

SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT.GSM (GUNUNG SAWIT MAS) DESA RANTAU
PANJANG, KEC. TAMBUSAI, KAB. ROKAN HULU**

Diajukan Sebagai Salah Satu Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Islam Riau



DISUSUN OLEH

KADDAFIK

NPM : 175210727

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2021



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 : kaddafik
NPM : 175210727
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.GSM (Gunung Sawit Mas) Desa Rantau Panjang, Kec. Tambusai, Kab. Rokan Hulu

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc

Diketahui :

Dekan

(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

Ketua Program Studi

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



YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (YLPI) RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

F.A.3.10

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 P. Marpoyan Pekanbaru Riau Indonesia – Kode Pos: 28284
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Website: www.uir.ac.id Email: info@uir.ac.id

KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR
SEMESTER GENAP TA 2020/2021

NPM : 175210727
 Nama Mahasiswa : KADDAFIK
 Dosen Pembimbing : 1. HAFIDZAH NURJANNAH SE., M.Sc 2.
 Program Studi : MANAJEMEN
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.GSM (Gunung Sawit Mas) Desa Rantau Panjang, Kec. Tambusai, Kab. Rokan Hulu
 Judul Tugas Akhir (Bahasa Inggris) : The Effect of Workload on Employee Productivity At PT.GSM (Gunung Sawit Mas) Rantau Panjang Village, Kec. Tambusai, Regency. Rokan Hulu
 Lembar Ke : 1

NO	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Hasil / Saran Bimbingan	Paraf Dosen Pembimbing
1	06-12-2020	Proposal	Cover, margine, Penjelasan beban kerja dan produktivitas	<i>[Signature]</i>
2	13-12-2020	Cover, margine, penjelasan beban kerja dan produktivitas	- papikan margine - rencane daftar pustaka	<i>[Signature]</i>
3	18-12-2020	- papikan margine - rencane daftar pustaka	Referensi daftar pustaka	<i>[Signature]</i>
4	01-01-2021	Referensi daftar pustaka	Tidak ada BAB dan proposal	<i>[Signature]</i>
5	12-01-2021	Tidak ada BAB dan proposal	Tabel penelitian terlebih dahulu dan kerangka pemikiran	<i>[Signature]</i>
6	14-01-2021	Tabel penelitian terlebih dahulu dan kerangka pemikiran	DVP sesuai penulisan dan buku panduan)	<i>[Signature]</i>
7	16-01-2021	DVP (sesuai penulisan dan buku panduan)	Teknik sampel yg di gunakan ?	<i>[Signature]</i>
8	23-01-2021	Teknik sampel yg digunakan?	populasi dan sampel diperbaiki	<i>[Signature]</i>

Perustakaan Universitas Islam Riau

Pekanbaru,.....
 Wakil Dekan I/Ketua Departemen/Ketua Prodi



MTC1MJEWNZI3



[Signature]
 DR. HJ. ELLAN Sastraningsih SE., M. Si

Catatan :

1. Lama bimbingan Tugas Akhir/ Skripsi maksimal 2 semester sejak TMT SK Pembimbing diterbitkan
2. Kartu ini harus dibawa setiap kali berkonsultasi dengan pembimbing dan HARUS dicetak kembali setiap memasuki semester baru melalui SIKAD
3. Saran dan koreksi dari pembimbing harus ditulis dan diparaf oleh pembimbing
4. Setelah skripsi disetujui (ACC) oleh pembimbing, kartu ini harus ditandatangani oleh Wakil Dekan I/ Kepala departemen/Ketua prodi
5. Kartu kendali bimbingan asli yang telah ditandatangani diserahkan kepada Ketua Program Studi dan kopiannya dilampirkan pada skripsi.
6. Jika jumlah pertemuan pada kartu bimbingan tidak cukup dalam satu halaman, kartu bimbingan ini dapat di download kembali melalui SIKAD



YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (YLPI) RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

F.A.3.10

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 P. Marpoyan Pekanbaru Riau Indonesia – Kode Pos: 28284
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Website: www.uir.ac.id Email: info@uir.ac.id

KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR
SEMESTER GENAP TA 2020/2021

NPM : 175210727
 Nama Mahasiswa : KADDAFIK
 Dosen Pembimbing : 1. HAFIDZAH NURJANNAH SE., M.Sc 2.
 Program Studi : MANAJEMEN
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.GSM (Gunung Sawit Mas) Desa Rantau Panjang, Kec. Tambusai, Kab. Rokan Hulu
 Judul Tugas Akhir (Bahasa Inggris) : The Effect of Workload on Employee Productivity At PT.GSM (Gunung Sawit Mas) Rantau Panjang Village, Kec. Tambusai, Regency. Rokan Hulu
 Lembar Ke : 2

NO	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Hasil / Saran Bimbingan	Paraf Dosen Pembimbing
9.	25 - 01 - 2021	populasi dan sampel diperbaiki	peajari pengujian hipotesis dalam penelitian	f
10.	11 - 02 - 2021	peajari pengujian hipotesis dalam penelitian	DVB (Skala Pengukuran ordinal)	f
11.	11 - 02 - 2021	DVB skala pengukuran ordinal)	ACC (sempro)	f
12.	24-05-2021	skripsi	ACC (seminar hasil)	f

Pekanbaru,.....

Wakil Dekan I/Ketua Departemen/Ketua Prodi



MTC1MJEWNZI3



(DR. H. ELYAN (Sastraningsih), SE., M.Si

Catatan :

1. Lama bimbingan Tugas Akhir/ Skripsi maksimal 2 semester sejak TMT SK Pembimbing diterbitkan
2. Kartu ini harus dibawa setiap kali berkonsultasi dengan pembimbing dan HARUS dicetak kembali setiap memasuki semester baru melalui SIKAD
3. Saran dan koreksi dari pembimbing harus ditulis dan diparaf oleh pembimbing
4. Setelah skripsi disetujui (ACC) oleh pembimbing, kartu ini harus ditandatangani oleh Wakil Dekan I/ Kepala departemen/Ketua prodi
5. Kartu kendali bimbingan asli yang telah ditandatangani diserahkan kepada Ketua Program Studi dan kopiannya dilampirkan pada skripsi.
6. Jika jumlah pertemuan pada kartu bimbingan tidak cukup dalam satu halaman, kartu bimbingan ini dapat di download kembali melalui SIKAD

Perustakaan Universitas Islam Riau

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 Universitas Islam Riau No: 640/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 30 Juni 2021, Maka pada Hari Kamis 01 Juli 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Kaddafik |
| 2. NPM | : 175210727 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. GSM (Gunung Sawit Mas) Desa Rantau Panjang, Kec. Tambusai, Kab. Rokan Hulu. |
| 5. Tanggal ujian | : 01 Juli 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : B (68) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris

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

Dosen penguji :

1. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc
2. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
3. Kamar Zaman, SE., MM

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

Notulen

1. Gilang Nugroho, SE., MM

(.....)



Pekanbaru, 01 Juli 2021

Mengetahui
Dekan,

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

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 640 / Kpts/FE-UIR/2021
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:

N a m a : Kaddafik
N P M : 175210727
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. GSM (Gunung Sawit Mas) Desa Rantau Panjang, Kec. Tambusai, Kab. Rokan Hulu.

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

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Lektor, C/b	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/d	Sistematika	Sekretaris
3	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Gilang Nugroho, 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 : 01 Juli 2021
Dekan



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

Tembusan : Disampaikan pada :

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

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Kaddafik
NPM : 175210727
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. GSM (Gunung Sawit Mas) Desa Rantau Panjang, Kec. Tambusai, Kab. Rokan Hulu.
Hari/Tanggal : Kamis 01 Juli 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		

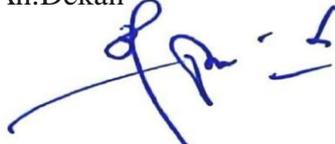
Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		
2	Kamar Zaman, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

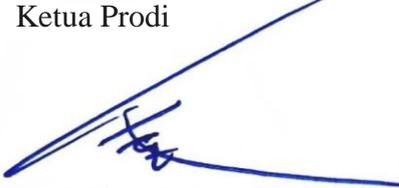
- | | |
|---------------------------|-----------------|
| 1. Lulus | (Total Nilai) |
| 2. Lulus dengan perbaikan | (Total Nilai) |
| 3. Tidak Lulus | (Total Nilai) |

Mengetahui
An.Dekan


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



Pekanbaru, 01 Juli 2021
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 : Kaddafik
NPM : 175210727
Judul Proposal : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. GSM (Gunung Sawit Mas) Desa Rantau Panjang Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu.
Pembimbing : 1. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 07 April 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

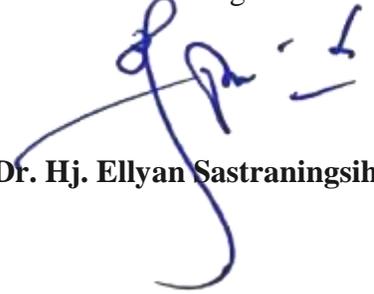
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : 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.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Anggota	2. 
3.	Kamar Zaman, SE., MM	Anggota	3. 

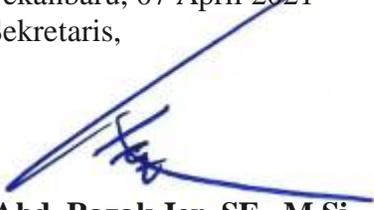
*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


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



Pekanbaru, 07 April 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1627/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 27 November 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

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

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa Yang Dibimbing Adalah:
N A M A : Kaddafik
N P M : 175210727
Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Gsm (Gunung Sawit Mas) Desa. Rantau Panjang Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu
3. Tugas Pembimbing Adalah Berpedoman Kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 30 November 2020

Dekan,



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

Tembusan : Disampaikan pada:

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



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريفية

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 : **KADDAFIK**
NPM : **175210727**
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.GSM (GUNUNG SAWIT MAS) DESA RANTAU PANJANG, KEC. TAMBUSAI, KAB. ROKAN HULU**
PEMBIMBING : **HAFIDZAH NURJANNAH, SE., M.SC**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu **21% (dua puluh satu persen)** pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

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

Pekanbaru, 25 Mei 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si



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 : kaddafik
NPM : 175210727
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.GSM (Gunung Sawit Mas) Desa Rantau Panjang, Kec. Tambusai, Kab. Rokan Hulu

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc

Diketahui :

Dekan

(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

Ketua Program Studi

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

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis ataupun dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru 13 Juli 2021

Saya Yang Membuat Pernyataan



ABSTRAK

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.GSM (Gunung Sawit Mas) Desa Rantau Panjang, Kec. Tambusai, Kab. Rokan Hulu

OLEH:

KADDAFIK

175210727

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.GSM (Gunung Sawit Mas) Desa Rantau Panjang Kec. Tambusai, Kab. Rokan Hulu. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yakni dengan mengumpulkan data yang didapatkan dari responden melalui penyebaran kuisioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang yang merupakan karyawan PT. GSM, penentuan sampel dengan metode sampling probabilitas dengan standar error 10 %. Teknik analisa yang digunakan adalah uji validitas, uji realibitas, analisis regresi linier sederhana, dan uji t (hipotesis). Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diketahui bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci :Beban Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

The Effect of Workload on Employee Work Productivity At PT. GSM (Gunung Sawit Mas) Rantau Panjang Village, Tambusai District, Kab. Rokan Hulu

BY:

KADDAFIK

175210727

The purpose of this study was to determine the effect of workload on Employee Productivity at PT. GSM (Gunung Sawit Mas) Rantau Panjang Village, Tambusai District, Kab. Rokan Hulu. This research uses quantitative descriptive method, namely by collecting data obtained from respondents through questionnaires. The sample in this study amounted to 50 people who are employees of PT. GSM, determining the sample using probability sampling method with a standard error of 10%. The analysis technique used is simple linear regression analysis and t test (hypothesis). Based on the results of the above calculations, it is known that workload has a significant effect on employee work productivity.

Keywords: Workload, Work Productivity

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabbarakatu.

