dengan RKAP yang telah disetujui Direksi.
- f. Bertanggung jawab kepada Direksi

3. Staff Admin

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Menyelenggarakan tugas administrasi kebun dalam hal surat menyurat
- b. Membuat laporan penggunaan biaya di kebun
- c. Mengkoordinir pembayaran gaji karyawan kebun dan penggunaan bahan serta peralatan untuk kebun.
- d. Mencatat hasil produksi kebun
- e. Menjaga hubungan dengan masyarakat setempat
- f. Bertanggung jawab kepada manager kebun

4. Pengamanan

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut : mengatur keamanan kebun dan pabrik serta menjaga semua asset kebun yang ada dan bertanggungjawab langsung kepada Manajer tentang keamanan kebun dan pabrik serta semua asset perusahaan lainnya. Pengamanan ini bertanggung jawab kepada Manager Kebun.

5. Asisten Kepala (Askep)

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Menjamin bahwa kebijakan mutu, dimengerti, diterapkan dan dipelihara diseluruh tingkat organisasi ditanaman (Afd.) yang dipimpinnya.
- b. Membantu Manajer untuk mengidentifikasi persyaratan Sumber Daya Manusia dan menugaskan personil terlatih terhadap seluruh posisi yang mempengaruhi mutu di Tanaman (Afd.) yang dipimpinnya.
- c. Meninjau persyaratan-persyaratan bahan yang diusulkan oleh para Asisten Tanaman.
- d. Meninjau rencana produksi dan jadwal pemeliharaan tanaman yang diajukan Asisten Tanaman.
- e. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan untuk semua personil dibawahnya yang langsung mempengaruhi mutu.
- f. Mengevaluasi kemajuan-kemajuan produksi dan pemeliharaan tanaman secara periodik.
- g. Membantu Manajer untuk mengkoordinir Personil Produksi (Asisten Afd) untuk pencapaian produksi.
- h. Melaksanakan pemeriksaan/pengujian terhadap bahan-bahan untuk keperluan tanaman.
- i. Bagian ini bertanggung jawab kepada Manager Kebun.

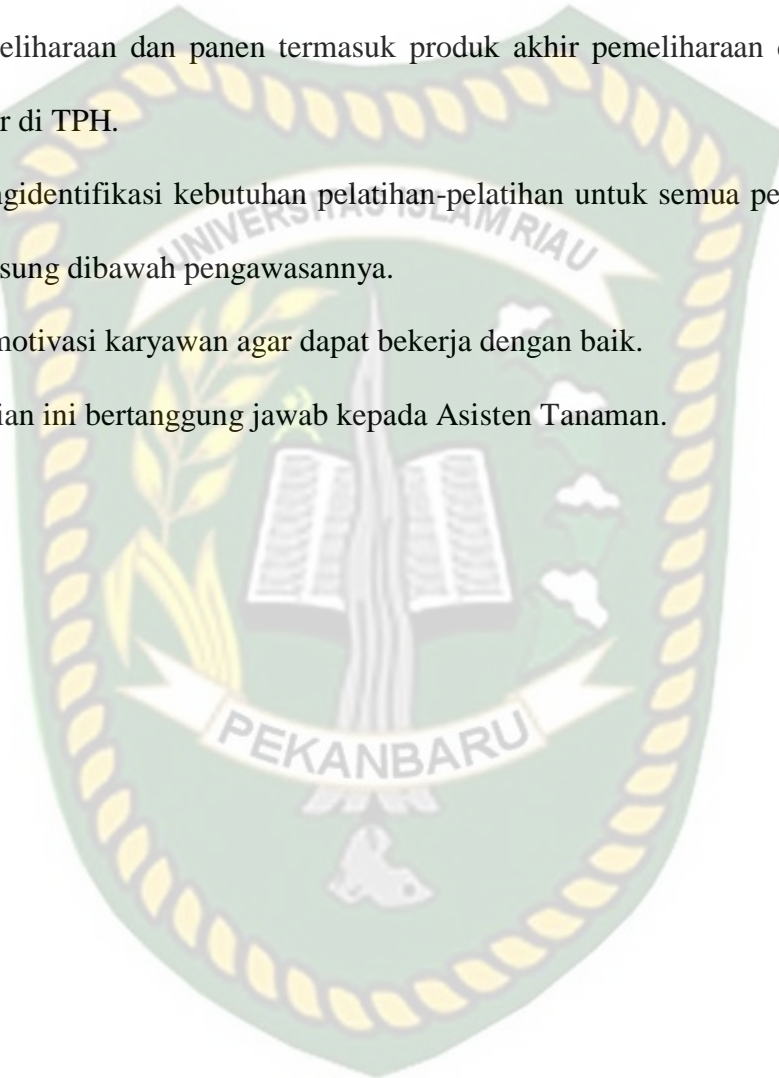
6. Asisten Tanaman

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Menjamin bahwa kebijakan mutu, dimengerti, diterapkan dan dipelihara diseluruh Mandor-mandor di Afd. Masing-masing.

- b. Membuat rencana Pemeliharaan rutin, TU/TB/Konversi/Pembibitan dan pemakaian alat-alat/bahan-bahan untuk produksi dan pemeliharaan rutin TU/TB/konversi/Pembibitan dan Proses Panen di tanaman dan mengajukannya ke Askep untuk dievaluasi sesuai RKO yang dibutuhkan perbulan dst.
 - c. Memaksimalkan potensi produksi.
 - d. Memeriksa/menguji proses panen dan proses pemeliharaan dan mencatat hasilnya.
 - e. Menjamin bahwa tenaga kerja ditempatkan pada lapangan pekerjaan yang sesuai dengan pelatihan yang diperolehnya.
 - f. Mengkalisifikasikan tenaga pemanen sesuai criteria yang ditentukan.
 - g. Bagian ini bertanggung jawab kepada Asisten Kepala (Askep)
7. Mandor I
- Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :
- a. Menjamin bahwa kebijakan mutu dimengerti, diterapkan dan dipelihara oleh semua personil yang ada di afdeling yang dibawah pengawasannya.
 - b. Menjamin bahwa semua aktivitas pemeliharaan dan panen ditanaman dilaksanakan sesuai standard dan catatan mutu yang digunakan.
 - c. Mengidentifikasi dan mampu telusur semua aktivitas yang berhubungan dengan pemeliharaan dan panen tanaman di afdeling yang dibawah pengawasannya.
 - d. Mengawasi pelaksanaan pemeliharaan rutin tanaman, TU/TB/ Konversi/Pembibitan dan proses panen ditanaman sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

- e. Melaporkan ketidak sesuaian proses tanaman pemeliharaan dan panen kepada Asisten Tanaman untuk ditindak lanjuti.
- f. Menentukan status hasil pemeriksaan dan pengujian pada proses pemeliharaan dan panen termasuk produk akhir pemeliharaan dan produk akhir di TPH.
- g. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan-pelatihan untuk semua personil yang langsung dibawah pengawasannya.
- h. Memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan baik.
- i. Bagian ini bertanggung jawab kepada Asisten Tanaman.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

Sebelum membahas lebih jauh mengenai pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Sungai Pagar, terlebih dahulu disajikan karakteristik responden berikut ini :

5.1.1. Identitas Responden

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting dalam kegiatan operasional perusahaan

1. Umur

Umur merupakan faktor yang menentukan seseorang dalam pengambilan keputusan. Semakin dewasa umur seseorang maka semakin banyak pertimbangan yang akan dilakukannya sebelum mengambil keputusan. Tabel 5.1 berikut ini menunjukkan keadaan tingkat umur karyawan yang menjadi responden pada PT. PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar.

