

SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT KEBUN PANTAI
RAJA TANJUNG PAUH KECAMATAN SINGINGI HILIR
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

Diajukan Guna Memenuhi Syarat Untuk Menempoleh Gelar Sarjana Strata (S1)

Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Riau



Oleh :

ASENG TIO RAMADHAN

NPM. 185210762

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

2022



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Aseng Tio Ramadhan
NPM : 185210762
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi

Disahkan Oleh:

Pembimbing

Prof. Dr. Hj. Sri Inrastuti S., MM

Diketahui :

Dekan

Ketua Program Studi

(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

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

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap:

NAMA : ASENS TIO RAMADHAN
NPM : 185210762
PRODI : MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
PEMBIMBING : PROF. DR. HJ. SRI INDRASTUTI S.E., MM
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT KEBUN PANTAI
RAJA TANJUNG PAUH KECAMATAN SINGINGI HILIR
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Dengan Rincian Sebagai Berikut:

NO	Hari/Tanggal Bimbingan	Hasil/Saran Bimbingan	Paraf Dosen Pembimbing
1	02-11-2021	Perbaiki Kerangka Pemikiran	
2	05-11-2021	Acc Seminar Proposal	
3	08-06-2022	Perbaiki Cara Penyajian Buat Tabel Setiap Indikator	
4	09-06-2022	Perbaiki Daftar Isi Bikin Skor Rekapitulasi Tabel Perbaiki Pembahasan Penelitian Perbaiki Kesimpulan dan Saran	
5	16-06-2022	Tambahkan Variabel Dalam Perpestif Islam	
6	17-06-2022	Acc Seminar Hasil	

Pekanbaru,..... 2022
Wakil Dekan I

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

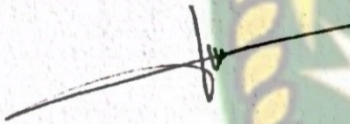
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 861/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 08 Agustus 2022, Maka pada Hari Selasa 09 Agustus 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen Tahun Akademis 2022/2023.**

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Aseng Tio Ramadhan |
| 2. NPM | : 185210762 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi. |
| 5. Tanggal ujian | : 09 Agustus 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B) 77 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

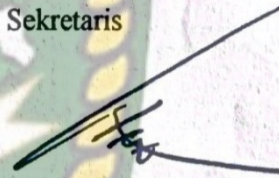
PANITIA UJIAN

Ketua



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis


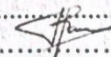

Sekretaris



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

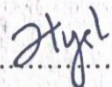
Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
3. Abd. Razak Jer, SE., M.Si

(.....)
(.....)
(.....)

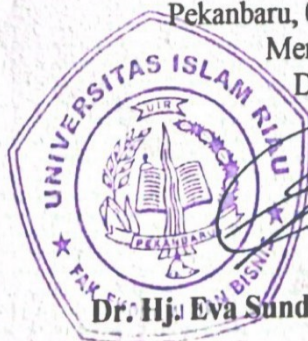
Notulen

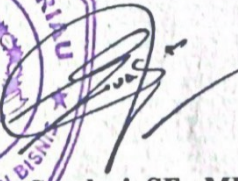
1. Arie Yusnelly, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 09 Agustus 2022

Mengetahui
Dekan,




Dr. Hj. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 861 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi /oral komprehensve 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. Pembangun
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

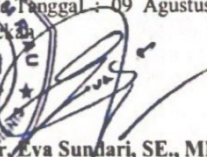
- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Asceng Tio Ramaulian
NPM : 185210762
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensve maahsiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Materi	Ketua
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Arie Yusnelly, SE., MM	Non Fungsional 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 : 09 Agustus 2022
Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

- 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

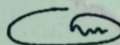
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

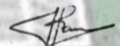
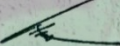
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Aseng Tio Ramadhan
NPM : 185210762
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi.
Hari/Tanggal : Selasa 09 Agustus 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		

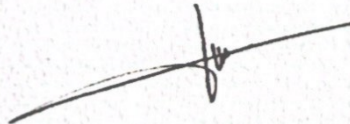
Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		
2	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 77)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 09 Agustus 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

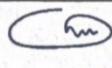


BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Aseng Tio Ramadhan
NPM : 185210762
Judul Proposal : Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi.
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 08 Desember 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

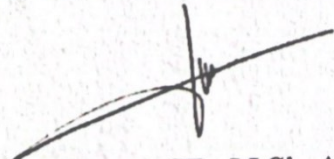
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : 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. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Ketua	1. 
2.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Pekanbaru, 08 Desember 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Nomor: 1223/Kpts/FE-UIR/2021

TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1 DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-10-26 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa

Menimbang : 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. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. AYLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
 6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
 7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

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

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM.	Guru Besar	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
N a m a : Aseng Tio Ramadhan
N P M : 185210762
Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT KEBUN PANTAI RAJA TANJUNG PAUH KECAMATAN SINGINGI HILIR KABUPATEN KUATAN SINGINGI
 3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
- Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 27 Oktober 2021


Ditandatangani oleh:
Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : ASENG TIO RAMADHAN
NPM : 185210762
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT KEBUN PANTAI RAJA TANJUNG PAUH KECAMATAN SINGINGI HILIR KABUPATEN KUANTAN SINGINGI
PEMBIMBING : PROF. DR. SRI INDRASTUTI, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 26% pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 22 Juni 2022

Ketua Program Studi Manajemen

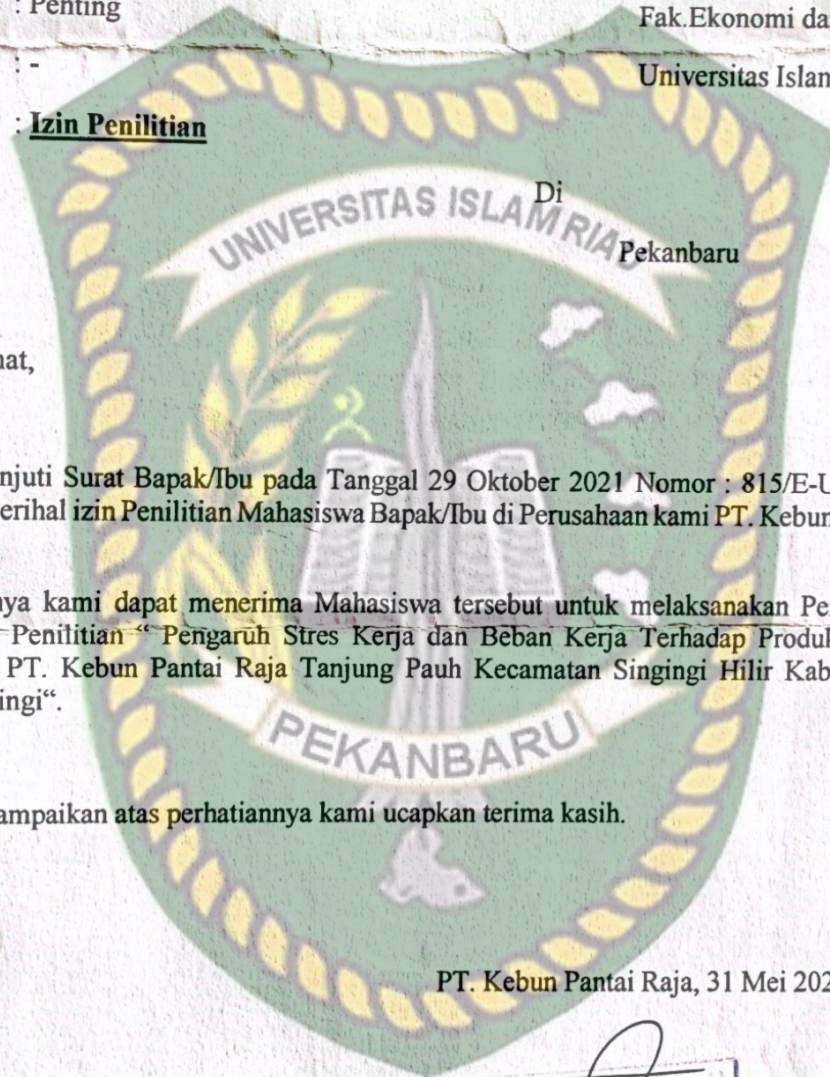
Abd Razak Jer, SE., M.Si



PT. KEBUN PANTAI RAJA

PERKEBUNAN TANJUNG PAUH

Nomor : 01/D/KPR-TP/V/2022 Kepada Yth : Wakil Dekan I
Sifat : Penting Fak. Ekonomi dan Sains
Lampiran : - Universitas Islam Riau
Hal : Izin Penelitian



Di
Pekanbaru

Dengan Hormat,

Menindak Lanjuti Surat Bapak/Ibu pada Tanggal 29 Oktober 2021 Nomor : 815/E-UIR/27-Fekon/2021 Perihal izin Penelitian Mahasiswa Bapak/Ibu di Perusahaan kami PT. Kebun Pantai Raja.

Pada prinsipnya kami dapat menerima Mahasiswa tersebut untuk melaksanakan Penelitian dengan Judul Penelitian " Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi".

Demikian disampaikan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

PT. Kebun Pantai Raja, 31 Mei 2022

Aswis S. Sos

Humas

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Mlik :

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ASENS TIO RAMADHAN
Tempat Tanggal Lahir : KUNTU, 03-01-2000
NPM : 185210762
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Kebun Pantai Raja Tajung Pauh Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah benar dan murni dari hasil saya sendiri, bukan merupakan hasil karya orang lain dan sistematika penulisan sudah mengikuti kaidah dan karya tulis ilmiah Universitas Islam Riau. Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut baik disengaja ataupun tidak disengaja, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian saya terbukti melakukan plagiat saya bersedia menerima konsekuensi dari pihak fakultas maupun pihak Universitas.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia di tuntutan atau dihukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pekanbaru, 2022

Saya yang membuat pernyataan



Aseng Tio Ramdhan

NPM 185210762

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT KEBUN PANTAI RAJA TANJUNG PAUH KECAMATAN SINGINGI HILIR KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

ASENG TIO RAMADHAN
185210762

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 karyawan yang bekerja bagian produksi pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh dengan menggunakan metode teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stress kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya beban kerja yang kuat akan mendorong seorang karyawan untuk meningkatkan kontribusinya kepada perusahaan sehingga produktivitas yang dihasilkan pun akan meningkat. Kemudian dengan adanya tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan semakin menurun, maka dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja menjadi lebih optimal.

Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Produktivitas Karyawan

ABSTRAK

This study aims to determine and analyze the effect of workload and work stress on employee productivity at PT. Tanjung Pauh Beach Gardens. The sample in this study amounted to 34 employees who work in the production department at PT. Raja Tanjung Pauh Beach Gardens using the saturated sampling technique method. Data collection techniques in this study using a questionnaire. This research uses a descriptive method. The results of this study indicate that the workload and work stress partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee productivity at PT. Tanjung Pauh Beach Gardens. So it can be concluded that the presence of a strong workload will encourage an employee to increase his contribution to the company so that the resulting productivity will increase. Then with the level of work stress experienced by employees is decreasing, it can increase employee productivity at work to be more optimal.

Keywords: Workload, Work Stress, Employee Productivity

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas berkat Rahmat dan Nikmat-Nya, dan Shalawat serta salam atas junjungan Nabvi Besar kita yakni Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan usulan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi. Untuk memenuhi salah satu syarat guna mengikuti seminar proposal dan untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan usulan ini, penulis tidak luput dari kesulitan dan hambatan. Namun, bantuan dan bimbingan yang teramat besar artinya bagi penulis dari berbagai pihak, akhirnya kesulitan dan hambatan itu dapat diatasi. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Riau Bapak Prof.Dr.H.Syafrinaldi SH.,MCL
2. Bapak Drs. Firdaus AR,SE., M.Si., Ak., CA selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku ketua Program Studi Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Awliyah Afwa, SE., MM selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

5. Bapak Suyadi, SE., M.Si selaku Dosen Penasehat Akademis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
6. Ibuk Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti S.MM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan tunjuk ajarnya sehingga penyusunan usulan penelitian ini dapat diselesaikan tepat waktu.
7. Terima kasih kepada pihak pimpinan dan staf PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh beserta karyawan dan karyawan yang telah banyak membantu memberikan data dan informasi. Serta teman-teman yang telah membantu dan memotivasi penulis.
8. Terimah kasih buat Partner Spesial saya Valen Siska Dwifayana yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis
9. Teristimewa buat keluarga terkhusus Ayahanda tercinta dan Ibunda tercinta yang telah membesarkan dan memberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis serta tak henti-hentinya memberikan doa dan dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan tugas akhir ini.

Dalam penulisan ini penulis menyadari masih dari kata sempurna, masih banyak kekurangan baik dari segi isi maupun cara penulisan. Apabila terdapat kesalahan penulis memohon maaf yang sebesar besarnya. Semoga bimbingan, bantuan dan dorongan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan. Terimakasih.

Pekanbaru, 2022
Penulis

ASENG TIO RAMADHAN
185210762

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
I.1 Latar Belakang Masalah.....	1
I.2 Rumusan Masalah	6
I.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II. TELAAH PUSTAKA	9
2.1 Produktivitas Karyawan	9
2.1.1 Pengertian Produktivitas Karyawan	9
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan	11
2.1.3 Upaya Peningkatan Produktivitas Karyawan	13
2.1.4 Indikator Produktivitas Karyawan	13
2.2 Stres Kerja	14
2.2.1 Pengertian Stres Kerja.....	14
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	18
2.2.3 Dampak Dari Stres Kerja	19
2.2.4 Indikator Stres Kerja	20
2.3 Beban Kerja.....	21
2.3.1 Pengertian Beban Kerja.....	21
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	24
2.3.3 Dampak Beban Kerja	25
2.3.4 Indikator Beban Kerja	26

2.3.5 Efek beban Kerja.....	27
2.4 Penelitian Terdahulu	28
2.5 Kerangka Pemikiran.....	30
2.6 Hipotesis.....	31
2.7 Konsep Operasional	31
BAB III. METODE PENELITIAN	35
3.1 Lokasi / Objek Penelitian.....	35
3.2 Populasi dan Sampel	35
3.3 Jenis dan Sumber Data	36
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.5 Teknik Analisis Data.....	37
3.5.1 Uji Validitas	38
3.5.2 Uji Realibilitas.....	38
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	39
3.5.3 Uji Hipotesis.....	40
3.5.4 Uji Simultan	41
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	43
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	43
4.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	43
4.3 Struktur Organisasi PT.Kebun Pantai Raja.....	44
4.4 Urain Jabatan.....	46
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
5.1 Karakteristik Responden Penelitian	50
5.1.1. Responden Berdasarkan Umur/Usia	50
5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
5.1.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	52
5.1.4 Responden Berdasarkan masa kerja.....	53
5.2 Uji Kualitas Data	54
5.2.1. Uji Validitas	54

5.2.2 Uji Reliabilita	55
5.2.3 Uji Normalitas	56
5.2.4 Uji Multikolinearitas	58
5.2.5 Uji Heteroskedastisitas	59
5.2.6 Uji Autokorelasi	60
5.3 Hasil Penelitian Deskriptif	61
5.3.1 Hasil Statistik Deskriptif Beban Kerja Karyawan	61
5.3.2 Hasil Statistik Deskriptif Stres Kerja Karyawan	72
5.3.3 Hasil Statistik Deskriptif Produktivitas Karyawan	86
5.4 Uji Hipotesis	96
5.4.1 Regresi Linear Berganda	96
5.4.2 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)	98
5.4.3 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	99
5.4.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	99
5.5 Pembahasan Hasil Penelitian	100
BAB VI : PENUTUP	104
6.1 Kesimpulan	104
6.2 Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	107