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT atas rahmat dan karunianya serta shalawat salam atas jungjungan nabi besar kita Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.GSM (GUNUNG SAWIT MAS) DESA RANTAU PANJANG KEC.TAMBUSAI KAB. ROKAN HULU”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna mencapai gelar sarjana lengkap pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangannya. Untuk itu penulis mengharapkannya adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dorongan dan bantuan dari pihak penulis. Oleh karena itu, dengan kerendahaan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH,MCL, sebagai Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Firdaus AR. SE,Msi,AK, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE,M.Si., selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Ibu Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc selaku pembimbing yang telah memberikan saran – saran serta koreksi membangun kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Semua Bapak/Ibu Dosen selaku staf pengajar beserta staf pengawai Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.

6. Bapak Askep dan seluruh karyawan PT. GSM yang telah membantu kelancaran dalam penyusunan skripsi ini.
7. Keluarga saya yang memberikan dorongan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada teman – teman yang telah memberikan semangat dan motivasinya kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata semoga, karya tulis ini dapat berguna bagi pembaca, penelitian selanjutnya dan almamater Universitas Islam Riau.

Pekanbaru, April 2021

Penulis,

KADDAFIK

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1.4 Sistematika Penulisan	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	12
2.1 Beban Kerja	12
2.1.1 Definisi Beban Kerja	12
2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	13
2.1.3. Dimensi Beban Kerja	15
2.1.4. Indikator Beban Kerja	17
2.1.5. Pengukuran Beban Kerja	18
2.2. Produktivitas Kerja	19
2.2.1 Definisi Produktivitas Kerja	19

2.2.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	20
2.2.3. Pengukuran Produktivitas Kerja	22
2.2.4. Dimensi Produktivitas Kerja.....	24
2.2.5. Indikator Produktivitas Kerja.....	25
2.3 Penelitian Terdahulu	27
2.4 Kerangka Pemikiran	29
2.5 Hipotesis Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
3.1. Lokasi Penelitian	31
3.2. Operasional Variabel Penelitian.....	31
3.3. Populasi	33
3.4. Sampel	33
3.4. Jenis dan Sumber Data	35
3.4.1. Data primer	35
3.4.2. Data Sekunder.....	35
3.5. Teknik Pengumpulan Data	35
3.5.1 Kuisisioner (angket)	35
3.5.2 Wawancara.....	36
3.5.3 Observasi	36
3.6 Analisis Data	36
3.6.1. Analisis Uji Validitas dan Relibitas.....	37
3.6.2. Teknik deskriptif	39
3.6.3. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	40

3.6.4. Pengujian Hipotesis 42

3.6.5 Koefesien determinasi (R2) 43

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN Error! Bookmark not defined.

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan..... 44

4.1.2 Struktur Perusahaan..... 45

4.1.3 Aktivitas Perusahaan 49

BAB VI HASIL DAN PEMBAHASHAAN..... 53

5.1 Identitas Responden..... 53

5.1.1. Jenis Kelamin..... 53

5.1.2. Usia 54

5.1.3. Pendidikan 55

5.1.4. Masa Kerja..... 56

5.2. Uji Validitas..... 57

5.3 Uji Realibitas 58

5.4 Analisis Deskriptif Beban Kerja (X)..... 59

5.5 Produktivitas Kerja (Y) 68

5.6 Analisis Regresi Linier Sederhana 74

5.7 Koefesien Determinasi 75

5.8 Uji Hipotesis..... 78

5.8.1 Uji t 78

5.9 Pembahasan..... 79

6.1 Kesimpulan Error! Bookmark not defined.

6.2 Saran.....82
DAFTAR PUSTAKA83



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

TABEL1. 1 BEBAN KERJA KARYAWAN PT. GSM TAHUN 2020.....	2
TABEL1.2 DATA PRODUKTIVITAS KARYAWAN TAHUN 2016 - 2021.....	5
TABEL2.1 TINJAUAN PENELITIAN TERDAHULU	27
TABEL3.1 OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN.... ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.	
TABEL3.2 ALTERNATIF JAWABAN.....	36
TABEL5.1 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI JENIS KELAMIN	53
TABEL5.2 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI USIA	54
TABEL5.3 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI PENDIDIKAN	55
TABEL5.4 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI MASA KERJA	56
TABEL5.5 VALIDITAS BEBAN KERJA (X).....	57
TABEL5.6 UJI VALIDITAS PRODUKTIVITAS KERJA	58
TABEL5.7 HASIL OUTPUT UJI REALIBITAS	59
TABEL5.8 TANGGAPAN RESPONDEN MENEGENAI PEKERJAAN.....	60
TABEL5.9 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI JADWAL KINERJA.....	61

TABEL5.10	TANGGAPAN RESPONDEN MENEGENAI TEKANAN	61
TABEL5.11	TANGGAPAN RESPONDEN MENEGENAI TARGET KERJA	63
TABEL5.12	TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KETEGANGAN.....	64
TABEL5.13	TANGGAPAN RESPONDEN KEJENUHAN SAAT BEKERJA.....	65
TABEL5.14	TANGGAPAN RESPONDEN MENEGENAI SHIFT MALAM	66
TABEL5.15	TANGGAPAN RESPONDEN MENEGENAI KONSENTRASI	67
TABEL5.16	TANNGAPAN RESPONDEN MENGENAI STRESS BEKERJA	68
TABEL5.17	TANGGAPAN RESPONDEN MENEGANAI KEMAMPUAN	69
TABEL5.18	TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI SEMANGAT	70
TABEL5.19	TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KUALIATAS KERJA... 71	
TABEL5.20	TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI PENINGKATAN	72
TABEL5.21	1 TANGGAPAN RESPNDEN MENGENAI PENCAPAIAN	73
TABEL5. 22	TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI EVALUASI	74
TABEL5.23	HASIL OUTPUT ANALISI REGRESI LINIER SEDERHANA	75
TABEL5.24	HASIL OUTPUT UJI KOEFESIEN DETERMINASI.....	77
TABEL5.25	HASIL OUTPUT UJI HIPOTESIS (UJI T).....	78

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1 KERANGAKA PEMIKIRAN..... 30

GAMBAR 4. STRUKTUR PERUSAHAAN PT.GSM TAHUN 2021..... **ERROR!
BOOKMARK NOT DEFINED.**



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUISONER.....	85
LAMPIRAN 2 TABULASI DATA.....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
LAMPIRAN 3 UJI VALIDITAS.....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
LAMPIRAN 4 UJI REALIBITAS	99
LAMPIRAN 6 UJI REGRESI LINIER SEDERHANA	103
LAMPIRAN 7 DOKUMENTASI.....	103

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia mempunyai beberapa tujuan, salah satunya adalah tujuan organisasi yaitu untuk mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan dan juga untuk mencapai tujuan pribadi karyawan. Salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah beban kerja yang diberikan kepada para karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai produktivitas yang optimal, tingkat produktivitas karyawan yang tinggi dapat menghasilkan suatu pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan.

Menurut Meshkati dalam Anggit Astianto (2014) beban kerja adalah sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus hadapi, mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing – masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda – beda. Secara umum beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor fisik dan faktor psikis. Faktor fisik merupakan lingkungan karyawan sendiri yang dapat memengaruhi kepuasan kinerja sedangkan faktor psikis itu berhubungan dengan keadaan organisasi dan sosial oleh karyawan.

Dari hasil wawancara peneliti dengan aspek PT.GSM (gunung sawit mas) bapak DERI SUHERI permasalahan yang sering terjadi yang dihadapi oleh karyawan yaitu volume kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan setiap karyawan sehingga,

menjadi penghambat proses dikarenakan setiap karyawan mendapatkan beban kerja yang berlebihan sehingga karyawan sulit dan lambat untuk menyelesaikan pekerjaannya masing – masing. Beban Kerja PT. GSM (Gunung Sawit Mas)Desa. Rantau Panjang Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu dapat dilihat pada tabel 1.1. dibawah in yaitu :

Tabel 1.1

Beban Kerja karyawan PT. GSM (gunung sawit mas) 2020

No	Station	Tugas	Permasalahan
1	Perebusaan	Pemisahaan biji sawit dari janjangan	Kekurangan jumlah tenaga ahli sehingga sering menyebabkan terjadinya kelelahan bagi karyawan.
2.	USB (<i>Unstripe Bunch</i>)	Mengambil kembali brondolan dari janjangan	Kurangnya jumlah tenaga ahli
3.	Incenerator	Pengumpulan abu sisa pembakaran janjangan sawit.	Kurangnya jumlah tenaga kerja dan dapat menimbulkan radang pernapasaan bagi karyawan.
4	Mesin <i>Press</i>	Memeras berondolan yang telah dicincang, dilumat dari digester untuk mendapatkan minyak kembali.	Mesin <i>press</i> sering mengalami kerusakan sehingga menghambat proses pekerjaan karyawan
5	<i>Mesin Boiler</i>	1.Melakukan perawatan	Sering terjadinya kekurangan

	atau perbaikan terhadap mesin <i>boiler</i> (Katup Uap). 2. Menjaga kesetabiln mesin <i>boiler</i> saat beroperasi.	energy listrik dan air untuk kebutuhan mesin <i>boiler</i> (Katup Uap).
--	--	---

.Sumber : PT. GSM (gunung sawit mas) Desa. Rantau Panjang Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu.

Berdasarkan tabel 1.1. diatas dapat dijelaskan bahwa Beban kerja yang sering dialami oleh karyawan perusahaan PT. GSM (gunung sawit mas) misalnya, pada bagian *stationboiler* yang memiliki tugas melakukan perawatan atau perbaikan terhadap mesin *boiler* (Katup Uap) dan menjaga kesetabilan mesin boiler saat beroperasi sehingga dapat menjaga kestabilan mesin saat beroperasi proses perebusan sehingga tidak mengganggu proses produksi pengolahan buah sawit tandan segar dan bagian boiler ini sering mengalami kekurangan energi listrik dan air saat musim kemarau untuk kebutuhan mesin *boiler* (katup uap), sehingga mengakibatkan mesin *boiler* terhambat dalam proses produksi. Beban kerja juga dialami karyawan bagian *station* perubusan dimana karyawan memiliki tugas pemisahan biji sawit dari janjangan sehingga sering menyebabkan kelehaan bagi karyawan dikarenakan kekurangan tenaga ahli dan membuat kinerja menjadi lambat. Beban kerja selanjutnya yang sering terjadi pada karyawan bagian *station Press* dimana *press* adalah sebuah mesin yang digunakan untuk memeras brondolan dari janjangan yang telah dicincang

dan dilumat dari digester untuk mendapatkan minyak sawit. Karyawan *station press* memiliki tugas untuk memantau atau menstabilkan janjangan dalam mesin *press* sehingga tidak dapat menghambat proses produksi. Masalah mesin *press* sering mengalami kerusakan sehingga dapat menghambat proses pekerjaan karyawan dan dapat menimbulkan kelelahan bagi karyawan. Station USB (*Ustripe Bunch*) dimana karyawan pada bagian ini memiliki tugas untuk mengambil brondolan kembali dari janjangan yang sudah digiling atau dipress. Beban kerja yang sering dialami karyawan bagian ini sering mengalami kelelahan karena jumlah tenaga kerja sedikit sehingga menimbulkan kinerja yang berlebihan.

Pada PT. GSM (gunung sawit mas) memiliki bagian Station Incenerator dimana karyawan memiliki tugas untuk mengumpulkan abu sisa dari pembakaran janjangan sawit dan dikumpulkan kembali agar tidak tercemar dalam area pabrik. Beban kerja yang sering dialami oleh karyawan mengalami kelelahan karena faktor tenaga ahli yang kurang dan sering sesak nafas karena abu sisa pembakaran yang dapat menimbulkan radang paru – paru.

.Produktivitas kerja adalah tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pemimpin. Menurut Hasibuan dalam Faizah Larian (2019) Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitungan antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan setiap produksi berlangsung. Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan

adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Jika, produktivitas naik berarti pekerjaan dapat terkendali oleh karyawan tetapi apabila produktivitas menurun maka perusahaan harus dapat memikirkan cara untuk mengatasi permasalahan yang diakibatkan penurunan produktivitas kerja agar tidak berdampak terhadap tujuan dari perusahaan.