Tabel 5.1 : Tingkat Umur Responden Karyawan PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar

Tingkat Umur (tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-30	8	17,39
31-40	22	47,83
41-50	14	30,43
50-keatas	2	4,35
Jumlah	46	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.1 di atas terlihat bahwa berdasarkan umur karyawan pada PT. PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar dari 46 orang karyawan yang menjadi responden maka komposisi usia terdiri dari 47,83% berumur antara 31-40 tahun, 8 orang atau sebesar 17,39% berumur antara 20-30 tahun kemudian 14 orang atau sebesar 30,43% berumur antara 41-50 tahun dan terakhir yang berumur diatas umur 50 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 4,35%. Dengan demikian responden yang terbanyak adalah karayawan yang berusia diantara 31-40 tahun.

2. Jenis Kelamin

Untuk melihat lebih jauh jenis kelamin mandor yang menjadi responden pada PT. PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut ini.

Tabel 5.2 Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Perempuan	-	-
Laki-laki	46	100,00
Jumlah	46	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel diatas terlihat bahwa untuk jenis kelamin konsumen, PT. PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar diketahui seluruhnya atau 100% adalah laki-laki. Hal ini karena bidang tugas di bagian Produksi yang cukup berat sehingga hanya bisa dilakukan oleh karyawan pria.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Untuk mengetahui tingkat pendidikan responden pada PT. PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar ini dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 5.3 Tingkat Pendidikan Reponden PT. PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sarjana	4	8,70
Akademi/Sederajat	10	21,74
SLTA/Sederajat	24	52,17
SLTP/Sederajat	8	17,39
SD	-	-
Jumlah	46	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Responden yang diminta untuk mengisi kuesioner sebanyak 46 orang dan tingkat pendidikan responden karyawan PT. PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar ini terdiri dari 24 orang tamatan SLTA atau dengan persentase sebesar 52,17%, Akademi/DIII sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 21,74%, dan 4 orang atau 8,70% berpendidikan Sarjana.

4. Masa Kerja Responden Di Perusahaan

Untuk mengetahui masa kerja responden berdasarkan masa kerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4 Identitas Umum Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
0 – 5	12	26,09
6 – 11	18	39,13
12 – Keatas	16	34,78
Jumlah	46	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari segi lama bekerja, sebagian besar responden telah bekerja di perusahaan ini dalam kurun waktu 6-11 tahun ke atas yaitu sebanyak 18 orang atau sekitar 39,13% dari jumlah responden. Masa kerja yang paling sedikit adalah responden yang telah bekerja dalam kurun waktu 0 - 5 tahun hanya sebanyak 12 orang atau sekitar 26,09%. Selebihnya adalah responden yang telah bekerja dalam kurun waktu 12 tahun keatas sebanyak 16 orang atau sekitar 34,78% dari jumlah responden.

5.1.2. Analisis Beban Kerja Karyawan

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden karyawan mengenai beban kerja karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5. Tanggapan Responden tentang Jumlah Waktu Kerja Sudah Sesuai dengan Standar Perusahaan

No	Pilihan Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)	Rata-rata
1	Sangat Setuju	5	13	65	28,30	4,11 Setuju
2	Setuju	4	26	104	56,50	
3	Cukup Setuju	3	6	18	13,00	
4	Tidak Setuju	2	1	2	2,20	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-	
Jumlah			46	189	100	

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.5. dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai jumlah waktu kerja sudah sesuai dengan standar perusahaan memiliki skor 4,11 yang berkategori baik. Dimana sebanyak 56,50% atau 26 orang responden menyatakan setuju dan 13 orang atau 28,30% responden menyatakan sangat setuju. Hal ini berarti responden beranggapan bahwa jumlah waktu kerja sudah sesuai dengan standar perusahaan. Kondisi ini terjadi karena waktu kerja yang ditetapkan perusahaan telah sesuai dengan ketentuan dan kebijakan perusahaan. Sementara itu sebanyak 1 orang atau 2,20% responden menyatakan tidak setuju dan 6 orang atau 13% menyatakan cukup setuju. Hal ini dapat disebabkan oleh karena responden merasa bahwa jumlah waktu kerja dan volume kerja tidak sesuai dengan standar perusahaan, karyawan merasa waktu dan volume kerja lebih besar dari yang sesungguhnya karena karyawan masih harus mengerjakan pekerjaan lain yang bukan menjadi tanggung jawabnya.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai jumlah waktu kerja untuk pelaksanaan tugas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6. Tanggapan Responden tentang Jumlah Waktu Kerja untuk Pelaksanaan Tugas Sudah Tepat

No	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi (Orang)	Bobot	Persentase (%)	Skor/ Kategori
1	Sangat Setuju	5	12	60	26,10	4,13 Setuju
2	Setuju	4	28	112	60,90	
3	Cukup Setuju	3	6	18	13,00	
4	Tidak Setuju	2	-	-	-	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-	
Jumlah			46	190	100	

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.6. dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang waktu kerja untuk pelaksanaan tugas sudah tepat, memiliki skor 4,13 dan berkategori setuju. Pendapat ini dikemukakan oleh 60,90% atau 28 orang responden dan 12 orang atau 26,10% menyatakan sangat setuju. Hal ini berarti responden beranggapan bahwa waktu yang disediakan pimpinan untuk melakukan pekerjaan agar sesuai perencanaan sudah tepat karena cukup sesuai dengan kemampuan karyawan. Kondisi ini karena beban kerja sebagian besar karyawan sudah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan. Namun ada 6 orang atau 13% responden menyatakan cukup setuju. Hal ini dapat disebabkan oleh karena responden merasa bahwa waktu kerja mereka tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan, karena pada prakteknya responden sering diminta melakukan pekerjaan lain yang bukan menjadi tugas dan kewajibannya.

Berikut ini tanggapan responden mengenai jumlah waktu yang disediakan karyawan agar karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional perusahaan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7. Tanggapan Responden tentang Jumlah Waktu Kerja Agar Karyawan Melaksanakan Pekerjaan Sesuai dengan Standar Operasional Perusahaan

No	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi (Orang)	Bobot	Persentase (%)	Skor/ Kategori
1	Sangat Setuju	5	9	45	19,60	4,24 Setuju
2	Setuju	4	30	120	65,20	
3	Cukup Setuju	3	6	18	13,00	
4	Tidak Setuju	2	1	2	2,20	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-	
Jumlah			46	195	100	

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.7. dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai jumlah waktu kerja agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional perusahaan dengan skor 4,24 dan berkategori setuju. Tanggapan ini dikemukakan oleh sebanyak 65,20% atau 30 orang responden yang menyatakan setuju dan 9 orang atau 19,60% menyatakan sangat setuju. Hal ini berarti responden beranggapan bahwa jumlah waktu yang disediakan untuk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional perusahaan. Selain itu perusahaan telah membuat peraturan yang jelas mengenai standar operasional perusahaan sehingga karyawan tidak mengalami kesulitan dalam melaksanakannya. Namun ada 1 orang atau 2,20% responden menyatakan tidak setuju dan 6 orang atau 13% menyatakan cukup setuju, kondisi ini dapat

disebabkan oleh adanya responden yang merasa pekerjaan mereka selama ini tidak sesuai SOP, karena masih ada karyawan yang diminta melakukan pekerjaan lain yang bukan menjadi tanggung jawabnya oleh pengguna jasa.