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Jumlah Karyawan PT Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh 2021..	3
Tabel 1.2 Realisasi Produksi Crude Palm Oil (CPO) pada PT. Kebun.....	4
Pantai Raja Tanjung Pauh Tahun 2018-2021	26
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel	32
Tabel 3.2 Alternatif Pilihan Jawaban	37
Tabel 5.1 Identitas Responden Berdasarkan Umur/usia pada PT. Kebun PantaiRaja Tanjung Pauh	51
Tabel 5.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh.....	52
Tabel 5.3 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh.....	52
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja PT. Kebun Pantai Raja.....	53
Tabel 5.5 Uji Validitas Data.....	54
Tabel 5.6 Uji Reliabilitas.....	55
Tabel 5.7 Uji Normalitas	58
Tabel 5.8 Uji Multikolinearitas	59
Tabel 5.9 Uji Autokorelasi	61
Tabel 5.10 Tanggapan responden tentang jumlah waktu kerja sudah sesuai dengan standard perusahaan.....	62
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Waktu Kerja Untuk Pelaksanaan Tugas Sudah Tepat	63
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Waktu Kerja Yang Diberikan Dalam Menyelesaikan Tugas Sudah Sesuai.....	64
Tabel 5.13 Tanggapan responden mengenai jumlah karyawan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan	65
Tabel 5.14 Tanggapan responden mengenai jumlah karyawan memiliki kecekatan mental dalam bekerja	66

Tabel 5.15 Tanggapan responden mengenai jumlah karyawan menguasai teknik operasional pekerjaan.....	67
Tabel 5.16 Tanggapan responden mengenai jumlah karyawan tingkat resiko dalam bekerja yang rendah.....	66
Tabel 5.17 Tanggapan responden mengenai jumlah karyawan tidak pernah mengalami frustrasi akibat beban kerja yang dihadapi.....	68
Tabel 5.18 Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Beban Kerja Karyawan	69
Tabel 5.19 Tanggapan Responden mengenai suasana tempat kerja.....	73
Tabel 5.20 Tanggapan responden mengenai fasilitas dan kenyamanan.....	74
Tabel 5.21 Tanggapan responden mengenai kebersihan dan kenyamanan.....	75
Tabel 5.22 Tanggapan responden mengenai keterlambatan penerimaan gaji.....	76
Tabel 5.23 Tanggapan responden mengenai pemberian tunjangan.....	77
Tabel 5.24 Tanggapan responden mengenai kecelakaan kerja	78
Tabel 5.25 Tanggapan responden mengenai jaminan keselamatan kerja.....	79
Tabel 5.26 Tanggapan responden mengenai Mutasi dan rotasi jabatan yang diberlakukan	80
Tabel 5.27 Tanggapan responden mengenai aturan-aturan ditempat kerja.....	81
Tabel 5.28 Tanggapan responden mengenai pengaturan waktu yang diberikan oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan.....	82
Tabel 5.29 Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Stres Kerja Karyawan	83
Tabel 5.30 Tanggapan responden mengenai karyawan mampu dalam melaksanakan pekerjaan.....	87
Tabel 5.31 Tanggapan responden mengenai karyawan mampu berkoordinasi sesuai arahan dari atasan	88
Tabel 5.32 Tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan masalah dalam bekerja	88
Tabel 5.33 Tanggapan responden mengenai karyawan memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja.....	89

Tabel 5.34 Tanggapan responden mengenai karyawan dalam kondisi yang baik	90
Tabel 5.35 Tanggapan responden mengenai kekuatan/stamina karyawan baik sehingga dapat melakukan pekerjaan	91
Tabel 5.36 Tanggapan responden mengenai karyawan memiliki sikap yang baik (disiplin,jujur) dalam bekerja	92
Tabel 5.37 Tanggapan responden mengenai karyawan memiliki perilaku yang baik (rajin, kooperatif) dalam bekerja	93
Tabel 5.38 Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Produktivitas Karyawan	94
Tabel 5.39 Anlisis Regresi Linear Berganda.....	97
Tabel 5.40 Uji Parsial (Uji T).....	98
Tabel 5.41 Uji Simultan (Uji F)	99
Tabel 5.42 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Kebun Pantai Raha Tanjung Pauh	45
Gambar 5.1 Uji Normalitas Histogram dan Normal Plot.....	57
Gambar 5.2 Uji Heteroskedastisitas.....	60



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 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.

Usaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres dapat terjadi pada setiap individu dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Karyawan akan cenderung mengalami stres apabila karyawan kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya.

Selain stress kerja faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja adalah salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk meingkatkan produktivitas karyawan. Munandar (2011;385) berpendapat bahwa beban kerja adalah suatu tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari karyawan pada waktu tertentu. Meshkati (dalam Tarwaka, 2015) berpendapat bahwa 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. Kebun Pantai Raja adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pabrik kelapa sawit yang memproduksi tandan buah segar dengan crude palm oil (CPO) sebagai produk olahan.

PT. Kebun Pantai Raja memiliki masalah terhadap produktivitas karyawannya. Terutama tidak bisa mengatasi stress kerja yang dialaminya dan beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja. Berikut merupakan jumlah karyawan pada PT. Kebun Pantai Raja berdasarkan bidang masing-masing jabatan sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh Tahun 2021

No	JABATAN	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH
1	Manajer	S1	1
2	Asisten Kepala	S1	1
3	Humas Personalia	S1	1
4	Wakil Humas	D3	1
5	ADM Produksi	S1	1
6	ADM Tanaman	S1	1
7	ADM Persediaan	D3	1
8	ADM Umum	D3	1
9	Kepala Tata Usaha	D3	1
10	Kepala Transfor	D3	1
11	Mandor Transfor	SMA/SLTA	1
12	Kepala Satpam	SMA/SLTA	1
13	Asisten Sipil	SMA/SLTA	1
14	Mandor Sipil	SMA/SLTA	1
15	Bagian Gudang	SMA/SLTA	12
16	Asisten Divisi	SMA/SLTA	5
17	Mandor Divisi	SMA/SLTA	5

18	Krani Divisi	SMA/SLTA	26
19	Krani Produksi Divisi	SMA/SLTA	34
Total			96

Sumber: Humas Personalia PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh, Tahun 2021

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa tahun 2021 jumlah karyawan PT, Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh adalah 96 orang. Terdiri dari 1 Manajer, 1 Asisten Kepala, 1 Humas Personalia, 1 Wakil Humas, 4 orang bagian ADM, 1 Kepala Satpam, 1 Kepala Tata Usaha, 2 orang bagian Transfor, 2 orang bagian Sipil, 12 orang bagian Gudang, 5 Asisten Divisi, 5 Mandor Divisi, 26 orang Krani Divisi, dan 34 orang Krani Produksi Divisi.

Adapun gambaran realisasi produksi Crude Palm Oil (CPO) pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh selama tahun 2018-2021 sebagai berikut

Tabel I.2 Realisasi Produksi Crude Palm Oil (CPO) pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh Bulan Juli – Desember 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Target Produksi (ton)	Realisasi Produksi (ton)	Realisasi Produksi (%)
Juli	96	8.559	7.556	88%
Agustus	96	6.274	5.183	82%
September	96	9.753	8.851	90%
Oktober	96	8.855	6.135	69%
November	96	9.182	8.619	93%
Desember	96	8.594	7.256	84%

Sumber: PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh, Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa realisasi produksi CPO pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh selama bulan Juli sampai bulan Desember 2021 tidak tetap atau berfluktuasi pada setiap bulannya. Tercatat pada bulan Juli target produksi belum terealisasi yaitu dengan persentasi 88% pada bulan Agustus target produksi mengalami penurunan dan yang terealisasi hanya sebesar 82% dari target yang direncanakan, pada bulan September target produksi mengalami kenaikan yang teralisasi sebesar 90% dari target produksi yang direncanakan, pada bulan Oktober produksi mengalami penurunan yang terealisasi sebesar 69% dengan target produksi yang telah direncanakan, pada bulan November target produksi mengalami kenaikan yang terealisasi sebesar 93%, dan kemudian pada bulan Desember target produksi mengalami penurunan yang terealisasi sebesar 84%. Demikian pula realisasi produksi CPO yang dicapai oleh perusahaan selama bulan Juli sampai Desember tahun 2021. Apabila ini terus berlanjut, maka akibatnya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dalam mempertahankan produktivitas perusahaan dan juga berpengaruh terhadap kebijaksanaan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sehubungan dengan tidak tercapainya target realisasi produksi di PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh ini diakibatkan oleh stress kerja dan beban kerja. Beban kerja yang harus diselesaikan karyawan tidak seimbang dengan waktu kerja yang diberikan kepada karyawan. Kondisi kerja seperti ini yang menyebabkan karyawan mengalami stres, pusing, kelelahan mental,kehilangan konsentrasi dan kemampuan berkomunikasi yang efektif jadi berkurang.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. KPR Tanjung Pauh dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. KEBUN PANTAI RAJA TANUNG PAUH KECAMATAN SINGINGI HILIR KABUPATEN KUANTAN SINGINGI”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas , maka dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT.Kebun Pantai Raja?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT.Kebun Pantai Raja?
3. Apakah Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT.Kebun Pantai Raja?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Beban Kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Stres kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini sangat bermanfaat dan berguna bagi peneliti, bagi perusahaan dan bagi pihak lain

1. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan dan memberikan kontribusi bagi pemikiran untuk memperluas berfikir dalam bidang manajemen

2. Bagi perusahaan

Untuk memberikan masukan yang bermanfaat mengenai beban kerja dan stres kerja karyawan di perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan

3. Bagi pihak lain

Sebagai bahan rekomendasi dan pertimbangan serta acuan peneliti yang hendak melakukan penelitian yang sama ditempat yang berbeda dan sebagai landasan atau bahan informasi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang sama dimasa yang akan datang

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penelitian, maka sistematika penulisan dalam penelitian ini dibagi enam bagian yaitu :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Merupakan urain latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Merupakan urain teori yang mendukung tentang beban kerja dan stres kerja serta produktivitas karyawan, penelitian terdahulu, hipotesis dan variabel penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Merupakan metode penelitian dan analisis data yang terdiri dari lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Merupakan gambaran umum mengenai PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh yang menjadi objek penelitian

BAB V : HASIL PENELITIAN

Merupakan urain hasil penelitian dari penelitian Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi

BAB VI : PENUTUP

Merupakan kesimpulan dan saran

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Produktivitas Karyawan

2.1.1 Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif. Menurut Sutrisno (2016: 99) Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (produk atau jasa) dengan masukan (karyawan, sumber daya atau bahan baku, dan uang). Menurut Sedarmayanti (2017: 341) Produktivitas secara umum dikatakan perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Atau jumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan oleh seorang atau kelompok, orang atau pegawai dalam periode waktu tertentu.

Menurut I.Green Berg dalam Sinungan (2018: 12) Produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut menurut Sinungan (2018: 17) Produktivitas adalah suatu pendekatan *interdipliner* untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber cara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas mengikut sertakan pemberdayaan secara modal pada sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan

peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas sementara atau total.

Menurut Sutrisno (2016: 99) Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (produk atau jasa) dengan masukan (karyawan, sumber daya atau bahan baku, dan uang). Menurut Sedarmayanti (2017: 341) Produktivitas secara umum dikatakan perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Atau jumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan oleh seorang atau kelompok, orang atau pegawai dalam periode waktu tertentu.

Menurut Blecer dalam sedarmayanti (2011: 253) Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat diartikan dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan mengasihkan lebih banyak keluaran (output) lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu. Menurut Sinungan (2018: 12) secara umum Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik barang atau jasa dengan masuknya yang sebenarnya. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang atau jasa.

Menurut Ashar (2015) Produktivitas memiliki dimensi yang pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan kualitas, dan waktu. Yang kedua yaitu

efisiensi yang berkaitan dengan realisasi bagaimana pekerjaan gtersebut dilaksanakan.

Dalam Perspektif Islam Produktivitas secara terminologi sangat erat kaitannya bekerja. Jadi, bisa simpulkan bahwa produktivitas dalam Islam, khususnya yang dibahas didalam Alqur'an merupakan sesuatu konsep yang sangat penting. Adapun ayat-ayat yang membahas mengenai produktivitas yaitu firman Allah dalam Al-qur'an Q.S An-Nisa' ayat 95 Terjemahnya:

“Tidaklah sama antara orang beriman yang duduk (yang tidak turut berperang) tanpa mempunyai uzur (halangan) dengan harta dan jiwanya. Allah melebihkan derajat orang – orang yang berjihad dengan harta dan jiwanya atas orang-orang yang duduk (tidak ikut berperang tanpa halangan). Kepada masing-masing, Allah menjanjikan (pahala) yang baik (surga) dan Allah melebihkan orang-orang yang berjihad atas orang yang duduk dengan pahala yang besar. Kata kunci dari ayat diatas, terkait produktivitas adalah kata “berjihad”.

Dari pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa produk adalah hasil (output a thing produced), production kegiatan atau proses memproduksi sesuatu (the act producing). Produktivitas karyawan merupakan perilaku yang ditampakan oleh individu atau kelompok.

2.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas karyawan

Menurut Tjutju Yuniarsi (2009: 159) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan dalam dua kelompok yaitu :

1. Faktor internal

- a. Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional
- b. Struktur dan desain pekerjaan
- c. Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target
- d. Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menungjang kelancaran pelaksanaan tugas
- e. Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi
- f. Perlakuan yang menyenangkan yang bisa diberikan oleh pimpinan dan atau rekan kerja
- g. Praktik manajemen yang ditrapkan oleh pemimpin
- h. Lingkungan kerja yang ergonomis
- i. Kesusain antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan ketampilan yang dikuasai
- j. Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama

2. Faktor eksternal

- a) Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis
- b) Kemitraan yang dikembangkan
- c) Kultur dan mindset lingkungan disekitar organisasi atau perusahaan
- d) Dukungan masyarakat dan *stakeholder* secara keseluruhan
- e) Tingkat persaingan
- f) Peningkatan Karyawan Dampak globalisasi

2.1.3 Upaya Peningkan Produkrivitas Karyawan

Bahwa peningkatan produktivitas karyawan dapat dilihat sebagai masalah keprilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktot penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan para anggota suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Sutrisno (2015: 105) adalah perbaikan terus menerus, dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen perusahaan harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang yang penting sebaian dari filsafat manajemen muhtakhir. Pentingnya etos kerja ini terlihat jelas apalagi diingat bahwa suatu organisasi atau perusahaan selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal. Tambahan pula, ada ungkapan yang mengatakan bahwa satu-satunya hal yang konstan didunia adalah perubahan.

2.1.4 Indikator Produktivitas Karyawan

Produktivitas merupakan hal penting yang bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan

terlaksana secara efisien dan efektif sehingga produktivitas karyawan sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Adapun indikator produktivitas karyawan adalah :

1. Kemampuan dalam bekerja
2. Kemampuan dalam berkordinasi
3. Kemampuan menyelesaikan masalah
4. Keterampilan
5. Kondisi kesehatan karyawan
6. Kekuatan atau stamina karyawan
7. Kedisiplinan karyawan
8. Prilaku dalam bekerja

2.2 Stres Kerja

2.2.1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Astianto dan Supriyadi (2014) stress kerja adalah sebagai rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stress kerja dapat terjadi pada setiap jajaran, baik pemimpin (manajer) maupun yang dipimpin, staf dan para ahli/profesional dilingkungan suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Sasano dalam Pranoto, Haryono dan Warso (2016), stress kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum dibisa dijangkau oleh kemampuannya. Jika

kemampuan seseorang sampai angka 5 (lima) tetapi menghadapi pekerjaan yang menuntut kemampuan dengan angka 9 (Sembilan).

Menurut Fahmi (2016: 214) stress kerja adalah suatu keadaan diluar batas kemampuan seorang karyawan yang dianggap menekan dirinya. Sehingga jika ini terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada kesehatan, stress ditimbulkan oleh berbagai macam peristiwa yang dialami seseorang pada umumnya peristiwa ini terjadi diluar kemampuannya. Menurut Priansa (2017: 312) stress kerja adalah ketidak seimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengembangkan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berfikir, bertindak lainnya dari individu karyawan. Ketidak seimbangan tersebut akan memberikan dampak yang berkeanekaragaman bagi setiap karyawan.

Menurut Hamali (2016: 241) stress kerja adalah sebuah masalah yang makin bertambah bagi karyawan, stress diakibatkan oleh kondisi kelebihan kerja maupun kelelahan kerja. Stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Menurut Ivancevich dkk (2006: 295) stress kerja adalah suatu respon adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa dan yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang.