Bagi suatu perusahaan, masalah usahanya sangat bergantung terhadap hasil kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Begitu pula dengan PT. GSM (Gunung Sawit Mas)Desa. Rantau Panjang Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu. Produktivitas kerja karyawan PT. GSM (Gunung Sawit Mas)Desa. Rantau Panjang Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini yaitu :

Tabel 1.2

Data Jumlah Produktivitas Dan Realisasi Karyawan Tahun 2016 - 2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Target CPO (ton)	Realisasi CPO (ton)	Selisih CPO (ton)	Presentase (%)	Produktivitas (ton/CPO)
2016	97	226.800	181.440	45.360	80	4.676,28
2017	95	226.800	171.213	55.587	75	5.851,26
2018	99	226.800	185.520	41.280	82	4.160,10
2019	101	226.800	192.260	34.540	84	3.420,79
2020	98	226.800	183.240	43.560	81	4.444,89

Sumber : PT. GSM (gunung sawit mas) Desa. Rantau Panjang Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu.

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dijelaskan bahwa produktivitas PT. GSM (gunung Sawit Mas) Desa. Rantau Panjang Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu dalam kurun 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi. Pada tahun 2016 dengan jumlah karyawan 97 orang menghasilkan 4.676,28 CPO/ton dengan pencapaian target CPO 80 %. Pada tahun 2017 dengan jumlah karyawan 95 menghasilkan 5.851,26 CPO ton dengan pencapaian target CPO 75 % dan pada tahun 2018 dengan jumlah karyawan 99 orang menghasilkan 4.160,10 ton/CPO dengan pencapaian target CPO 82 %. Pada tahun 2019 dengan jumlah karyawan 101 menghasilkan 3.420,79 ton /CPO dengan pencapaian target CPO 84 %, pada tahun 2020 dengan jumlah karyawan dengan jumlah 98 menghasilkan 4.444,89 ton/ CPO dengan pencapaian target CPO 81%.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan dan jumlah produktivitasnya naik turun atau fluktuasi banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan PT. GSM (gunung sawit mas) Desa. Rantau Panjang Kec. Tambusai Kab. Rokan Hulu, diantaranya banyaknya competitor, RAM (peron) dan persaingan harga yang membuat target dari perusahaan tidak terpenuhi. Bahan baku atau TBS Yang didapatkan oleh perusahaan juga sering berpengaruh beberapa factor yaitu cuaca, dimana cuaca sangat berpengaruh sangat besar untuk hasil produksi buah masyarakat, jika cuaca panas maka daya produksi burkurang sangat tinggi tetapi jika cuaca masuk musim penghujan daya produksi akan meningkat. harga beli terhadap masyarakat, dan produksi sawit yang kurang karena disebabkan umur dari kelapa sawit dan pemupukan yang kurang stabil dikalangan masyarakat.

PT. GSM (gunung sawit mas) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan buah tandan segar dari kelapa sawit yang bertempat di Desa Rantau Panjang, Kec. Tambusai yang dididrikan pada tahun 2013 dan diresmikan oleh bupati rokan hulu. Bapak Drs.H. ACHMAD, M.Si. Pengolahan PMKS ini memiliki daya produksi sebesar 45 ton perjam dan merupakan pabrik kelapa sawit (PKS) yang Ke 31, yang beroperasi di Negeri Seribu Suluk. Dimana, perusahaan ini memiliki beberapa departemen dan memiliki jumlah karyawan sebanyak 98 Orang yang terdapat di berbagai departemen. PT. GSM (gunung sawit mas) yang memiliki 3 shift pekerjaan yang dibagi selama 24 jam pekerjaan.

Selain memiliki fasilitas seperti PMKS pada umumnya, perusahaan pabrik yang dibangun dengan lahan seluas 10 hektar ini juga dilengkapi dengan fasilitas lain, seperti laboratorium yang memiliki fungsi untuk menjamin nilai mutu dari produksi Crude Palm Oil (CPO), keberadaan PMKS PT GSM ini dapat memberi dampak yang positif kepada masyarakat dan lingkungan sekitar, selain terbukanya lapangan pekerjaan baru, kehadirannya diharapkan juga dapat mensejahterakan masyarakat sekitar serta menunjang program pembangunan dan perkembangan desa. PT GSM, memilih wilayah kabupaten Rokan Hulu sebagai sasaran investasi mereka didasari oleh besar potensi dari Tandan Buah Segar (TBS) Kelapa Sawit di Rokan Hulu. Adanya kemudahan fasilitas perizinan yang diberikan oleh pemerintah daerah kepada kita juga menjadikan salah satu alasan dan pertimbangan dari pihak manajemen untuk berinvestasi di Rokan Hulu. keberadaan PT. GSM ini diharapkan

dapat benar-benar membawa dampak positif kepada masyarakat, jangan sampai kehadiran perusahaan hanya menimbulkan konflik serta membuat kerusakan lingkungan. Kegiatan peresmian tersebut selain dihadiri oleh Bupati Rokan Hulu, juga terlihat Ketua DPRD Rokan Hulu, Tokoh Masyarakat, para karyawan PT GSM dan lainnya.

Demikian pula jumlah karyawan yang tersebar di berbagai departemen akan berpengaruh terhadap beban kerja setiap karyawan dalam melaksanakan kinerja dalam waktu yang sudah ditentukan dalam penyelesaiannya. Sehingga, beban kerja yang berlebihan para karyawan mengalami kelelahan. Maka produktivitas karyawan akan menurun, melihat fenomena tersebut maka perusahaan harus memperhatikan beban kerja karyawan agar sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan sehingga dapat tercapai produktivitas yang tinggi disetiap departemen masing – masing. Maka dari uraian diatas penulis tertarik dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.GSM (Gunung Sawit Mas) Desa Rantau Panjang, Kec. Tambusai, Kab. Rokan Hulu”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat dibuat suatu rumusan masalah, yaitu “ apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Di PT.GSM (Gunung Sawit Mas) Desa Rantau Panjang, Kec. Tambusai”.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, tujuan penelitian ini dilakukan untuk menganalisis apakah Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. GSM (gunung sawit mas) Desa rantau panjang, Kec. Tambusai, Kab. Rokan Hulu

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini sebagai referensi atau evaluasi bagi perusahaan sehinggamemberikan masukan kepada perusahaan untuk membantu dan memahami menyelesaikan permasalahan karyawan yang terjadi diperusahaan dan menjadi perbaikan bagi pererusahaan untuk selanjutnya.

b. Bagi Peneliti

Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah dan menambah wawasan mengenai permasalahan yang terkait mengenai beban kerja dan produktivitas kerja Karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi Referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengambil topik atau permasalahan yang sama mengenai beban kerja dan produktivitas kerja karyawan.

4.4 Sistematika Penulisan

Pada penelitian ini terdiri dari lima bab yang masing – masing bab akan dibagi menjadi beberapa sub bab. Adapun kelima bab tersebut adalah :

BAB I Pendahuluan

Menjelaskan tentang latar belakang dari masalah, alasan dari pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Telaah Pustaka

Menjelaskan berbagai teori yang berhubungan dengan beban kerja, produktivitas kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Pembahasan pada bab ini berisi mengenai lokasi penelitian, operasional penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, analisis data, dan teknik analisis data.

BAB IV Gambaran Umum Perusahaan

Pada bab ini menjelaskan mengenai sejarah PT.GSM (gunung sawit mas), visi dan misi perusahaan, struktur perusahaan serta gambaran kegiatan perusahaan.

BAB V Hasil Dan Pembahasan

Pada bab ini menjelaskan hasil serta pembahasan yang dilakukan mengenai pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.GSM (Gunung Sawit Mas).

BAB VI Kesimpulan Dan Saran

Menjelaskan tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan dijadikan untuk masukan bagi pihak – pihak yang bersangkutan dan dapat dipahami semua kalangan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Beban Kerja

2.1.1 Definisi Beban Kerja

Beban kerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh karyawan maupun unit organisasi dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan untuk menyelesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan. Menurut permendagri dalam Encep Saefullah dkk (2017) bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil antara volume kerja dan norma waktu.

Beban kerja merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga ia mampu memberikan usaha semaksimal mungkin agar dapat terselesaikan dengan jangka waktu yang sudah ditetapkan. Beban kerja yang dimaksud adalah ukuran (porsi) dari kapasitas operator yang terbatas yang dibutuhkan untuk melakukan kerja tertentu. Kapasitas adalah kemampuan manusia yang dapat diukur dari kondisi fisik maupun mental seseorang. Menurut Mudayana dalam Ahmad Hannani (2016:4) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas – tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.

Menurut Munandar (2014 : 20) menyatakan beban kerja adalah tugas – tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja juga sering didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan yang berasal dari tugas – tugas dan pekerjaan untuk mengupayakan dapat diselesaikan semaksimal mungkin. Oleh karena itu, tidak hanya dipertimbangkan dari satu aspek saja, melainkan banyak faktor – faktor yang menyebabkan terjadinya workload atau beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan definisi diatas tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu kegiatan yang yang dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan pada waktu semaksimal mungkin untuk tercapainya target yang diinginkan oleh perusahaan.

2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.

Secara umum hubungan antara beban kerja dan produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik dari faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal berasal dari dalam tubuh tubuh pekerja sendiri sebagai akibat dari reaksi dari beban kerja dari faktor eksternal. Berat ringanya suatu pekerjaan dapat dinilai secara objektif dan subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi psikologis, sedangkan penilaian secara subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku.

Menurut Tarwaka (2014) faktor internal meliputi beberapa faktor diantaranya yaitu, faktor somatis, jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi, dan faktor psikis yaitu, motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan. Sedangkan faktor eksternal meliputi yaitu:

1. Tugas – tugas (tasks)

Tugas ada yang bersifat seperti fisik seperti, tata ruang kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja dan alat bantu kerja. Tugas ada juga yang bersifat mental seperti, kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

2. Organisasi Kerja

Organisasi kerja mempengaruhi beban kerja misalnya, lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, kerja bergilir, sistem perupahan, kerja malam, tugas dan wewenang.

3. Lingkungan Organisasi.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi beban kerja adalah termasuk dalam beban tambahan akibat lingkungan kerja. Misalnya, saja lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas, pencemaran udara), lingkungan biologis (bakteri, virus dan parasite), dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

Faktor – faktor ini akhirnya menentukan tingkat kinerja karyawan dalam memenuhi kebutuhan tugas dan sebagai akibatnya, menentukan sejauh mana usaha

yang mampu dilaksanakan oleh para individu. Kapasitas proses berfikir dari seseorang karyawan dibedakan dari pengetahuan dan keterampilan yang telah diperolehnya dari baik dari pelatihan maupun pendidikan. Pengetahuan misalnya, mengenai fakta – fakta, peraturan – peraturan dan prosedur pemakaian peralatan dapat dianggap sebagai sumber yang dimiliki oleh karyawan yang dapat dimanfaatkan oleh proses kognitif.

2.1.3. Dimensi Beban Kerja

Menurut Munandar dalam Sinta Monika (2015 : 6) dimensi beban kerja meliputi yaitu :

a. Tuntutan Fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal yang berdampak terhadap karyawan, kondisi fisik juga dapat mempengaruhi kesehatan mental dan tenaga kerja. Tuntutan fisik juga dapat mengakibatkan kelelahan yang berarti karena beban kerja yang dihadapi atau kebisingan yang diakibatkan mesin – mesin produksi yang ada di perusahaan.

b. Tuntutan Tugas

Kerja/shift malam sering kali menyebabkan para karyawan merasa kelelahan akibat beban kerja yang berlebihan atau keadaan yang seharusnya untuk beristirahat tetapi masih dalam keadaan bekerja sesuai beban kerja yang harus diselesaikan dalam

waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Beban kerja dibedakan menjadi dua kategori yaitu :

1). Beban kerja terlalu banyak/sedikit “ kuantitatif “ yang timbul akibat dari tugas yang timbul akibat dari tugas – tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.

2). Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit “ Kualitatif “ yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari tenaga kerja. Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah semangat dan motivasi yang rendah untuk bekerja, karena karyawan akan merasa bahwa tidak maju – maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilanya. Sedangkan menurut Tarwaka (2014 : 131) dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performasi, yaitu :

1. Beban waktu (time load) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.

2. Beban usaha mental (mental effort load) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

3. Beban tekanan Psikologis (psychological stress load) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

2.1.4. Indikator Beban Kerja

Menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2014), menjelaskan bahwa ada tiga indicator utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha atau tenaga dan performasi.

