

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA CV. SURYA PELANGI KONVEKSI PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru*



OLEH :

TRIO PRAYOGA
NPM: 165210224

PROGRAM STUDI MANAJEMEN / S1

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2023**



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 : Trio Prayoga
NPM : 165210224
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Surya Pelangi Konveksi

Disahkan Oleh:

Pembimbing

Dr. Desy Mardianti, SE., MM

Diketahui :

9/2/23 Dekan

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

Ketua Program Studi

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



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Trio Prayoga
NPM : 165210224
Program Studi : Manajemen S1
Sponsor : Dr. Desy Mardianty, SE., MM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Surya Pelangi Konveksi Pekanbaru

No.	Waktu	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	07/02/2022	x	- Penambahan penelitian terdahulu - Kerangka pemikiran disesuaikan	
2.	07/03/2022	x	- Acc seminar proposal	
3.	03/11/2022	x	- Acc kuesioner	
4.	14/11/2022	x	- Perbaikan pernyataan rekapitulasi pada poin kedua disesuaikan	
5.	25/11/2022	x	- Acc ujian seminar hasil	

Pekanbaru, 10 Februari 2023
Wakil Dekan I



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

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 86/KPTS/FE-UIR/2023, Tanggal 10 Januari 2023, Maka pada Hari Selasa 11 Januari 2023 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2022/2023.

1. Nama	: Trio Prayoga
2. N P M	: 165210224
3. Program Studi	: Manajemen S1
4. Judul skripsi	: Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Surya Pelangi Konveksi.
5. Tanggal ujian	: 11 Januari 2023
6. Waktu ujian	: 60 menit.
7. Tempat ujian	: Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR
8. Lulus Yudicium/Nilai	: Lulus (A-) 82,5
9. Keterangan lain	: Aman dan lancar.

PANITIA UJIAN

Ketua



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

Sekretaris



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

Dosen penguji :

1. Dr. Desy Mardianti, SE., MM
2. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
3. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA

(.....)

(.....)

(.....)

Pekanbaru, 11 Januari 2023

Mengetahui
Dekan,



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

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 086 / Kpts/FE-UIR/2023
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 dilaksanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

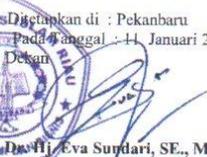
- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Trio Prayoga
N P M : 165210224
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Surya Pelangi Konveksi.

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

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Sjabatan
1	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Sistematika	Sekretaris
3	Prof.Dr. H. Detri, SE., MA	Guru Besar, D/d	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6			-	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 : 11 Januari 2023
Dekan

Dekan : Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

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

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

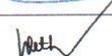
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Trio Prayoga
NPM : 165210224
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Surya Pelangi Konveksi.
Hari/Tanggal : Selasa 11 Januari 2023
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Desy Mardianti, SE., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

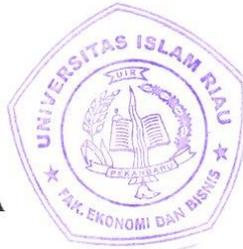
No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		

Hasil Seminar : *)

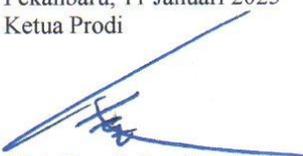
1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai **82**)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An. Dekan


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



Pekanbaru, 11 Januari 2023
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

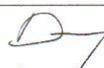
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Trio Prayoga
NPM : 165210224
Judul Proposal : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
Pembimbing : I. Dr. Desy Mardianti, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 18 Mei 2022

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.	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Anggota	2. 
3.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


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



Pekanbaru, 18 Mei 2022
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1508/Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-11-23 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UJR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
a. Nomor: 510/A-UJR/4-1987

MEMUTUSKAN

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

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Dr. Desy Mardianty, SE., MM.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
- Nama : Trio Prayoga
N P M : 165210224
Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV. Surya Pelangi Konveksi Kota Pekanbaru
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UJR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.

Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 25 November 2021



Tembusan : Disampaikan pada :

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



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
الجامعة الإسلامية الريبوية

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 : **TRIO PRAYOGA**
NPM : **165210224**
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. SURYA PELANGI KONVEKSI PEKANBARU**
PEMBIMBING : **DR. DESY MARDIANTY, SE., MM**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 25% pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

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

Pekanbaru, 09 Desember 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana baik di Universitas Islam Riau maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain maupun, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya atau pendapat yang ditulis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang 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 akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Pekanbaru, 11 Februari 2023

Saya yang membuat pernyataan


D4AE8AKX286442406
(Trio Prayoga)

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. SURYA PELANGI KONVEKSI PEKANBARU

TRIO PRAYOGA

165210224

Tujuan dari pada penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Surya Pelangi Konveksi Pekanbaru. populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada CV tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Sensus Sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan tujuan dan pertimbangan peneliti yang berjumlah 38 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan primer dan sekunder, pengumpulan datanya ini ialah kuesioner, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negative signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Surya Pelangi Konveksi Pekanbaru.

Kata Kunci: Beban Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK LOAD ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT CV. PEKANBARU SURYA PELANGI CONVECTION

TRIO PRAYOGA

165210224

The purpose of this research is to find out and analyze the effect of workload on employee work productivity at CV Surya Pelangi Konveksi Pekanbaru. the population in this study are all employees who work on the CV. The sampling technique in this study used Census Sampling, namely sampling based on the objectives and considerations of the researchers, totaling 38 people. Data collection techniques in this study used primary and secondary data collection using questionnaires, observation and documentation. Data analysis techniques in this study used descriptive analysis and SPSS 26. The results of this study indicate that workload has a significant negative effect on employee work productivity at CV. Solar Rainbow Convection Pekanbaru.

Key Word: Work Load And Employee Productivity

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Surya Pelangi Konveksi Pekanbaru”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada Orang Tua Ayah Supangat dan Ibu Martini serta Abang Dyan Syahputra terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian yang lebih. Terimakasih berkat cinta serta kasih sayang yang tak pernah berhenti dan selalu membantu

dari segi moril maupun materil selama hidup ananda selama ini yang telah mendukung kakak untuk menyelesaikan skripsi ini.

2. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L selaku rector Univeritas Islam Riau yang menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimbah ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin
3. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM, CRBC Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
4. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
5. Ibu Dr. Desy Mardianti, SE., MM selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
6. Bapak/ Ibu Dosen khususnya kepada penguji 1 Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti, S., MM dan penguji II yaitu Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA Ibu yang telah memberikan bimbingannya selama menguji dan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
7. Kepada teman teman seperjuangan yang selalu mendukung dan memberikan semangat untuk pergi kekampus dan menyelesaikan skripsi ini, kepada Muhammad Sholeh yang selalu menyokong penulis dan tidak pernah meninggalkan penulis dalam keadaan apapun. Penulis mengucapkan

terimakasih semoga pertemanan ini tidak akan berakhir. Semoga persahabatan kita ini berjalan sampai akhir hayat

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 28 Oktober 2022

Trio Prayoga

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING	
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL	
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI.....	
SURAT KEPUTUSAN DEKAN TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI	
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN	
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI	
PERSETUJUAN PERBAIKAN	
KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	vix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	9
1.4 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TELAHAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Beban Kerja.....	13
2.1.1 Pengertian Beban Kerja	13
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	15

2.1.3	Dimensi Beban Kerja	18
2.1.4	Indikator Beban Kerja	20
2.1.5	Efek Beban Kerja	21
2.2	Produktivitas Kerja Karyawan	21
2.2.1	Pengertian Produktivitas Kerja	21
2.2.2	Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	24
2.2.3	Manfaat Dari Penilaian Produktivitas Tenaga Kerja	29
2.2.4	Pengukuran Produktivitas	30
2.2.5	Dimensi dan Indikator Produktivitas	34
2.3	Penelitian Terdahulu	35
2.4	Kerangka Pemikiran	36
2.5	Hipotesis Penelitian	37
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian	38
3.2	Lokasi dan Objek Penelitian	38
3.3	Operasional Variabel Penelitian	39
3.4	Populasi dan Sampel Penelitian	40
3.5	Jenis dan Sumber Data	41
3.6	Teknik Pengumpulan Data	42
3.7	Teknik Analisis Data	44
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		
4.1	Sejarah Singkat CV Surya Pelangi Konveksi Pekanbaru	50
4.2	Visi dan Misi CV Surya Pelangi Konveksi Pekanbaru	51
4.3	Struktur Organisasi CV Surya Pelangi Konveksi Pekanbaru	52
4.4	Tugas dan Wewenang Struktur CV Surya Pelangi Konveksi Pekanbaru	53
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
5.1	Gambaran Umum Responden	55
5.1.1	Jenis Kelamin Responden	55
5.1.2	Usia Responden	56
5.1.3	Pendidikan Tertinggi Responden	57

5.1.4	Masa Kerja Responden.....	58
5.2	Uji Kualitas Data.....	59
5.2.1	Uji Validitas.....	59
5.2.2	Uji Reliabilitas	61
5.2.3	Uji Normalitas	62
5.3	Analisis Deskriptif Variabel	62
5.3.1	Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja	64
5.3.2	Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja	65
5.4	Hasil Uji Statistik	96
5.4.1	Koefisien Determinasi (R ²)	96
5.4.2	Uji T Parsial	97
5.4.3	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	98
5.5	Pembahasan Hasil Penelitian	98