Menurut Robbins dan Judge (2008: 368) stress (*stress*) adalah suatu kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan,

atau sumber daya yang terkait dengan apa yang di hasyratkan dipandang tidak pasti dan penting.

Menurut T. Hani Handoko 1995: 123 Stress kerja adalah ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

Ada beberapa alasan mengapa masalah stress kerja yang berkaitan dengan organisasi atau perusahaan sangat penting terhadap produktivitas karyawan, antara lain :

- a. Masalah stress adalah masalah yang akhir-akhir ini hangat dibicarakan, dan posisinya sangat penting dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan.
- b. Selaian dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersumber dari luar organisasi atau perusahaan, stress juga banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dalam dalam organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu perlu disadari dan dipahami keberadaannya.
- c. Pemahaman akan sumber-sumber stress yang disertai dengan pemahaman terhadap cara-cara mengatasinya, adalah penting sekali bagi karyawan dan siapa saja yang terlibat dalam suatu organisasi atau perusahaan demi kelangsungan organisasi atau perusahaan yang sehat dan efektif.
- d. Banyak diantara kita yang hampir pasti yang merupakan bagian dari satu atau bebersps organisasi atau perusahaan, baik sebagai atasan maupun sebagai bawahan, pernah mengalami stress meskipun dalam tahap yang amat rendah.

Dalam Perspektif Islam stress kerja membuat sebagian orang merasa frustrasi karena beban dan tanggungjawab yang terlalu besar. Perasaan semacam ini seringkali menghinggapi pikiran kita bahwa betapa dunia ini kejam membuat kita harus selalu merasa lelah dan tidak berdaya menghadapi persaingan global yang terjadi saat ini. Pada akhirnya stres karena tuntutan pekerjaan yang terlalu berat menjadikan manusia berputus asa dari rahmat Allah Swt. Padahal Allah sudah memperingatkan dalam QS Yusuf ayat 87 Artinya :

“Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir”. Tentu hal ini bukan menjadi sesuatu yang kita inginkan. Sebagai orang yang beriman, kita tentu mengetahui bagaimana Allah memberikan kemudahan di setiap kesulitan yang kita hadapi.

Dalam zaman kemajuan dalam segala bidang pada saat sekarang ini manusia semakin sibuk. Disatu pihak perlatan kerja semakin modern dan efisien, dan dilain pihak beban kerja disatu-satuan organisasi atau perusahaan juga semakin bertambah. Keadaan ini tentu saja menuntut energy karyawan yang lebih besar dari yang sudah-sudah. Sebagai akibatnya, pengalaman-pengalaman yang disebut stress dalam taraf yang cukup tinggi menjadi semakin terasa. Masalah-masalah tentang stress kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stress yang terjadi dilingkungan pekerjaan, yaitu dengan proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya. Didalam membicarakan stress kerja ini perlu terlebih dahulu mengerti pengertian stress secara umum.

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins dalam Priasa (2017:319) ada tiga faktor yang yang dapat menjadi stress kerja, yaitu :

1) Faktor lingkungan

a. Ketidakpastian ekonomi

Ketika terjadi penurunan ekonomi, maka seseorang akan cenderung semakin mencemaskan keamanan keuangan mereka.

b. Ketidakpastian politik

Dapat terjadi karena disebabkan oleh perubahan sistem politik maupun rejim penguasa sehingga menyebabkan kondisi politik menjadi tidak stabil

c. Ketidakpastian teknologi

Berbagai inovasi yang baru akan membuat keterampilan dan pengalaman seseorang karyawan menjadi tertinggal dalam periode waktu yang sangat singkat.

2) Faktor Organisasi

a. Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang dapat dihubungkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini menyangkut bentuk pekerjaan karyawan, kondisi kerja dan tata letak kerja fisik. Tuntutan tugas dapat membuat seseorang tertekan bila kecepatan dirasa berlebihan. Semakin banyak ketergantungan antar tugas pribadi dengan tugas orang lain keadaan stress akan menjadi potensial.

b. Tuntutan peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai salah satu fungsi dari peran tertentu yang diterapkan dalam organisasi atau perusahaan. Ambiguitas peran diciptakan bila harapan peran dipahami dengan jelas dan karyawan tidak memiliki kepastian mengenai apa yang harus dikerjakan.

c. Tuntutan hubungan antar pribadi

Merupakan tekanan yang disebabkan oleh karyawan yang lain. Dukungan sosial yang kurang dari rekan-rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang kurang baik dapat menjadi penyebab timbulnya stress yang cukup besar.

3) Faktor individu

- a. Masalah keluarga menunjukan bahwa seorang menganggap hubungan pribadinya dengan keluarga sangat berharga
- b. Masalah ekonomi yang disebabkan oleh individu salah satunya adalah masalah keuanagn merupokan suatu kesulitan pribadi yang bisa menimbulkan stress bagi karyawan.
- c. Kepribadian yang berasal dari sifat yang dimiliki individu itu sendiri.

2.2.3. Dampak Dari Stres Kerja

Akibat adanya stres, baik fisik maupun mental sangat berpengaruh terhadap dinamika perilaku seseorang tergantung bagaimana karyawan menghadapi atau merespon kondisi yang menimbulkan stres itu sendiri. Dampak

stres ini bermacam-macam. Ada akibat positif, yang dapat memotivasi seseorang, merangsang kreativitas, mendorong untuk tekun tekun bekerja.

Menurut Surya (2015:143), menyatakan “Stres tidak selalu mempunyai pengertian negatif, dalam kondisi tertentu stres dapat berdampak positif”. Stres dapat menimbulkan dampak atau konsekuensi sebagai berikut :

1. Aspek Psikologis (kecenderungan gampang marah, frustrasi, cemas, agresif, gugup, panik, kebosanan, apatis, depresi, tidak bergairah, hilang percaya diri)
2. Aspek Jasmaniah (perubahan hormonal, tekanan darah tinggi, denyut jantung meningkat, sulit bernapas, gangguan pencernaan, gangguan saraf)
3. Aspek Perilaku (kurang mampu membuat keputusan, mudah lupa, sensitif, pasif, kurang bertanggung jawab)
4. Aspek Lingkungan (suasana rumah tangga yang kurang harmonis, lingkungan pekerjaan yang kurang produktif, masyarakat yang tidak tenteram)

2.2.4. Indikator Stres Kerja

Menurut Handoko (2011: 200). Terdapat dua kategori penyebab stres yaitu *on-the-job* dan *of-the-job*. Berikut indikator stress kerja :

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervise yang jelek

4. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
5. Frustrasi

Menurut Sehuler dan Jakson (1996: 233), sehubungan dengan pembicaraann tentang stress pekerjaan, bentuk yang paling nyata stress kerja meliputi empat S, yaitu *suvervisor* (pengawasan), *salary* (gaji), *security* (keamanan), *safely* (keselamatan).

- a. *suvervisor* (pengawasan), aturan-aturan kerja yang sempit dan tekanan-tekanan hyang tiada henti untuk mencapai jumlah produksi yang lebih tinggi adalah penyebab utama stress dapat terjadi akibat sikap atau kebijakan dari atasan (pemimpin) yang menetapkan aturan kerja baku.
- b. *Salary* (gaji) adalah penyebab stress bila dianggap tidak diberikan secara adil bagi karyawan.
- c. *Security* (keamanan), rendahnya keamanan kerja bahkan lebih menimbulkan stress dari pada rendahnya keselamatan kerja karena ketidakamanan membahayakan keselamatan kerja tetapi juga berpengaruh pada stress kerja yang dialami oleh karyawan
- d. *Safely* (keselamatan), kecelakaan ditempat kerja diakibatkan akan menimbulkan stress kerja bagi karyawan.

2.3 Beban Kerja

2.3.1. Pengertian Beban Kerja

Setiap individu melakukan aktivitas pekerjaan secara terus menerus setiap hari. Setiap pekerjaan yang yang dilakukan karyawan merupakan beban yang

harus yang ditanggung oleh karyawan didalam melakukan pekerjaannya sehingga disebut beban kerja. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan harus seimbang dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

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

Menurut Suci Koesomowidjojo (2017: 23) beban kerja adalah seorang telah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaiknya, jika karyawan bekerja dibawah standar maka dibawah beban kerja yang diemban berlebih.

Menurut Gibson dan Ivancevich (dalam andina, 2010: 18) beban kerja merupakan tekana 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 karyawan.

Menurut Meshkati dalam Hariyati (2011) dalam Anggit Astianto (2014) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat

kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkatpembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhanatau *understress*.

Menurut cain dalam Dhania Dhini (2010:23) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Menpan dalam Dhania (2010:16) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kehitan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Menpan dalam Dhania 2010: 16)

Dalam Persfektif Islam beban kerja telah memberikan pedoman kepada seluruh umat manusia bahwa Al-Quran selain sebagai petunjuk hidayah bagi seseorang, Ia juga berfungsi sebagai obat yang mujarab untuk mengatasi segala permasalahan hidup di dunia ini. Al-Quran dengan segala isinya menjelaskan bahwa hidup ini hanyalah untuk beribadah. Al Quran juga memerintahkan kepada manusia untuk bekerja sesuai syariat agama. Ayat al-Quran tentang beban kerja mengatakan yang artinya :

“Ya Allah ya Tuhan kami, sesungguhnya aku berlindung kepada-Mu daripada keluh kesah dan dukacita, aku berlindung kepada-Mu dari lemah kemauan dan malas, aku berlindung kepada-Mu daripada sifat pengecut dan kikir, aku berlindung kepada-Mu daripada tekanan hutang dan kezaliman manusia.” (HR Abu Dawud 4/353)

Berdasarkan uraian diatas 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.

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Manuaba (dalam Tawarka) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antar lain :

1. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari tubuh pekerja atau karyawan, seperti
 - a. Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan atau gaji, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor

somatic (jenis kelamin, umur, ukuran, tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Menurut Hard dan staveland dalam Tawarka (2011: 106), menjelaskan bahwa ada tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah :

1. Tuntutan tugas

Argumentasi yang berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja

2. Usaha atau tenaga

Jumlah yang dikeluarkan oleh suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja.

3. Performansi

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang bukan dicapai

2.3.3. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang dapat menimbulkan stress terbagi menjadi dua (Susanto,2011) sebagai berikut :

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 dimana tuntutan-tuntutan yang dihadapi dibawah kapasitas yang dimiliki karyawan.

Pada tataran yang wajar beban tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan seharusnya dalam batasan kemampuannya, baik jumlah kerja maupun tingkat kesulitan yang dihadapi. Namun demikian tidak jarang kondisi tertentu beban kerja ini meningkat dan diluar batas wajar sehingga dapat menyebabkan stress kerja.

2.3.4. Indikator Beban Kerja

Tarwaka (2011: 131) pengukuran kerja bisa dilakukan melalui penguran kerja mental secara subjektif (*subjective metode*) salah satunya menggunakan teknik beban kerja subjektif (*subjective workload assessment technique SWAT*) dalam metode SWAT performasi kerja karyawan terdiri dari tiga dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performasi, yaitu :

1. Beban waktu (*time load*)

Menunjukan 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 (*pshicological stress load*)

Menunjukan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

2.3.5. Efek Beban Kerja

Menurut Muanaba dalam Tawarka (2000: 4) beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutis sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit akan mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan dan menurunkan produktivitas karyawan.

Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan. Adapun dampak negatifnya sebagai berikut :

1. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak dimbangi dengan kemampuan karyawan, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik dan terjadinya penurunan konsentrasi sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar.

2. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak dapat mengakibatkan karyawan terlalu lelah atau sakit sehingga berdampak buruk bagi kelancaran kerja karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

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

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti / Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisa	Hasil Penelitian
1	Satria Pratama (2021) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Sei Pagar Kabupaten Kampar	Variabel Independen : Beban Kerja (X). Variabel Dependen : Produktivitas Karyawan (Y)	Regresi Linear	Hasil penelitian bahwa variabel beban kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
2	Hamidah (2019) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Asia Citra (Plywood) Tanah Putih Tanjung melawan Kabupaten Rokan Hilir	Variabel Independen : Stres Kerja (X). Variabel Dependen : Produktivitas Karyawan (Y)	Regresi Linear	Hasil penelitian bahwa variabel stress kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
3	Siti Nursiah Fat Sarifah (2019) Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Woneel Midas Leather	Variabel Independen : Beban Kerja (X1). Komunikasi (X2).	Regresi Linear	Hasil penelitian bahwa variabel beban kerja (X1) dan

	di Tangerang	Variabel Dependen : Produktivitas Karyawan		komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
4	Sontje M. Sumayku (2017) Pengaruh Beban Kerja dan stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Venla Agape Indonesia	Variabel Independen : Beban Kerja (X1). Stres Kerja (X2). Variabel Dependen Produktivitas Kerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian bahwa variabel beban kerja (X1) dan stress kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
5	Faizah Leriaan (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Padasa Enam Utama Kaliaanta Satu Kanun Kabupaten Rokan Hulu	Variaber Independen : Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) Variabel Dependen : Produktivitas Karyawan	Regresi Berganda	Hasil penelitian bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan dan bahwa variabel beban kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan

6	Dwi Kartikasari (2017) Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Espon Batam	Variabel Independen : Stres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2). Variabel Dependen : Produktivitas Kerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian bahwa variabel stress kerja (X1) secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan variabel motivasi kerja (X2) secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
---	--	---	-------------------------	---

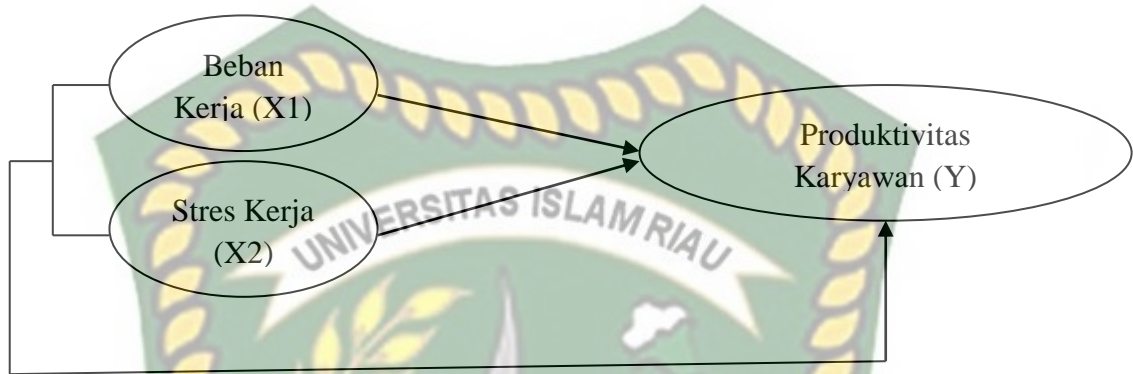
Sumber : Literatur-Literatur dan Juenal Terdahulu, 2021

2.5 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dilakukan untuk memahami pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi. Dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Sumber :Robbins and Coulter

2.6 Hipotesis

Dari latar belakang masalah dan dan telaah pustaka, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis yaitu :

- H1 : Diduga Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT.Kebun Pantai Raja
- H2 : Diduga Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT.Kebun Pantai Raja
- H3 : Diduga Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT.Kebun Pantai Raja

2.7 Konsep Operasional Variabel

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. Variabel

dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011: 59). Variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Dependen : Produktivitas Karyawan (Y)
2. Variabel Independen : Beban Kerja (X1), Seban Kerja (X2)

Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Beban kerja (X1) adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Menpan dalam Dhania 2010: 16)	1. Beban waktu (<i>time load</i>)	a. Jumlah waktu yang tersedia b. Jumlah waktu yang digunakan dalam pelaksanaan tugas Jumlah waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas	Ordinal
	2. Beban usaha mental (<i>mental effort load</i>)	a. Tuntutan pekerjaan yang diberikan b. Kecekatan mental Menguasai teknik organisasi pekerjaan	
	3. Beban tekanan psikologis (<i>psychological stress load</i>)	a. Tingkat resiko pekerjaan b. Sikap terhadap pekerjaan Tingkat frustrasi dalam pekerjaan	
2. Stress kerja (X2) adalah ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang (T.Hani	1. <i>Supervisor</i> (pengawasan)	a. Suasana tempat kerja b. Fasilitas dan peralatan untuk menunjang pekerjaan Kebersihan dan kenyamanan	Ordinal
	2. <i>Salary</i> (gaji)	a. Keterlambatan penerimaan gaji b. Tunjangan	

Handoko 1995: 123)	3. <i>Security</i> (keamanan)	a. Kecelakaan kerja b. Jaminan keselamatan kerja c. Mutasi dan rotasi jabatan	
	4. Lingkungan Kerja	a. Aturan-aturan kerja b. Pengaturan waktu c. Beban kerja	
produktivitas karyawan (Y) adalah produktivitas memiliki dimensi yang pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaiin untuk kerja yang maksimal yaitu pencappain target yang berkaitan kualitas, dan waktu. Yang kedua yaitu efesiensi yang berkaitan dengan realisasi bagaimana pekerjaan gtersebut dilaksanakan (Ashar,2015)	1. Kemampuan	a. Kemampuan dalam bekerja b. Kemampuan dalam berkoordinasi c. Kemampuan menyelesaikan masalah d. keterampilan	Ordinal
	2. kondisi fisik	a. kondisi kesehatan karyawan b. kekuatan atau stamina karyawana	
	3. prilaku kerja	a. kedisiplinan karyawan b. prilaku dalam bekerja	

Sumber : Hasil Data Olahan

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 di PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh. PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh berada di Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi. Pemilihan lokasi didasarkan atas pertimbangan bahwa PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh memberikan kontribusi dalam mengatasi pengangguran dengan tetap mempekerjakan karyawan dengan komposisi karyawan.