1. Faktor tuntutan tugas (Task Demand). Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas – tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan – perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
2. Usaha atau tenaga (effort). Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.
3. Performasi. Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performasi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performasi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

Sedangkan Menurut Utomo dalam Faizah Lerian (2015) adapun indikator – indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Banyaknya pekerjaan
2. Target kerja
3. Kebosanaan

4. Kelebihan beban

5. Tekanan kerja

2.1.5. Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran kerja dilakukan untuk mengetahui seberapa maksimal karyawan dalam melaksanakan tugas dalam menyelesaikannya. Menurut O'Donnel dan Eggemeier dalam Sinta Monika (2015) , pengukuran kerja dapat dilakukan dalam tiga jenis yaitu :

1. Pengukuran Subjektif

Pengukuran subjektif adalah pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (rating scale).

2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek – aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, didalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu.

3. Pengukuran Fisiologis

Pengukuran fisiologis adalah pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada reflex pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon – respon tubuh lainnya.

2.2. Produktivitas Kerja

2.2.1 Definisi Produktivitas Kerja

Produktivitas dapat diartikan sebagai sikap atau ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang karyawan untuk menghasilkan atau menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan dalam batas waktu tertentu. Menurut Umar Husein dalam Encep Saefullah dkk (2017) produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu, definisi kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran, walaupun secara teori dapat dilakukan secara praktek sukar dilaksanakan, dikarenakan sumber daya masukan yang digunakan pada umumnya terdiri dari banyak macam dengan proporsi yang berbeda.

Menurut Handoko (2011:210) produktivitas kerja dalah hubungan antara masukan – masukan dan keluaran – keluaran suatu sistem yang produktif. Dalam teori sering mudah unruk mengukur hubungan ini sebagai rasio keluaran bagi masukan. Bila lebih banyak keluaran diproduksi dengan jumlah masukan sama,

produktivitas naik. Begitu juga, bila lebih sedikit masukan digunakan untuk sejumlah keluran sama, produktivitasnya juga naik.

Menurut Sinungan (2010:8) Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara totalitas masukan selama periode tersebut. Dua aspek penting dalam produktivitas yaitu efisiensi dan efektivitas. Adapun produktivitas tenaga kerja dinyatakan berkurang apabila :

1. Volume produksi berkurang sedangkan penggunaan tenaga kerja adalah sama.
2. Volume produksi tetap sedangkan penggunaan tenaga kerja lebih baik.

Sedangkan produktivitas dinyatakan naik apabila :

1. Volume produksi bertambah sedangkan penggunaan jumlah tenaga kerja berkurang.
2. Volume produksi tetap sedangkan penggunaan jumlah tenaga kerja sama.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan suatu tingkat keberhasilan seorang karyawan yang dicapai melalui tingkat masukan dan output suatu pekerjaan sehingga dapat menyelesaikannya dengan batas waktu yang ditetapkan organisasi/perusahaan.

2.2.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan dalam Iska Fauzia (2018) faktor – faktor yang memengaruhi produktivitas dapat digolongkan menjadi enam faktor utama yaitu :

a. Pendidikan dan latihan

Pendidikan akan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang agar bisa mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat. Dengan latihan akan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja. Semakin tinggi pendidikan dan latihan karyawan diharapkan semakin tinggi produktivitas kerjanya.

b. Gizi dan kebutuhan

Keadaan gizi dan kesehatan yang baik, akan memberikan kemampuan dan kesegaran fisik serta mental karyawan sehingga dapat bekerja lebih giat dan produktif.

c. Penghasilan dan jaminan sosial.

Penghasilan dan jaminan sosial dalam arti imbalan atau penghargaan, ternyata dapat menjadi motivasi agar karyawan bekerja lebih giat dan produktif. Karyawan yang menghasilkan lebih banyak produk dan jasa memperoleh penghasilan dan jaminan sosial yang lebih baik, sehingga dengan sistem pengupahan ini maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

d. Kesempatan.

Tingkat produktivitas seseorang juga sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka padanya. Dalam hal ini ada tiga kesempatan yang akan diperoleh karyawan yaitu :

1. Kesempatan untuk bekerja.
 2. Pekerjaan sesuai dengan pendidikan dan keterampilan tiap – tiap orang.
 3. Kesempatan memperkenalkan diri.
- e. Peningkatan kemampuan manajerial pimpinan.

Prinsip manajer adalah bekerja secara efektif dan efisien. Terutama dalam penggunaan sumber – sumber produksi seperti :

1. Perencanaan
2. pengorganisasian
3. Pelaksanaan dan pengawasan pemerintah bersifat mengikat dan harus dilaksanakan oleh perusahaan.

f. Kebijakan pemerintah

Kebijakan pemerintah sangat berpengaruh terhadap produktivas perusahaan baik itu berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung. Karena kebijakan pemerintah bersifat mengikat dan harus dilaksanakan oleh perusahaan.

2.2.3. Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja tidak dapat dilakukan dengan analisa atau dengan melihat kinerja karyawan tanpa adanya tolak ukur dari tingkat kemampuan

dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut Avenzora dalam Deden Misbahudin Muayyad (2016) pengukuran produktivitas dengan dua cara yaitu :

a. Produktivitas parsial.

Merupakan perbandingan antara output dengan salah satu input saja. Pengukuran jenis ini bisa digunakan dalam mengukur produktivitas kerja yakni menunjukkan rata – rata output per tenaga kerja.

b. Produktivitas total faktor.

Merupakan perbandingan antara output dengan beberapa output dengan beberapa input secara serentak. Hubungan tersebut dinyatakan dalam rasio dan indeks input agregat, jika rasio meningkat berarti lebih banyak banyak output dapat diproduksi dengan menggunakan lebih sedikit input.

Dalam penelitian ini, jenis pengukuran produktivitas yang digunakan yakni pengukuran produktivitas secara parsial, dimana yang diukur hanyalah produktivitas tenaga kerja karyawan PT. GSM (gunung sawit mas) Desa Rantau Panjang, Kec.Tambusai Kab Rokan Hulu.

.Menurut Alan Thomasdalam Emamsari Hutahuruk (2015) mengukur produktivitas secara matematis hubungnaya dirumuskan sebagai berikut :

$$O_i = g (I_1 + I_2 \dots \dots .In)$$

Dimana O_i adalah output, sedangkan I adalah sejumlah input yang dipergunakan dalam mencapai output tertentu. Dengan kata lain rumus diatas dapat diperjelas yaitu sebagai berikut:

Dimana:

$$P = \frac{O}{I}$$

P = Produktivitas

O = Output

I = Input

2.2.4. Dimensi Produktivitas Kerja

Menurut Umar dalam Safitri Indriyani (2015) dimensi produktivitas meliputi yaitu :

a. Efektivitas

Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu sehingga menunjukkan bagaimana sesuatu diselesaikan dengan baik.

b. Efisiensi

Efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input (masukan) dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut terlaksanakan sehingga sesuatu tersebut dapat dipergunakan.

2.2.5. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut EdySutrisno (2017 : 104) indikator produktifitas kerja yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan

Potensi yang dimiliki oleh individu untuk menguasai atau mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya dan mampu menyelesaikan tugas tersebut dengan baik. Sehingga, akan berdampak terhadap kinerja perusahaan dalam mencapai target yang sudah ditentukan oleh pemimpin.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Setiap karyawan selalu berusaha dalam meningkatkan hasil atau output dari kinerja yang dilakukan, hasil yang baik merupakan sebuah keinginan atau hal yang harus dicapai oleh perusahaan. Dalam upaya meningkatkan hasil yang dicapai karyawan dapat memanfaatkan produktivitas kerja dengan baik yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Kesungguhan yang dilakukan oleh individu untuk meningkatkan kinerja dan menghargai waktu, sehingga pekerjaan yang dilaksanakan didalam perusahaan dapat dilakukan tanpa beban yang berarti dan dapat menyelesaikan secara tepat.

4. Pengembangan diri

Selalu berupaya dalam meningkatkan kinerja dan menyesuaikan diri terhadap lingkungan maupun kinerja didalam sebuah perusahaan. Dalam mengembangkan diri dengan pekerjaan maka individu dapat mengetahui apa yang diinginkan oleh perusahaan dan dapat menyelesaikan jika sebuah masalah timbul dari pekerjaan sehingga, individu tidak mudah terbebani.

5. Mutu

Selalu berupaya dalam meningkatkan mutu yang lebih baik. Mutu merupakan hasil dari sebuah pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat menunjukkan kualitas dari karyawan. Tujuan untuk meningkatkan mutu, berguna untuk memnghasilkan kinerja dan hasil yang lebih baik.

6. Meningkatkan produktivitas kerja

Melakukan kegiatan – kegiatan analisis secara kualitatif dalam memecahkan masalah – masalah yang dihadapi birokrasi. Bagi perusahaan ataupun sebuah organisasi, nilai seperti produktivitas merupakan salah satu unsur yang penting didalam pelaksanaan tugas sehari – hari yang harus diperhatikan oleh pemimpin.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari penelitian – penelitian yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajiN. adapun hasil – hasil yang dijadikan perbandingan dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut. Penelitian terdahulu disajikan pada tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2.1
Tinjauan Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti (THN)	JudulPenelitian	Tujuan Analisis	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Faizah Lorian (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kaliana Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu.	Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Padasa EnamUtama Kaliana Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu.	1. Uji t 2. Uji f	Bahwa Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Padasa EnamUtama Kaliana Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu.

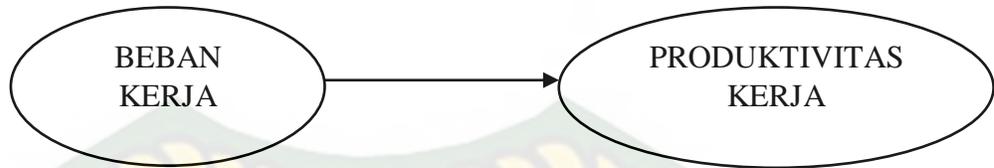
2	Chalif Ahmad Sahputra (2020)	Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu.	Untuk Mengetahui Pengaruh Antara Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu.	1. Uji t 2. Uji f	Bahwa Disiplin Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu.
3	Rinda Rahayu (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Perkebunan	Untuk Mengetahui pengaruh lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap	1. Uji t 2. Uji f	Terdapat Pengaruh Signifikan Antara Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja

		Nusantara V (PERSERO) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Kecamatan Tandun Kabupaten Rokan Hulu.	Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (PERSERO) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Kecamatan Tandun Kabupaten Rokan Hulu.		Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (PERSERO) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Kecamatan Tandun Kabupaten Rokan Hulu.
--	--	---	--	--	--

2.4 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui bagaimana peneliti ini ingin menguji pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. GSM (gunung sawit mas). lokasi penelitian ini dilakukan di desa Rantau Panjang, Kec. Tambusai, Kab. Rokan Hulu.

Adapun kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



GAMBAR 1
KERANGAKA PEMEIKIRAN

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah,tujuan penelitian,dan teori yang digunakan maka,dapat dibuat hipotesis sebagai berikut : “Diduga Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT.GSM (Gunung Sawit Mas) Desa Rantau Panjang, Kec. Tambusai, Kab. Rokan Hulu.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan di PT. GSM (Gunung Sawit Mas) yang beralamat di Desa Rantau Panjang, Kec Tambusai, dimana perusahaan ini bergerak dibidang pengolahan buah sawit tandan segar.