Selanjutnya tanggapan responden mengenai tuntutan pekerjaan yang diberikan pada karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8. Tanggapan Responden tentang Tuntutan Pekerjaan yang diberikan pada Karyawan

No	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi (Orang)	Bobot	Persentase (%)	Skor/ Kategori
1	Sangat Setuju	5	5	25	10,90	4,07 Setuju
2	Setuju	4	39	156	84,80	
3	Cukup Setuju	3	2	6	4,30	
4	Tidak Setuju	2	-	-	-	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-	
Jumlah			46	187	100	

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.8. dapat dilihat bahwa skor jawaban responden adalah sebesar 4,07 tanggapan responden berkategori setuju. Sesuai dengan persentase jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di PTPN V Sei Pagar merasa bahwa tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sudah tepat. Namun pada pernyataan poin kedua tersebut ada 2 orang karyawan yang menyatakan cukup setuju dan 5 orang yang menyatakan sangat setuju, hal ini bisa saja disebabkan oleh pimpinan terlalu sering memberikan tambahan tugas/pekerjaan kepada karyawan, sehingga karyawan sehingga karyawan merasa kurang puas dalam bekerja karena beban kerja yang terlalu berat.

Berikut ini tanggapan responden mengenai karyawan memiliki kecekatan mental, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9. Tanggapan Responden tentang Karyawan Memiliki Kecekatan Mental

No	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi (Orang)	Bobot	Persentase (%)	Skor/ Kategori
1	Sangat Setuju	5	4	20	8,70	3,91 Setuju
2	Setuju	4	35	140	76,10	
3	Cukup Setuju	3	6	18	13,00	
4	Tidak Setuju	2	1	2	2,20	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-	
Jumlah			46	180	100	

Sumber : Data Olahan, 2020

Pada tabel 5.9. skor jawaban responden adalah sebesar 3,91 tanggapan responden berkategori setuju. Sesuai dengan persentase jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di PTPN V Sei Pagar memiliki kecekatan mental dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban 35 orang yang menyatakan setuju dan 4 orang responden yang menyatakan sangat setuju. Hal ini berarti responden beranggapan bahwa karyawan mereka telah melakukan pekerjaan dengan baik karena karyawan cukup cekatan dalam bekerja. Namun ada 1 orang karyawan yang menyatakan tidak setuju dan 6 orang yang menyatakan cukup setuju, Hal ini karena menurut responden masih ada karyawan yang kurang cekatan dalam bekerja.

Tanggapan responden mengenai karyawan menguasai teknik operasional pekerjaan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10. Tanggapan Responden tentang Karyawan Menguasai Teknik Operasional Pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi (Orang)	Bobot	Persentase (%)	Skor/ Kategori
1	Sangat Setuju	5	8	40	17,40	3,98 Setuju
2	Setuju	4	29	116	63,00	
3	Cukup Setuju	3	9	27	19,60	
4	Tidak Setuju	2	-	-	-	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-	
Jumlah			46	183	100	

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.10. dapat dilihat bahwa skor tanggapan responden untuk indikator karyawan menguasai teknik operasional pekerjaan sebesar 3,98 berkategori setuju. Hal ini berarti responden merasa bahwa mereka cukup menguasai teknik-teknik operasional pekerjaan. Hanya 9 orang atau 19,60% yang menyatakan cukup setuju.

Berikutnya adalah tanggapan responden mengenai risiko pekerjaan yang harus dihadapi karyawan sangat kecil, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11. Tanggapan Responden tentang Risiko Pekerjaan Yang Harus Dihadapi Karyawan Sangat Kecil

No	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi (Orang)	Bobot	Persentase (%)	Skor/ Kategori
1	Sangat Setuju	5	3	15	6,50	3,87 Setuju
2	Setuju	4	35	140	76,10	
3	Cukup Setuju	3	7	21	15,20	
4	Tidak Setuju	2	1	2	2,20	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-	
Jumlah			46	178	100	

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.11. dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap risiko pekerjaan yang harus dihadapi memiliki skor 3,87 yang berkategori setuju. Tanggapan ini dikemukakan oleh sebanyak 35 orang atau 76,10% orang responden dan 3 orang atau 6,50% menyatakan sangat setuju. Hal ini karena menurut responden risiko pekerjaan yang harus dihadapi karyawan sangat kecil, sehingga karyawan tidak merasa khawatir pada saat bekerja. Sementara itu sebanyak 1 orang atau 2,20% menyatakan tidak setuju dan 7 orang atau 15,20% menyatakan cukup setuju. Hal ini bisa disebabkan karena karyawan kurang berpengalaman dalam bekerja sehingga karyawan selalu merasa khawatir dengan hasil pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Tanggapan responden mengenai sikap karyawan tidak pernah merasa terbebani dengan pekerjaan yang harus dilakukan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12. Tanggapan Responden tentang Sikap Karyawan Tidak Pernah Merasa Terbebani dengan Pekerjaan yang Harus Dilakukan

No	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi (Orang)	Bobot	Persentase (%)	Skor/ Kategori
1	Sangat Setuju	5	10	50	21,70	3,98 Setuju
2	Setuju	4	28	112	60,90	
3	Cukup Setuju	3	5	15	10,90	
4	Tidak Setuju	2	3	6	6,50	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-	
Jumlah			46	183	100	

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.12. dapat dilihat bahwa tanggapan responden skor yang diperoleh adalah 3,98 yang berkategori setuju. Tanggapan ini dikemukakan

oleh sebanyak 60,90% atau 28 orang responden dan 10 orang atau 21,70% menyatakan sangat setuju. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden beranggapan sikap karyawan tidak pernah merasa terbebani dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Hal ini karena rekan kerja dapat menjadi pendorong karyawan agar bekerja lebih giat. Namun sebanyak 3 orang atau 6,50% menyatakan tidak setuju dan 5 orang atau 10,90% menyatakan cukup setuju, kondisi ini terjadi karena ada sebagian kecil karyawan yang memiliki sikap kurang percaya diri dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja sehingga mereka selalu merasakan pekerjaan itu sebagai beban.

Indikator terakhir adalah tentang karyawan tidak pernah mengalami frustrasi akibat beban kerja yang dihadapi, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13. Tanggapan Responden tentang Karyawan Tidak Pernah Mengalami Frustrasi Akibat Beban Kerja Yang Dihadapi

No	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi (Orang)	Bobot	Persentase (%)	Skor/ Kategori
1	Sangat Setuju	5	6	30	13,00	3,78 Setuju
2	Setuju	4	29	116	63,00	
3	Cukup Setuju	3	7	21	15,20	
4	Tidak Setuju	2	3	6	6,50	
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,20	
Jumlah			46	174	100	

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.13. dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai karyawan tidak pernah mengalami frustrasi akibat beban kerja yang dihadapi memiliki skor 3,78 yang berkategori setuju. Dimana sebanyak 63% atau 29 orang responden menyatakan setuju dan 6 orang atau 13% menyatakan sangat

setuju. Hal ini berarti responden beranggapan bahwa karyawan cukup jarang mengalami frustrasi akibat beban kerja yang dihadapi. Hal ini karena atasan dan rekan kerja dapat menjadi tempat bertanya dan tempat berkeluh kesah pada saat karyawan mengalami masalah dalam bekerja. Sedangkan 3 orang atau 6,50% karyawan menyatakan tidak setuju dan 7 orang atau 15,20% menyatakan cukup setuju. Kondisi ini dapat disebabkan oleh karyawan yang kurang mampu menjalankan pekerjaan dengan baik sementara karyawan tersebut tidak mau berusaha memperbaiki diri, akhirnya yang bersangkutan selalu mendapat teguran dari atasan dan pada akhirnya merasa frustrasi karena sering melakukan kesalahan dalam bekerja.