BAB VI PENUTUP

6.1	Kesimpulan.....	101
6.2	Saran	102

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan Berdasarkan Rentang Usia Pada CV. Surya Pelangi Konveksi Kota Pekanbaru 2020-2021	6
Tabel 1.2	Jumlah Karyawan Berdasarkan Posisi Kerja pada CV. Surya Pelangi Konveksi Kota Pekanbaru pada Tahun 2020-2021	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	39
Tabel 3.2	Alternatif Jawaban Responden	43
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Usia	56
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Tertinggi.....	57
Tabel 5.4	Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja.....	58
Tabel 5.5	Uji Validitas Data	60
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas	61
Tabel 5.7	Tanggapan Responden mengenai Karyawan bekerja dituntut untuk mencapai target yang diberikan oleh perusahaan	63
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mendapatkan tugas yang harus diselesaikan dengan waktu yang cepat	64
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai Karyawan dituntut untuk selalu berpartisipasi dalam mengemukakan ide dan pendapat dalam bekerja.....	65
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai Karyawan merasa tugas yang diberikan harus dilakukan secara maksimal	66
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai Karyawan merasa pekerjaan membuat daya tahan tubuhnya lemah	67
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai Karyawan merasa setiap bekerja selalu kelelahan terhadap fisiknya	68
Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai Karyawan dituntut bekerja dengan konsentrasi penuh dan fokus.....	70

Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai Karyawan merasa pekerjaannya tidak sesuai dengan usianya saat ini.....	71
Tabel 5.15	Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu melakukan tugas dan pekerjaan yang bukan bidang kerjanya.....	72
Tabel 5.16	Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu memahami situasi dan kondisi pekerjaan yang efektif	73
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan memberikan pekerjaan dengan jangka waktu yang kurang lama sehingga standar kerja terlalu cepat.....	75
Table 5.18	Tanggapan Responden mengenai Karyawan merasa beban kerja yang diberikan oleh perusahaan sesuai pada standar kerja.....	76
Table 5.19	Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Beban Kerja (X) pada CV. Surya Pelangi Konveksi Pekanbaru.....	77
Tabel 5.20	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memiliki tingkat ketepatan waktu kerja yang baik	81
Tabel 5.21	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memiliki ketelitian dalam melakukan pekerjaan	82
Tabel 5.22	Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu rapi dalam bekerja.....	83
Tabel 5.23	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang kerja yang dimilikinya	84
Tabel 5.24	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memiliki tingkat kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	85
Tabel 5.25	Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu cakap dan cekatan selama bekerja.....	86
Tabel 5.26	Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu memiliki tingkat kemampuan kerja yang baik	87

Tabel 5.27	Tanggapan Responden mengenai Karyawan masih berusaha semaksimal mungkin untuk menyisihkan waktu kerjanya dengan baik.....	88
Tabel 5.28	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memiliki proses dan kondisi kerja yang efektif	89
Tabel 5.29	Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada CV. Surya Pelangi Konveksi Pekanbaru	90
Tabel 5.30	Analisis Regresi Linier Sederhana	95
Tabel 5.31	Koefisien Determinasi (R ²).....	97
Tabel 5.32	Uji t Parsial	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	37
Gambar 4.1	Sturuktur Organisasi CV. Surya Pelangi Konveksi	53
Gambar 5.1	Uji Histogram.....	93
Gambar 5.2	Normal P-Plot.....	94

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi Hasil Penelitian
- Lampiran 3 Output Penelitian
- Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era seperti saat ini Sumber Daya Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus di kelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan efektif. Di dalam perusahaan sangat memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dibutuhkan perusahaan itu, salah satunya adalah sumber daya manusia.

Di dalam organisasi keberadaan sumber daya manusia sangatlah penting, oleh karena itu sebuah organisasi harus bisa mengelola dan memanfaatkan seefektif mungkin. Jika sumber daya manusia dapat di kelola dengan cara yang efektif maka hasil atau output yang di keluarkan juga optimal. Karena sumber daya manusia merupakan aset utama dalam sebuah organisasi mulai dari tingkat perencanaan, proses sampai dengan hasil dari tujuan organisasi, maka sebuah organisasi harus bisa memanfaatkan dengan baik. Seperti halnya organisasi yang dibutuhkan adalah bagaimana tujuannya bisa tercapai, maka sebuah perusahaan akan terus melakukan yang terbaik terhadap karyawan.

Pada dasarnya yang dibutuhkan perusahaan dari sumber daya manusia adalah produktifitas kerja karyawan yang tinggi, untuk menciptakan produktifitas kerja yang tinggi sebuah organisasi juga harus bisa melengkapi kepentingan-kepentingan yang ada dalam organisasi. Upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif juga terus dilakukan, agar perkembangan

perusahaan bisa terus meningkat. Apabila perkembangan perusahaan terus meningkat itu adalah keuntungan yang sangat besar dalam sebuah perusahaan.

Dengan adanya perkembangan zaman semakin maju seperti sekarang, untuk menciptakan produktifitas kerja yang tinggi perusahaan harus selalu mengevaluasi dan meningkatkan lingkungan dari perusahaan itu sendiri. Karena persaingan bisnis semakin bertambah, perusahaan juga harus bisa menerima masukan dari karyawan-karyawannya, perusahaan tentu mengutamakan masukan atau terobosan dari karyawan terlebih dahulu. Hal itu tentu akan menjadi beban kerja bagi karyawan, dimana karyawan juga harus bisa menyesuaikan diri dari segala kondisi yang ada agar produktifitas kerja yang tinggi bisa bertahan.

Karena didalam sebuah perusahaan sumber daya manusia atau karyawan adalah rangka dalam pencapaian tujuan organisasi, disamping karyawan memikirkan masukan atau terobosan-terobosan baru untuk dapat meningkatkan prestasi perusahaan karyawan juga tidak lupa dengan target kerjanya. Hal itu yang bisa membuat beban kerja karyawan menjadi bertambah, dan berusaha tidak mengganggu prestasi kinerjanya. Tersedianya sumber daya manusia yang profesional sudah menjadi kebutuhan dasar dari perusahaan atau organisasi, kebutuhan dasar ini termasuk bahwa manusia adalah penggerak atau penentu atas semua kinerja yang terjadi.

Dapat dirincikan didalam sebuah perusahaan produktifitas kerja karyawan sangatlah penting terhadap produktifitas perusahaan, karena jika produktifitas kerja karyawan dapat dinilai bagus maka hasil yang di dapatkan akan bagus pula untuk

perusahaan. Apabila produktifitas kerja karyawan buruk maka hasil dari kinerjanya juga bisa dapat dinilai buruk untuk perusahaan.

Menurut Suci R Mar'ih (2017:21), Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Beban kerja umumnya dipengaruhi dua faktor, dua faktor tersebut ialah faktor eksternal dan faktor internal. Dapat di jelaskan bahwa faktor eksternal ialah beban kerja yang berasal dari luar lingkungan perusahaan, sedangkan faktor internal ialah beban kerja yang berasal dari luar lingkungan perusahaan.

Sedangkan pendapat lain menurut Siswanto (2017:38) yang dialih bahasakan oleh Nova Ellyzar pengertian beban kerja adalah Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. Sama halnya pengertian beban kerja menurut Munandar (2014:20) adalah 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.

Berdasarkan dari beberapa definisi diatas dapat di simpulkan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang muncul dikarenakan kegiatan atau tugas-tugas kewajiban karyawan yang harus diselesaikan secara sistematis, dengan menggunakan keterampilan masing-masing karyawan yang harus diselesaikan.

Aktifitas kerja yang di lakukan setiap hari dapat menimbulkan dampak resiko terhadap masing-masing karyawan, baik dalam jangka pendek maupun jangka Panjang. Beban kerja yang diterima karyawan harus sesuai porsi atau seimbang dengan kemampuan masing masing karyawan, karena beban kerja yang berlebihan menyebabkan kelelahan terhadap karyawan. Dengan beban kerja yang berlebihan serta kemampuan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah di bebaskan sangatlah berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan, namun apabila karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan rasa tanggung jawab maka tugas tersebut akan terasa ringan dalam pekerjaannya.

Hal ini didukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Dewi (2013:75) bahwa persepsi pada beban kerja yang positif yaitu menganggap bahwa beban kerja merupakan suatu tantangan kerja dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik lagi untuk dirinya sendiri maupun organisasinya. Pada dasarnya dampak beban kerja itu sendiri bisa muncul dari persepsi masing-masing individu, ada individu yang memang benar-benar tertentang dengan beban kerja yang besar sehingga dapat memotivasi untuk menyelesaikan beban kerja yang besar. Individu yang demikian tidak dapat merasakan beban kerja melainkan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Karena pengaruh karyawan sangatlah besar terhadap perusahaan, maka perusahaan telah melakukan penataan sesuai dengan yang dibutuhkan. Hal ini dilakukan untuk menjaga hasil kerja yang optimal dan mengurangi penurunan motivasi, beban kerja yang meningkat dapat menyebabkan penurunan kinerja

karyawan yang mengakibatkan kualitas pekerjaan karyawan sangat rendah dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

CV. Surya Pelangi Konveksi Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan industri tekstil, yang dirintis pada tahun 2000 dan mulai dibangun pada tahun 2005. Tentunya terdapat proses kerja dari bahan setengah jadi menjadi produk siap pakai, dan dituntut untuk memberikan point yang positif bagi konsumen. Dengan usaha sejenis yang kian menjamur, CV. Surya Pelangi Konveksi mengharapkan kinerja karyawan yang mampu memberikan dampak positif baik bagi karyawan lainnya maupun bagi perusahaan itu sendiri.

Untuk bisa memberikan dampak yang positif terhadap konsumen tentu sudah menjadi beban kerja bagi karyawan. Karyawan sebagai peran utama dalam terjadinya proses produksi dan juga harus memberikan kontribusi untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan. Namun kenyataannya hanya sebagian karyawan yang memiliki kesadaran untuk memberikan dampak yang positif terhadap konsumen, contohnya karyawan masih sering meminta izin dalam menggunakan waktu seperti halnya terlambat kerja. Tentu hal itu menjadi beban kerja bagi karyawan di perusahaan, sehingga produktifitas kerja dapat terganggu.