3.2. Operasional Variabel Penelitian

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur – unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian yang terdapat pada operasional variabel secara substansional dan komprehensif. variabel penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

NO	Variabel	Konsep Variabel	Dimensi Variabel	Indikator Variabel	Skala
1	Produktivitas	Menurut Umar Husein (2002) produktivitas	1. Efektifitas	1. Kemampuan. 2.Semangat kerja 3. Mutu.	Ordinal

		<p>merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu, definisi kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran, walaupun secara teori dapat dilakukan secara praktek sukar dilaksanakan, dikarenakan sumber daya masukan yang digunakan pada umumnya terdiri dari banyak macam dengan proporsi yang berbeda.</p>	2. Efesinsi	<p>1.Pengembangan diri. 2. Meningkatkan hasil yang dicapai. 3. Meningkatkan produktivitas kerja.</p>	Ordinal
2.	Beban Kerja	<p>Menurut Mudayana dalam Ahmad Hannani (2016:4) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi anantara tuntutan tugas – tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai</p>	<p>1.Tuntutan fisik 2.Tuntutan tugas .</p>	<p>1.Usaha atau tenaga (effort). 2. Banyaknya pekerjaan. 3.Tekanaan kerja 1. Target kerja 2.Kelebihan beban. 3. Kebosanaan.</p>	<p>Ordinal Ordinal</p>

		teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.	3.Performasi	1. Waktu 2. Usaha mental 3. Tekan psikologis	Ordinal
--	--	---	--------------	--	---------

3.3. Populasi

Dalam suatu penelitian populasi merupakan hal yang sangat penting dan menjadisuatu perhatian bagi peneliti. Karena, didalam pembahasan populasi membantu peneliti untuk mengetahui daerah objek yang diteliti. Menurut Sugiyono(2015 : 80) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulnya. Populasi dalam penelitian ini semuakaryawan pada PT. GSM (Gunung Sawit Mas) yang berjumlah 98 karyawan.

3.4. Sampel

MenurutSugiyono (2015:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus

menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu simple random sampling adalah suatu tipe sampling probabilitas, dimana peneliti dalam memilih sampel dengan memberikan kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi yaitu karyawan PT. GSM (gunung sawit mas) untuk ditetapkan sebagai anggota sampel. Dengan teknik ini maka individu yang menjadi anggota sampel benar – benar atas dasar faktor kesempatan yang sama, bukan karena adanya faktor subyektif dari peneliti. Pada penelitian ini untuk menentukan sampel digunakan rumus slovin, yaitu :

$$n = N / (1 + N)$$

$$n = 98 / (1 + 98)$$

$$n = 98 / (1 + 98 (0,01)$$

$$n = 98 / (1 + 0,98)$$

$$n = 98 / 1,98$$

$$n = 49,50 \text{ digenapkan menjadi } 50 \text{ responden}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Presentase standar error digunakan 10 % dengan tingkat kepercayaan 90 %

Dengan melihat hasil perhitungan menggunakan rumus slovin diatas maka sampel yang digunakan berjumlah 50 karyawan dari 98 karyawan yang ada di PT. GSM (gunung sawit mas).

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden serta pihak yang terkait yang dijadikan responden, berupa data hasil kuisoner dan wawancara tentang masalah dan objek yang diteliti seperti tanggapan mengenai beban kerja karyawan di PT. GSM(Gunung Sawit Mas) yang langsung didapatkan baik dari pimpinan perusahaan maupun karyawan.

3.4.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari lokasi penelitian yang dilakukan sehingga, data yang diperoleh dapat digunakan untuk kebutuhan penelitian baik berupa bentuk, sejarah perusahaan, jumlah karyawan, struktur perusaaahan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Kuisioner(angket)

Kuisoner Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk mendapatkan jawaban responden menggunakan beberapa pertanyaan yang disusun dan disebarkan kepada karyawan yang ada dalam lingkungan perusahaan PT. GSM (Gunung Sawit Mas).

3.5.2 Wawancara

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada pihak – pihak yang terkait dalam penelitian untuk memperjelas hasil yang telah didapatkan dari kuisioner.

3.5.3 Observasi

Observasi dilakukan dengan pengamatan langsung dilokasi penelitian yaitu di PT.GSM (GunungSawit Mas).

Dalam penelitian ini angket berupa pernyataan – pernyataan yang diajukan ke karyawan yang disebarkan berupa kolom yang menunjukkan tingkatan jawaban dengan skor yaitu :

Tabel 3.2
Alternatif Jawaban

No	Alternatif Jawaban	Skor Butir Soal
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Analisis Data

Analisis merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang telah dikumpulkan, diolah dan disajikan dalam bentuk tabel.

3.6.1. Analisis Stastik Infernsial

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015:121) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas dapat ditentukan dengan rumus korelasi product moment pearson dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{YX} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefesien korelasi antara dua variabel

N = Jumlah responden

$\sum x$ = Jumlah skor x

$(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah skor

$\sum Y$ = Jumlah skor Y

$(\sum Y)^2$ = Kuadrat jumlah skor Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil skor X dan Y

Setelah mendapat hasil perhitungan nilai r (koefesien), maka akan dapat dilihat nilai perbandingan hasil nilai r yang terdapat pada table data. Menurut Masun yang dikutip oleh sugiyono (2015), bahwa jika didapat hasil koefesien korelasi $> 0,3$ maka instrumen tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015:269) uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Untuk menguji realibitas dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan Cronbach's Alpha dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\Sigma \sigma^2 b}{\sigma^2 b} \right\}$$

Dimana :

r = Realibitas internal seluruh instrument

k = banyak butir pertanyaan

$\Sigma \sigma^2 b$ = Total dari varian masing – masing pertanyaan

$\sigma^2 b$ = Varian dari total skor

Menurut Ghozali (2013:41) dapat dinyatakan jika :

- a. Nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka suatu skala dinyatakan reliabel.
- b. Nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka suatu skala dinyatakan tidak reliabel.

3.6.2. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, teknik pengolahan data dilakukan menggunakan aplikasi computer program SPSS. SPSS (Statistical Package for social Sciences) adalah sebuah program computer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data penelitian. Tingkat ukuran yang dipakai dalam pengukuran variabel adalah skala Ordinal, dimana seseorang responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta memberikan jawaban. Selanjutnya jawaban responden akan diberi tingkatan penilaian atas jawaban responden menggunakan skala Ordinal. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Analisis Deskriptif

Teknik deskriptif adalah analisis yang memberikan sebuah gambaran terhadap hasil penelitian baik berupa berupa data tabel maupun data diagram. Menurut Sugiyono (2015: 147) analisis deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh unit penelitian berdasarkan fakta – fakta

yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Data tersebut kemudian dianalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana masing – masing variabel penelitian berdasarkan responden dari kuisioner yang diberikan kepada responden.

b. Metode Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2015:7) metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini sebut sebagai metode positivistic karena berlandaskan pada filsafat positivism, metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik.

3.6.3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel indeviden (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi sederhana dapat digunakan untuk mengetahui arah dari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah memiliki hubungan positif atau negative serta untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai nilai variabel bebas mengalami kenaikan dan penurunan.

Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y : Produktifitas Kerja (variabel terikat)

a : Konstanta (nilai dari Y apabila X = 0)

b : Koefisien Regresi (pengaruh positif atau negative)

X : Beban Kerja (variabel bebas)

Mencari nilai b dan a dapat dilakukan sebagai berikut :

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

$$a = \frac{\sum Y}{N} - b \frac{\sum X}{n}$$

Dimana :

n : Jumlah sampel

X : Nilai variabel bebas

Y : Nilai variabel terikat

3.6.4. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y). Untuk menentukan data berpengaruh signifikan terhadap variabel – variabel dapat diketahui dari komponen berikut:

- a. Menentukan hipotesis masing – masing kelompok

H0 = Variabel independen secara parsial atau individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

H1 = Variabel independen secara parsial atau individu memiliki pengaruh terhadap variabel devenden.

- b. Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut :

Rumus uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{\text{koefisien regresi } (b_i)}{\text{Standar deviasi } (S_{b_i})}$$

- (1). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak, karena variabel indevenden secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

- (2). Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H1 diterima, karena variabel indevenden secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

- c. Menentukan tingkat signifikasi yaitu $\alpha = 0,05$

1. Apabila tingkat signifikansi (Sig t) lebih kecil dari daripada $\alpha = 0,05$, maka hipotesisnya diterima karena variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
2. Apabila tingkat signifikansinya (Sig t) lebih besar daripada $\alpha = 0,05$, maka hipotesisnya ditolak karena variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
 - a. Dalam penelitian dapat disimpulkan bahwa nilai tingkat signifikansi $0,05$ ($\alpha = 5\%$) yaitu:
 1. Jika tingkat signifikansi $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat.
 2. Jika tingkat signifikansi $> \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini berarti variabel bebas secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat.

2. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Presentasi tersebut seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel independen (tingkat keuntungan dan pertumbuhan) dapat menjelaskan variabel dependen (cas dividen). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu, dimana semakin dekat dengan nilai 1 maka, semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tetapi sebaliknya jika nilai koefisien determinasi semakin jauh dari 1 maka, semakin kecil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. GSM (gunung sawit mas) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan buah tandan buah segar yang didirikan pada tahun 2011 dan diresmikan oleh bupati rokan hulu.Bapak Drs.H. ACHMAD, M.Si pada tahun 2013. PT. GSM yang memiliki luas lahan tanah sebesar 10 hektar yang beralamatkan Dusun 1 Rantau Kayu Kuning, Desa Rantau Panjang, Kec.Tambusai merupakan perusahaan pabrik kelapa sawit yang ke 31 didaerah kabupaten rokan hulu ini. PT. GSM (gunung sawit mas) mulai beroperasi pada tahun 2013 dengan kapasitas 45 ton per jam daya tampung proses produksi. Adapun sumber bahan baku berasal dari tandan buah segar dari masyarakat dan lahan sendiri.

Untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia para karyawanya, perusahaan telah melakukan rotasi karyawan dari berbagai daerah dan kemudian berbagi ilmu yang didapat dan pengalaman yang diperoleh karyawan yang masih tinggal diperusahaan dan serta para karyawan diberikan pelatihan – pelatihan untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaanya. Kesejahteraan dan kenyamanan kerja para karyawan merupakan salah satu faktor yang memacu laju proses produksi, untuk mencapai target dari perusahaan. Untuk menunjang dari kinerja karyawan tersebut perusahaan juga harus menyediakan berbagai fasilitas seperti perumahan,

kesehataan, olahraga, transportasi , tempat ibadah, taman bermain dan sekolah. Sesuai dengan visi dan misi perusahaan yaitu :

1. Visi

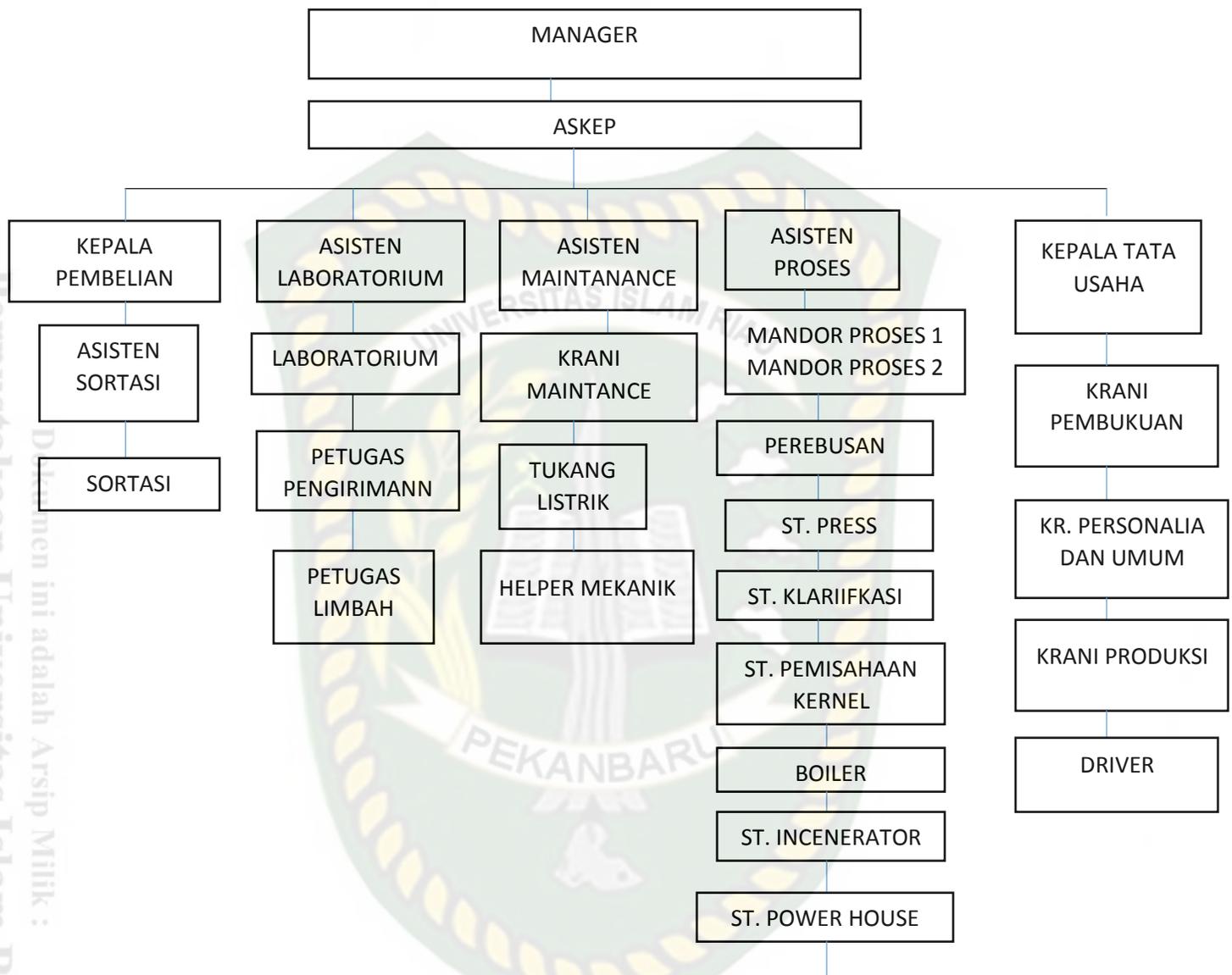
Untuk menjadikan PT. GSM sebagai pabrik kelapa sawit yang menjadi tujuan masyarakat dan proses produksi yang terbaik di rokan hulu.