3.2 Populasi Sampel

Pada penelitian ini jumlah populasi yang ada pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh 96 orang. Menurut Gay dan Diehl (2015), untuk penelitian yang bersifat menguji pengaruh diantara satu variabel atau lebih (penelitian kuualitas) jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini 34 sampel. Arikunto (2015) menyatakan bahwa apabila subjek populasi kurang dari 100, maka sebaiknya diambil seluruhnya sebagai sampel. Karena karyawan pada kantor PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh 96 orang, maka populasi dalam penelitian ini juga bertindak sebagai sampel. Teknik pengambilan sampelnya pun menggunakan sampel jenuh.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban yang didapat dari kuesioner yang diberikan kepada responden. Sedangkan data sekunder adalah data yang tidak diperoleh secara langsung atau tidak diusahakan sendiri oleh peneliti.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara :

1. Wawancara

Mengumpulkan data berupa mengadakan wawancara beberspa tanya jawab secara langsung dengan pemimpin maupun karyawan PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh sebagai responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan

2. Kuisisioner

Teknik pengumpulan data dengan berusaha mendapatkan informasi dan data yang relefan dengan penelitian dari responden melalui daftar pertanyaan yang di ajukan kepada responden yang merupakan karyawan PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh

3. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang tampak pada objek penelitian. Pengamatan dan pencatatan ini dilakukan terhadap objek ditempat terjadi atau berlangsung nya peristiwa. Observasi dilakukan pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data, terdapat data yang diperoleh dari penulis menggunakan metode deskriptif. Metode deskriptif dimaksud untuk menjelaskan secara terperinci mengenai variabel penelitian yang diteliti berdasarkan data-data yang diperoleh dan menghubungkan dengan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang kemudian dapat diambil suatu kesimpulan. Untuk mengubah data hasil kuisioner menjadi data kuantitatif maka dilakukan penskoran menggunakan skala ordinal dari likert sebagai berikut :

Tabel 3.1 Alternatif Pilihan Jawaban

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Cukup Setuju	2
5	Tidak Setuju	1

Sumber :Skala Likert

Untuk mempermudah dan memberikan hasil secara akurat dan pasti maka dalam melakukan pengajian statistik tersebut menggunakan program komputer

SPSS, untuk mencari pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh.

3.5.1. Uji Validitas

Uji validitas di gunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Prayitmo, 2009 : 119). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan Coefficient Correlation Pearson dalam SPSS 21. Pedoman untuk mengambil keputusan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan derajat (n-2). Jika nilai r hasil perhitungan lebih besar dari nilai r dalam tabel pada alfa tertentu maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau butir pernyataan Valid.

3.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Untuk uji reliabilitas digunakan Alpha Cronbach dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Ghozali, 2013:47)

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari yang bisa mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhir regresi tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik. Tiga asumsi klasik yang perlu diperhatikan adalah :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data yang diteliti untuk keseluruhan indikator dan variabel bersifat normal. Uji normalitas dilakukan dengan cara analisis grafik. Pengujian dilakukan dengan melihat penyebab data (titik) suhu diagonal dari grafik sketer plot, dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika terjadi korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi dinyatakan mengandung gejala multikolinieritas.

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas atau variabel, dapat dilihat dari TOL (Tolerance) dan Variance Inflation Factor (VIF) dari masing-masing variabel bebas terdapat variabel terikat. Jika nilai VIF kurang dari 10 dapat dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Dan

jika nilai VIF besar dari 10 dapat dinyatakan terdapat gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residu pengamatan lain. Maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, kebanyakan data cross section mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heterokedastisitas. Jika Scatterplot membentuk polatorrent (menyebarkan) maka regresi tidak mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya (Suliyanto, 2011: 95)

3.5.4. Uji Hipotesis (uji t)

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda berdasarkan Uji secara Simultan (Uji F), Uji secara parsial (Uji t), Uji koefisien Determinasi (R^2), maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan Software SPSS 21.

Adapun dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda. Menurut Sugiyono, (2010: 237). Teknik regresi linier berganda didasari pada pengaruh fungsional ataupun kausal dua variabel independen dengan satu variabel dependen. Yaitu Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh.

$$a. Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen Produktivitas Karyawan

X_1 = Variabel Independen Beban Kerja

X_2 = Variabel Independen Stres Kerja

a = Konstanta Persamaan Regresi

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

e = Tingkat Kesalahan (error)

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala didasarkan pada sikap responden dalam merespon pertanyaan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantaranya nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

3.5.5. Uji Simultan (Uji F)

Pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat, apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap produktivitas karyawan sebagai variabel terikatnya.

Ketentuannya :

$H_0 : \beta_1 \leq 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan pada masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel (y)

$H_0 : \beta_1 > 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan pada masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y)

Tingkat kepercayaan yang digunakan 95 % atau taraf signifikasinya adalah 5 % dengan kriteria sebagai berikut :

Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (x) secara bersama-sama dengan variabel terikat (y). Apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (x) secara bersama-sama dengan variabel terikat (y).

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT.Kebun Pantai Raja berdiri pada tahun 1995, merupakan perkebunan kelapa sawit seluas \pm 2.700 Ha. PT.Kebun Pantai Raja merupakan salah satu perusahaan yang terletak di kabupaten Kuantan Singingi tepatnya di desa Tanjung Pauh. PT. Kebun Pantai Raja memanfaatkan tanah ulayat Kenegrian Kuntu dan Lipat kain di kecamatan Kampar kiri serta kenegrian Tanjung pauh di kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi. PT.Kebun Pantai Raja memiliki empat divisi yang mana setiap divisi nya terbagi dalam beberapa desa berbeda . Divisi I PT.Kebun Pantai Raja terdapat di Kenegrian Tanjung Pauh dan Divisi II,III,IV Menduduki Tanah Ulayat Kenegrian Kuntu serta Divisi V menduduki tanah Ulayat Kenegrian Lipat kain.

Dalam menjalankan roda organisasinya PT.Kebun Pantai Raja memiliki perjanjian khusus dengan Masyarakat Adat di tiga Kenegrian yang ada, bahwasanya PT.Kebun Pantai Raja menyediakan Pancung Alas(imbalan atas lahan yang digunakan) setiap tahun nya, serta untuk penyediaan tenaga kerja berasal dari kenegrian-kenegrian yang lahan nya dipakai oleh perusahaan.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi “Menjadi salah satu bisnis kelapa sawit terbesar di dunia, paling menguntungkan, dengan pengelolaan terbaik dan berkesinambungan, supplier yang diutamakan oleh pelanggannya dan perusahaan yang dibanggakan oleh karyawannya”. Dan Misi “Mematuhi seluruh peraturan perundang-undangan yang

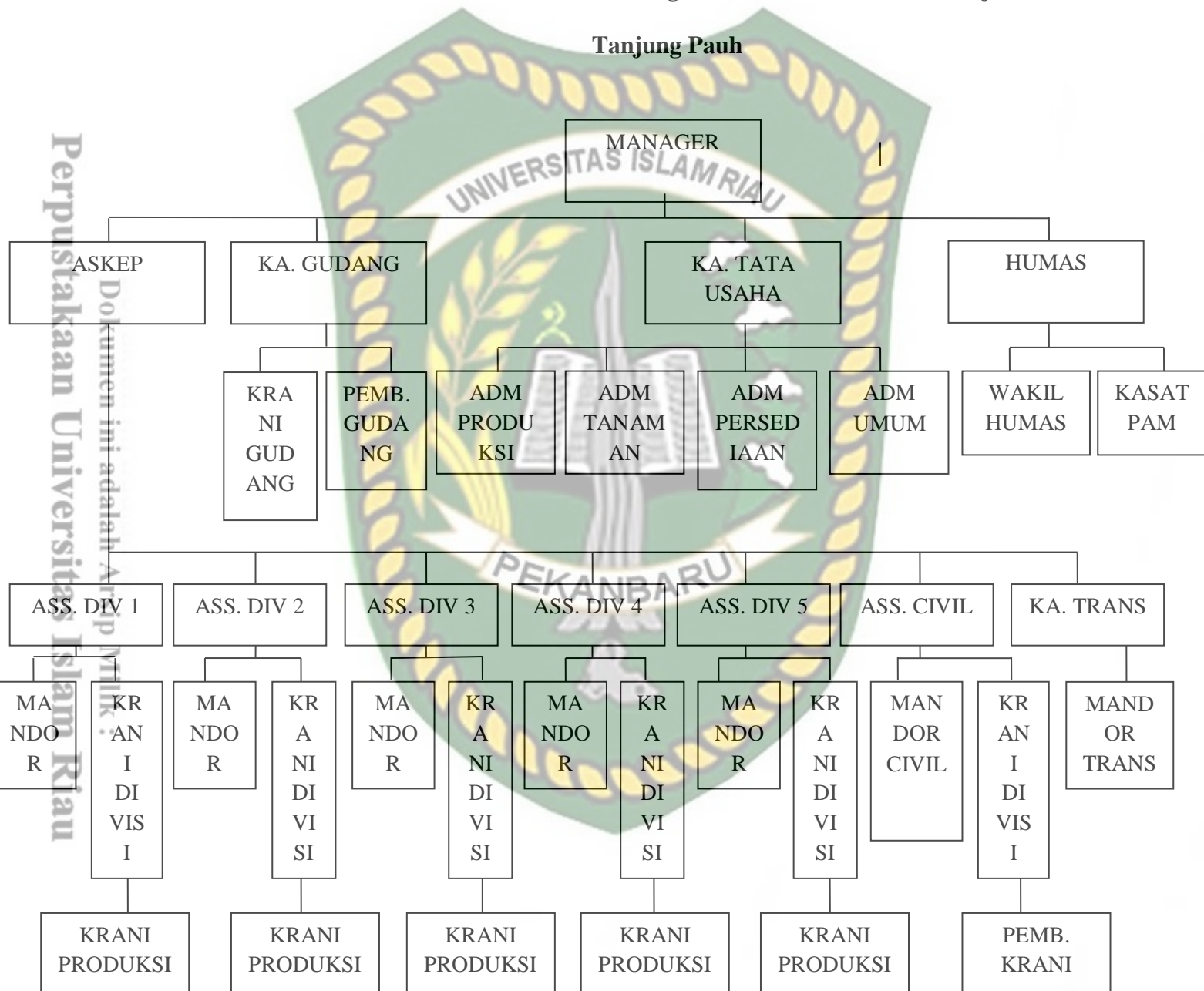
relevan, mencapai tingkat produktifitas dan efisiensi diatas standar rata-rata perusahaan perkebunan melalui penerapan *Best Management Practices* dan *Best Agriculture Practices* dan melestarikan *Biodiversity*, melindungi kawasan bernilai konservasi tinggi, melakukan konservasi kawasan berpotensi erosi, dan mengurangi emisi gas rumah kaca”.

4.3 Struktur Organisasi PT.Kebun Pantai Raja

Sebagai salah satu bentuk organisasi dimana kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan begitu beragam, maka perusahaan memutuskan untuk membentuk sebuah struktur organisasi yang bertujuan agar pelaksanaan tugas dan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab menjadi lebih terarah sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Struktur organisasi merupakan salah satu komponen penting bagi sebuah perusahaan, karena dengan adanya struktur organisasi pembagian kerja menjadi lebih teratur begitu juga dengan permasalahan mengenai tanggung jawab dan wewenang masing-masing individu dalam perusahaan menjadi jelas sehingga tidak terjadi pelaksanaan tugas yang simpang siur atau saling melemparkan tanggung jawab apabila terjadi kesalahan dalam operasional perusahaan. Struktur organisasi berarti suatu kerangka kerja yang tersusun rapi sehingga setiap bagian akan merupakan satu kesatuan dan bersifat saling mempengaruhi. Dengan kata lain struktur organisasi bisa juga disebut penyusunan tugas kerja dan tanggung jawab. Didalam struktur organisasi juga terdapat kerjasama yang setiap karyawan/karyawati mempunyai wewenang dan tanggung jawab yang berbeda tetapi mempunyai tujuan yang sama yaitu

mencapai keuntungan. Dalam hal ini struktur organisasi PT. Kebun Panti Raja Tanjung Pauh dapat dilihat sebagai berikut :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Kebun Pantai Raja



4.4 Uraian Jabatan

Berdasarkan struktur organisasi yang tertera diatas dapat dijelaskan tugas dan wewenang serta tanggung jawab setiap anggota organisasi sesuai dengan departemennya masing-masing.

1. MANAGER

Bertanggung jawab kepada perusahaan dan menjalankan kegiatan membuat keputusan menyangkut seluruh kegiatan yang berhubungan dengan operasional, maintenance, administrasi. Secara terperinci fungsi dari manager adalah mengkoordinasikan dan mengawasi setiap rencana kerja yang telah ditetapkan oleh direktur kepada setiap daerah, serta memberikan laporan-laporan situasi daerah yang dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk kebijaksanaan-kebijaksanaan yang akan diambil atau diputuskan bagi daerah setempat serta membina dan meningkatkan keahlian dan kemampuan para kepala-kepala bagian dan karyawan golongan tinggi perusahaan.

2. ASISTEN KEPALA

- a. Membantu dari seluruh kinerja dari manager
- b. Asisten bertugas membantu manager dalam mengelola untuk mengoptimalkan potensi terutama dalam mencapai sesuai dengan target perusahaan , melaksanakan lingkaran pagi berguna untuk memberikan arahan kepada mandor agar meningkatkan kinerja karyawan, melatih cara kerja yang benar terhadap karyawan, agar karyawan bisa menjalankan tugas yang diberikan sesuai harapan yang diinginkan, melakukan pemeriksaan terhadap hasil kerja pada hari sebelumnya, mengontrol seluruh kegiatan yang dilakukan masing-masing bagian.

Menerima laporan dari setiap bagian yang akan digunakan untuk mengambil keputusan. Dan bertanggung jawab penuh atas segala yang terjadi, mulai dari perbaikan, keamanan, dan segala aspek yang berhubungan.

c. Bertanggung jawab terhadap pemeliharaan dan perbaikan mesin-mesin yang ada di kebun

3. HUMAS DAN WAKIL HUMAS

- a. Menerima dan melayani tamu-tamu perusahaan.
- b. Menghadiri setiap kegiatan sosial seperti undangan dari masyarakat atau dari instansi terkait.
- c. Melayani dan menjembatani setiap permasalahan sosial seperti penanganan mogok kerja, demo, pemortalan jalan, masalah tanah atau lahan, masalah tanam tumbuh.
- d. Melakukan koordinasi yang berkesinambungan dengan tokoh masyarakat atau adat, organisasi masyarakat atau LSM yang berkaitan dengan perusahaan.
- e. Melakukan pembinaan, menerima dan menampung setiap saran dari masyarakat untuk ditindak lanjuti kepada pimpinan perusahaan.
- f. Menyampaikan sumbang sosial dari perusahaan ke masyarakat.
- g. Menyampaikan surat-menyurat yang masuk dari masyarakat untuk ditindaklanjuti oleh pimpinan.