Untuk mengetahui dengan lebih jelas mengenai beban kerja karyawan pada PTPN V Sei Pagar, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini :

Tabel 5.14. Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Beban Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jml	Rat a- rata
		SS	S	CS	TS	STS		
1	Jumlah waktu kerja sesuai dengan standar perusahaan	13	26	6	1	-	46	4,11
2	Jumlah waktu yang digunakan dalam pelaksanaan tugas	12	28	6	-	-	46	4,13
3	Jumlah waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas	9	30	6	1	-	46	4,24
4	Tuntutan pekerjaan yang diberikan	5	39	2	-	-	46	4,07
5	Karyawan memiliki kecekatan mental	4	35	6	1	-	46	3,91

6	Menguasai teknik operasional pekerjaan	8	29	9	-	-	46	3,98
7	Tingkat risiko pekerjaan	3	35	7	1	-	46	3,87
8	Sikap terhadap pekerjaan	10	28	5	3	-	46	3,98
9	Tingkat frustrasi dalam pekerjaan	6	29	7	3	1	46	3,78
	Jumlah	70	279	54	10	1	414	3,98
	Bobot	350	1116	162	20	2	1650	Setuju
	Rata-rata	8	31	6	1	0	46	
	Persentase	17,39	67,39	13,04	2,17	0	100	

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 5.14. dapat disimpulkan bahwa beban kerja karyawan memiliki skor 3,98 dengan kategori setuju. Tanggapan responden menunjukkan bahwa 31 orang atau 67,39% menyatakan setuju dan 8 orang atau 17,39% menyatakan sangat setuju. Hal ini berarti beban kerja karyawan pada PTPN V Sei Pagar telah sesuai dengan harapan, keinginan dan kemampuan karyawan. Sementara sebanyak 6 orang atau 13,04% menyatakan cukup setuju dan 1 orang atau 2,20% menyatakan tidak setuju hal ini dapat disebabkan oleh karena responden merasa beban kerja mereka terlalu berat karena responden harus mengerjakan pekerjaan lain yang bukan menjadi tugas dan tanggungjawabnya, namun karena tugas tersebut diperintahkan oleh pihak pengguna jasa, maka responden harus tetap menjalankan pekerjaan tersebut.

5.1.3. Analisis Produktivitas

Produktivitas tersebut adalah ukuran efisiensi dari proses transformasi organisasi yang mengubah masukan (inputs) menjadi keluaran (outputs). Berikut

ini hasil tanggapan responden mengenai produktivitas kerja pada PTPN V Sei Pagar.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15. Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Karyawan yang Memadai

No	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi (Orang)	Bobot	Persentase (%)	Skor/ Kategori
1	Sangat Setuju	5	4	20	8,70	3,93 Setuju
2	Setuju	4	36	144	78,30	
3	Cukup Setuju	3	5	15	10,90	
4	Tidak Setuju	2	1	2	2,20	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-	
Jumlah			46	181	100	

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.15. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai jumlah karyawan perusahaan yang cukup memadai memiliki skor 3,93 berkategori setuju, dimana sebanyak 36 orang atau 78,30% menyatakan setuju, lalu sebanyak 4 orang atau 8,70% menyatakan sangat setuju. Penilaian ini menunjukkan bahwa karyawan beranggapan jumlah karyawan sudah memadai. Jumlah karyawan telah sesuai dengan beban kerja dan kebutuhan perusahaan sehingga karyawan tidak dibebani dengan pekerjaan yang terlalu berat. Pekerjaan dapat terlaksana dengan baik karena setiap karyawan mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing, selain itu tugas dan tanggung jawab tersebut telah sesuai dengan kemampuan mereka sehingga beban kerja dirasakan tidak terlalu berat

Kemudian sebanyak 5 orang atau 10,90% menyatakan cukup setuju, hal ini karena ada sebagian kecil karyawan yang merasa bahwa beban kerja mereka terlalu berat dan tidak sesuai dengan kemampuan mereka karena jumlah karyawan tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan di perusahaan. Menurut responden jumlah karyawan perusahaan belum memenuhi kebutuhan pekerjaan, sehingga ada sebagian kecil karyawan yang harus bekerja lebih berat dibandingkan karyawan lainnya.

Indikator kedua adalah kondisi kesehatan karyawan cukup baik, untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16. Tanggapan Responden Mengenai Kondisi Kesehatan Karyawan Cukup Baik

No	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi (Orang)	Bobot	Persentase (%)	Skor/ Kategori
1	Sangat Setuju	5	9	45	19,60	3,91 Setuju
2	Setuju	4	27	108	58,70	
3	Cukup Setuju	3	7	21	15,20	
4	Tidak Setuju	2	3	6	6,50	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-	
Jumlah			46	180	100	

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.16. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai kondisi kesehatan karyawan memiliki skor 3,91 dengan kategori setuju, dimana sebanyak 9 orang atau 19,60% menyatakan sangat setuju, dan 27 orang atau 58,70% menyatakan setuju. Penilaian ini menunjukkan bahwa sebagian besar

karyawan merasa bahwa kondisi kesehatan karyawan kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran untuk bekerja yang tinggi. Selain itu kondisi kesehatan yang baik juga dapat dilihat dari ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, pekerjaan dapat berjalan tepat waktu karena karyawan bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan tidak ada kendala karena gangguan kesehatan karyawan.

Sebanyak 7 orang atau 15,20% menyatakan cukup setuju, adanya tanggapan cukup setuju karena menurut karyawan ada beberapa karyawan yang kondisi kesehatannya kurang baik dan sering sakit sehingga mengganggu produktivitas kerjanya. Karyawan tersebut sebaiknya diberi kesempatan untuk melakukan pengobatan hingga sembuh, jika hal ini terus-terusan terjadi akan mengganggu produktivitas karyawan lain. Namun secara garis besar kesehatan karyawan di PTPN V Sei Pagar sudah baik.

Indikator ketiga yaitu kekuatan fisik/stamina karyawan dapat mendukung kegiatan produksi. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17. Tanggapan Responden Mengenai Kekuatan Fisik/Stamina Karyawan yang Mendukung Pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi (Orang)	Bobot	Persentase (%)	Skor/ Kategori
1	Sangat Setuju	5	5	25	10,90	3,91 Setuju
2	Setuju	4	34	136	73,90	
3	Cukup Setuju	3	5	15	10,90	
4	Tidak Setuju	2	2	4	4,30	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-		
Jumlah			46	180	100	

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.17. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai kekuatan fisik/stamina karyawan mendukung pekerjaan memiliki skor 3,91 berkategori setuju, dimana sebagian besar karyawan menyatakan setuju yaitu sebanyak 34 orang atau 73,90% dan 5 orang atau 10,90% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pada PTPN V Sei Pagar kondisi fisik/stamina karyawan yang baik sehingga dapat mendukung kegiatan produksi. Hal ini karena karyawan memiliki kondisi fisik/stamina yang baik sehingga karyawan dapat bekerja dengan giat dan kegiatan produksi dapat berjalan dengan lancar dan selesai tepat waktu. Kegiatan produksi yang lancar dan tepat waktu tentunya akan meningkatkan produktivitas perusahaan karena hasil kerja tentunya akan meningkat.