Berdasarkan hasil wawancara dari konsumen, masih sering kali terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan pesanan serta masih ada kesalahan dalam produksi pesanan konsumen. Yang tentunya hal tersebut dapat mengurangi rasa kepercayaan pada perusahaan. Berdasarkan hasil observasi pada perusahaan masih kurangnya komunikasi antar karyawan, sehingga menimbulkan masalah-masalah baru yang muncul akibat miskomunikasi, kerap kali terjadi ketidak sesuaian

pesanan dengan barang yang di produksi, tentunya dapat di pastikan yang mana sinergi kurang terjalin dengan baik antar karyawan pada perusahaan.

Dalam proses produksi yang terjadi didalam perusahaan tentu ada manager, staff beserta karyawan lainnya yang biasa disebut tim kerja, yang mana masing-masing mempunyai tanggung jawab atau beban kerja Bersama untuk bisa mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Berikut data karyawan CV.Surya Pelangi Konveksi , berdasarka rentang usia pada tahun 2020-2021, dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Berdasarkan Rentang Usia Pada CV.Surya Pelangi
Konveksi Kota Pekanbaru 2020-2021

No.	Kelompok umur	Minimal target Kerja (1 Minggu)	Jumlah karyawan
1.	17-20	20 baju	2
2.	20-30	25 baju	18
3.	30-40	18 baju	15
4.	40-50	15 baju	2
5.	50-60	8 baju	1
Total			38

Sumber: CV. Surya Pelangi Konveksi Kota Pekanbaru, 2021

Berdasarkan tabel 1 mengenai perbedaan rentang usia yang terjadi pada CV. Surya Pelangi Konveksi Kota Pekanbaru, tentunya produktivitas kerja antar karyawan berbeda, dimana pembagian porsi kerja tiap individu di bedakan sesuai kemampuan kerja masing-masing individu. Dari target yang sudah diterangkan dalam satu minggu berdasarkan usia dan kelompok umur bahwa perusahaan ini seharusnya memiliki target yang diberikan dengan tingkat minimal targetnya.

Dengan pembagian porsi kerja yang jelas sesuai dengan kemampuan kerja sesuai usia tentunya di harapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja, yang dimana karyawan diharapkan tidak merasa terbebani oleh pekerjaan yang di

berikan. Pembagian kerja yang mana dalam hal ini seharusnya diberikan secara jelas namun pihak CV masih saja merasa setiap bagian dari porsi kerja harus diselesaikan oleh karyawan yang sudah melakukan pekerjaan sebelumnya, artinya hal ini juga pada bagian porsi kerja membuat tugas untuk karyawan dan dibebankan kepada karyawan tersebut. Karyawan merasa setiap tugas dengan jabatan masing-masing yang harus diselesaikan tanpa harus membebankan dirinya dalam bekerja dengan bidang kerja yang lain, hal ini yang membuat bahwa CV memberikan banyak tuntutan pekerjaan kepada karyawan.

Dari fenomena yang terjadi pada karyawan CV Surya Pelangi ini masih ada dari beberapa anggota karyawan yang kurang bersosialisasi sehingga dengan hal ini komunikasi yang berjalan masih kurang yang menyebabkan kondisi dari lingkungan kerja kurang sejalan dari keinginan karyawan tersebut. Dan karyawan ataupun rekan kerja masih merasa pekerjaannya tersebut menjadi persaingan dalam tugas dan pekerjaannya ini. Padahal seharusnya antara rekan kerja saling berkontribusi dan memberikan komunikasi yang baik agar beban kerja bisa dilakukan secara bersama. Berdasarkan data jumlah karyawan berdasarkan posisi kerja karyawan CV.Surya Pelangi Konveksi pada tahun 2020-2021, dapat di lihat pada table di bawah ini:

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan Berdasarkan Posisi Kerja Pada CV. Surya Pelangi
Konveksi Kota Pekanbaru Tahun 2020-2021

No.	Posisi kerja	Jumlah karyawan (orang)
1.	Penjahit	20
2.	Pembordir	4
3.	Penyablon	2
4.	Pemotong kain	3
5.	Packing	3
6.	Desain	1

7.	Staf Adm	2
8.	Umum	3
Total		38

Sumber: CV.Surya Pelangi Konveksi Kota Pekanbaru, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 jumlah posisi kerja terdapat 8 posisi kerja karyawan, diharapkan posisi kerja mampu menunjang efisiensi terhadap proses kerja sesuai kemampuan karyawan dengan porsi kerja yang diberikan. Dengan hal ini maka dapat dilihat bahwa banyaknya jumlah karyawan yang mengharuskan menyelesaikan tugas berdasarkan bidang kerjanya tersebut. Seperti dibagian pada posisi kerja nomor satu sebagai penjahit, dalam mengerjakan sebuah pesanan bagian penjahit memiliki target kerja. Mendapatkan bonus jika target dapat diselesaikan dengan cepat, dan akan mendapatkan teguran jika target belum selesai sesuai waktu pesanan yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil observasi karyawan pada CV. Surya Pelangi Konveksi kota Pekanbaru, terdapat beberapa konteks permasalahan yang kerap kali terjadi: (1) kurangnya disiplin waktu antara karyawan, (2) masih adanya sikap individualis dalam pengerjaan terhadap tugas pribadi, (3) sebagian karyawan masih sering izin disaat jam kerja untuk kepentingan pribadi, sehingga proses produksi tidak efisien. Beberapa hal tersebut tentunya dapat menjadi evaluasi tersendiri bagi perusahaan untuk menciptakan standarisasi kerja secara professional.

Karyawan pada CV Surya Pelangi Konveksi ini masih kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berdasarkan target kerjanya dengan maksimal, masih ada dari karyawan yang tidak mau membantu untuk meningkatkan targetnya dalam bekerja sehingga masih ada pekerjaan yang tidak selesai, serta masih ada karyawan yang masih kurang ingin berpartisipasi nya dalam menyalurkan ide atau

pendapat yang berhubungan dengan pekerjaan, mereka (karyawan) hanya mengikuti dan melaksanakan tugas atau beban kerja yang diterimanya.

Setelah di teliti, Tentu dengan adanya beban kerja karyawan sulit untuk memberikan dampak positif untuk perusahaan, karena beban kerja yang terjadi dapat mengganggu proses produktifitas kerja masing-masing karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi juga yang dilakukan oleh karyawan maka akan membuat setiap karyawan ini juga rendah dalam produktivnya, hal yang harus dilakukan seharusnya pihak perusahaan untuk lebih memperhatikan bagaimana beban kerja yang seharusnya dilakukan kepada karyawan tersebut.

Pada dasarnya CV Surya Pelangi Konveksi Pekanbaru selalu rendah dalam pembagian kerja, pembagian kerja yang diberikan masih kurang teratur dalam kurun waktu yang tidak tepat, banyak dari karyawan yang merasa bahwa setiap tugasnya berdasarkan bidang tidak berlaku, karyawan dituntut harus mampu menyiapkan pekerjaan yang beberapa ada bukan dari bidang kerjanya namun harus diselesaikan dengan waktu yang tepat.

Dari hasil ini menyeimbangkan beban kerja lebih tinggi dari pada beban yang ringan (jahit, beban kerja bisa diusahakan oleh perusahaan dibagi secara rata, tapi kondisi dilapangan beban kerja jahit lebih ringan di bagian yang lainnya, namun masih ada terjadi pertikaian diantara anggota dan bidang yang lainnya. Pertikaian yang terjadi menyebabkan karyawan lemah dengan tuntutan kerjanya yang menyebabkan beban kerja menjadi lebih meningkat seharusnya untuk hal ini pertikaian juga diatasi dengan adanya pengawasan dan pengontrolan dari CV untuk mengoptimalkan hal tersebut.

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada CV. Surya Pelangi Konveksi Kota Pekanbaru”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut: “apakah baban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada CV. Surya Pelangi Konveksi Kota Pekanbaru?”

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yang didasari perumusan masalah yang telah di paparkan diatas yaitu: “Untuk mengetahui dan menganalis beban kerja dan produktifitas kerja karyawan pada CV.Surya Pelangi Konveksi Kota Pekanbaru”

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi perusahaan

Penulis mengharapkan penelitian ini menjadi acuan dan motivasi serta bahan evaluasi kinerja karyawan yang bersifat positif serta membangun, dan dapat diterapkan dalam perusahaan.

b. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sehingga bisa menjadi motivasi, hasil dari penelitian ini sebagai menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang tentunya berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Dalam

perkuliahan penelitian ini juga sebagai dasar dari implementasi kerja dikemudian hari.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini sebagai sumber informasi dan bahan referensi yang berkaitan dengan topic beban kerja, serta menyumbangkan pemikiran dibidang manajemen sumber daya manusia.

1.3 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dari penjelasan diatas maka pada pendahuluan ini terdiri dari atas yaitu Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini penulis akan menyajikan beberapa teori yang melandasi pembahasan mengenai pengertian beban kerja dan produktivitas kerja karyawan, indicator beban kerja dan produktivitas kerja karyawan serta faktor yang mempengaruhi beban kerja dan produktivitas kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam hal ini penulis berikan lokasi dan objek penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknis analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam hal ini penulis akan menguraikan singkat mengenai CV. Surya Pelangi Konveksi Pekanbaru, Visi dan Misi CV. Surya Pelangi Konveksi Pekanbaru, Struktur Organisasi CV. Surya Pelangi Konveksi Pekanbaru dan Aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan identitas responden, analisis deskriptif beban kerja dan produktivitas kerja, analisis pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan pembahasan hasil penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini dikemukakan tentang kesimpulan dan saran-saran sehubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yang ditujukan pada pimpinan dan karyawan pada CV. Surya Pelangi Konveksi Pekanbaru

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Beban Kerja

2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja dapat juga didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas ataupun kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda pula. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Menpan dalam Artadi, 2015: 23).

Suci R Mar'ih Koesoemowidjojo (2017: 21) mengungkapkan bahwa beban kerja merupakan proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso (2010).