4. KEPALA ADM

- a. Memastikan operasional dan administrasi berjalan sesuai dengan standar perusahaan

- b. Memastikan ketersediaan barang untuk kebutuhan kebun
- c. Memastikan pencatatan activity sesuai dengan yang ada dilapangan
- d. Memastikan keamanan

5. MANDOR

- a. Menjalankan fungsi kontrol terhadap area perkebunan.
- b. Membantu asisten lapangan untuk mengontrol pekerjaan BHL (Buruh Harian Lepas).
- c. Membantu asisten lapangan membuat laporan data pemupukan.
- d. Membantu asisten lapangan dalam melaporkan hasil panen buah kelapa sawit.
- e. Membuat laporan hasil pekerjaan harian yang tertuang dalam bentuk administrasi.

6. ASISTEN DIVISI

- a. Memaksimalkan hasil perkebunan & Pengolahan.
- b. Merencanakan kerja harian.
- c. Mengoptimalkan Sumber Daya yang ada.
- d. Menyediakan Informasi yang terpercaya dan tepat waktu.
- e. Melatih cara kerja yang benar. (*doing the right things right*).
- f. Memotivasi Karyawan.
- g. Menjadi mentor/pelindung karyawan

7. KRANI PRODUKSI

- a. Membantu mandor panen dalam pencacatan penerimaan buah kelapa sawit yang di panen hari itu

- b. Memeriksa mutu TBS dan mencatat secara detail TPH per TPH agar tidak ada kesalahan dalam penerimaan TBS
- c. Membantu pengelolaan pengiriman buah sawit TBS ke pabrik
- d. Membuat atau menyusun rencana anggaran belanja bulanan.
- e. Membuat atau menyusun rencana kerja harian, serta membuat daftar.
- f. kumpulan laporan kerja harian dan membuat daftar upah karyawan.
- g. Meneliti buku mandor dan memindahkan hari kerja karyawan ke buku asisten
- h. Membuat laporan mingguan dan membuat laporan bulanan



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden Penelitian

Pada bab ini disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui kondisi pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi.

5.1.1. Responden Berdasarkan Umur/Usia

Usia atau umur merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan setiap aktivitas dan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Karena tingkat usia selalu dijadikan indikator dalam menentukan produktif atau tidaknya seseorang, bahkan juga mempengaruhi pola pikir dan standar kemampuan fisik dalam suatu pekerjaan. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, tingkat ketelitian dalam bekerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam berkerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain.

Adapun tingkat umur/usia karyawan pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh dalam penelitian ini dapat diterangkan dalam tabel berikut :

**Tabel 5.1 Identitas Responden Berdasarkan Umur/usia pada PT. Kebun
 Pantai Raja Tanjung Pauh**

No	Umur/Usia	Responden	Persentase %
	< 30 tahun	11	32,35%
	31-40 tahun	16	47,05%
	> 41 tahun	7	20,58%
	Jumlah	34	100%

Sumber : PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh

Dari Tabel 5.1 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang berusia <30 tahun sebanyak 11 orang (32,35%), 31-40 tahun sebanyak 16 orang (47,05%), dan >41 tahun sebanyak 7 orang (20,58%). Dapat disimpulkan bahwa pada umumnya karyawan PT.Kebun Pantai Raja berusia antara 31-40 tahun merupakan usia produktif, dimana usia tersebut dapat memberikan produktivitas kerja yang maksimal.

5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin menggambarkan identitas diri seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya identitas yang dimiliki seseorang dalam suatu organisasi tersebut jumlah karyawan yang identitas laki-laki dan perempuan dapat diketahui jumlahnya. Jenis kelamin dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang dan seringkali mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Untuk mengetahui jenis kelamin karyawan pada PT Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh

No.	Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
1.	Laki-laki	34	100%
2.	Perempuan	-	-
Jumlah		34	100%

Sumber : PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh

Berdasarkan Tabel 5.2 diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 34 orang dengan persentase 100%. Hal ini karena bidang tugas di bagian produksi yang cukup berat sehingga banyak dilakukan oleh karyawan laki-laki.

5.1.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat pendidikan responden pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.3 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase %
1	Sarjana (S1)	5	16,12%
2	Diploma (D1-D3)	4	11,76%
3	SMA/Sederajat	25	73,52%
Jumlah		34	100%

Sumber: PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh

Dari Tabel 5.3 dapat dilihat responden dengan pendidikan S1 berjumlah 5 orang atau 16,12%. Responden dengan pendidikan diploma (D1-D3) berjumlah 4 orang atau 11,76%. Dan responden dengan pendidikan SMA/Sederajat berjumlah 25 orang atau 73,52%.

5.1.4 Responden Berdasarkan masa kerja

Identitas responden berdasarkan masa kerja karyawan pada PT.Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja PT.Kebun Pantai Raja

No	Masa Kerja	Responden	Persentase (%)
1	< 5 tahun	10	29,41%
2	6-9 tahun	13	38,23%
3	> 10 tahun	11	32,35%
	Jumlah	34	100%

Sumber: PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh

Dari tabel diatas dapat dilihat dari segi lama bekerja sebagian besar responden telah bekerja dalam kurun waktu 6-9 tahun sebanyak 13 orang atau 29,41%. Masa kerja yang paling sedikit adalah responden yang telah bekerja dalam kurun waktu < 5 tahun sebanyak 10 orang atau 38,23%. dan respondnen yang telah bekerja dalam kurun waktu > 10 tahun sebanyak 11 orang atau 32,35%.

5.2 Uji Kualitas Data

5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat validitas suatu instrumen penelitian. Tujuan uji validitas adalah untuk memperoleh alat ukur yang valid. Berikut ini adalah uji validitas untuk variabel independen yaitu beban kerja (X1), stress kerja (X2) dan variabel dependennya adalah produktivitas karyawan (Y). Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.5 Uji Validitas Data

Variabel	Butir Pertanyaan	Item Total Correlation (r-hitung)	r-tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	Item_1	0,695	0,338	Valid
	Item_2	0,555	0,338	Valid
	Item_3	0,751	0,338	Valid
	Item_4	0,623	0,338	Valid
	Item_5	0,650	0,338	Valid
	Item_6	0,564	0,338	Valid
	Item_7	0,593	0,338	Valid
	Item_8	0,695	0,338	Valid
Stres Kerja (X2)	Item_1	0,661	0,338	Valid
	Item_2	0,469	0,338	Valid
	Item_3	0,656	0,338	Valid
	Item_4	0,474	0,338	Valid
	Item_5	0,415	0,338	Valid
	Item_6	0,415	0,338	Valid
	Item_7	0,354	0,338	Valid
	Item_8	0,661	0,338	Valid
	Item_9	0,469	0,338	Valid
	Item_10	0,656	0,338	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	Item_1	0,644	0,338	Valid
	Item_2	0,502	0,338	Valid
	Item_3	0,605	0,338	Valid
	Item_4	0,616	0,338	Valid
	Item_5	0,616	0,338	Valid
	Item_6	0,450	0,338	Valid
	Item_7	0,550	0,338	Valid
	Item_8	0,644	0,338	Valid

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel di atas penelitian ini sesuai dengan rumus ($df=n-2$) maka akan menjadi $(34-2)$ yaitu 32 ($df=32$). Dimana jumlah responden sebanyak 32 orang dan $\alpha = 0,05$ diperoleh r tabel sebesar 0,338. Hasil uji validitas menggunakan bantuan SPSS versi 26, menunjukkan bahwa semua *item total correlation* memiliki nilai lebih besar dari r-tabel, yang berarti semua pernyataan valid. Sehingga semua pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrumen yang mengembalikan data yang sama ketika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama. Kuesioner dianggap reliabel ketika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60, sedangkan ketika *Cronbach Alpha* lebih kecil dari 0,60, maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.6 Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil <i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,878	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,830	0,60	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,843	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan

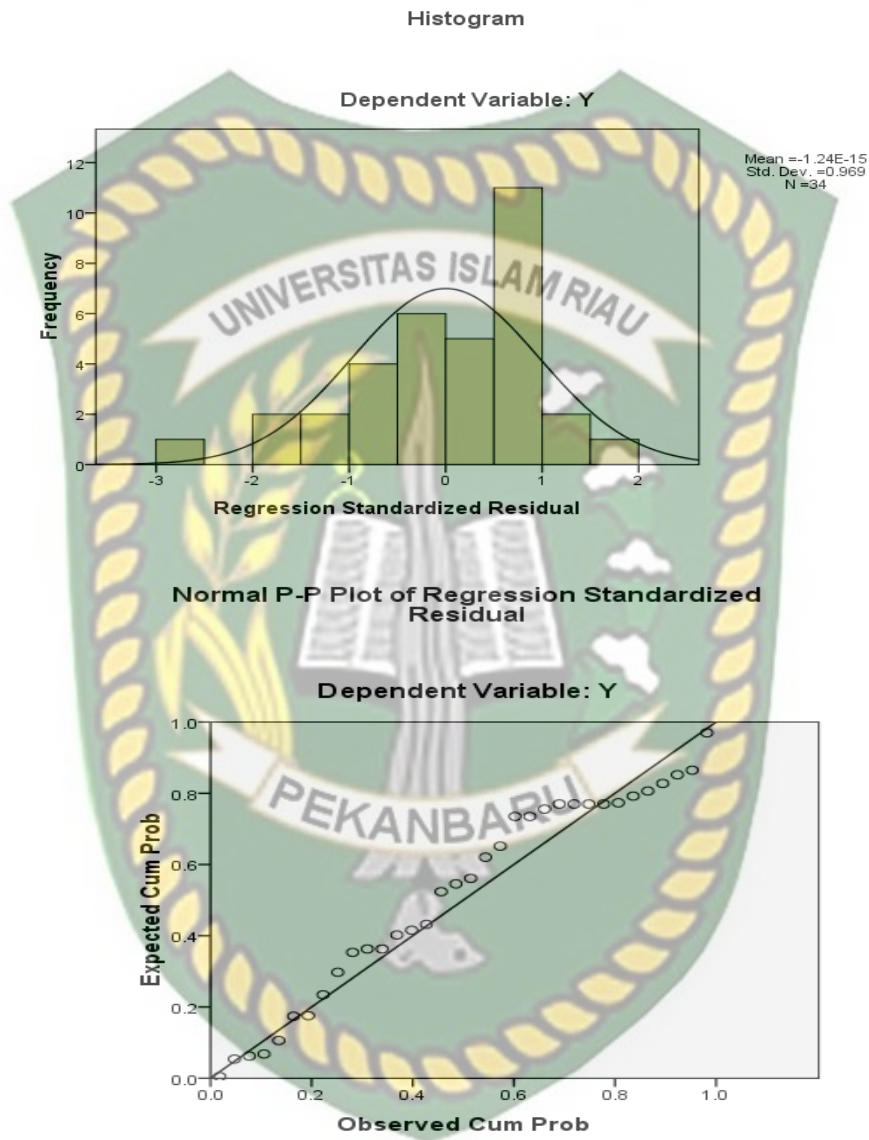
Berdasarkan tabel diatas, nilai total *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel melebihi nilai *Alpha*. Karena nilai semua *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dinyatakan reliabel.

5.2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residu dari data yang terkumpul berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis grafik dan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selanjutnya jika nilai Asymp. Sig dalam uji Kolmogorov-Smirnov, nilai probabilitas signifikan pada 5% atau 0,05, maka data berdistribusi normal. Berikut adalah hasil uji normalitas data penelitian ini:



Gambar 5.1 Uji Normalitas Histogram dan Normal Plot



Berdasarkan histogram plot pada gambar diatas, yang menunjukkan model berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Demikian pula grafik normal plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola berdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas pada penelitian ini juga diperkuat dengan analisis statistik melalui uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Di bawah ini adalah hasil uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) :

Tabel 5.7 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.20205907
Most Extreme Differences	Absolute	.153
	Positive	.098
	Negative	-.153
Kolmogorov-Smirnov Z		.894
Asymp. Sig. (2-tailed)		.401

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel di atas, besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,841 yang mana nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga data residual berdistribusi normal.

5.2.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi antara variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan 2 cara, yaitu dengan mengamati VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai toleransinya. Jika nilai toleransi > 0.10, tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai VIF < 10,00 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Pada penelitian ini uji multikolinearitas dilakukan dengan metode VIF (*Varian Inflation Factor*) dan nilai tolerance yang ada pada tabel coefficients. Berikut hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini :

Tabel 5.8 Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.791	1.264
	X2	.791	1.264

a. Dependent Variable: Y

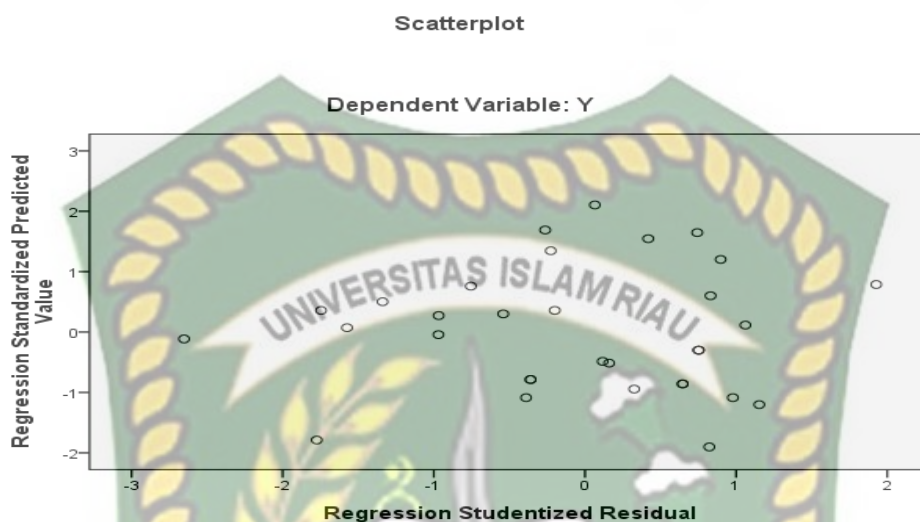
Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel hasil data uji multikolinearitas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

5.2.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menunjukkan ada tidaknya persamaan residual pada semua data pengamatan. Dalam penelitian ini, uji statistik digunakan untuk mengetahui kehomogenan data dengan melihat scatterplot. Jika sebaran data pada suatu scatterplot teratur dan membentuk pola tertentu (naik turun, berkelompok), terjadi heteroskedastisitas. Jika sebaran data pada scatterplot tidak seragam dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun mengelompok menjadi satu), maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini:

Gambar 5.2 Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik di atas maupun di bawah sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

5.2.6 Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ada korelasi antara semua urutan pengamatan dari waktu ke waktu. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW test) Pengambilan keputusan pada uji Durbin Watson sebagai berikut :

- $DU < DW < 4 - DU$ maka H_0 diterima , artinya tidak terjadi autokorelasi
- $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi
- $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW$

Tabel 5.9 Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.818 ^a	.670	.649	2.272	2.111

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai Durbin-Watson sebesar 2,111. Karena nilai DW terletak antara $DU < DW < 4 - DU$ ($1,573 < 2,111 < 2,427$), Hasilnya H_0 diterima , artinya tidak terjadi autokorelasi.