Namun ada sebagian karyawan yaitu sebanyak 5 orang atau 10,90% yang menyatakan cukup setuju. Pendapat ini karena ada sebagian karyawan yang sakit, namun karena jumlahnya sedikit, pekerjaannya dapat dilakukan oleh karyawan lain sehingga tidak mengganggu kegiatan tersebut. Pendapat ini karena menurut responden adanya karyawan yang sakit dapat mengganggu kegiatan dalam bekerja karena pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh karyawan bersangkutan, harus dilakukan oleh karyawan lain. Akibatnya jumlah realisasi perkaan akan menurun, akibatnya target juga tidak akan tercapai.

Indikator keempat adalah karyawan memiliki kecakapan yang memadai untuk bekerja. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Kecakapan yang Memadai

No	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi (Orang)	Bobot	Persentase (%)	Skor/ Kategori
1	Sangat Setuju	5	10	50	21,70	4,09 Setuju
2	Setuju	4	31	124	67,40	
3	Cukup Setuju	3	4	12	8,70	
4	Tidak Setuju	2	1	2	2,20	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-	
Jumlah			46	188	100	

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.18. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai karyawan memiliki kecakapan yang memadai memiliki skor 4,09 dengan kategori setuju, sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 31 orang atau 67,40%, lalu sebanyak 10 orang atau 21,70% menyatakan sangat setuju. Tanggapan ini menunjukkan bahwa menurut sebagian besar karyawan, karyawan memiliki keterampilan yang memadai dalam bekerja terutama dalam menggunakan peralatan. Kecakapan dalam menggunakan peralatan memang merupakan kebutuhan utama karyawan, karena alat ini jika salah dalam penggunaannya akan membahayakan pemakai. Kecakapan yang dimiliki karyawan yang memadai ini juga didukung oleh pengalaman bekerja mereka yang sudah cukup lama.

Namun demikian sebanyak 4 orang atau 8,70% menyatakan cukup setuju, tanggapan ini karena menurut karyawan masih ada karyawan yang keterampilannya dalam bekerja belum memadai karena masih sering melakukan kesalahan saat bekerja sehingga perlu diberikan bimbingan oleh karyawan lama.

Indikator berikutnya adalah kemampuan karyawan dalam bekerja. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Melaksanakan Pekerjaan dengan Baik

No	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi (Orang)	Bobot	Persentase (%)	Skor/ Kategori
1	Sangat Setuju	5	11	55	23,90	4,17 Setuju
2	Setuju	4	32	128	69,60	
3	Cukup Setuju	3	3	9	6,50	
4	Tidak Setuju	2	-	-	-	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-	
Jumlah			46	192	100	

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.19. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai kemampuan karyawan bekerja dengan baik mendapat skor 4,17 dengan kategori setuju, dimana sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 32 orang atau 69,60% menyatakan setuju, lalu sebanyak 11 orang atau 23,90% menyatakan sangat setuju. Tanggapan ini menunjukkan bahwa menurut sebagian besar karyawan, karyawan memiliki kemampuan bekerja yang baik terutama dalam mencapai target waktu dan target kerja sesuai arahan dari atasan. Kemampuan karyawan dalam bekerja ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan. Kemampuan kerja yang baik yang dimiliki karyawan ini juga didukung oleh pengalaman bekerja mereka yang sudah cukup lama.

Namun demikian sebanyak 11 orang atau 23,90% menyatakan cukup setuju, tanggapan ini karena menurut karyawan ini, masih ada sebagian karyawan

yang kurang profesional dalam bekerja karena masih sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga perlu diberikan arahan dan pengawasan oleh supervisor lapangan. Hal ini karena menurut karyawan tersebut masih ada karyawan yang tidak mampu bekerja dengan baik sehingga menjadi masalah bagi karyawan lain. Karyawan yang tidak mampu bekerja dengan baik ini, cukup mengganggu pekerjaan, karena tidak bisa bekerja dengan serius sehingga karyawan lain terganggu.

Indikator keenam adalah kemampuan karyawan berkoordinasi sesuai dengan arahan atasan. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20. Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Karyawan dalam Bekerja Sesuai Koordinasi Atasan

No	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi (Orang)	Bobot	Persentase (%)	Skor/ Kategori
1	Sangat Setuju	5	8	40	17,40	4,15 Setuju
2	Setuju	4	37	148	80,40	
3	Cukup Setuju	3	1	3	2,20	
4	Tidak Setuju	2	-	-	-	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-	
Jumlah			46	191	100	

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.20. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai kemampuan karyawan dalam bekerja sesuai koordinasi atasan dengan skor 4,15 berkategori setuju, sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 37 orang atau 80,40% menyatakan setuju, lalu sebanyak 8 orang atau 17,40% menyatakan setuju. Tanggapan ini menunjukkan bahwa menurut sebagian besar karyawan, karyawan keterampilan yang memadai dalam bekerja sesuai arahan dari atasan. Kemampuan dalam bekerja sesuai arahan atasan ini sangat penting

bagi karyawan karena akan mendukung pelaksanaan pekerjaan, karena dengan kerjasama yang baik, pekerjaan dapat selesai tepat pada waktunya

Namun demikian sebanyak 1 orang atau 2,20% menyatakan cukup setuju, tanggapan ini karena menurut karyawan masih ada sebagian karyawan yang kemampuannya belum sesuai dengan arahan atasan terutama dalam berkoordinasi saat bekerja masih kurang karena masih ada karyawan yang bekerja sendiri-sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pelaksanaan pekerjaan kurang terkoordinir. Hal ini karena menurut karyawan tersebut masih ada karyawan yang tidak bisa bekerjasama dengan baik sehingga sulit berinteraksi dengan karyawan lain. Karyawan yang tidak mampu bekerjasama dengan baik ini cukup mengganggu karyawan lain, karena tidak bisa berkoordinasi dengan karyawan lain dan selalu bekerja sendiri sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi terganggu.

Indikator ketujuh adalah kemampuan karyawan yang baik dalam menyelesaikan masalah saat bekerja. Bagaimana tanggapan responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21. Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Karyawan dalam Menyelesaikan Masalah

No	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi (Orang)	Bobot	Persentase (%)	Skor/ Kategori
1	Sangat Setuju	5	7	35	15,20	3,96 Setuju
2	Setuju	4	32	128	69,60	
3	Cukup Setuju	3	5	15	10,90	
4	Tidak Setuju	2	2	4	4,30	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-	
Jumlah			46	182	100	

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.21. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah dengan skor 3,96 berkategori setuju, sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 32 orang atau 69,60% menyatakan setuju, lalu sebanyak 7 orang atau 15,20% menyatakan sangat setuju. Tanggapan ini menunjukkan bahwa menurut sebagian besar karyawan, karyawan memiliki keterampilan yang baik dan memadai dalam bekerja. Keterampilan dalam bekerja ini sangat penting bagi karyawan, karena pekerjaan dilakukan di lapangan dimana sering muncul masalah-masalah yang tidak diduga sebelumnya. Keterampilan dalam bekerja yang baik yang dimiliki karyawan ini akan mendukung pelaksanaan pekerjaan karena dengan keterampilan yang memadai maka seluruh pekerjaan dapat dengan cepat diselesaikan.