Beban kerja merupakan pekerjaan yang dikerjakan oleh seseorang, beban kerja tergantung dari bagaimana cara orang tersebut menanganinya, jika seseorang bekerja dengan keadaan yang tidak puas dan tidak menyenangkan maka pekerjaan tersebut akan menjadi beban bagi dirinya. Menurut Schultz (2013: 32) beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Menurut Manuaba (2014: 21) beban

kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah pekerjaan.

Menurut Munandar (2014: 12) beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Ambar (2013: 15) beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggung jawab yang harus dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja.

Menurut Moekijat (2014: 24) mendefinisikan beban kerja sebagai volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus di selesaikan oleh sekelompok orang dalam waktu tertentu (beban kerja) dapat dilihat pada sudut pandang subjektif dan objektif.

Beban kerja dipandang sebagai keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Sedangkan beban kerja subjektif berkenaan dengan ukuran yang dipakai seseorang terhadap tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.

Beban kerja yang sangat berlebihan akan dapat menimbulkan kelelahan (fisik maupun mental) dan reaksi emosional. Beban kerja yang sedikit juga akan menimbulkan kebosanan dalam pekerjaan karena tugas yang diberikan sedikit. Menurut Danang (2012: 90) beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga dapat menimbulkan stress hal ini disebabkan oleh beberapa factor seperti tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu tinggi, dan volume kerja yang terlalu banyak.

Beban kerja adalah besarnya tugas yang diberikan berdasarkan hasil kali antara kapasitas pekerjaan dan norma waktu yang harus dipikul dan menjadi tanggung jawab suatu jabatan atau unit organisasi. Menurut Omar *et al.* (2015) apabila karyawan mendapatkan tuntutan tugas diluar kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, maka hal tersebut dapat menimbulkan adanya beban kerja. Beban kerja menurut Dhania (2010) adalah banyaknya aktivitas yang dilakukan karyawan yang memerlukan proses mental dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam periode tertentu. Besarnya tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan berdasarkan hasil kali antara kapasitas pekerjaan dan norma waktu yang menjadi tanggung jawab suatu karyawan adalah pengertian beban kerja menurut Sitepu (2013). Menurut Sunarso dan Kusdi (2010) beban kerja merupakan sesuatu yang perlu dilakukan sebagai tanggung jawab karyawan dengan tujuan mendapatkan hasil pekerjaan.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli maka yang dimaksud dengan beban kerja dalam penelitian ini adalah menurut Menpan (200), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja menurut Tarwaka (2011: 106) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Dalam menganalisis beban kerja, suatu lembaga/ perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban yang diterima seorang karyawan tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/kompetensi seorang karyawan pada umumnya (Suci

R Mar'ih Koesomowidjojo, 2017). Untuk itu, perusahaan hendaknya memerhatikan faktor-faktor memengaruhi beban kerja, antara lain.

1. Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam atau tubuh perusahaan itu sendiri akibat dari reaksi eksternal seperti; jenis kelamin, usia, postur tubuh, status Kesehatan dan motivasi, kepuasan atau persepsi. Selain faktor fisik yang akan mempengaruhi beban kerja, faktor yang berupa motivasi, kepuasan, keinginan, persepsi, juga ikut akan mempengaruhi beban kerja seorang karyawan.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari luar perusahaan, faktor yang berasal dari luar perusahaan seperti :

a) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi, apabila lingkungan kerja dalam hal ini penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, paparan zat kimia selama bekerja, kondisi sirkulasi udara dalam ruang kerja karyawan/ruang produksi, rendahnya kesadaran untuk melakukan manajemen ruangan sehingga akibat suara mesin atau produksi suara lainnya yang akan timbul selama dalam proses produksi, tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

b) Tugas-tugas fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

c) Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, *shift* kerja, istirahat, dan perencanaan karir. Sehingga penggajian atau pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan.

Sementara itu, tekanan psikis yang dialami oleh karyawan yang mengalami beban kerja cukup tinggi dapat berupa kecemasan, kebingungan, dan kemarahan pada teman sekerja, atasan, bahkan perusahaan. Hal ini bisa saja menimbulkan rasa ingin melakukan sabotase pada pekerjaan yang dilakukannya, merasa tidak nyaman berada di lingkungan kerja, melakukan hal-hal yang membuat rekan kerja lainnya merasa tidak nyaman bekerja, atau melakukan demo (baik dalam skala besar maupun kecil). Kondisi ini tentunya akan sangat memengaruhi produktivitas karyawan, baik individu maupun kelompok yang pada akhirnya akan berimbas pada produktivitas perusahaan. Adapun beban kerja yang terlalu sedikit akan mengakibatkan karyawan bosan dalam bekerja atau karena minimnya tanggung jawab yang diemban oleh karyawan, dapat mengakibatkan

kurangnya perhatian karyawan pada pekerjaan yang otomatis akan menurunkan tingkat konsentrasi.

Dampak dari beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stres pada karyawan secara fisiki maupun psikis, reaksi emosional seperti gangguan pencernaan, mudah marah, dan sakit kepala. Adapun dampak dari beban kerjayang terlalu sedikit adalah menimbulkan kebosanan terhadap bekerja karna tugas dan pekerjaan terlalu sedikit. Hal ini juga akan mengakibatkan karyawan merasa kurang diperhatikan pada pekerjaan sehingga memiliki kemungkinan besar dapat membahayakan pekerjaan. Beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, dampak negatif tersebut dapat berupa:

1. Kualitas Kerja Menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.

2. Keluhan Pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

3. Kenaikan Tingkat Absensi

Beban kerja yang terlalu banyak biasanya juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi

karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.1.3 Dimensi Beban Kerja

Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :

1) Tuntutan Tugas

Kerja shift/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap produktifitas kerja pegawai.

2) Tuntutan Fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja.

Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu:

- 1) Beban kerja terlalu banyak atau sedikit “Kuantitatif” yang timbul akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau 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 dan atau potensi dari tenaga kerja

2.1.4 Indikator Beban Kerja

Dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar kerja yang harus diemban oleh karyawan (Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo 2017: 65) Indikator tersebut antara lain:

1. Target Yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tertentu berbeda satu sama lain.

2. Kondisi Pekerjaan

Kondisi Pekerjaan adalah tingkat kemampuan daya tahan tubuh dalam melaksanakan pekerjaan dan tingkat kelelahan fisik yang dirasakan saat melaksanakan tugas. Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik dan sesuai dengan standar pekerjaan yang harus memiliki pengetahuan yang cukup pada bidang yang dikerjakan, dan kualitas kerja yang baik.

3. Standar Pekerjaan

Lamanya waktu kerja dalam rutinitas adalah satu bentuk beban kerja, waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja

karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

2.1.5 Efek Beban Kerja

Menurut Manuaba (2004), beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelebihan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak dan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari — hari karena tugas dan pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan dan menurunkan kinerja karyawan.

2.2 Produktifitas Kerja Karyawan

2.2.1 Pengertian produktifitas kerja karyawan

Produktifitas berasal dari kata bahasa Inggris, product result outcome berkembang menjadi productive, yang berarti menghasilkan, dan productivity, having the ability make or creative. Perkataan itu digunakan di bahasa Indonesia menjadi produktifitas yang berarti kemampuan atau kekuatan menghasilkan sesuatu dalam organisasi. Perwujudan tujuan adalah kerja yang akan dihasilkan.

Menurut Sinungan (2009:12) produktifitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Produktifitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang. Menurut pendapat Ravianto (2007:16) bahwa produktifitas mengandung sebuah pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu, pengertian diatas menunjukkan bahwa ada kaitan antara hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dan seorang tenaga kerja.

Menurut Gomes dalam Yuliannisa (2017:94), produktifitas memiliki dua dimensi, pertama pencapaian yang efektifitas untuk mengarah kepada kerja yang maksimal yaitu berkaitan dengan pencapaian target yang berkualitas, kuantitas, dan waktu, dan yang kedua adalah upaya yang berkaitan dengan dimensi efisiensi membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Efisiensi merupakan ukuran suatu input dalam membandingkan dan direncanakan dengan input sebenarnya. Input yang digunakan sebelumnya ternyata apabila semakin besar penghematannya, maka efisiensi tingkat semakin tinggi, sedangkan efektifitas merupakan suatu ukuran target yang dicapai yang memberikan gambaran. Apabila kedua tersebut dikaitkan satu dengan yang lainnya, maka terjadinya efektifitas peningkatan tidak akan selalu menjamin meningkatnya efisiensi.

Menurut Handoko (2000: 210) produktivitas merupakan hubungan antara masukan-masukan dan keluaran pada suatu system yang produktif. Dan menurut Dewan Produktivitas Nasional memberikan rumus dari produktivitas ini ialah suatu

sikap pada mental yang memiliki pandangan bahwa pada mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dan hari besok harus lebih baik. Sementara menurut Mulyadi (2007: 382) mengatakan bahwa produktivitas merupakan rasio keluaran dengan masukan. Produktivitas ini berhubungan dengan produksi keluaran secara efisien dan terutama ditujukan kepada hubungan antara keluaran dengan masukan yang digunakan untuk menghasilkan keluaran tersebut.

Dan tidak berbeda jauh dengan pendapat Stoner (2000: 21) produktivitas ini perbandingan antara input dan output yang merupakan sebuah ukuran dari efisiensi manajer atau karyawan yang menggunakan sumber daya yang secara langka milik organisasi untuk menciptakan produk atau jasa. Sedangkan Barry dan Heize (2001: 14) produktivitas ini secara tidak langsung mengatakan bahwa kemajuan dan perubahan transformasi sumber daya manusia menjadi barang dan jasa. Peningkatan pada perbandingan ini naik antara jumlah sumber daya yang dipakai (input) dan barang atau jasa yang dihasilkan (output).

Sutrisno (2010: 99) mengatakan bahwa produktivitas adalah ukuran dari efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan yang sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan bentuk fisik dan nilai. Produktivitas kerja menurut Hasibuan dalam Andika (2019: 190) adalah: “Perbandingan antara input dengan output, dimana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan tehknik yang lebih baik pengerjaannya”. Produktivitas adalah suatu sistem produktif hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran. Maka dari itu secara umum produktivitas

diartikan sebagai hasil hubungan antara nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa)".