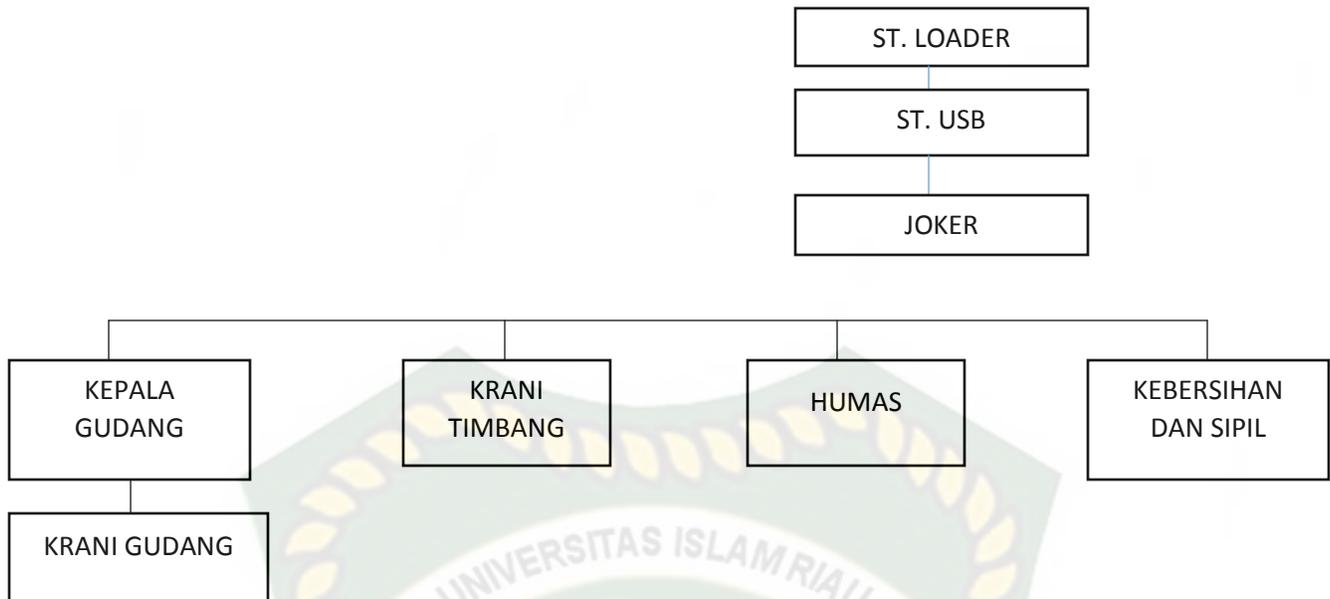
2. Misi

- a. Melakukan pembinaan dan pelatihan agar terciptanya sumber daya manusia (SDM) yang profesional dan bertanggung
- b. Meningkatkan laba dari perusahaan secara berkelanjutan.
- c. Meningkatkan kualitas minyak sawit (cpo) yang dihasilkan.
- d. Meningkatkan tanggung jawab perusahaan kepada lingkungan maupun masyarakat sekitar

4.1.2 Struktur Perusahaan

Dalam sebuah organisasi/perusahaan harus adanya sebuah struktur organisasi/perusahaan sehingga dapat diketahui apa saja jabatan ataupun kerja karyawan dari perusahaan tersebut. Untuk meningkatkan prestasi kinerja karyawan maka perlu adanya pengendalian untuk karyawan agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan





GAMBAR 4.1

Struktur Perusahaan PT.GSM (gunung sawit mas) Tahun 2021

4.1.2. Aktivitas Perusahaan (Job Decription)

1. Manajer

Tugas Pokok

- a. Mengarahkan dan mengkoordinasikan setiap bagian /devisi yang ada dipabrik agar memenuhi prosedur dan target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Menyusun kegiatan maintenance di dalam perusahaan.
- c. Menilai prestasi kerja asisten kepala dan asisten yang menjadi bawahan langsung dan mengevaluasi penilaian kinerja seluruh karyawan.
- d. Menyusun laporan keungan dan operasional.

- e. Mengusulkan promosi jabatan, rotasi, dan mutasi bagi semua karyawan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan.

2. Askep

Tugas Pokok

- a. Mengawasi kinerja karyawan didalam perusahaan.
- b. Memberikan arahan kepada kepala pembelian TBS terhadap kualitas TBS yang dibeli dari masyarakat.
- c. Membuat dan mempersiapkan program dan anggaran tahunan.
- d. Mengelola pabrik dan seluruh asset, sumber daya dan kegiatan yang berada dalam pengawasannya.
- e. Mengantisipasi kejadian yang akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

3. Kepala Pembelian TBS

Tugas Pokok

- a. Mengawasi kualitas TBS yang masuk ke pabrik apakah layak atau tidak untuk dibeli.
- b. Memberikan arahan kepada sortasi untuk kualitas TBS yang layak dibeli perusahaan.
- c. Mengawasi kinerja sortasi
- d. Melakukan pendekatan dengan perusahaan lain untuk bekerja sama dalam proses jual beli TBS.

4. Asisten Laboratorium

Tugas pokok

- a. Membuat rencana untuk tercapainya sasaran pengolahan dengan memperhatikan mutu, efisiensi dan hasil analisa laboratorium, hasil pengolahan air dan pengolahan limbah.
- b. Melakukan pembinaan karyawan laboratorium, baik melalui pengawasan pekerjaan maupun pelatihan ditempat lokasi perusahaan.
- c. Mengawasi pengangkutan/pengiriman hasil produksi dari dalam pabrik.
- d. Mengawasi kegiatan laboratorium pabrik dengan memastikan bahwa pengambilan sampling dilakukan secara teratur dan ketelitian didalam pemeriksaan.
- e. Mengawasi limbah buangan pabrik dengan memastikan bahwa buangan tersebut dibawah nilai ambang batas yang sudah ditetapkan perusahaan.

5. Asisten Maintenance

Tugas Pokok

- a. Melaksanakan program pemeliharaan dan perawatan unit mesin – mesin produksi pengolahan TBS.
- b. Mengawasi pelaksanaan atau mengendalikan kinerja karyawan dalam perawatan mesin mesin proses produksi.
- c. Membuat laporan terhadap perawatan mesin.

- d. Melakukan pembinaan atau mengarahkan para karyawan untuk bekerja sesuai SOP yang ditetapkan.
 - e. Membuat rencana jadwal perbaikan/perawatan mesin – mesin produksi agar dapat terjaga dan tidak menghambat proses pengolahan TBS.
6. Asisten Proses
- Tugas Pokok
- a. Melaksanakan proses produksi secara teratur, efisien, guna mencapai produktivitas yang tinggi.
 - b. Mengawasi pekerjaan karyawan yang ada didepartemen proses.
 - c. Menyampaikan laporan kinerja, hasil produksi, kondisi kegiatan karyawan kepada atasan.
 - d. Bertanggung jawab atas kelancaran proses produksi dengan memperhatikan keselamatan karyawan dan target dari perusahaan.
 - e. Melakukan kordinasi dengan bagian maintenance sehingga dapat mengontrol kelancaraan proses produksi dan mempertahankan mutu hasil produksi sesuai dengan target perusahaan.
7. Kepala Tata Usaha
- Tugas Pokok
- a. Mengelola semua kegiatan yang berhubungan dengan administrasi dan keuangan dalam perusahaan untuk mendapatkan data yang benar dan

akurat sehingga menghasilkan informasi yang tepat waktu ,relevan dan konsiten sebagai alat pengendalian.

- b. Melakukan kordinasi dengan askep dalam administrasi dan rencana penyusunan anggaran perusahaan.
 - c. Melaksanakan pemeriksaan ke kantor gudang, bengkel, mesin produksi, dan laboratorium, untuk memastikan bahwa pencatatan dan pelaporan data serta informasi mengenai produksi, tenaga kerja, prsediaan dan pemakaian mesin produksi.
 - d. Mengawasi semua data dan informasi yang diperoleh dan telah dicatat dengan benar.
 - e. Menyampaikan laporan keuangan manager yang digunakan biaya operasional perusahaan.
8. Humas
- Tugas Pokok
- a. Membuat pelatihan – pelatihan disekolah sma/smk untuk menciptakan tenaga sumber daya yang siap terjuan ke dunia kerja.
 - b. Melakukan pendekatan kepada masyarakat untuk menciptakan kenyamanan antara karyawan dan masyarakat sekitar untuk menjalin kerja sama yang lebih baik.
 - c. Menyusun rencana kegiatan yang dilakukan perusahaan dalam koordinasi dengan masyarakat.

- d. Membuat laporan kepada manager mengenai kegiatan yang dilakukan atau medokumentasikan kegiatan.
- e. Sebagai media informasi antara perusahaan baik dengan masyarakat maupun pemerintah setempat.



BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAAN

5.1 Identitas Responden

Gambaran umum dari responden penelitian ini akan diuraikan dengan penyajian dalam bentuk tabel dari jumlah responden dengan beberapa tabel yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja di PT. GSM. Dalam uraian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang responden dan kaitanya dengan masalah – masalah dan tujuan dalam penelitian ini.

5.1.1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah suatu pembeda dari jenis seseorang yang tergambar sehingga dapat diketahui antara laki – laki dan perempuan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 5.1 berikut ini :

Tabel 5.1

Tanggapan Responden Mengenai Jenis Kelamin

no	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	Laki – Laki	45	90
2	Perempuan	5	10

	Jumlah	50	100
--	--------	----	-----

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.1 diatas responden terbanyak berjenis kelamin laki – laki yaitu sebanyak 45 orang dengan presentase 90 %, dan responden perempuan sebanyak 5 orang dengan presentase 10 %. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di pabrik PT. GSM yang paling banyak adalah laki – laki.

5.1.2. Usia

Untuk responden dalam penelitian yang menjadi sampel didominasi usia berkisar antara 20 – 35 tahun. Jumlah responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.2
Tanggapan Responden Mengenai Usia

no	Usia (tahun)	Jumlah	Presentase (%)
1	18 – 20	3	6
2	21 – 25	19	38
3	26 – 30	14	28
4	31 – 35	8	8
5	36 – 40	5	10
6	≥ 41	1	2
	Jumlah	50	100

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.2 usia responden karyawan PT. GSM dalam penelitian ini bervariasi yaitu 18 – 20 tahun sebanyak 6 %. Responden yang berusia 21 – 25 tahun sebanyak 38 %, responden yang berusia 26 – 30 tahun sebanyak 28 %. Responden yang berusia 31 – 35 tahun sebanyak 8 % dan responden yang berusia 36 – 40 tahun sebanyak 5 %. Responden yang berusia ≥ 41 sebanyak 2 %. Karyawan yang banyak bekerja di pabrik PT. GSM berkisar usia dari 21 – 30 tahun.