Sebanyak 2 orang atau 4,30% menyatakan tidak setuju, tanggapan ini karena menurut karyawan ini, masih ada sebagian karyawan yang keterampilan dalam bekerja masih kurang, sehingga membutuhkan bantuan karyawan lain dalam menyelesaikan masalah yang muncul. Hal ini karena menurut karyawan tersebut masih ada karyawan yang tidak bisa menyelesaikan masalahnya sendiri dengan baik sehingga harus melibatkan karyawan lain. Karyawan yang tidak mampu menyelesaikan masalah dengan baik ini cukup mengganggu karyawan lain, karena karyawan lain harus turun tangan menyelesaikan permasalahannya tersebut. Biasanya hal ini akan terjadi pada karyawan baru yang belum mengetahui permasalahan di lapangan karena memiliki pengalaman kerja yang sedikit. Terutama masih ada karyawan yang seringkali mendapat teguran dari

atasan yaitu karyawan di lapangan karena melakukan kesalahan yang merugikan perusahaan, misalnya merusak hasil kerja karena salah dalam melakukan pekerjaan. Biasanya hal ini terjadi pada karyawan baru yang belum terampil menggunakan peralatan kerja dan melakukan teknik bekerja yang tepat.

Indikator kedelapan adalah keterampilan karyawan dalam bekerja. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22. Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Karyawan dalam Bekerja

No	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi (Orang)	Bobot	Persentase (%)	Skor/ Kategori
1	Sangat Setuju	5	3	15	6,50	3,93 Setuju
2	Setuju	4	38	152	82,60	
3	Cukup Setuju	3	4	12	8,70	
4	Tidak Setuju	2	1	2	2,20	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-	
Jumlah			46	181	100	

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.22. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai keterampilan karyawan dalam bekerja dengan skor 3,93 dan berkategori setuju, sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 38 orang atau 82,60% menyatakan setuju, lalu sebanyak 3 orang atau 6,50% menyatakan sangat setuju. Tanggapan ini menunjukkan bahwa menurut sebagian besar karyawan, karyawan memiliki keterampilan yang baik dan memadai dalam bekerja. Keterampilan dalam bekerja yang baik yang dimiliki karyawan ini akan mendukung

pelaksanaan pekerjaan karena dengan keterampilan yang memadai maka seluruh pekerjaan dapat dengan cepat diselesaikan.

Sebanyak 4 orang atau 8,70% menyatakan cukup setuju, tanggapan ini karena menurut karyawan ini, masih ada sebagian karyawan yang keterampilan dalam bekerja masih kurang, sehingga membutuhkan bantuan karyawan lain dalam bekerja. Biasanya hal ini akan terjadi pada karyawan baru karena memiliki pengalaman kerja yang sedikit.

Indikator berikutnya adalah sikap karyawan dalam bekerja. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23. Tanggapan Responden Mengenai Sikap Karyawan dalam Bekerja

No	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi (Orang)	Bobot	Persentase (%)	Skor/ Kategori
1	Sangat Setuju	5	9	45	19,60	3,96 Setuju
2	Setuju	4	27	108	58,70	
3	Cukup Setuju	3	9	27	19,60	
4	Tidak Setuju	2	1	2	2,20	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-	
Jumlah			46	182	100	

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.23. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai sikap karyawan dalam bekerja dengan skor 3,96 berkategori setuju, sebagian besar menjawab setuju, yaitu sebanyak 27 orang atau 58,70% menyatakan setuju, lalu sebanyak 9 orang atau 19,60% menyatakan sangat setuju. Tanggapan ini menunjukkan bahwa menurut sebagian besar karyawan, karyawan memiliki sikap dalam bekerja yang baik. Sikap karyawan dalam bekerja yang baik

ini penting dalam menjaga hubungan kerja dengan atasan dan sesama karyawan. Sikap karyawan dalam bekerja yang baik akan mendukung terciptanya kerjasama yang baik dalam bekerja, menjaga kekompakan dan menjaga keharmonisan di tempat kerja.

Selanjutnya sebanyak 9 orang atau 19,60% menyatakan cukup setuju, tanggapan ini karena menurut karyawan ini, masih ada sebagian karyawan yang memiliki sikap dalam bekerja yang kurang baik, misalnya bersikap kasar kepada rekan kerja dan tidak mau bekerjasama sehingga hubungan kerja menjadi kurang baik. Kemudian masih ada karyawan yang memiliki sikap kerja yang tidak baik, seperti suka membuat keributan dengan karyawan lain, melawan perintah atasan sehingga seringkali mendapat teguran supervisor lapangan karena bekerja tidak sesuai perintah.

Indikator terakhir adalah perilaku karyawan dalam bekerja. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24. Tanggapan Responden Mengenai Perilaku Karyawan dalam Bekerja

No	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi (Orang)	Bobot	Persentase (%)	Skor/ Kategori
1	Sangat Setuju	5	8	40	17,40	3,98 Setuju
2	Setuju	4	29	116	63,00	
3	Cukup Setuju	3	9	27	19,60	
4	Tidak Setuju	2	-	-	-	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-	
Jumlah			46	183	100	

Sumber : Data Olahan, 2020

Pada tabel 5.24. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai perilaku karyawan dalam bekerja dengan skor 3,98 berkategori setuju, sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 29 orang atau 63% dan yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 8 orang atau 17,40%. Tanggapan ini menunjukkan bahwa menurut sebagian besar karyawan, karyawan memiliki perilaku yang baik dalam bekerja. Perilaku karyawan dalam bekerja yang baik contohnya adalah bersikap sopan kepada atasan maupun rekan kerja, saling mendukung terciptanya kerjasama yang baik dengan sesama karyawan dalam bekerja, disiplin dan jujur di tempat kerja.

Selanjutnya sebanyak 9 orang atau 19,60% menyatakan cukup setuju, tanggapan ini karena menurut karyawan ini, karena masih ada sebagian karyawan yang memiliki perilaku tidak baik dalam bekerja, misalnya bersikap kasar kepada rekan kerja, emosional, tidak patuh kepada atasan sehingga hubungan kerja kurang baik. Hal ini karena menurut karyawan tersebut masih ada karyawan yang memiliki perilaku yang tidak baik, sehingga seringkali menimbulkan keresahan di tempat bekerja dan sering mendapat teguran dari Supervisor Lapangan karena sering menimbulkan masalah.

Untuk mengetahui hasil penelitian terhadap indikator-indikator dari produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.25. Tanggapan Responden tentang Indikator Produktivitas di PTPN V Sei Pagar

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah Skor	Skor Kategori
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
1.	Jumlah karyawan sesuai dengan	4	36	5	1	-	46	3,93

	jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan							
2.	Kesehatan karyawan dalam kondisi yang baik	9	27	7	3	-	46	3,91
3.	Kekuatan/stamina karyawan baik sehingga dapat melakukan pekerjaan	5	34	5	2	-	46	3,91
4.	Karyawan cakap dalam melaksanakan pekerjaan	10	31	4	1	-	46	4,09
5.	Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan baik	11	32	3	-	-	46	4,17
6.	Karyawan mampu berkoordinasi sesuai arahan dari atasan	8	37	1	-	-	46	4,15
7.	Karyawan menyelesaikan masalah dalam bekerja	7	32	5	2	-	46	3,96
8.	Karyawan memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja	3	38	4	1	-	46	3,93
9.	Karyawan memiliki sikap yang baik (disiplin, jujur, loyal) dalam bekerja	9	27	9	1	-	46	3,96
10.	Karyawan memiliki perilaku yang baik dalam bekerja (rajin, giat dan kooperatif)	8	29	9	-	-	46	3,98
	Jumlah	74	323	52	11	0	460	74
	Bobot	370	1292	156	22	-	1840	4,00
	Rata-rata	8	32	5	1		46	Setuju
	Persentase	17,39	69,57	10,80	2,17	0	100	

Sumber : Data Olahan, 2020

Variabel produktivitas ini terdiri dari 10 pertanyaan dengan jumlah responden 46 orang. Berdasarkan tabel 5.25 tanggapan responden mengenai produktivitas kerja di PTPN V Sei Pagar, yang menjawab paling banyak adalah setuju yaitu 32 orang atau 69,57%. Adapun skor rata-rata yang diperoleh adalah 4,00 yang artinya produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Sei Pagar

sudahbaik. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan produktivitas kerja karyawan.