Sinungan (2005:64) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktifitas perorangan yang tinggi:

- 1) Kelompok pertama
 - a) Tingkat Pendidikan dan keahlian
 - b) Jenis teknologi dan hasil produksi
 - c) Kondisi kerja
 - d) Kesehatan, kemampuan fisik dan mental
- 2) Kelompok kedua
 - a) Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas
 - b) Keaneka ragam tugas
 - c) Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
 - d) Kepuasan kerja

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktifitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja

Faktor-faktor situasi yang dicapai seseorang juga berpengaruh terhadap tingkat kinerjanya, situasi yang mendukung misalnya adanya sarana kondisi usaha yang baik, ruang yang tenang, pengakuan rekan kerja yang lain atas pendapat, karyawan yang mengerti kebutuhan pemimpin dan tidak otoriter tetapi demokratis.

Tentunya yang mendorong sistem kerja yang mendukung akan pencapaian kinerja yang tinggi daripada yang tidak mendukung kondisi kerja dimana terdapat pemimpin yang otoriter, pelayanan yang kurang memuaskan, peranan terhadap tekanan, tentu menimbulkan akan kinerja karyawan yang rendah.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja menurut Dahlan dalam Yuliannisa (2018:95):

1. Kemampuan, adalah kecakapan yang dimiliki berdasarkan pengetahuan, lingkungan kerja yang menyenangkan akan menambah kemampuan tenaga kerja.
2. Sikap, yaitu sesuatu yang menyangkut perangai tenaga kerja yang banyak dihubungkan dengan moral dan semangat kerja.
3. Situasi dan keadaan lingkungan. Faktor ini menyangkut fasilitas dan keadaan dimana semua karyawan dapat bekerja dengan tenang serta sistem kompensasi yang ada. Termasuk dalam situasi ini adalah kepemimpinan dalam kaitannya dengan metode yang dikembangkan pemimpin dalam memimpin tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui upaya pengarahan, controlling, maupun pengawasan
4. Motivasi. Setiap tenaga kerja perlu diberikan motivasi dalam usaha meningkatkan produktifitas.
5. Upah atau gaji minimum yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dapat menyebabkan penurunan produktifitas kerja.
6. Perjanjian kerja, merupakan alat yang menjamin hak dan kewajiban karyawan, sebaiknya ada unsur-unsur peningkatan produktifitas kerja.

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

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan keterampilan untuk melengkapi karyawan dengan cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, diperlukan latihan kerja bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi memberikan sekaligus untuk dasar-dasar pengetahuan.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang menjadi sangat penting bagi organisasi untuk menjadi perhatian sebab keadaan fisik dan mental mempunyai hubungan erat dengan produktifitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Kegiatan yang dilakukan sehari-hari akan mempengaruhi Hubungan atasan terhadap karyawan, dalam penentuan tujuan sejauh mana karyawan diikutsertakan.

Menurut Gomes dalam Yuliannisa S. N., Basrindu, G., &Yani, A. (2018 (2018:94), produktifitas memiliki dua dimensi, pertama pencapaian yang efektifitas untuk mengarah kepada kerja yang maksimal yaitu berkaitan dengan pencapaian target yang berkualitas, kuantitas, dan waktu, dan yang kedua adalah upaya yang berkaitan dengan dimensi efisiensi membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan

- a) Pekerjaan yang menarik,
- b) Upah yang baik,

- c) Perlindungan dalam pekerjaan dan keamanan,
- d) Etos kerja dan
- e) Lingkungan atau sarana kerja yang baik,
- f) Promosi perkembangan perusahaan dengan diri
- g) Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
- h) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
- i) Kesetiaan pemimpin pada diri sipekerja
- j) Disiplin dan kerja keras

Menurut Payaman (2011:30), faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan.
2. Sarana pendukung, meliputi:
 - a) Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.
 - b) Kesejahteraan karyawan, meliputi: Manajemen dan hubungan industri.

Sedangkan menurut Sinungan (2014), menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan

dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

2. Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian

3. Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, ketrampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan, perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

karyawan baik berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut balai pengembangan produktivitas daerah, enam faktor yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah :

- a. Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shift work), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu team.
- b. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervise serta keterampilan dalam teknik industry.
- c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (quality control circles) dan panitia mengenai kerja unggul.
- d. Manajemen produktivitas, yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber daya dan system kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- e. Efisien tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- f. Kewiraswastaan yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

2.2.3 Manfaat Dari Penilaian Produktivitas Tenaga Kerja

Menurut Sinungan (2014: 126), manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian, misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.2.4 Pengukuran Produktifitas

Mengukur produktifitas adalah alat manajemen penting ditingkat ekonomi. Mengevaluasi produktifitas terhadap perubahan produktifitas sehingga upaya untuk meningkatkan produktifitas dapat dinilai. Ukuran produktifitas adalah penilaian kuantitatif dari perubahan produktifitas. Tujuan dari langkah ini untuk menilai apakah efisiensi produktifitas meningkat atau menurun. Karena ini perusahaan harus bisa mencapai produktifitas dengan nilai yang tinggi.

Dua standar utama yang dapat diukur dengan produktifitas yaitu produktifitas fisik dan produktifitas nilai. Secara fisik produktifitas kuantitatif dapat diukur seperti banyaknya keluaran (Panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktifitas dasar nilai-nilai diukur atas kemampuan, perilaku, komitmen, motivasi, disiplin, dan sikap terhadap pekerjaan/tugas.

Menurut Simamora (2012: 612), faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

2. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
3. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
4. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Mengukur produktivitas kerja menurut dimensi organisasi menurut Alan Thomas (dalam Kusnendi, 2003: 8.5) yang secara matematis hubungannya diformulasikan sebagai berikut:

$$O_i = g(I_1, I_2, \dots, I_n)$$

Dimana:

O_i adalah output, sedangkan adalah sejumlah input yang dipergunakan dalam mencapai output tertentu. Dengan kata lain formula diatas dapat diperjelas kepada formula yang lebih dipahami, yakni sebagai berikut:

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

Dimana:

P = Produktivitas; O = Output; I = Input.

Menurut Kusnendi (2003), secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda:

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Untuk menyusun perbandingan- perbandingan ini perlulah mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

$$\textit{Total Produktivitas} = \frac{\textit{hasil total}}{\textit{masukan total}}$$

$$\textit{Produktivitas parsial} = \frac{\textit{hasil parsial}}{\textit{masukan total}}$$

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh

mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Produktivitas ini dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu dan jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan sikap, perilaku, motivasi dan komitmen.

Pengukuran produktivitas merupakan suatu proses yang sangat penting karena akan menjadi landasan dalam membuat kebijakan perbaikan produktivitas secara keseluruhan dalam proses manajemen. Menurut Gasperesz adapun beberapa kondisi dan prasyarat dalam pengukuran produktivitas:

- a. Pengukuran harus dimulai pada permulaan program perbaikan produktivitas. Berbagai pada masalah yang berkaitan dengan produktivitas serta peluang untuk memperbaikinya
- b. Pengukuran produktivitas yang dilakukan pada system industry secara keseluruhan
- c. Pengukuran produktivitas seharusnya melibatkan proses industry. Dengan demikian pengukuran produktivitas ini bersifat partisipatif.
- d. Pengukuran produktivitas seharusnya dapat memunculkan data. Data itu nantinya dapat ditunjukkan atau ditampilkan dalam bentuk peta-peta, diagram-diagram, tabel dan perhitungan statistic.

2.2.5 Dimensi dan Indikator Produktifitas

Menurut Simamora (2004:12) menyatakan bahwa faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktifitas kerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini mengukur produktifitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja ialah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan didalam hal ini suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan perusahaan . Dimensi kualitas kerja dapat diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu :

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Hasil kerja

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja ialah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan yang sudah ada atau standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kuantitas kerja dapat diukur dengan dua indikator yaitu :

- a. Kecepatan
- b. Kemampuan

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat suatu aktifitas diselesaikann pada awal waktu yang ditentukan, memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain. Ketepatan

waktu dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktifitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Kajian yang digunakan yaitu beban kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil penelitian
1.	Sahrudi (2021) ISSN : 2252-5483 ISSN : 2406-9566 (JBMA Vol. VIII NO 1	Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi Kasus Selecta Konveksi dan Bordir Jelutung Kota Jambi)	Beban kerja dan produktivitas kerja karyawan	Hasil penelitiannya menunjukkan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Selecta Konveksi dan Bordir Jeletung Kota Jambi. Besarnya pengaruh dari beban kerja ini memiliki nilai sebesar 56%
2.	Miftahul Huda, Moh. Azus Shony Azar (2021) ISSN : 6485-4635 ISSN : 140-152 (Ekobis Vol. II NO 6	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja pada PT. Forisa Nusapersada Lamongan	Lingkungan Kerja, Stress kerja Beban Kerja dan Kinerja	Hasil menunjukan bahwa secara simultan yaitu variabel Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT, Forisa Nusapersada Lamongan

3.	Handoyo Adrian (2014) e-SSN : 2580-2127 ISSN : 345- 367 (irjbs. Vol. 2 NO 1	Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Daya Pratama Lestari	Beban kerja, produktivitas kerja	Hasil penelitiannya menunjukkan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Daya Pratama Lestari. Besarnya pengaruh beban kerja ini ialah sebesar 82,5%
4.	Dina Fahira (2014) ISSN : 1025-2403 ISSN : 250- 265 (APMBA Vol. 1 No 5	Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Bandung Mulia Konveksi	Beban kerja, produktivitas kerja	Hasil penelitiannya menunjukkan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Bandung Mulia Konveksi. Besarnya pengaruh beban kerja ini sebesar 67%
5.	Hellen (2020) ISSN : 3232-4232 ISSN : 650- 680 (Urban Vol. 4 No 3	Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Cendana Han Wijaya	Motivasi Kerja, Beban Kerja, Kompensasi dan Kinerja	Hasil menunjukan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan yang positif secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Han Wijaya

Sumber: Penelitian Terdahulu, 2022

2.4 Kerangka Penelitian

Secara umum beban kerja merupakan suatu proses atau suatu kegiatan yang harus terselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja erat kaitannya terhadap kesehatan mental karyawan yang tentunya berkaitan terhadap produktifitas kerja karyawan. Produktifitas merupakan perbandingan antara input dengan output, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan tehnik yang

lebih baik pengerjaannya (Andika, 2019:190) Berikut ini kerangka penelitian yang dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka penelitian



Sumber: Stoner (2000)

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dari kerangka penelitian dan gambar diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis yaitu sebagai berikut: “Diduga Beban Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Surya Pelangi Konveksi Kota Pekanbaru”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian merupakan proses memecahkan suatu masalah berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan. Dalam hal ini, peneliti menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014). Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah eksplanatori khususnya jenis penelitian asosiatif. Eksplanatori merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang telah ada.