5.3 Hasil Penelitian Deskriptif

5.3.1 Hasil Statistik Deskriptif Beban Kerja Karyawan

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

A. Beban Waktu (Time Load)

Beban waktu tergantung dari ketersediaan waktu dan kemampuan melangkahi dalam suatu aktifitas. Beban waktu menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring suatu tugas atau kerja. Dimensi beban waktu tergantung pada ketersediaan waktu luang dan tumpang tindihnya

satu tugas dengan tugas lainnya. Beban waktu erat terkait dengan penggunaan waktu yang menjadi metode utama dalam mengevaluasi seseorang untuk menyelesaikan tugasnya.

Untuk mengetahui lebih jelas tentang beban waktu (time load) mengenai tanggapan responden karyawan dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

Tabel 5.10 tanggapan responden tentang jumlah waktu kerja sudah sesuai dengan standard perusahaan

No	Pilihan jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	10	50	29,4%
2	Setuju	4	20	80	58,8%
3	Cukup Setuju	3	3	9	8,8%
4	Tidak Setuju	2	1	2	2,9%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			34	141	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan table 5.10 waktu kerja susah sesuai dengan standard perusahaan 10 tanggapan 29,4% sangat setuju dan setuju 20 tanggapan 58,8%. Hal ini berarti karyawan beranggapan bahwa jumlah waktu kerja sudah sesuai dengan standar perusahaan. Kondisi ini terjadi karena waktu kerja yang ditetapkan perusahaan telah sesuai dengan ketentuan perusahaann. Sementara itu cukup setuju 3 tanggapan 8,8% dan tidak setuju 1 tanggapan 2,9%. Hal ini dapat disebabkan karena karyawan merasa bahwa jumlah waktu kerja tidak sesuai dengan standar perusahaan, karyawan yang merasa waktu kerja lebih besar dari yang

ditetapkan perusahaan karena masih harus mengerjakan pekerjaan lain yang bukan menjadi tanggung jawabnya.

Selanjutnya tanggapan responden mengenai Jumlah waktu kerja untuk pelaksanaan tugas sudah tepat, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.11 Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Waktu Kerja Untuk Pelaksanaan Tugas Sudah Tepat

No	Pilihan jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	9	45	26,4%
2	Setuju	4	19	76	55,8%
3	Cukup Setuju	3	6	18	17,6%
4	Tidak Setuju	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			34	139	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan table 5.11 Waktu Kerja Untuk Pelaksanaan Tugas Sudah Tepat 9 tanggapan 26,4% sangat setuju dan setuju 19 tanggapan 55,8%. Hal ini berarti karyawan beranggapan bahwa jumlah waktu kerja untuk pelaksanaan tugas sudah tepat. Karena sesuai dengan kemampuan karyawan. Sementara itu cukup setuju tanggapan 17,6%. Hal ini dapat disebabkan karena karyawan merasa bahwa jumlah waktu kerja tidak sesuai dengan standar perusahaan, responden yang merasa waktu kerjamereka tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan, karena pada prakteknya responden sering diminta melakukan pekerjaan lain yang bukan menjadi tugasnya.

Selanjutnya tanggapan responden mengenai Jumlah waktu kerja yang diberikan dalam menyelesaikan tugas sudah sesuai, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.12 Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Waktu Kerja Yang Diberikan Dalam Menyelesaikan Tugas Sudah Sesuai

No	Pilihan jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	10	50	29,4%
2	Setuju	4	14	56	41,1%
3	Cukup Setuju	3	10	30	29,4%
4	Tidak Setuju	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			34	136	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan table 5.12 Waktu Kerja Yang Diberikan Dalam Menyelesaikan Tugas Sudah Sesuai 10 tanggapan 29,4% sangat setuju dan setuju 14 tanggapan 41,1%. Hal ini berarti karyawan beranggapan bahwa jumlah waktu kerja yang diberikan dalam menyelesaikan tugas sudah sesuai. Sementara itu cukup setuju 10 tanggapan 29,4%. Hal ini dapat disebabkan karena karyawan merasa jumlah waktu kerja yang diberikan dalam menyelesaikan tugas kurang sesuai.

B. Beban Usaha Mental (Mental Effort Load)

Beban usaha mental merupakan indikator besarnya kebutuhan mental dan perhatian yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu aktivitas, independen terhadap jumlah sub pekerjaan atau batasan waktu. Dengan beban usaha mental

rendah, konsentrasi dan perhatian yang dibutuhkan untuk melakukan suatu aktivitas rendah dan performansi cenderung otomatis. Sejalan dengan meningkatnya beban ini, konsentrasi dan perhatian yang dibutuhkan meningkat pula. Beban usaha mental adalah jumlah perhatian atau tuntutan mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan beban usaha mental yang rendah maka konsentrasi dan perhatian yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas akan minimal jumlahnya.

Untuk mengetahui lebih jelas tentang beban usaha mental (mental effort load) mengenai tanggapan responden karyawan dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 5.13 Tanggapan responden mengenai jumlah karyawan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan

No	Pilihan jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	14	70	41,1%
2	Setuju	4	16	64	47,0%
3	Cukup Setuju	3	4	12	11,7%
4	Tidak Setuju	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			34	146	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan table 5.13 karyawan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan 14 tanggapan 41,1% sangat setuju dan setuju 16 tanggapan 47,0%. Hal ini berarti karyawan beranggapan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan. Sementara itu cukup setuju 4 tanggapan 11,7%. Hal ini dapat disebabkan

karena karyawan merasa kurang mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan karena pimpinan sering memberikan tambahan pekerjaan kepada karyawan sehingga karyawan merasa bebena kerja terlalu berat.

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

Tabel 5.14 Tanggapan responden mengenai jumlah karyawan memiliki kecekatan mental dalam bekerja

No	Pilihan jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	11	55	32,3%
2	Setuju	4	13	52	38,2%
3	Cukup Setuju	3	10	30	29,4%
4	Tidak Setuju	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			34	137	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan table 5.14 karyawan memiliki kecekatan mental dalam bekerja 11 tanggapan 32,3% sangat setuju dan setuju 13 tanggapan 38,2%. Hal ini berarti karyawan beranggapan telah melakukan pekerjaan dengan baik karena karyawan cukup cekatan dalam bekerja. Sementara itu cukup setuju 10 tanggapan 29,4%. Hal ini dapat disebabkan karena karyawan merasa bahwa masih ada karyawan yang kurang cekatan dalam bekerja.

Selanjutnya tanggapan responden mengenai karyawan menguasai teknik operasional pekerjaan, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.15 Tanggapan responden mengenai jumlah karyawan menguasai teknik operasional pekerjaan

No	Pilihan jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	2	10	5,8%
2	Setuju	4	21	84	61,7%
3	Cukup Setuju	3	11	33	32,3%
4	Tidak Setuju	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			34	127	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan table 5.15 karyawan menguasai teknik operasional pekerjaan dalam bekerja 2 tanggapan 5,8% sangat setuju dan setuju 21 tanggapan 61,7%. Hal ini berarti karyawan beranggapan bahwa karyawan cukup menguasai teknik-teknik operasional pekerjaan. Sementara itu cukup setuju 11 tanggapan 32,3%.

C. Beban Tekanan Psikologis (pyschological Stres Load)

Beban tekanan psikologis berkaitan dengan kondisi yang dapat menyebabkan terjadinya kebingungan, frustrasi dan ketakutan selama melaksanakan pekerjaan dengan demikian menyebabkan penyelesaian pekerjaan tampak lebih sulit dilakukan daripada sebenarnya. Pada tingkat stress rendah, orang cenderung rileks. Seiring dengan meningkatnya stress, terjadi pengacauan konsentrasi terhadap aspek yang relevan dari suatu pekerjaan yang lebih disebabkan oleh faktor individual subjek. Faktor ini antara lain motivasi, kelelahan, ketakutan, tingkat keahlian, suhu, kebisingan, getaran dan kenyamanan. Sebagian besar dari faktor ini mempengaruhi secara langsung jika mereka sampai

pada tingkatan yang tinggi. Beban tekanan Psikologis yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi. Beban tekanan psikologis mengacu kepada kondisi kondisi yang dapat menyebabkan terjadinya kebingungan, frustrasi yang terkait dengan kinerja tugas, sehingga membuat penyelesaian tugas menjadi lebih sulit dilaksanakan.

Untuk mengetahui lebih jelas tentang beban tekanan psikologis (psychological stres load) mengenai tanggapan responden karyawan dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 5.16 Tanggapan responden mengenai jumlah karyawan tingkat resiko dalam bekerja yang rendah

No	Pilihan jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	9	45	26,4%
2	Setuju	4	22	88	64,7%
3	Cukup Setuju	3	3	9	8,8%
4	Tidak Setuju	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			34	142	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan table 5.16 jumlah karyawan tingkat resiko dalam bekerja yang rendah 9 tanggapan 26,4% sangat setuju dan setuju 22 tanggapan 64,7%. Hal ini menurut karyawan resiko pekerjaan yang harus dihadapi karyawan sangat kecil. Sementara itu cukup setuju 3 tanggapan 8,8%. Hal ini bisa disebabkan karena karyawan kurang berpengalaman dalam bekerja sehingga karyawan selalu merasa khawatir dengan hasil pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Selanjutnya tanggapan responden mengenai karyawan tidak pernah mengalami frustrasi akibat beban kerja yang dihadapi, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.17 Tanggapan responden mengenai jumlah karyawan tidak pernah mengalami frustrasi akibat beban kerja yang dihadapi

No	Pilihan jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	10	50	29,4%
2	Setuju	4	20	80	58,8%
3	Cukup Setuju	3	3	9	8,8%
4	Tidak Setuju	2	1	2	2,9%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			34	141	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan table 5.17 jumlah karyawan tidak pernah mengalami frustrasi akibat beban kerja yang dihadapi 10 tanggapan 29,4% sangat setuju dan setuju 20 tanggapan 58,8%. Hal ini menurut karyawan tidak pernah mengalami frustrasi akibat beban kerja yang dihadapi karyawan sangat kecil. Sementara itu cukup setuju 3 tanggapan 8,8%. Hal ini bisa disebabkan karena karyawan kurang berpengalaman dalam bekerja sehingga keryawan selalu merasa frustrasi sehingga menjadi beban kerja yang telah mereka lakukan.

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai beban kerja karyawan pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini :

Tabel 5.18 Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Beban Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total
		SS	S	CS	TS	STS	
Beban Waktu (Time Load)							
1`	Jumlah waktu kerja yang tersedia sudah sesuai dengan standar perusahaan	10	20	3	1	-	34
	Bobot Nilai	50	80	9	2	-	141
2	Jumlah waktu kerja untuk pelaksanaan tugas sudah tepat	9	19	6	-	-	34
	Bobot Nilai	45	76	18	-	-	139
3	Jumlah waktu kerja yang diberikan dalam menyelesaikan tugas sudah sesuai	10	14	10	-	-	34
	Bobot Nilai	50	56	30	-	-	136
Beban Usaha Mental (Mental Effort Load)							
4	Karyawan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan	14	16	4	-	-	34
	Bobot Nilai	70	64	12	-	-	146
5	Karyawan memiliki kecekatan mental dalam bekerja	11	13	10	-	-	34
	Bobot Nilai	55	52	30	-	-	137
6	Karyawan menguasai teknik operasional pekerjaan	2	21	11	-	-	34

	Bobot Nilai	10	84	33	-	-	127
Beban Tekanan psikologis (psychological stress load)							
7	Tingkat resiko dalam bekerja yang rendah	9	22	3	-	-	34
	Bobot Nilai	45	88	9	-	-	142
8	Karyawan tidak pernah mengalami frustrasi akibat beban kerja yang dihadapi	10	20	3	1	-	34
	Bobot Nilai	50	80	9	2	-	141
JUMLAH		75	145	50	2	-	272
BOBOT NILAI		375	580	150	4	-	1109

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan table 5.18 diatas mengenai rekapitulasi Tanggapan Responden tentang beban kerja karyawan pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh sebesar 1109. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 5 \times 8 \times 34 = 1360$$

$$\text{Nilai Terendah} = 1 \times 8 \times 34 = 272$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1360 - 272}{5} = \frac{1088}{5} = 217$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai beban kerja karyawan pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh, dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Setuju : 1140 - 1357

Setuju : 923 - 1140

Cukup Setuju : 706 - 923

Tidak Setuju : 489 - 706

Sangat Tidak Setuju : 272 - 489

Maka dapat diketahui hasil skor total untuk beban kerja karyawan sebesar 1109. Pada skala diatas skor tersebut berada pada 923 – 1140 yang termasuk dalam kategori setuju. Hal ini dapat dibuktikan bahwa mayoritas karyawan mengatakan beban kerja mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

5.3.2 Hasil Statistik Deskriptif Stres Kerja Karyawan

Berbicara tentang stress kerja, maka terfikir difikiran kita tumpukan-tumpukan pekerjaan yang tidak diselesaikan oleh seorang karyawan dengan baik dan tidak tepat pada waktunya. Sehingga karyawan merasa mendapatkan tekanan dari pihak atasan untuk menyelesaikan pekerjaannya, sementara kemampuan karyawan sangat terbatas akibat kelelahan kerja sehingga menyebabkan stress. pandangan demikian hanyalah ilustrasi tentang pemahaman terhadap stress kerja yang sering kali melanda pekerjaan.

A. Pengawasan Pimpinan (Survivor)

Pengawasan pada hakekatnya adalah suatu aktivitas dalam usaha mengendalikan, menilai dan mengembangkan kegiatan perusahaan agar sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan berarti

para pimpinan berusaha untuk menyakinkan bahwa organisasi bergerak dalam arah atau jalur tujuan. Apabila salah satu bagian dalam organisasi menuju arah yang salah, para pimpinan berusaha untuk mencari sebabnya dan kemudian mengarahkan kembali ke jalur yang benar.

Pengawasan adalah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, atau kebijaksanaan yang telah ditentukan. Pengawasan pimpinan berupa aturan aturan kerja yang sempit dan tekanan-tekanan yang tiada henti untuk mencapai jumlah produksi yang lebih tinggi adalah penyebab utama stress dapat terjadi akibat sikap atau kebijakan dari atasan yang menetapkan berbagai aturan kerja.

Untuk mengetahui lebih jelas tentang pengawasan pimpinan (survivor) mengenai tanggapan responden karyawan dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 5.19 Tanggapan Responden mengenai suasana tempat kerja

No	Pilihan jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	4	20	11,7%
2	Setuju	4	25	100	73,5%
3	Cukup Setuju	3	5	15	14,7%
4	Tidak Setuju	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			34	135	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan table 5.19 suasana tempat kerja bahwa 4 tanggapan persentase 11,7% sangat setuju dan setuju 25 tanggapan 73,5%. Sementara itu cukup setuju 3 tanggapan 8,8%. Hal ini bisa disebabkan karena karyawan yang bersipat acuh dan tidak mau berbaur dengan karyawan lainnya sehingga suasana kerja yang terjalin dilingkungan kerja tidak semuanya dapat berjalan dengan baik, sikap ini dapat menimbulkan stress karyawan.

Selanjutnya tanggapan responden mengenai fasilitas dan kenyamanan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.20 Tanggapan responden mengenai fasilitas dan kenyamanan

No	Pilihan jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	8	40	23,5%
2	Setuju	4	22	88	64,7%
3	Cukup Setuju	3	3	9	8,8%
4	Tidak Setuju	2	1	2	2,9%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			34	139	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan table 5.20 fasilitas dan kenyamanan 8 tanggapan 23,5% sangat setuju dan setuju 22 tanggapan 64,7%. Hal ini disebabkan karena bahwa fasilitas dan kenyamanan dilingkungan perusahaan sangat memadai sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman. Sementara itu cukup setuju 3 tanggapan 8,8% dan tidak setuju 1 tanggapan 2,9%. Hal ini bisa disebabkan karena karyawan merasa fasilitas dan kenyamanan dilingkungan perusahaan belum memadai.

Selanjutnya tanggapan responden mengenai kebersihan dan kenyamanan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.21 Tanggapan responden mengenai kebersihan dan kenyamanan

No	Pilihan jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	12	60	35,2%
2	Setuju	4	20	80	58,8%
3	Cukup Setuju	3	2	6	5,8%
4	Tidak Setuju	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			34	146	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan table 5.21 kebersihan dan kenyamanan bahwa sebanyak 12 tanggapan 35,2% sangat setuju dan setuju sebanyak 20 tanggapan 58,8%. Sementara itu cukup setuju sebanyak 2 tanggapan 5,8%. Hal ini disebabkan karena kebersihan lingkungan perusahaan masih ada sampah yang berserakan.