5.1.4. Pengujian Kualitas Data

1. Reliabilitas

Pengujian realibitas atau keandalan instrument dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach.

Tabel 5.28. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	α –hitung	α – kritis	Ket
Produktivitas	0,750	0,600	Reliabel
Beban Kerja	0,864	0,600	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2020

Hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach dari faktor kinerja didapatkan harga Koefisien Alpha yang lebih besar dari nilai kritis 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk pengambilan data variabel kinerja adalah reliable/andal.

2. Validitas

Dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas angket yang digunakan. Pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor butir dengan skor total. Untuk mengetahui apakah item yang diuji valid atau tidak, hasil korelasi dibandingkan dengan angka titik tabel

korelasi dengan taraf signifikansi 1% atau 5%. Atau dapat membandingkan dengan r tabel. Dimana nilai r-tabel dihitung dengan cara :

Jumlah Sampel 46 maka $N=46$

$df = N-2$

$= 46-2 = 44.$

Jadi diperoleh r tabel = $r (\alpha=0.05,44) = 0,2455.$

Untuk melihat validitas dan reliabilitas dari variabel beban kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.26. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Variabel Beban Kerja	R hitung	r tabel	Ket
	Uji Validitas		
X1.1	0,666	0,2455	Valid
X1.2	0,469	0,2455	Valid
X1.3	0,634	0,2455	Valid
X1.4	0,546	0,2455	Valid
X1.5	0,689	0,2455	Valid
X1.6	0,400	0,2455	Valid
X1.7	0,714	0,2455	Valid
X1.8	0,651	0,2455	Valid
X1.9	0,659	0,2455	Valid

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.26. di atas, seluruh pertanyaan yang diajukan dalam variabel beban kerja (X) semuanya memiliki r hitung $>$ r tabel. Dari hasil olahan SPSS dapat dilihat bahwa semua pertanyaan untuk variabel independent adalah Valid. Hal ini dapat dilihat dari hasil membandingkan r hitung dengan r tabel

tabel = $r(\alpha=0.05,44) = 0,2455$. Dengan demikian semua butir pertanyaan variabel independen adalah valid.

Tabel 5.27. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas

Variabel Kinerja	R hitung	r tabel	Ket
Y1	0,375	0,2455	Valid
Y2	0,468	0,2455	Valid
Y3	0,299	0,2455	Valid
Y4	0,275	0,2455	Valid
Y5	0,483	0,2455	Valid
Y6	0,562	0,2455	Valid
Y7	0,607	0,2455	Valid
Y8	0,485	0,2455	Valid
Y9	0,471	0,2455	Valid
Y10	0,255	0,2455	Valid

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.27. di atas, seluruh pertanyaan yang diajukan dalam variabel produktivitas (Y) semuanya memiliki r hitung $>$ r tabel. Dari hasil olahan SPSS dapat dilihat bahwa semua pertanyaan untuk variabel dependent adalah Valid. Hal ini dapat dilihat α significant $<$ α 0.05. Atau dapat membandingkan dengan r tabel. Dimana nilai r -tabel dihitung dengan cara :

Jumlah Sampel 46 maka $N=46$

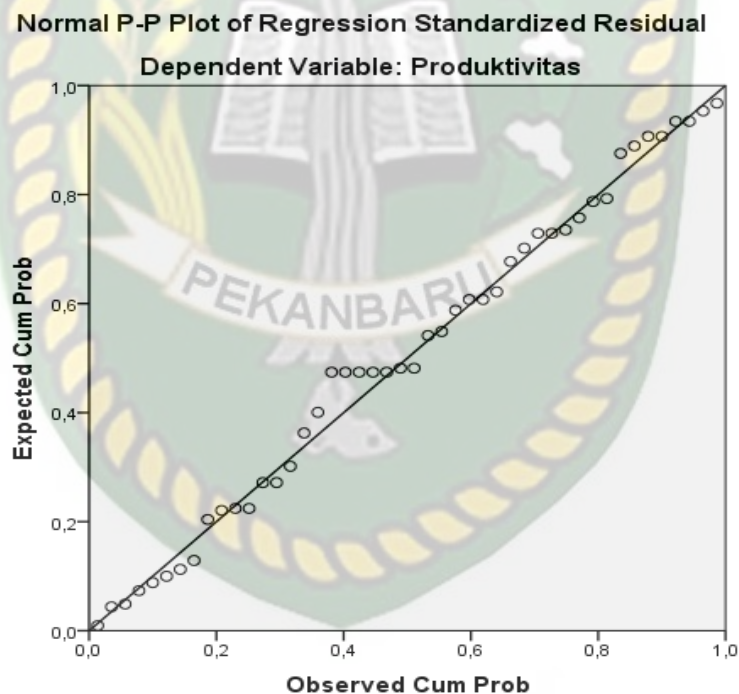
$df = N-2$

$= 46-2 = 44$. Jadi diperoleh r tabel = $r(\alpha=0.05,44) = 0,2455$. Dengan demikian semua butir pertanyaan variabel dependen adalah valid.

3. Uji Normalitas

Normalitas rata-rata jawaban responden dapat diuji dengan menggunakan uji normality plot. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika titik-titik data berada di sepanjang garis linier maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data menyebar dan tidak membentuk pola linier, maka asumsi normalitas data tidak terpenuhi. Hasil uji normalitas dari penelitian ini terlihat pada tabel berikut ini.

Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan gambar 5.1 dapat dilihat bahwa data beban kerja dan produktivitas berada pada garis linier. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh data variabel telah berdistribusi normal.

5.1.5. Analisis Regresi Linier Sederhana

Faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan di PTPN V Sei Pagar dalam penelitian ini adalah faktor beban kerja. Untuk memudahkan dalam melakukan penelitian dapat dilihat tabel berikut ini yang memuat tentang variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini berdasarkan tanggapan responden.

Data hasil tanggapan selanjutnya didistribusikan ke dalam program SPSS, untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi berganda yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.29. Hasil Perhitungan Regresi Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PTPN V Sei Pagar

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,546	,252		6,142	,000
Beban_Kerja	,617	,063	,829	9,815	,000

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan model regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS diperoleh persamaan seperti berikut ini :

$$Y = 1,546 + 0,617X$$

Dari persamaan tersebut diperoleh nilai koefisien regresi dari variabel bebas yaitu b bertanda positif, artinya hubungan antara beban kerja dan produktivitas adalah searah dimana semakin meningkat beban kerja maka

produktivitas akan semakin meningkat pula. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa :

Konstanta sebesar 1,546 berarti saat beban kerja dianggap tetap atau tidak ada, maka produktivitas karyawan adalah sebesar 1,546. Nilai koefisien regresi sebesar 0,617 ini memberi indikasi bahwa jika terjadi peningkatan pada faktor beban kerja sebesar 1, maka produktivitas karyawan di PTPN V Sei Pagar akan meningkat sebesar 0,617.

1. Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji-t)

Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan regresi linier berganda maka diperoleh nilai koefisien regresi secara parsial dan hasil t-hitung masing-masing variabel bebas yang diteliti.

Tabel 5.30 Hasil Uji Parsial Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas

Variabel Bebas	t-hitung	t-tabel	Sig.
Beban Kerja	9,815	2,015	0.000

Sumber : Data Olahan, 2020

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu harus ditetapkan nilai t-tabel dengan rumus sebagai berikut:

$$T \text{ tabel} = \alpha/2, n - 2$$

$$= 0,05/2; 46 - 2 = 0,025 ; 44 = 2,015$$

Berdasarkan hasil penelitian terhadap beban kerja diperoleh angka t-hitung (9,815) > t-tabel (2,015) dan hasil signifikansi 0,000 < 0,05 dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2. Koefisien Determinasi

Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi berganda (R^2) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier dipergunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan R^2 sebagai ukuran kecocokan.

Tabel 5.31. Koefisien Korelasi Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,829 ^a	0,686	0,679	0,19063

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0,686 hal ini menunjukkan bahwa 68,60% perubahan pada produktivitas karyawan PTPN V Sei Pagar ditentukan oleh variabel bebas yakni faktor beban kerja sedangkan sisanya 31,40% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Nilai korelasi antar variabel sebesar 0,829 artinya hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,829 yang berkategori kuat dan positif.

5.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja yang dimaksud adalah beban waktu bekerja, beban usaha mental dan beban tekanan psikologis pada karyawan bagian produksi pada PTPN V Sei Pagar. Berdasarkan hasil responden karyawan bagian produksi pada PTPN V Sei Pagar, jumlah waktu bekerja yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan dan dikategorikan baik. Tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jawaban responden disimpulkan bahwa mayoritas karyawan bagian produksi PTPN V Sei Pagar sudah tepat. Kecakatan mental pada karyawan PTPN V Sei Pagar dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah melaksanakan pekerjaan dengan baik dan karyawan cekatan dalam bekerja. Resiko pekerjaan pada PTPN V Sei Pagar menurut tanggapan responden resiko yang dihadapi sangat kecil sehingga karyawan merasa tidak khawatir saat bekerja. Kemudian berdasarkan hasil tanggapan responden karyawan pada PTPN V Sei Pagar tidak merasa terbebani dan frustrasi dengan beban kerja yang diberikan karena rekan kerja dapat menjadi pendorong karyawan dan menjadi tempat bertanya apabila mengalami masalah dalam bekerja. Dari hasil kuisisioner yang telah disebarkan pada 46 orang karyawan bagian produksi sebagian besar mengatakan bahwa sudah setuju dengan kebijakan beban kerja yang diberikan oleh PTPN V Sei Pagar.

Produktivitas karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan dalam bekerja, kondisi fisik dan perilaku kerja. Berdasarkan

tanggapan responden menyatakan bahwa produktivitas karyawan sudah dalam kategori baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Hariyono, dkk (2010) dalam penelitiannya yang menyatakan kondisi pekerjaan yang menyebabkan beban kerja berlebihan baik secara kuantitatif maupun kualitatif sehingga dapat meningkatkan ketegangan dan menyebabkan kelelahan mental atau fisik sehingga produktivitas karyawan menurun dan apabila beban kerja berkurang maka produktivitas karyawan meningkat.

Berdasarkan jawaban responden yang telah diuraikan, menunjukkan bahwa persentase kondisi beban kerja bagian produksi di PTPN V Sei Pagar adalah 84,78% sehingga dikategorikan baik. Hal ini berarti bahwa pada PTPN V Sei Pagar beban kerja berbanding positif dengan produktivitas karyawan karena pada PTPN V Sei Pagar beban kerja sudah sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga memberikan efek yang baik terhadap produktivitas karyawan.

Seperti yang dikatakan Afia (2014) menyatakan bahwa beban kerja secara parsial berkontribusi positif dan memberikan efek yang baik terhadap produktivitas karyawan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dan saran penelitian sebagai berikut :

6.1. Kesimpulan

1. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa kondisi beban kerja di PTPN V Sei Pagar sebesar 84,78% artinya menyatakan setuju dengan kebijakan mengenai beban kerja yang diterapkan oleh PTPN V Sei Pagar.
2. Beban kerja secara parsial berkontribusi positif terhadap produktivitas karyawan bagian produksi di PTPN V Sei Pagar

6.2. Saran

1. Disarankan kepada pimpinan PTPN V Sei Pagar untuk memberikan pelatihan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur, dan meminta kerjasama pihak pengguna jasa agar tidak memberikan tugas kepada karyawan di luar yang menjadi tanggungjawabnya.
2. Untuk penelitian selanjutnya agar dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel yang mempengaruhi produktivitas karyawan dengan menggunakan variabel-variabel lain selain beban kerja, misalnya kompensasi, pengawasan, disiplin, kompetensi karyawan dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afia, Ikanur. 2014. Kontribusi Beban kerja, Disiplin Kerja, Hubungan dengan seteman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT.Viccon Modren Industry. Skripsi. Universitas Negri Surabaya, Surabaya.
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi IV*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashar, L. Saleh, A. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan Peternakan Ayam Potong pada Kemitraan PT. Mitra Gemuk Bersam (MGB) Di Kabupaten Jember. *Jurnal ISEI Jember*. 5.(3). 1-8. Jember. Universitas Jember.
- Danang, Suyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Dhania, D.R. 2010. Pengaruh Stress, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus), *Jurnal Psikologi, Universitas Muria, Kudus, Volume, No 1, Desember 2010*.
- Fandi. Aru Rorim, Widiانا. Muslichah Erma, Istanti, Enny. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja, dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. White Cement Bolongbendo. *Jurnal Manajemen Branchmark*. Vol. 3 Issues. 3.
- Haryono, Widodo, dkk. 2010 *Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Tingkat Konflik dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta*. "Jurnal KESMAS Vol 3, No. 3, September 2010.
- Lerian, Faizah. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu, Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Pekanbaru.
- Marnis. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia II, Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, Pekanbaru.
- Moekijat, 2010. *Manajemen Kepegawaian dan Hubungan Dalam Perusahaan, Edisi Ketiga*, Alumni Bandung.
- Munandar, S. Ashar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : (UI Press) Penerbit Universitas Indonesia.
- Nasution, Amir Makhmud Zain. 2012. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan PT. Panen Lestari Internusa Sogo Medan. *Jurnal Implementasi Ekonomi dan Bisnis FE-UNIVE MEDAN*.
- Nursiah. Siti. Dan Sarifah. Fat. 2019. Pengaruh Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Woneel Midas Leathers di Tangerang, *Jurnal Ekonomi, Universitas Muhammadiyah, Tangerang*.
- Raviyanto, J, 2011, *Produktivitas dan Manajemen*. UGM Press.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-13. Bandung : Alfabeta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Susanto. 2010. Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang. Vol. 7, No. 1
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keenam*. Jakarta: PT. Pranada Media Grup.
- Tarwaka. 2011. *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja Edisi II*. Surakarta : Harapan Press.
- Triya. Andina. 2010. Hubungan Antara Beban Kerja dengan Hasil Kerja Pada Karyawan Operator Bagian Weavibg Devisi Produksi di CV. Kencana Hegar. Jurnal Manajemen.