Penelitian kuantitatif ini merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak diawal hingga diakhir pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif ini adalah digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

3.2 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini untuk melihat pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Surya Pelangi Konveksi yang beralamatkan di Jl. Puyuh Mas NO. 2A, Pekanbaru Kota, Riau 28128.

3.3 Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang diteliti yaitu variabel independen (Beban Kerja) dan variabel dependen (Produktifitas kerja Karyawan) atau dapat di jelaskan sebagai berikut :

a. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas ialah variabel yang mempengaruhi atau penyebab dari variabel lain. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah X (Beban Kerja)

b. Variabel Terikat

Variabel terikat ialah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain, dalam variabel ini variabel yang terikat adalah variabel Y (Produktifitas kerja Karyawan). Produktivitas kerja karyawan adalah

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Beban kerja (X) meng-ungkapkan bahwa beban kerja merupakan proses daalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. (Suci R Mar'ih Koesoemowidjojo, 2017: 21)	Tuntutan Tugas	<ul style="list-style-type: none"> • Target yang harus dicapai • Jumlah tugas yang harus diselesaikan • Berpartisipasi menyalurkan ide • Tugas secara maksimal 	Ordinal
		Tuntutan Fisik	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan daya tahan tubuh • Tingkat kelelahan fisik • Tingkat kemampuan berfikir • Tingkat usia 	Ordinal
		Kondisi pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan tugas yang bukan bidang kerja • Memahami kondisi kerja 	Ordinal

		Standar pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Jangka waktu yang diselesaikan • Beban kerja sesuai dengan standar 	Ordinal
2	Produktivitas kerja karyawan (Y) menyatakan bahwa produktifitas kerja merupakan Perbandingan antara input dengan output, dimana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan tehnik yang lebih baik pengerjaannya merupakan (Andika, 2019:19	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ketepatan kerja • Ketelitian dalam bekerja • Kerapian kerja 	Ordinal
		Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Keterampilan dalam bekerja • Kecepatan dalam bekerja • Kecapakan dalam bekerja 	Ordinal
		Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Menyesuaikan kerja dengan kemampuan • Memaksimalkan waktu kerja • Proses penyelesaian pekerjaan 	Ordinal

Sumber: Koesoemowidjojo (2017: 21) dan Andika (2019)

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah dalam suatu perusahaan yang terdiri dari : objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang saja akan tetapi objek dan benda alam lainnya juga masuk kedalam populasi (Sugiyono,2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja CV. Surya Pelangi Konveksi Kota Pekanbaru dengan jumlah 38 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel (Ferdinand, 2006). Sampel menurut Sugiyono (2012) bagian dari jumlah dan karakteristik yang terdapat dari dalam populasi tersebut. Karena sebagian karyawan memiliki jam kerja yang berbeda, jadi untuk mempermudah dalam analisis maka populasi yang akan dijadikan. Adapun tehnik dalam pengambilan sampel tersebut menggunakan *sensus sampling* yang mana maknanya adalah seluruh jumlah populasi penelitian yang akan dijadikan sampel yang berjumlah 38 orang.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini pada dasarnya terdiri dari dua jenis dengan sumber datanya sebagai berikut :

a) Data Primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya (Warsito, 2010). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh menggunakan kuesioner sengan menggunakan skala Likers 1-5 yang diberikan kepada responder yaitu karyawan CV Surya Pelangi Kota Pekanbaru. Data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung kelapangan, berupa informasi yang dikumpulkan langsung seperti jawaban responden tentang pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru.

b) Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung berdasarkan keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian yang sifatnya melengkapi atau mendukung data primer (Hadi, 2010). Data dalam bentuk jadi yang dimiliki CV. Surya Pelangi Konveksi Kota Pekanbaru, seperti jumlah karyawan, sejarah singkat dimiliki CV. Surya Pelangi Konveksi. Visi dan misi dimiliki CV. Surya Pelangi Konveksi

3.6 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner (angket/skala) adalah daftar pertanyaan/pernyataan yang dibuat berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang diberikan kepada responden. Kuesioner biasanya digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau perilaku. Teknik ini dipilih semata-mata karena responden atau subjek adalah orang yang mengetahui dirinya sendiri, apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti Menurut Sugiyono (2013) kuesioner merupakan cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab

Angket dalam penelitian ini berbentuk rating scale, yang berupa butir-butir pernyataan-pernyataan yang diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan: Sangat Setuju (SS) Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pada setiap pernyataan yang dijawab oleh responden memiliki nilai yang tercantum dalam tabel 5 dibawah ini:

Tabel 3.2
Alternatif Jawaban Responden

Alternatif Jawaban	Skor Butir Soal
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2013

2. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan tanya jawab untuk memperoleh informasi atau data. Wawancara digunakan dalam penelitian lapangan karena mempunyai sejumlah kelebihan, antara lain: dapat digunakan oleh peneliti untuk lebih cepat memperoleh informasi yang dibutuhkan, lebih meyakinkan peneliti bahwa responden menafsirkan pertanyaan dengan benar, memberikan kemungkinan besar atas keluwesan dalam proses pengajuan pertanyaan, banyak pengendalian yang dapat dilatih dalam konteks pertanyaan yang diajukan dan jawaban yang diberikan, informasi dapat lebih siap diperiksa kesahihannya atas dasar isyarat nonverbal (Black & Champion, 2011)

3. Dokumentasi

Yaitu dengan mengumpulkan data-data dan fakta-fakta yang termuat dalam dokumen. Dokumentasi dapat berupa catatan pribadi, buku harian, laporan kerja, notulen, rapat, catatan khusus, rekaman kaset, rekaman video, photo dan sebagainya Sukandarrumidi (2014: 101-102). Dokumentasi ini dilakukan untuk bisa merekam kejadian saat penelitian melalui foto-foto penelitian. Dokumen tersebut dapat menjadi sumber data pokok, dapat pula hanya menjadi data penunjang dalam mengeksplorasi masalah penelitian (Nanang Martono, 2016: 87).

3.7 Teknik Analisis Data

1) Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas Data

Validitas penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu Instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mengukur apa yang diukur. Dalam uji validitas hanya instrumen yang terdiri dari beberapa item dan yang diukur dengan skala Likert. Ketentuan validitas data dapat menggunakan korelasi person. Masing-masing jawaban pertanyaan dan total jawaban pada setiap variabel penelitiannya saling dikorelasikan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS version 22.

Uji validitas adalah instrument yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang sepatasnya harus diukur (Sugiyono, 2011). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariate diantara masing-masing skor perindikator dengan total skor variabel penelitian (Aslichati, 2011)

b) Uji Reliabilitas

Jika validitas telah diperoleh, maka peneliti harus mempertimbangkan pula realibilitas pengukuran, pengujian reliabilitas bertujuan untuk memenuhi konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabel akan

menunjukkan instrumen yang dapat dipercaya dan dapat di hasilkan data yang dapat diandalkan pula. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cronbach alpha yaitu untuk menguji kelayakan terhadap konsistensi seluruh skala yang digunakan. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki cronbach alpha apabila lebih besar dari $\gg 0,6$ (Ghozali, 2006).

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan reliable atau tetap konsisten jika dilakukan berkali-kali pada waktu yang beda. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknil cronbach's alpha. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel-variabel yang diukur dengan uji statistic cronbach's alpha.

Uji reliabilitas menunjukan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instumen pengukur. Pengujian realibilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *one shot*. Pengujian realibilitasnya digunakan uji statistic *cronbacch alpha*, suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ (ghozali,2013) . Pengujian realibilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan *software statistical package for social science* (SPSS) versi 26.

2) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya data sampel. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual itu berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisi grafik dan uji statistik (Ghozali, 2005). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik normal probability plot (grafik

plot). Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2005). Uji normalitas tersebut juga dibutuhkan dalam melakukan uji statistik F dan Uji Statistik T.

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel penelitian dan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Peneliti menggunakan alat bantu dengan menggunakan aplikasi *Statistical Product And Service Solution* (SPSS) versi 26 yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

X = Beban Kerja

b = Koefisien Regresi

a = Konstanta

e = *Error*

3) Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinan (R²) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinansi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Sugiono, 2012).

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R2*) mempunyai interval antara 0 dan 1.

Jika nilai *Adjusted R2* bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika (*Adjusted R2*) bernilai kecil berarti kemampuan

variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

b. Uji T Parsial

Untuk menguji pengaruh *faktor personal* terhadap komitmen organisasional dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik f dan nilai koefisien determinasi perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Ghozali, 2006).

Uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam pengaruh satu variabel independen (Ghozali, 2011). Untuk mengetahui tingkat signifikansi dapat dilakukan dengan menggunakan probabilitas value, yaitu dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak dan H_1 diterima) dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima dan H_1 ditolak).

Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis

alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012). Hipotesis nol (H_0) artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternative (H_a) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol.

H_0 : apabila signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen

H_a : apabila signifikansi $< 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat CV. Surya Pelangi Konveksi Pekanbaru

Usaha konveksi ini mulai dirilis pada tahun 2000. Sura memulai karirnya dengan bekerja kepada orang lain, dengan bermodal tamatan SMK, Surya memulai langkahnya dengan kursus menjahit di konveksi orang lain, sistem kerjanya tidak dihitung berdasarkan jam, melainkan berdasarkan kemampuan pekerja dalam memotong, menjahit hingga menjadi pakaian jadi yang siap untuk dikemar dengan kegigihannya Surya ini dalam khusus menjahit disini ia mulai tergiur dengan membuka usaha home konveksi sendiri yang mana ia bangun dengan tempat usaha rumah papan yang sangat sederhana tanpa karyawan

Surya mencoba melakukan sebuah pemikiran untuk memulai bisnis industry bahan-bahan kain yang diolah menjadi pakaian siap dengan inovasi yang beragam dalam sebuah bidang konveksi. Bakat yang akan diperolehnya ini dari mengikuti khusus menjahit begitu lulus sekolah menengah akhir ini mengantarkan Surya menjadi *entrepreneur* yang handal dalam bidang konveksi. Konveksi ini dibangun oleh pak Surya sekitar tahun 2005 setelah menikah dengan istrinya yang mana mertuanya merupakan seorang pedagang pakaian. Atas dari dorongan istri nya ini memulai usaha dengan memperoleh modal bahan-bahan kain yang siap diolah dari seorang pengusaha kain. Dengan bermodalkan kepercayaan diri dari pengusaha tersebut dalam menggunakan bahan-bahan kain dari nya. Surya mencoba

mengepakkan sayapnya ke berbagai pasar-pasar, grosir, sekolah, dinas pemerintahan dan masyarakat umum untuk menawarkan hasil produksinya.

Dengan pengalaman yang baik selama 5 tahun bekerja di home konveksi orang lain, disini Surya mulai membuka lapangan usaha dengan menerima karyawan, mulai dari ibu rumah tangga, bapak-bapak, anak gadis hingga anak magang, proses magang disini bukan dari instansi sekolah melainkan bagi pihak umum yang ingin belajar menjahit, bagi yang ingin magang harus mempunyai dasar ilmu menjahit selama 1 bulan.

4.2 Visi dan Misi CV. Surya Pelangi Konveksi Pekanbaru

1. Visi

Konveksi dari Surya Pelangi ini merupakan badan usaha yang terbentuk CV atau persekutuan komanditer yaitu persekutuan yang didirikan oleh seorang atau beberapa orang yang mempercayakan uang atau barang kepada seseorang atau beberapa orang yang menjalankan perusahaan dan bertindak sebagai pemimpin. Dari tahun ketahun usaha konveksi CV Surya Pelangi ini mulai mengalami peningkatan, terlihat dari banyaknya konsumen yang menyukai hasil dari jahitan hingga bordiran dan penyablonan dari konveksi CV Surya Pelangi ini. Adapun visi CV. Surya Pelangi Konveksi Pekanbaru adalah “Menjadi Home Industry jasa konveksi/garmen skala nasional dan international”

2. Misi

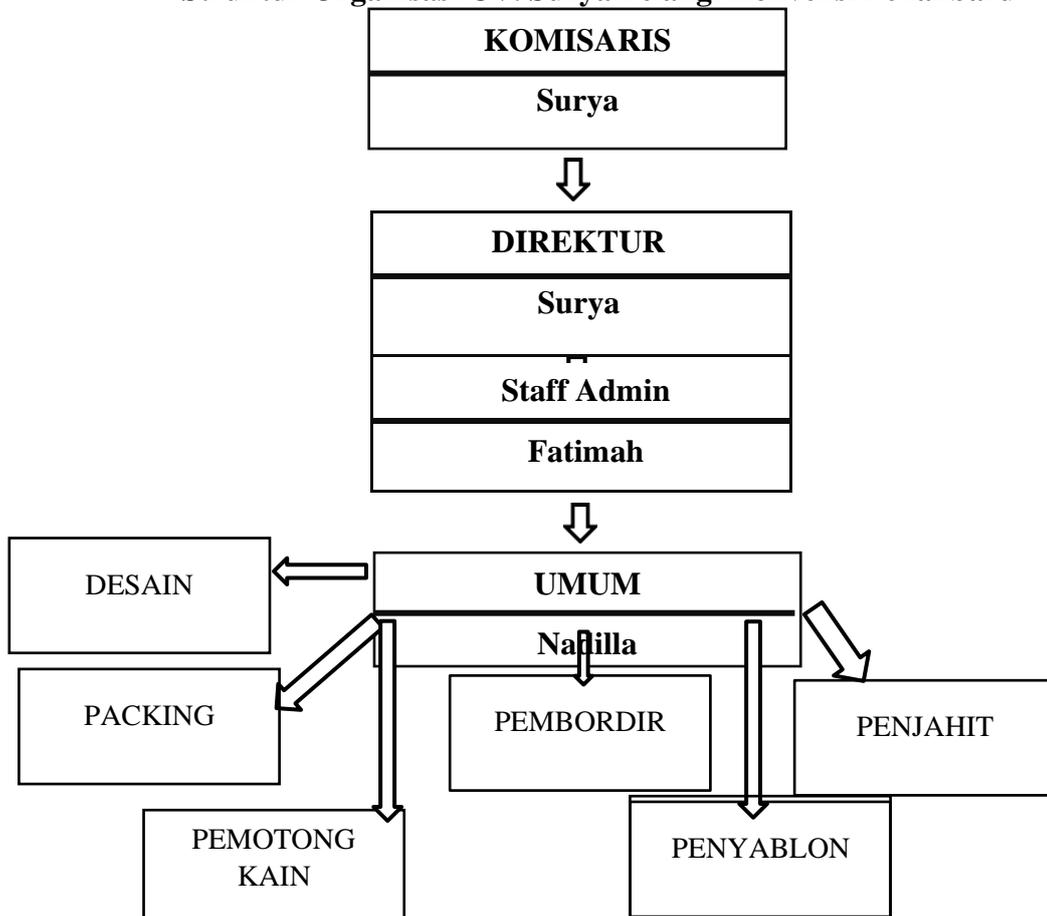
- a. Menciptakan lapangan pekerjaan dan mencari mitra kerja yang senang dengan hasil pekerjaannya

- b. Menyediakan produk dan jasa konveksi dengan kualitas produk yang berorientasi pada peningkatan citra, estetika dan customer brand konsumen.
- c. Menjalin rantai nilai hubungan (Value Chain) antar stake holder yang berkesinambungan

4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah suatu bagan yang menggambarkan secara sistematis mengenai penetapan tugas-tugas, fungsi, wewenang, serta tanggung jawab masing-masing divisi atau bidang dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam rangka menunjang kelancaran pelaksanaan aktivitas perusahaan, maka CV. Surya Pelangi Konveksi Pekanbaru telah menyusun suatu struktur organisasi:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi CV. Surya Pelangi Konveksi Pekanbaru



Sumber: CV. Surya Pelangi Konveksi, 2022

4.4 Tugas Dan Wewenang Struktur CV. Surya Pelangi Konveksi Pekanbaru

Berikut ini adalah keterangan tugas struktur organisasi Surya Pelangi Konveksi Pekanbaru:

1. Komisaris

- a. Mengawasi jalannya perusahaan secara berkala serta mempunyai kewajiban untuk mengevaluasi tentang hasil yang diperoleh perusahaan
- b. Memberikan masukan-masukan yang berguna bagi perusahaan

2. Direktur / pimpinan

- a. Bertanggung jawab atas operasional perusahaan dan mengkoordinir semua bagian perusahaan
- b. Melakukan tugas pokok pada semua fungsi perusahaan termasuk tugas intern dan ekstern yang berhubungan dengan kepentingan perusahaan.

3. Wakil direktur / wakilpimpinan

- a. Membantu pimpinan dalam menjalankan tanggung jawab.
- b. Mengkoordinir masalah-masalah yang terjadi pada tiap-tiap bagian.

4. Admin

- a. Mengawasi, mengatur, kegiatan jual beli.
- b. Melakukan evaluasi terhadap kegiatan yang dilakukan karyawan.
- c. Memberikan laporan kepada pimpinan/direktur setiap bulan.
- d. Menginput berkas penjualan masuk dan keluar

5. Kepala Produksi

- a. Mengawasi dan mengontrol kegiatan jual beli setiap harinya.
- b. Mengontrol persediaan barang produksi.
- c. Memberikan laporan kepada manager setiap minggu.

6. Karyawan

- a. Melayani Konsumen dengan baik
- b. Mendata barang yang diproduksi
- c. Meningkatkan hasil produksi

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum merupakan salah satu penilaian dari peneliti yang akan menunjukkan dan melihat atau meninjau sejauh mana responden atau karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan atau instansi ini, karena dengan memiliki penilaian dari identitas ini juga akan melihat apa yang menjadi sebuah hal yang menunjukkan instansi tersebut dengan responden atau karyawannya ini. Adapun gambaran umum yang dinilai ini ialah jenis kelamin, umur, Pendidikan tertinggi dan masa kerja karyawan. Untuk melihat identitas atau gambaran umum responden dalam penelitian ini dilihat pada tabel sebagai berikut:

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan sebuah penilaian dari pada peneliti yang menunjukkan sejauh mana setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan atau instansi ini, dengan adanya jenis kelamin responden juga menunjukkan seefektifitas mana diantara karyawan perempuan dan karyawan laki-laki. Untuk melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	22	57,8
2	Perempuan	16	42
	Jumlah	38	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan penjelasan dari tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 38 orang. Karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 22 orang atau 57,8%. Karyawan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 16 orang atau 42%.