B. Penerimaan Gaji (Salary)

Setiap karyawan berhak atas gaji setiap bulannya. Menurut pasal 1 ayat 30 UU Nomor 13 Tahun 2003, gaji dinyatakan dalam bentuk uan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Dalam gaji ada beberapa komponen yang harus ada dalam penyusunan gaji. Adil dalam memberikan gajio dan insentif kepada klaryawan merupakan tindakan yang harus dilakukan oleh perusahaan agar karyawan tidak merasa bahwa perusahaan tidak bersikap adil terhadap hasil yang diperoleh karyawan.

Salah satu penyebab terjadinya stress kerja yaitu apabila gaji tidak diberikan secara adil, hal ini merupakan penyebab stress bila dianggap tidak diberikan secara adil bagi banyak pekerja.

Untuk mengetahui lebih jelas tentang penerimaan gaji (salary) mengenai tanggapan responden karyawan dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 5.22 Tanggapan responden mengenai keterlambatan penerimaan gaji

No	Pilihan jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	10	50	29,4%
2	Setuju	4	23	92	67,6%
3	Cukup Setuju	3	1	3	2,9%
4	Tidak Setuju	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			34	143	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan table 5.22 keterlambatan penerimaan gaji bahwa 10 tanggapan 29,4% sangat setuju dan setuju 23 tanggapan 67,6%. Hal ini disebabkan karena karyawan selalu mendapat gaji dengan adil dan tepat waktu. Sementara itu cukup setuju sebanyak 1 tanggapan 2,9%. Hal ini disebabkan karena karyawan memberi tanggapan bahwa keterlambatan penerimaan gaji cukup baik.

Selanjutnya tanggapan responden mengenai pemberian tunjangan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.23 Tanggapan responden mengenai pemberian tunjangan

No	Pilihan jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	10	50	29,4%
2	Setuju	4	24	96	70,5%
3	Cukup Setuju	3	-	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			34	146	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan table 5.23 mengenai pemberian tunjangan bahwa sebanyak 10 tanggapan 29,4% sangat setuju dan setuju 24 tanggapan 70,5%. Hal ini disebabkan karena pihak perusahaan selalu memberikan jaminan tunjangan kepada karyawan, karyawan yang mampu mencapai target perusahaan akan diberikan bonus dari hasil pekerjaannya. Hal ini juga dapat meningkat semangat kerja karyawan dan menghasilkan produktivitas yang baik dan akan berdampak pada menurunnya stress kerja karyawan.

C. Keamanan (Security)

Keamanan kerja adalah unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suatu kerja yang aman baik berupa materil maupun nonmaterial unsur-unsur penunjang keamanan yang bersifat material diantaranya sebagai berikut. Alat pelindung diri yang sesuai dengan standar kesehatan dan keselamatan kerja. Keamanan kerja adalah suatu usaha untuk menjaga dan melindungi pekerja dan fasilitas/aset yang dimiliki, baik yang berada di dalam Kantor maupun yang berada di luar lingkungan Kantor. Upaya memberikan jaminan keamanan kerja

tidak hanya diperuntukkan bagi tenaga kerja yang bekerja di dalam lingkungan Kantor, tetapi juga bagi tenaga kerja yang bekerja di lapangan.

Salah satu penyebab terjadinya stress kerja yaitu apabila keamanan tidak diperhatikan, hal ini merupakan penyebab stress bila kemanan tidak diberikan secara baik bagi pekerja, rendah keamanan kerja bahkan lebih menimbulkan stress dari rendahnya keselamatan kerja, ketakutan atau kecelakaan ditempat kerja dan cedera-cedera serta kematian yang diakibatkannya dapat menimbulkan stress bagi karyawan. Ketika tekanan produksi meningkat, ketakutan mengenai keselamatan kerja dapat meningkat sampai ke titik dimana produksi justru semakin menurun.

Untuk mengetahui lebih jelas tentang kemanan (security) mengenai tanggapan responden karyawan dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 5.24 Tanggapan responden mengenai kecelakaan kerja

No	Pilihan jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	10	50	29,4%
2	Setuju	4	24	96	70,5%
3	Cukup Setuju	3	-	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			34	146	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan table 5.24 mengenai kecelakaan kerja bahwa 10 tanggapan 29,4% sangat setuju dan setuju 24 tanggapan 70,5%. Hal ini disebabkan karena pihak perusahaan selalu memberikan keselamatan kerja bagi setiap karyawan

dengan memberikan peralatan yang digunakan saat menjalankan tugas sehingga hal ini dapat mengurangi tingkat kecelakaan kerja bagi karyawan.

Selanjutnya tanggapan responden mengenai jaminan keselamatan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.25 Tanggapan responden mengenai jaminan keselamatan kerja

No	Pilihan jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	6	30	17,6%
2	Setuju	4	24	96	70,5%
3	Cukup Setuju	3	4	12	11,7%
4	Tidak Setuju	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			34	138	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan table 5.25 mengenai jaminan keselamatan kerja bahwa 6 tanggapan 17,6% sangat setuju dan setuju 24 tanggapan 70,5%. Hal ini disebabkan karena pihak perusahaan selalu memberikan jaminan keselamatan kerja bagi karyawan, salah satu bentuk jaminan kerja bagi para karyawan pihak perusahaan memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan dan jaminan lainnya. Sementara itu cukup setuju 4 tanggapan 11,7%. Hal ini disebabkan karena karyawan tidak mendapat jaminan keselamatan kerja yang memadai dan kurangnya perlengkapan yang karyawan terima saat bekerja, terjadinya kerusakan pada perlengkapan yang karyawan gunakan dan tidak berfungsinya peralatan kerja dengan baik. Hal ini dapat berdampak pada kecelakaan kerja yang tidak diinginkan dan dapan menimbulkan stress karyawan.

Selanjutnya tanggapan responden mengenai mutasi dan rotasi jabatan yang diberlakukan, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.26 Tanggapan responden mengenai Mutasi dan rotasi jabatan yang diberlakukan

No	Pilihan jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	4	20	11,7%
2	Setuju	4	25	100	73,5%
3	Cukup Setuju	3	5	15	14,7%
4	Tidak Setuju	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			34	135	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan table 5.26 mengenai mutasi dan rotasi jabatan yang diberlakukan 4 tanggapan 11,7% sangat setuju dan setuju sebanyak 25 tanggapan 73,5%. Sementara itu cukup setuju 5 tanggapan 14,7%. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa perpindahan tempat pekerjaan yang tidak dijelaskan alasan mengapa karyawan tersebut dipindahkan tempat pekerjaannya. Hal ini juga dapat menimbulkan kecemasan dan membuat karyawan bekerja tidak nyaman sehingga menimbulkan stress bagi karyawan.

D. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik

apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaiannya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya.

Untuk mengetahui lebih jelas tentang lingkungan kerja mengenai tanggapan responden karyawan dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 5.27 Tanggapan responden mengenai aturan-aturan ditempat kerja

No	Pilihan jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	8	40	25,8%
2	Setuju	4	22	88	64,7%
3	Cukup Setuju	3	3	9	8,8%
4	Tidak Setuju	2	1	2	2,9%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			34	139	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan table 5.27 mengenai aturan-aturan ditempat kerja bahwa 8 tanggapan 25,8% sangat setuju dan setuju 22 tanggapan 64,7%. Hal ini disebabkan karena aturan-aturan kerja yang diterapkan di dalam perusahaan tidak

membebani mereka dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang baik. Sementara itu cukup setuju 3 tanggapan 8,8% dan 1 tanggapan 2,9% tidak setuju. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa aturan-aturan kerja yang diterapkan di dalam perusahaan membebani mereka dalam bekerja.

Selanjutnya tanggapan responden mengenai pengaturan waktu yang diberikan oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.28 Tanggapan responden mengenai pengaturan waktu yang diberikan oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan

No	Pilihan jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	12	60	35,2%
2	Setuju	4	20	80	58,8%
3	Cukup Setuju	3	2	6	5,8%
4	Tidak Setuju	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			34	146	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan table 5.28 mengenai pengaturan waktu yang diberikan oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan 12 tanggapan 35,2% sangat setuju dan setuju 20 tanggapan 58,8%. Hal ini disebabkan karena pengaturan waktu yang diberikan oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah baik. Sementara itu cukup setuju 2 tanggapan 5,8%.

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai stres kerja karyawan pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini :

**Tabel 5.29 Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Stres Kerja
Karyawan**

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total
		SS	S	CS	TS	STS	
Pengawasan Pimpinan (Survivor)							
1`	Suasana tempat kerja pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh	4	25	5	-	-	34
	Bobot Nilai	20	100	15	-	-	135
2	Fasilitas dan kenyamanan pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh	8	22	3	1	-	34
	Bobot Nilai	40	88	9	2	-	139
3	Kebersihan dan kenyamanan pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh	12	20	2	-	-	34
	Bobot Nilai	60	80	6	-	-	146
Penerimaan Gaji (Salary)							
4	Keterlambatan penerimaan gaji pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh	10	23	1	-	-	34
	Bobot Nilai	50	92	3	-	-	145
5	Pemberian tunjangan pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh	10	24	-	-	-	34
	Bobot Nilai	50	96	-	-	-	146

Keamanan (Security)							
6	Kecelakaan kerja yang terjadi pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh	10	24	-	-	-	34
	Bobot Nilai	50	96	-	-	-	146
7	Jaminan keselamatan kerja yang diberikan pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh	6	24	4	-	-	34
	Bobot Nilai	30	96	12	-	-	138
8	Mutasi dan rotasi jabatan yang diberlakukan pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh	4	25	5	-	-	34
	Bobot Nilai	20	100	15	-	-	135
Lingkungan Kerja							
9	Aturan-aturan ditempat kerja pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh	8	22	3	1	-	34
	Bobot Nilai	40	88	9	2	-	139
10	pengaturan waktu yang diberikan oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan	12	20	2	-	-	34
	Bobot Nilai	60	80	6	-	-	146
JUMLAH		84	229	25	2	-	340
BOBOT NILAI		420	916	75	4	-	1415

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan table 5.29 diatas mengenai rekapitulasi Tanggapan Responden tentang stres kerja karyawan pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh sebesar 1415. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 5 \times 10 \times 34 = 1700$$

$$\text{Nilai Terendah} = 1 \times 10 \times 34 = 340$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum} = 1700 - 340 = 1360 = 272$$

$$\text{Skor} \quad \quad \quad 5$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai stres kerja karyawan pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh, dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Setuju} \quad : 1428 - 1700$$

$$\text{Setuju} \quad : \mathbf{1156 - 1428}$$

$$\text{Cukup Setuju} \quad : 884 - 1156$$

$$\text{Tidak Setuju} \quad : 612 - 884$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} \quad : 340 - 612$$

Maka dapat diketahui hasil skor total untuk stres kerja karyawan sebesar 1415. Pada skala diatas skor tersebut berada pada 1156 – 1428 yang termasuk dalam kategori setuju. Hal ini dapat dibuktikan bahwa mayoritas karyawan mengatakan stress kerja yang rendah mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

5.3.3 Hasil Statistik Deskriptif Produktivitas Karayawan

Produktivitas adalah ukuran efesiensi dari proses tranformasi organisasi yang mengubah masukan (inputs). Produktivitas merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan output dengan input yang dibutuhkan tenaga kerja untuk menghasilkan produk seorang karyawan dapat dikatakan produktif bila ia mampu menghasilkan jumlah produk yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan lain dalam waktu yang sama.

A. Kemampuan

Kemampuan kerja dapat menunjukan keahlian dari setiap karyawan saat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan. Kemampuan kerja dari seorang karyawan sangat dibutuhkan dalam peningkatan kualitas suatu perusahaan. Jika karyawan memiliki kualitas kemampuan kerja yang tinggi maka sudah pasti kinerja dalam bekerja akan tercapai secara maksimal dan dapat mencapai target yang sudah ditentukan. Kemampuan kerja setiap karyawan merupakan gambaran dari potensi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan padanya. Tentu karyawan yang mempunyai bakat yang berkualitas dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang berkualitas pula.

Dengan demikian kemampuan menunjukan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Saat ini karyawan dituntut untuk memiliki kualifikasi tertentu, karena tidak semua orang memiliki keahlian yang dipersyaratkan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Sehingga rendahnya produktivitas karyawan karena rendahnya kemampuan karyawan.

Untuk mengetahui lebih jelas tentang kemampuan kerja mengenai tanggapan responden karyawan dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 5.30 Tanggapan responden mengenai karyawan mampu dalam melaksanakan pekerjaan

No	Pilihan jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	9	45	26,4%
2	Setuju	4	20	80	58,8%
3	Cukup Setuju	3	4	12	11,7%
4	Tidak Setuju	2	1	2	2,9%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			34	139	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan table 5.30 mengenai karyawan mampu dalam melaksanakan pekerjaan 9 tanggapan 26,4% sangat setuju dan setuju 20 tanggapan 58,8%. Sementara itu cukup setuju 4 tanggapan 11,7% dan responden tidak setuju 1 tanggapan 2,9%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu dalam melaksanakan pekerjaan tugasnya dengan baik.

Selanjutnya tanggapan responden mengenai karyawan mampu berkoordinasi sesuai arahan dari atasan, dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 5.31 Tanggapan responden mengenai karyawan mampu berkoordinasi sesuai arahan dari atasan

No	Pilihan jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	9	45	26,4%
2	Setuju	4	22	88	64,7%
3	Cukup Setuju	3	3	9	8,8%
4	Tidak Setuju	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			34	142	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan table 5.31 mengenai karyawan mampu berkoordinasi sesuai arahan dari atasan 9 tanggapan 26,4% sangat setuju dan setuju 22 tanggapan 64,7%. Dan hanya 3 tanggapan 8,8% cukup setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu berkoordinasi sesuai arahan dari atasan dengan baik.

Selanjutnya tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan masalah dalam bekerja, dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 5.32 Tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan masalah dalam bekerja

No	Pilihan jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	3	15	8,8%
2	Setuju	4	14	56	41,1%
3	Cukup Setuju	3	15	45	44,1%
4	Tidak Setuju	2	2	4	5,8%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			34	120	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan table 5.32 mengenai karyawan mampu menyelesaikan masalah dalam bekerja tanggapan 8,8% sangat setuju dan setuju sebanyak 14 tanggapan 41,4%. Dan cukup setuju 15 tanggapan 44,1%, tidak setuju 2 tanggapan 2,9%. Hal ini dapat dilihat bahwa tanggapan paling banyak 15 tanggapan 44,1% cukup setuju. Artinya karyawan kurang mampu menyelesaikan masalah dalam bekerja.

Selanjutnya tanggapan responden mengenai karyawan memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja, dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 5.33 Tanggapan responden mengenai karyawan memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja

No	Pilihan jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	5	25	14,7%
2	Setuju	4	16	64	51,3%
3	Cukup Setuju	3	12	36	47,0%
4	Tidak Setuju	2	1	2	2,9%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			34	127	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan table 5.33 mengenai karyawan memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja 5 tanggapan 14,7% sangat setuju dan responden yang setuju 16 tanggapan 51,3%. Dan cukup setuju 12 tanggapan 47,0%, tidak setuju 2 tanggapan 2,9%. Hal ini dapat dilihat bahwa tanggapan paling banyak 16 tanggapan 51,3% setuju. Artinya karyawan cukup memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja.

B. Kondisi Fisik

Kondisi yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan. Manfaat kondisi yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, menurunkan biaya-biaya kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, serta rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

Salah satu upaya dalam menghasilkan produktivitas karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan produktivitas yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan menciptakan kondisi aman, kondusif, dan menyenangkan.