5.1.3. Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.3
Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA/SMK	47	94
2	DIPLOMA	0	0
3	SARJANA (S1,S2)	3	6
	Jumlah	50	100

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.3 diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang menjadi responden pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 47 orang dengan presentase 94 %.

Pendidikan DIPLOMA dalam responden tidak ada, dan responden yang berpendidikan terakhir SARJANA (S1,S2) berjumlah 3 orang dengan presentase 6 %. Dengan demikian bahwa pendidikan terakhir responden yang paling banyak adalah tingkat SMA/SMK dengan 94 %.

5.1.4. Masa Kerja

Masa kerja para responden di PT. GSM bervariasi dari 2 – 10 tahun. Masa kerja karyawan dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.4
Tanggapan Responden Mengenai Masa Kerja

No	Masa Kerja (THN)	Jumlah	Presentase (%)
1	< 1	4	8
2	2 – 5	31	62
3	6 – 10	15	30
4	≥ 10	0	0
	Jumlah	50	100

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.4 diatas masa kerja karyawan PT. GSM yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu < 1 tahun sebanyak 8 %. Responden yang bekerja di perusahaan 2 – 5 tahun sebanyak 62 %, masa kerja reponden yang bekerja 6 – 10 tahun sebanyak 30 % dan reponden yang bekerja ≥ 10 tahun tidak ada. Jadi dari tabel diatas dapat dilihat karyawan yang banyak bekerja dipabrik PT. GSM berkisar 2 – 5 tahun.

5.2. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang menunjukkan seberapa besar item – item pertanyaan yang dilakukan untuk mengukur suatu variabel. Untuk menentukan validitas suatu pernyataan digunakan program computer spss 18 for windows. Hasil uji validitas masing – masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.5
Uji Validitas Beban Kerja (X)

No Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1	0,356	0,279	Valid
2	0,347	0,279	Valid
3	0,561	0,279	Valid
4	0,553	0,279	Valid
5	0,513	0,279	Valid
6	0,682	0,279	Valid
7	0,611	0,279	Valid
8	0,529	0,279	Valid
9	0,478	0,279	Valid

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.5 diatas diketahui bahwa nilai rhitung masing – masing item pernyataan lebih besar dari rtabel 0,279. Dengan demikian disimpulkan bahwa

masing – masing item pernyataan pada variabel Beban Kerja (X) valid artinya kuisioner sah untuk digunakan.

Tabel 5.6
Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

No Pernyataan	Rhitung	rtabel	Kesimpulan
1	0,281	0,279	Valid
2	0,353	0,279	Valid
3	0,818	0,279	Valid
4	0,719	0,279	Valid
5	0,763	0,279	Valid
6	0,721	0,279	Valid

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.6 diatas diketahui bahwa nilai rhitung masing – masing item pernyataan lebih besar dari rtabel 0,279. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing – masing item pernyataan pada variabel produktivitas kerja (Y) valid artinya kuisioner sah untuk digunakan.

5.3 Uji Realibitas

Suatu kuisioner dikatakan reliable jika jawaban responden terhadap pernyataan yang ada dalam kuisioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menentukan relibelnya suatu pernyataan digunak program SPSS 18 for windows,

hingga memperoleh nilai *Cronbach Alpha* untuk tiap variabel penelitian. Hasil dari uji realibitas dapat dikatan reliable apabila *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil uji realibitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.7
Hasil Output Uji Realibitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja (X)	0.663	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0.698	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.7 diatas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari variabel beban kerja (X) dan produktivitas kerja (Y) lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan variabel reliable yang berate kuisoner sudah dapat digunakan.

5.4 Analisis Deskriptif Beban Kerja (X)

Beban kerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh karyawan maupun unit organisasi dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan untuk menyelesaikan dalam waktu yang tertentu. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden tentang beban kerja karyawan pada PT.GSM dusun 1 rantau kayu kuning dapat dilihat pada uraian berikut ini :

1. Banyaknya pekerjaan menyebabkan kelelahan

Pekerjaan adalah suatu kegiatan yang dilakukan dan diselesaikan sesuai dengan tujuan yang ditentukan. Untuk jawaban responden tentang

banyaknya pekerjaan yang ada pada beban kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Menegenai Banyaknya Pekerjaan

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	1	4	4	4
2	Setuju	2	23	46	23
3	Kurang Setuju	3	18	54	18
4	Tidak Setuju	4	3	12	3
5	Sangat Tidak Setuju	5	1	5	1
	Jumlah		50	121	50

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.8 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang paling besar menyatakan kurang setuju sebanyak 23 %, dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai banyaknya pekerjaan menyebabkan kelelahan dalam menyelesaikanya para karyawan sering mengalami saat bekerja.

2. Banyaknya Pekerjaan sudah sesuai dengan Jadwal Yang Ditentukan

Dalam suatu pekerjaan sudah ada yang menentukan kapan jadwal atau waktu penyelesaiannya sudah ditetapkan oleh perusahaan maupun organisasi. Untuk jawaban responden tentang jadwal yang ditentukan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.9

Tanggapan Responden Mengenai Jadwal Yang Ditentukan

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	1	0	0	0
2	Setuju	2	33	66	33
3	Kurang Setuju	3	4	12	4
4	Tidak Setuju	4	13	52	13
5	Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
	Jumlah		50	130	50

Sumber : Data Olahan Hasil 2021

Berdasarkan tabel 5.9 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang paling banyak menyatakan setuju berjumlah 33 %.Dapat dijelaskan bahwa karyawan setuju dengan jadwal yang sudah ditetapkan dalam meyelesaikan pekerjaan pada waktunya.

3. Merasa Tertekan Dengan Pekerjaan

Tertekan adalah suatu kondisi seseorang merasa cemas atau tidak berdaya karena disebabkan faktor pekerjaan yang berlebihan dan lingkungan dalam perusahaan. Untuk jawaban responden mengenai tertekan dalam bekerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.10

Tanggapan Responden Menegenai Tekanan Dalam Bekerja

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	1	0	0	0
2	Setuju	2	7	14	7
3	Kurang Setuju	3	21	61	21
4	Tidak Setuju	4	16	64	16
5	Sangat Tidak Setuju	5	6	30	6
	Jumlah		50	169	50

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.10 diatas bahwa jawaban responden menyatakan kurang setuju berjumlah 21 %. Dapat dijelaskan bahwa karyawan kurang setuju karena,responden tidak merasa tertekan dalam pekerjaan yang diberikan, jadi karyawan pada PT. GSM tidak merasa tertekan dalam melakukan pekerjaan dibidang masing – masing.

4. Target Kerja

Target kerja merupakan suatu sasaran atau capaian yang sudah ditentukan oleh perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik. Untuk jawaban dari target kerja yang sudah terlaksanakan dengan baik dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.11

Tanggapan Responden Menegenai Target Kerja

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	1	9	9	9
2	Setuju	2	34	68	34
3	Kurang Setuju	3	3	9	3
4	Tidak Setuju	4	4	8	4
5	Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
	Jumlah		50	94	50

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.11 diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden paling banyak menyatakan setuju berjumlah 34 %. Dapat dijelaskan bahwa karyawan setuju bahwa target kerja sudah terlaksanakan dengan baik.

5.Pekerjaan Berlebihan menyebabkan ketengangan

Bekerja dengan berlebihan dapat menimbulkan kelelahan dan menyebabkan gangguan psikis dari karyawan. Untuk jawaban responden tentang pekerjaan yang berlebihan dan menimbulkan ketengangan saat bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.12

Tanggapan Responden Mengenai Ketengangan Dalam Bekerja

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	1	1	5	1
2	Setuju	2	9	18	9
3	Kurang Setuju	3	22	66	2
4	Tidak Setuju	4	13	52	13
5	Sangat Tidak Setuju	5	5	25	5
	Jumlah		50	166	50

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.12 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang paling banyak menyatakan kurang setuju berjumlah 22 %.Dapat dijelaskan bahwa responden kurang setuju dengan terjadinya ketengangan saat bekerja karena kelebihan pekerjaan.

5. Merasa Jenuh Saat Bekerja

Jenuh adalah salah satu penyebab seseorang tidak produktif dalam bekerja dan dapat menyebabkan kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Untuk jawaban responden tentang merasa jenuh saat bekerja atau pekerjaan yang berlebihan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.13

Tanggapan Responden Kejenuhan Saat Bekerja

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	1	0	0	0
2	Setuju	2	14	28	14
3	Kurang Setuju	3	18	54	18
4	Tidak Setuju	4	13	52	13
5	Sangat Tidak Setuju	5	5	25	5
	Jumlah		50	159	50

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.13 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang paling banyak menyatakan kurang setuju berjumlah 18 %. Dapat dijelaskan bahwa responden tidak setuju dengan merasakan jenuh saat bekerja karena pekerjaan yang berlebihan dan para responden selalu berupaya dengan maksimal saat bekerja walaupun pekerjaan yang diberikan berlebihan.

6. Merasa Kelelahan Shift Malam

Shift merupakan suatu penetapan waktu bekerja yang dilakukan dalam perusahaan atau organisasi. Shift malam biasanya berlaku pada jam 20.00 – 03.00 atau 23.00 – 07.00 pagi. Untuk mengetahui jawaban responden tentang merasa kelelahan saat bekerja pada shift malam dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.14

Tanggapan Responden Menegenai Kelelahan Bekerja Shift Malam

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	1	1	1	1
2	Setuju	2	18	36	18
3	Kurang Setuju	3	16	48	16
4	Tidak Setuju	4	8	32	8
5	Sangat Tidak Setuju	5	7	35	7
	Jumlah		50	152	50

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.13 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden paling banyak menyatakan setuju berjumlah 18 %. Jadi, Dapat dijelaskan bahwa responden sangat setuju ketika bekerja shift malam mereka merasa kelelahan saat bekerja

7.Kurang Konsentrasi Saat Bekerja

Konsentrasi adalah suatu kemampuan seseorang untuk memusatkan pikiran dan tenaga suatu kegiatan.Kurangnya konsentrasi saat bekerja diakibatkan kelelahan maupun keadaan fisik sesorang dalam keadaan tidak stabil. Untuk mengetahui tentang tanggapan responden mengenai kurang konsentarsi atau kurang teliti saat bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.15
 Tanggapan Responden Menegenai Konsentrasi Dalam Bekerja

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	1	0	0	0
2	Setuju	2	16	32	16
3	Kurang Setuju	3	17	51	17
4	Tidak Setuju	4	16	64	26
5	Sangat Tidak Setuju	5	1	5	1
	Jumlah		50	152	50

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden paling banyak menyatakan kurang setuju berjumlah 17 %. Jadi, dapat dijelaskan responden kurang setuju bahwa, mereka selalu konsentrasi dan teliti dalam bekerja walaupun waktunya sedikit.

8.Strees Dalam Bekerja

Stress adalah tekanan psikologis dan fisik yang bereaksi ketika menghadapi situasi yang dianggap berlebihan. Dalam dunia kerja juga sering para pekerja mengalami strees dalam bekerja. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang

sering merasakan stress dalam bekerja yang berlebihan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Stress Dalam Bekerja

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	1	0	0	0
2	Setuju	2	8	16	8
3	Kurang Setuju	3	24	72	24
4	Tidak Setuju	4	15	60	15
5	Sangat Tidak Setuju	5	3	15	3
	Jumlah		50	163	50

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden paling banyak menyatakang kurang setuju berjumlah 24 %.Jadi, dapat dijelaskan bahwa responden kurang setuju jika didalam bekerja mereka mengalami stress dalam bekerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa responden sangat kecil kemungkinan mengalami stress dalam beekrja walaupun pekerjaanya sangat berlebihan.

5.5 Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas dapat diartikan sebagai sikap atau ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seseorang karyawan untuk menghasilkan atau menghasilkan atau menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan dalam batas waktu tertentu.

5.5.1. Kemampuan Yang Dimiliki

Kemampuan adalah skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan sesuatu sehingga mudah untuk menyelesaikannya. Untuk mengetahui tanggapan tanggapan para responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.17
 Tanggapan Responden Menenganai Kemampuan Yang Dimiliki

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	22	110	22
2	Setuju	4	27	108	27
3	Kurang Setuju	3	1	3	1
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		50	221	50

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.17 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden menyatakan setuju berjumlah 27 %.Jadi, dapat dijelaskan bahwa responden setuju dengan kemampuan yang dimiliki sudah sesuai dengan bidang pekerjaanya sekarang ini.