Untuk mengetahui lebih jelas tentang kondisi fisik karyawan mengenai tanggapan responden dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 5.34 Tanggapan responden mengenai karyawan dalam kondisi yang baik

No	Pilihan jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	4	20	11,7%
2	Setuju	4	23	92	67,6%
3	Cukup Setuju	3	7	21	20,5%
4	Tidak Setuju	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			34	133	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan table 5.34 mengenai karyawan dalam kondisi yang baik 4 tanggapan 11,7% sangat setuju dan setuju 23 tanggapan 67,6%. Dan 7 tanggapan 47,0%, cukup setuju. Hal ini dapat dilihat bahwa tanggapan paling banyak 23 tanggapan 67,6% setuju. Artinya karyawan dalam kondisi yang baik dalam bekerja.

Selanjutnya tanggapan responden mengenai kekuatan/stamina karyawan baik sehingga dapat melakukan pekerjaan, dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 5.35 Tanggapan responden mengenai kekuatan/stamina karyawan baik sehingga dapat melakukan pekerjaan

No	Pilihan jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	4	20	11,7%
2	Setuju	4	19	76	55,8%
3	Cukup Setuju	3	10	30	29,4%
4	Tidak Setuju	2	1	2	2,9%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			34	128	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan table 5.35 mengenai kekuatan/stamina karyawan baik sehingga dapat melakukan pekerjaan 4 tanggapan 11,7% sangat setuju dan setuju 19 tanggapan 55,8%. Dan 10 tanggapan 29,4% cukup setuju, 1 tanggapan 2,9% tidak setuju. Hal ini dapat dilihat bahwa tanggapan paling banyak 19 tanggapan 55,8% setuju. Artinya kekuatan/stamina karyawan baik sehingga dapat melakukan pekerjaan.

C. Perilaku Kerja

Perilaku Kerja merupakan segala tindakan yang menunjukkan tingkah laku yang dibawa oleh seorang karyawan dari lingkungan asalnya dan diterapkan terhadap karyawan lainnya maupun terhadap lingkungannya. Perilaku kerja karyawan yang benar dan tertib dapat mempengaruhi produktivitas mereka sehingga perilaku yang lebih baik yang akan memberikan pengaruh yang positif terhadap perusahaan.

Perilaku kerja adalah sebagai suatu sikap atau tindakan serta segala sesuatu yang dilakukan manusia, misalnya kegiatan yang dilakukan manusia dalam kehidupannya sehari-hari, baik bekerja dengan giat atau dengan orang lain, bertukar pendapat, baik menerima pendapat atau menolaknya.

Untuk mengetahui lebih jelas tentang perilaku kerja karyawan mengenai tanggapan responden dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 5.36 Tanggapan responden mengenai karyawan memiliki sikap yang baik (disiplin,jujur) dalam bekerja

No	Pilihan jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	9	45	26,4%
2	Setuju	4	15	60	44,1%
3	Cukup Setuju	3	10	30	29,4%
4	Tidak Setuju	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			34	135	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan table 5.36 mengenai karyawan memiliki sikap yang baik (disiplin,jujur) dalam bekerja 9 tanggapan 26,4% sangat setuju dan setuju 15 tanggapan 44,1%. Dan 10 tanggapan 55,8% cukup setuju. Hal ini dapat dilihat bahwa tanggapan paling banyak 15 tanggapan 44,1%. Artinya karyawan memiliki sikap yang baik (disiplin,jujur) dalam bekerja.

Selanjutnya tanggapan responden mengenai karyawan memiliki perilaku yang baik (rajin, kooperatif) dalam bekerja, dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 5.37 Tanggapan responden mengenai karyawan memiliki perilaku yang baik (rajin, kooperatif) dalam bekerja

No	Pilihan jawaban	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	9	45	26,4%
2	Setuju	4	20	80	58,8%
3	Cukup Setuju	3	4	12	11,7%
4	Tidak Setuju	2	1	2	2,9%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah			34	139	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan table 5.37 mengenai karyawan memiliki perilaku yang baik (rajin, kooperatif) dalam bekerja 9 tanggapan 26,4% sangat setuju dan setuju sebanyak 20 tanggapan 58,8%. Dan 4 tanggapan 11,7% cukup setuju, 1 tanggapan 2,9% tidak setuju. Hal ini dapat dilihat bahwa tanggapan paling banyak 20 tanggapan 58,8% setuju. Artinya karyawan memiliki perilaku yang baik (rajin, kooperatif) dalam bekerja.

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai produktivitas karyawan pada PT.

Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini :

Tabel 5.38 Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Produktivitas Karyawan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total
		SS	S	CS	TS	STS	
Kemampuan							
1	Karyawan mampu dalam melaksanakan pekerjaan	9	20	4	1	-	34
	Bobot Nilai	45	80	12	2	-	139
2	Karyawan mampu berkoordinasi sesuai arahan dari atasan	9	22	3	-	-	34
	Bobot Nilai	45	88	9	-	-	142
3	Karyawan mampu menyelesaikan masalah dalam bekerja	3	14	15	2	-	34
	Bobot Nilai	15	56	45	4	-	120
4	Karyawan memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja	5	16	12	1	-	34
	Bobot Nilai	25	64	36	2	-	127
Kondisi Fisik							
5	Karyawan dalam kondisi yang baik	4	23	7	-	-	34
	Bobot Nilai	20	92	21	-	-	133

6	Kekuatan/stamina karyawan baik sehingga dapat melakukan pekerjaan	4	19	10	1	-	34
	Bobot Nilai	20	76	30	2	-	128
Prilaku kerja							
7	Karyawan memiliki sikap yang baik (disiplin,jujur) dalam bekerja	9	15	10	-	-	34
	Bobot Nilai	45	60	30	-	-	135
8	Karyawan memiliki perilaku yang baik (rajin, kooperatif) dalam bekerja	9	20	4	1	-	34
	Bobot Nilai	45	80	12	2	-	139
JUMLAH		52	149	65	6	-	272
BOBOT NILAI		260	596	195	12	-	1063

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan table 5.38 diatas mengenai rekapitulasi Tanggapan Responden tentang produktivitas karyawan pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh sebesar 1063. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

Nilai Tertinggi = $5 \times 8 \times 34 = 1360$

Nilai Terendah = $1 \times 8 \times 34 = 272$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1360 - 272}{5} = \frac{1088}{5} = 217$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai produktivitas karyawan pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh, dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Setuju : 1140 - 1357

Setuju : 923 - 1140

Cukup Setuju : 706 - 923

Tidak Setuju : 489 - 706

Sangat Tidak Setuju : 272 - 489

Maka dapat diketahui hasil skor total untuk produktivitas karyawan sebesar 1063. Pada skala diatas skor tersebut berada pada 923 – 1140 yang termasuk dalam kategori setuju. Hal ini dapat dibuktikan bahwa mayoritas karyawan mengatakan beban kerja mampu meningkatkan produktivitas karyawan dan stress kerja yang rendah dapat meningkatkan juga produktivitas karyawan.

5.4 Uji Kualitas Data

5.4.1 Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel terikat yang lebih dari satu variabel dengan satu variabel bebas. Model

persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui beban kerja, stres kerja dan produktivitas karyawan.

Tabel 5.39 Anlisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.717	4.864		-.559	.580		
X1	.583	.110	.615	5.298	.000	.791	1.264
X2	.359	.127	.328	2.827	.008	.791	1.264

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -2,717 + 0,583X_1 + 0,359X_2 + e$$

Arti dari model persamaan regresi linier berganda di atas adalah :

1. Nilai konstanta sebesar -2,717 yang berarti jika variabel beban kerja dan stress kerja adalah nol maka produktivitas karyawan berada pada -2,717. Hal ini berarti bahwa variabel beban kerja dan stress kerja memberikan kontribusi terhadap produktivitas karyawan.
2. Nilai koefisien regresi variabel “Beban Kerja” (X1) yaitu (0,583) yang berarti jika variabel beban kerja mengalami kenaikan satu satuan tentunya produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan 0,583. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara beban kerja dengan produktivitas karyawan
3. Nilai koefisien regresi variabel “Stres Kerja” (X2) yaitu (0,359) yang berarti jika variabel stres kerja mengalami kenaikan satu satuan tentunya produktivitas

karyawan akan mengalami penurunan 0,359. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara stres kerja dengan produktivitas karyawan.

4. Standar eror sebesar 4,864, semua variabel yang dihitung dalam SPSS mempunyai tingkat variabel pengganggu sebesar 4,864.

5.4.2 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji T dapat ditunjukkan dengan membandingkan t hitung dengan t-tabel dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - k - 1$ atau $34 - 2 - 1 = 31$. Dari ketentuan tersebut diperoleh t-tabel yaitu 2,039. Dari analisis regresi yang dilakukan, tabel coefficientsnya adalah sebagai berikut :

Tabel 5.40 Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	-2.717	4.864		-.559	.580		
X1	.583	.110	.615	5.298	.000	.791	1.264
X2	.359	.127	.328	2.827	.008	.791	1.264

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa :

1. Variabel beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Dapat dilihat pada tabel di atas, memiliki nilai t-hitung sebesar 5,298 dengan nilai sign. sebesar 0,000.

2. Variabel stress kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Dapat dilihat pada tabel di atas, memiliki nilai t-hitung sebesar 2,827 dengan nilai sign. sebesar 0,008.

5.4.3 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang disebutkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Variabel independen dikatakan mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama jika nilai Sign. kurang dari 0,05. Hasil Uji-F dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.41 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	324.599	2	162.299	31.442	.000 ^a
Residual	160.019	31	5.162		
Total	484.618	33			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 31,442 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai F hitung sebesar 31,442 yang berarti lebih besar dari F tabel yaitu 3,30, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang meliputi beban kerja dan stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan secara simultan.

5.4.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (*R-Square*) digunakan untuk melihat persentase (%) dan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel

terikat. Hasil perhitungan R *Square* dapat dilihat pada model summary. Kolom R *Square* menunjukkan berapa persen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5.42 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.818 ^a	.670	.649	2.272	2.111

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tampilan hasil uji determinasi pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa :

- 1) Koefisien korelasi (R) sebesar 0,818 artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Koefisien determinasi sebesar 0,670 yang berarti kontribusi variabel bebas mempengaruhi variabel terikat sebesar 67%, sedangkan sisanya sebesar 33% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji statistik diatas, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi dengan nilai F hitung sebesar 31,442 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai F hitung sebesar 31,442 yang berarti lebih besar dari F tabel yaitu 3,30.

Berdasarkan hasil responden tentang beban kerja mengenai jumlah waktu kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan, tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, kecekatan mental pada karyawan sudah baik, dan resiko pekerjaan pada PT. Kebun Pantai Raja menurut tanggapan responden resiko yang dihadapi kecil sehingga karyawan merasa tidak khawatir saat bekerja dan tidak merasa terbebani dan frustrasi dengan beban kerja yang diberikan. Kemudian dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh mengenai beban kerja mengatakan setuju dengan skor 1109, skor tersebut termasuk dalam kategori setuju sehingga dikategorikan baik. Hal ini berarti bahwa beban kerja sudah sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga memberikan efek yang baik terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh.

Berdasarkan hasil responden tentang stress kerja mengenai suasana tempat kerja, fasilitas dan kenyamanan, kebersihan dan kenyamanan, keterlambatan penerimaan gaji, pemberi tunjangan yang diberikan kepada karyawan, kecelakaan kerja, jaminan keselamatan, mutasi dan rotasi yang diberlakukan, aturan-aturan ditempat kerja sudah baik dan pengaturan waktu yang diberikan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan tidak merasa terbebani. Kemudian dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh mengenai stress kerja mengatakan setuju dengan skor sebesar 1415, skor tersebut termasuk dalam kategori setuju sehingga dikategorikan baik. Hal ini berarti bahwa stress kerja yang rendah dapat meningkatkan produktivitas karyawan pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh.

Keeratan hubungan beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh diketahui bahwa nilai Koefisien korelasi (R) sebesar 0,818 terdapat hubungan yang sangat kuat antara beban kerja dan stres kerja dengan produktivitas karyawan dan Koefisien determinasi sebesar 0,670 yang berarti kontribusi beban kerja dan stress kerja mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar 67%, sedangkan sisanya sebesar 33% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dapat diketahui juga hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai koefisien beban kerja sebesar 0,583. Hasil uji parsial menunjukkan nilai t-hitung beban kerja sebesar 5,298 lebih besar dari nilai t-tabel yang memiliki nilai sebesar 2,039, untuk nilai signifikan beban kerja memiliki nilai sebesar 0,000 lebih rendah dari taraf signifikan sebesar 0,05. Artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai koefisien stres kerja sebesar 0,359. Hasil uji parsial menunjukkan nilai t-hitung stress kerja sebesar 2,827 lebih besar dari nilai t-tabel yang memiliki nilai sebesar 2.039, untuk nilai signifikan stres kerja memiliki nilai sebesar 0,008 lebih rendah dari taraf signifikan sebesar 0,05. Artinya Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya beban kerja yang kuat akan mendorong seorang karyawan untuk meningkatkan kontribusinya kepada perusahaan sehingga produktivitas yang dihasilkan pun akan meningkat. Kemudian dengan adanya tingkat stres kerja yang

dialami oleh karyawan semakin menurun, maka dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja menjadi lebih optimal.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas karyawan PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai beban kerja pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh dapat diketahui beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dapat terlihat dari tanggapan responden mengenai beban waktu, beban usaha mental dan beban tekanan psikologis mengatakan setuju dan dikategorikan baik. Oleh karena itu maka beban kerja mampu meningkatkan produktivitas karyawan pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai stres kerja pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh dapat diketahui stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini terlihat dari tanggapan responden mengenai pengawasan pimpinan, penerimaan gaji, keamanan kerja dan lingkungan kerja mengatakan setuju dan dikategorikan baik. Oleh karena itu maka stress kerja karyawan yang rendah akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

3. Terdapat beban kerja dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT.Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh.

6.2 Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan sehubungan dengan hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan pimpinan PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh untuk selalu memberikan perhatian terhadap karyawan yang kurang menguasai teknik operasional pekerjaan dan karyawan sebaiknya meningkatkan teknik operasional pekerjaannya sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik.
2. Diharapkan pimpinan PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh untuk selalu memberikan perhatian terhadap suasana tempat kerja pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh sehingga karyawan dapat merasakan suasana yang baik aman dan nyaman untuk melakukan pekerjaannya.
3. Diharapkan pimpinan PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Salah satu yang diperhatikan adalah bagaimana karyawan mampu menyelesaikan masalah dalam bekerja sehingga bisa mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Untuk peneliti selanjutnya, sebaiknya meneliti variabel selain yang diteliti agar dapat terlihat dan diketahui variabel apa saja selain (beban kerja dan stress kerja) yang lebih berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Kebun Pantai

Raja Tanjung Pauh, misalnya seperti, (kualitas kerja, kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, konflik kerja dan lain-lainnya).



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Gusti Yuli Asih S.Psi., M.Si. Prof. Dr. Handani Widhiastuti, M.M., psikolog. Rusmalia Dewi, M.Si, psikolog (2018). Stres Kerja. Semarang University Press
- Suci R. Marih Koesomowidjojo (2017). Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses
- Brock J. Harison. LynnTylczak (2018). Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Binarupa Aksara, Jakarta Barat Sutrisno, Edy (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi keenam. Jakarta : PT. Pranada Media Grub
- Robbins,S.P (2007). Manajemen (edisi 8 jilid 2). Jakarta : PT. Indeks
- Robbins dan Judge (2008). Prilaku Organisasi (edisi 12). Jakarta : PT. Indeks
- Stepens P. Robbins (2006). Prilaku Organisasi, (edisi 10). Jakarta : PT. Indeks
- Danang Suyoto (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Buku Seru
- Tarwaka (2011). Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja (edisi 2). Surakarta : Harapan Pres
- Amelia Eka Safitri, Alini Gilang (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. Jurnal ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi). Vol. 4 No. 1 2020
- Muhammad Isnaini Fathoni (2020). Pengaruh Beba Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Tenaga Non Kesehatan di Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pertama Kota Yogyakarta Tahun 2020. Jurnal Optimal, Vol. 18 No. 1, Februari 2021 : 74-100
- Encep Saefullah, Listiawati, Asti Nur Amelia (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Akademika ; Vol. 15, No. 2 Agustus 2017