5.5.2 Semangat Dalam Bekerja

Semangat adalah tindakan yang dilakukan seseorang dalam melakukan pekerjaan sehingga ia selalu tidak terbebani dalam melakukan pekerjaan. Untuk mengetahui tanggapan responden dalam pernyataan selalu bersemangat dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.18
 Tanggapan Responden Mengenai Semangat Dalam Bekerja

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	23	115	23
2	Setuju	4	27	108	27
3	Kurang Setuju	3	0	0	0
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		50	223	50

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.18 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden menyatakan paling banyak setuju berjumlah 27 %.Jadi, dapat dijelaskan bahwa responden setuju jika mereka selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

5.5.3 Menunjukkan Kualitas Kinerja

Kualitas merupakan suatu hasil yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam pencapaiannya tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik. Untuk melihat tanggapan responden mengenai kualitas kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Kerja

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	21	105	21
2	Setuju	4	26	104	26
3	Kurang Setuju	3	0	0	0
4	Tidak Setuju	2	3	6	3
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		50	212	50

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.19 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden menyatakan paling banyak setuju berjumlah 26 %.Jadi, dapat dijelaskan bahwa responden setuju dengan kualitas kinerja dibidang masing - masing dalam melakukan pekerjaan.

5.5.4 Peningkatan Kinerja

Peningkatan kinerja adalah aktivitas yang dilakukan karyawan dalam pekerjaan sehingga kinerjanya lebih baik dari hari – hari sebelumnya. Untuk melihat tanggapan responden mengenai peningkatan kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Peningkatan Kinerja

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	21	105	21
2	Setuju	4	23	92	23
3	Kurang Setuju	3	3	9	3
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	3	3	3
	Jumlah		50	209	50

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.20 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden menyatakan paling banyak setuju berjumlah 23 %.Jadi, dapat dijelaskan bahwa responden setuju dengan peningkatan kinerjanya yang dilakukan dari hari - hari sebelumnya.

5.5.5 Mencapai Hasil Yang Lebih Optimal

Untuk mencapai hasil yang optimal karyawan harus bekerja lebih baik dan tidak menunda – nunda pekerjaan sehingga dapat diselesaikan dengan cepat dan baik. Untuk melihat tanggapan responden mengenai untuk mencapai hasil yang optimal dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.21
 Tanggapan Respdnen Mengenai Pencapaian Kinerja

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	27	135	27
2	Setuju	4	20	80	20
3	Kurang Setuju	3	1	3	3
4	Tidak Setuju	2	2	4	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		50	222	50

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.21 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden menyatakan paling banyak setuju berjumlah 27 %. Jadi, dapat dijelaskan bahwa responden sangat setuju dengan pencapaian kinerja yang dilakukanya, sehingga dapat dikategorikan responden puas dengan kinerjanya.

5.5.6 Mengevaluasi Kinerja

Tujuan untuk mengevaluasi kinerja adalah untuk mengetahui dan memperbaiki kinerja karyawan sehingga dapat diketahui hasil kinerja dan tujuan perusahaan tercapai. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai mengevaluasi kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Evaluasi Kinerja

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	24	120	24
2	Setuju	4	24	96	24
3	Kurang Setuju	3	0	0	0
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	2	2	2
	Jumlah		50	218	50

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.22 diatas dapat dilihat bahwa ada dua tanggapan responden yang sama menyatakan sangat setuju dan setuju berjumlah 24 %.Jadi, dapat dijelaskan bahwa responden sangat setuju dan setuju jika mereka selalu mengevaluasi kinerja mereka sehingga mndapatkan hasil yang maksimal.

5.6 Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.GSM (Gunung Sawit Mas) desa rantau panjang, kec.tambusai, kab. rokan hulu, dalam penelitian ini dapat digunakan analisis regresi statistic dengan uji linier sederhana yang melibatkan 1 variabel independen (variabel bebas), yaitu beban kerja dan variabel devenden (variabel terikat) produktivitas kerja. Hasil regresi dapat dilihat pada persamaan berikut ini :

Tabel 5.23
 Hasil Output Analisi Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.390	3.490		6.416	.000
BEBAN KERJA	-.164	.126	-.171	-1.823	.002

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Data Olahan SPSS

Dimana dari tabel 5.23 di atas dapat disimpulkan bahwa :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 22.390 + -164 X$$

Dimana dari tabel 5.23 di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstanta sebesar 28.235 mengandung arti bahwa nilai konsistensi variabel produktivitas kerja adalah sebesar 28,235.
2. Koefesien regresi X sebesar -164 menyatakan setiap penambahan 1 % nilai beban kerja, maka nilai produktivitas kerja akan mengalami penurunan sebesar - 16,4 %.Ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negative terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.GSM (Gunung Sawit Mas) Desa Rantau Panjang, Kec. Tambusai, Kab. Rokan Hulu.

5.7 Koefesien Determinasi

Koefesien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan pengaruh beban kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y). Untuk melihat nilai koefesien determinasi, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Pedoman untuk menentukan interpretasi koefesien korelasi sebagai berikut :

- a. 0,00 – 0,199 : Sangat Rendah
- b. 0,20 – 0,399 : Rendah
- c. 0,40 – 0,599 : Sedang
- d. 0,60 – 0,799 : Kuat
- e. 0,80 – 1,000 : Sangat Kuat

Tabel 5.24

Hasil Output Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.520	.482	2.45636

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari tabel 5.24 diatas nilai R, menunjukkan korelasi dari variabel independen dengan variabel devenden. Dalam tabel diatas diketahui bahwa nilai R sebesar 0,671, artinya bahwa korelasi hubungan antara variabel beban kerja dengan produktivitas kerja karyawan kuat.

Dari tabel 5.24 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai Adjusted R square (R^2) adalah 0,520. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (X) yaitu beban kerja mampu menjelaskan variabel terikat (Y) produktivitas kerja sebesar 48 %, sedangkan

sisanya sebesar 52 % dapat dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan ke penelitian ini.

5.8 Uji Hipotesis

5.8.1 Uji t

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program spss diperoleh nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.25
Hasil Output Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.390	3.490		6.416	.000
	BEBAN KERJA	-.164	.126	-.171	-1.823	.002

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 5.25 diatas dapat dibuktikan kebenaran hipotesis yang penulis ajukan untuk pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan ketentuan sebagai berikut :

A. Formula hipotesis

Diduga Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT.GSM (Gunung Sawit Mas) Desa Rantau Panjang, Kec. Tambusai, Kab. Rokan Hulu.

B. Kriteria Pengajuan

Diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan probabilitas $< 0,05$

C. Nilai t hitung dan probabilitas

Nilai t hitung variabel beban kerja – 1,823 dan nilai probabilitas 0,002

D. Kesimpulan

Dengan membandingkan t hitung dan t tabel diketahui, bahwa t hitung $< t$ tabel (- 1,823 $>$ 1,6772) probabilitas (0,002 $>$ 0,05), maka dapat dikatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.GSM (Gunung Sawit Mas) Desa Rantau Panjang, Kec. Tambusai, Kab. Rokan Hulu, Artinya hipotesis diterima.

5.9 Pembahasan

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT.GSM (Gunung Sawit Mas) Desa Rantau Panjang, Kec. Tambusai, Kab. Rokan Hulu.

Dalam penelitian ini hasil uji regresi linier sederhana variabel independen (X) diketahui memiliki pengaruh negative terhadap variabel devenden (Y).

Sumbangan pengaruh variabel beban kerja (X) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) terbukti sangat kuat dikarenakan jika, beban kerja mengalami kenaikan maka, produktivitas kerja akan mengalami penurunan.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka, ditarik kesimpulan yang dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian beban kerja pada PT.GSM (Gunung Sawit Mas) desa. Rantau Panjang, Kec. Tambusai, Kab. Rokan Hulu yang meliputi : Banyaknya pekerjaan menyebabkan kelelahan, Banyaknya Pekerjaan sudah sesuai dengan Jadwal Yang Ditentukan, Merasa Tertekan Dengan Pekerjaan, Target Kerja, Pekerjaan Berlebihan menyebabkan ketengangan, Merasa Jenuh Saat Bekerja, Merasa Kelelahan Shift Malam, Kurang Konsentrasi Saat Bekerja, Strees Dalam bekerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian produktivitas kerja pada PT.GSM (Gunung Sawit Mas) desa. Rantau Panjang, Kec. Tambusai, Kab. Rokan Hulu yang meliputi : Kemampuan Yang Dimiliki, Semangat Dalam Bekerja, Menunjukkan Kualitas Kinerja, Peningkatan Kinerja, Mencapai Hasil Yang Lebih Optimal, Mengevaluasi Kinerja.
3. Dalam penelitian ini hasil uji regresi linier sederhana variabel independen (X) diketahui memiliki pengaruh negative terhadap variabel devenden (Y).
4. Sumbangan pengaruh variabel beban kerja (X) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) terbukti sangat kuat dikarenakan jika beban kerja mengalami kenaikan maka produktivitas kerja akan mengalami penurunan.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah peneliti paparkan maka, beberapa saran yang perlu diberikan kepada pihak – pihak yang terkait dengan penelitian ini :

1. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk mengukur beban kerja pada produktivitas kerja karyawan dapat menggunakan variabel yang beragam (berbeda) agar hasil penelitian beragam dan lebih relevan dengan kondisi karyawan sehingga menjadi bahan kajian dikalangan akademik.
2. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan aspekbeban kerja yang menyangkut dengan Banyaknya pekerjaan menyebabkan kelelahan dalam meyelesaikanya, sehingga karyawan tidak mengalaminya lagi.
3. Menjadikan pembelajaran sehingga mengetahui bagaimana situasi saat bekerja di dalam perusahaan maupun organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy, Sutrisno.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Tangerang : Kencana
- Fauziah, Iska (2018). *Pengaruh K3LH Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung*. Jurnal Ekonomi Bisnis, Universitas Komputer Indoneisia.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*.Semarang : Badan Penerbit Univeristas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen*.Yogyakarta : BPF – Yogyakarta.
- Hannani, Ahmad. (2016). *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSUD Wisata UIT Makasar*. Jurnal Mirai Management, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makasar, Vol 1, No 2, Oktober 2016.
- Henani, Puspa Retno Theresia. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pengadaian (Persero) Cabang Wonosobo*. Jurnal Ekonomi, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Hutahuruk, Emamsari. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karywan Pada CV. Multi Kreasi Bersama Medan*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Medan Area.
- Indriyani, Safitri (2015). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture*. Jurnal Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Khotimah, Siti Hudiyani dan Anisa Handoko. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Adinusa Lestari Kabupaten Lamandau*. Jurnal Ekonomi, Universitas Antakusuma, Vol 6 No 2.
- Lerian, Faizah . (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kaliana Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu*. Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

- Monika, Sinta. (2015). *Beban Kerja Dan Stress Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa* . Jurnal Ekonomi Bisnis, Universitas Komputer Indonesia.
- Munandar,Ashar Sunyoto. (2014). *Psikologi industri dan Organisasi*.Jakarta : Uiperss.
- Musdalifah, Ayu. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Room Attendant Di Ktm Resort Batam Kepulauan Riau*. Journal of Social And Political Science University Of Riau, Vol 4 No 2 Oktober 2017.
- Rahayu, Rinda. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (PERSERO) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Kecamatan Tandun Kabupaten Rokan Hulu*.Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Saefullah, Encep, Listiawati & Amalia Nur Asti. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Of Management, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Bangsa Banten, Vol 15, No 2, Agustus 2017.
- Sahputra, Chalid Ahmad. (2020). *Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pks (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu*.Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suleman, Mhd Hsb dan Fitriyanti.(2020). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru*. Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Prakarty Mulya, Vol 3 No 1, p –ISSN 2654-3923.
- Tarwaka.(2014).*Ergonomi Industri Dasar – Dasar Ergonomi Dan Implementasi Di Tempat Kerja*.Surakarta : Harapan Press.
- Utami, Munandar. (2014). *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*.Jakarta : PT. Rineka Cipta.