Jadi dari penjelasan diatas maka mayoritas yang bekerja pada CV. Surya Pelangi Konveksi Pekanbaru ini adalah laki-laki. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan lebih banyak mengutamakan karyawan yang bekerja itu laki-laki dibandingkan perempuan, pekerjaan konveksi ini membutuhkan tenaga laki-laki karena pekerjaannya lebih berat dan lebih banyak.

5.1.2 Umur Responden

Umur merupakan penilaian dari pada peneliti yang menunjukkan sejauh mana penilaian dari pada hal ini yang membuat seseorang untuk efektif dalam melakukan pekerjaan, umur pun juga menjadi salah satu pembanding seproduktif mana karyawan itu bekerja. Untuk melihat identitas responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Umur

No	Umur Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	21-25 tahun	12	31,5
2	26-30 tahun	18	47,3
3	31-40 tahun	5	13
4	41-50 tahun	3	7,8
5	>50 tahun	0	0
	Jumlah	38	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan penjelasan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan umur yang berjumlah 38 orang. Karyawan dengan umur 21-25 tahun berjumlah 12 orang atau 31,5%. Karyawan dengan umur 26-30 berjumlah 18 orang

atau 47,3%. Karyawan dengan umur 31-40 tahun berjumlah 5 orang atau 13%. Dan karyawan dengan umur 41-50 tahun berjumlah 3 orang atau 7,8%.

Jadi dari hasil ini maka mayoritas responden yang bekerja pada CV Surya Pelangi Konveksi Pekanbaru ini ialah berusia 26-30 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa dengan usia yang masih muda dan tidak terlalu lebih tua perusahaan memiliki karyawan lebih produktif untuk bekerja.

5.1.3 Pendidikan Tertinggi Responden

Pendidikan merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang mana untuk menunjukkan sejauh mana tingkat Pendidikan seseorang karyawan yang bekerja pada perusahaan atau instansi ini, dengan adanya tingkat Pendidikan pun juga menjadi salah satu penilaian yang sah dari peneliti untuk melihat seberapa produktivanya karyawan untuk bekerja. Untuk melihat identitas responden berdasarkan Pendidikan tertinggi responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	6	15,7
2	SMP	3	7,8
3	SMA/SMK	19	50
4	D3	8	21
5	S1	2	5,2
6	S2	0	0
	Jumlah	38	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa identitas responden berdasarkan Pendidikan yang berjumlah 38 orang. Karyawan dengan Pendidikan SD berjumlah 6 orang atau 15,7%. Karyawan dengan Pendidikan SMP berjumlah 3 orang atau 7,8%. Karyawan dengan Pendidikan SMA/SMK berjumlah 19 orang atau 50%.

Karyawan dengan Pendidikan D3 berjumlah 8 orang atau 21%. Dan karyawan dengan Pendidikan S1 berjumlah 2 orang atau 5,2%.

Jadi dari hasil penjelasan ini maka mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah karyawan yang berpendidikan SMA/SMK. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja ini tidak membutuhkan pengetahuan yang tinggi dan tidak membutuhkan tingkat Pendidikan yang tinggi juga, namun karyawan yang bekerja pada CV Surya Pelangi ini membutuhkan skill dan kemampuan untuk menjahit dan mendesain baju atau pakaian dengan baik.

5.1.4 Masa Kerja Responden

Masa kerja merupakan sebuah penilaian dari peneliti untuk melihat sejauh mana karyawan dengan tingkat pengalaman kerjanya atau lama kerjanya karyawan itu untuk perusahaan tersebut, masa kerja ini lebih penting dari pada hal yang dengan tingkat pendidikannya agar dalam suatu pekerjaan mampu bekerja secara efektif. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	1 Tahun	3	7,8
2	2-3 Tahun	12	31,5
3	5 Tahun	19	50
4	10 Tahun	4	10,5
5	>15 Tahun	0	0
	Jumlah	38	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan penjelasan tabel diatas sudah diketahui bahwa identitas responden berdasarkan masa kerja dengan jumlah 38 orang. Karyawan dengan

masa kerja 1 tahun berjumlah 3 orang atau 7,8%. Karyawan dengan masa kerja 2-3 tahun berjumlah 12 orang atau 31,5%. Karyawan dengan masa kerja 5 tahun berjumlah 19 orang atau 50%. Dan karyawan dengan masa kerja 10 tahun berjumlah 4 orang atau 10,5%.

Jadi dari keterangan diatas maka karyawan yang bekerja pada CV Surya Pelangi ini ialah dengan masa kerja 5 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan dengan masa kerja yang lama dan pengalaman kerja yang sudah mampu memberikan tingkat pengalaman yang baik akan memberikan hal yang mudah dan membuat pekerjaan tersebut menjadi produktif.

5.2 Uji Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2011) pengujian uji validitas ini merupakan sebuah uji yang digunakan untuk melihat apakah data yang sudah diuji itu valid atau tidak, data yang di uji ini merupakan data yang diambil dari kuesioner dan alat yang menunjukkan seberapa valid yang sudah di lakukan pengolahan data tersebut. Uji validitas ini menjadikan alat ukur yang sudah digunakan sesuai pada objek dan ketepatan yang sudah diteliti dengan maksimal. Uji dan kecermatan sebuah alat ukur yang digunakan untuk selanjutnya mendeskripsikan hasil penelitian.

Uji validitas ini menjadi penilaian dan kesamaan dari atau atas semua data yang sudah dikumpulkan dengan baik sehingga mendapatkan data yang dikumpul dengan maksimal. Hal ini juga hasil yang valid untuk memastikan data yang diberikan terdapat atau memiliki instrument yang efektif. Dalam penelitian ini diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus $Df = N - 1 = 38 - 1 = 37$

ialah 0,316. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Hasil Pengujian Validitas Data

Variabel	Pernyataan	Hasil r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Beban Kerja (X)	1	0,634	0,316	Valid
	2	0,837	0,316	Valid
	3	0,816	0,316	Valid
	4	0,830	0,316	Valid
	5	0,617	0,316	Valid
	6	0,831	0,316	Valid
	7	0,774	0,316	Valid
	8	0,833	0,316	Valid
	9	0,568	0,316	Valid
	10	0,894	0,316	Valid
	11	0,891	0,316	Valid
	12	0,908	0,316	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	1	0,883	0,316	Valid
	2	0,900	0,316	Valid
	3	0,836	0,316	Valid
	4	0,856	0,316	Valid
	5	0,725	0,316	Valid
	6	0,872	0,316	Valid
	7	0,902	0,316	Valid
	8	0,808	0,316	Valid
	9	0,911	0,316	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2022

Dari penjelasan tabel diatas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini merupakan uji validitas pada variabel Beban Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y) yang diketahui bahwa nilai r tabel sebesar 0,316. Suatu indikator dikatakan valid apabila nilai *pearson correlation* lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 12 indikator variabel beban kerja dan 9 indikator variabel produktivitas kerja ini memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

5.2.2 Uji Reliabilitas Data

Pengujian reliabilitas ini merupakan salah satu uji yang dilihat untuk menguji konsistensi sebuah alat ukur dan alat yang diukur ini untuk melihat data yang diuji tersebut reliabel atau sudah konsisten dengan hal ini juga data yang sudah di uji masih dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghozali (2012: 53) mengatakan bahwa instrumen akan dikatakan reliabel apabila memiliki kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable atau tidak. Dikatakan data atau pernyataan yang reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas Data

Variabel	Item	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X)	12	0,944	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	9	0,953	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Dari tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas variabel beban kerja (X) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,944 > 0,60$) dan variable produktivitas kerja karyawan (Y) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,953 > 0,60$). Artinya

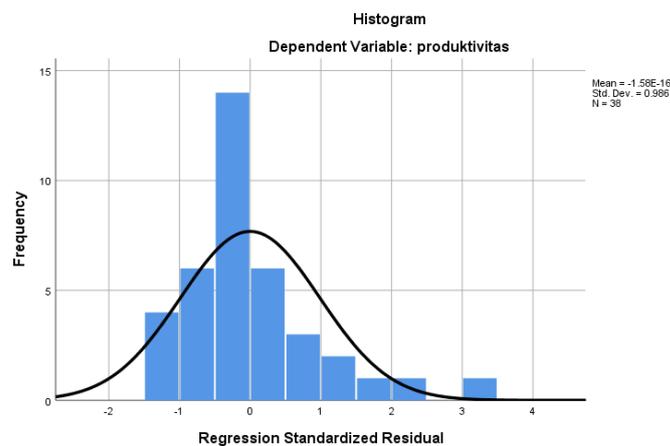
bahwa semua keseluruhan item pada variabel beban kerja dan produktivitas kerja karyawan ini dapat dikatakan reliable dan layak digunakan.

5.2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

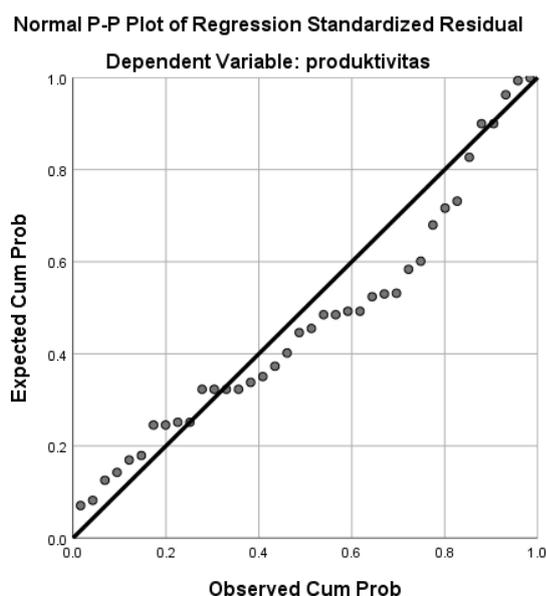
- c. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- d. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

Gambar 5.1
Uji Histogram



Dari gambar diatas diketahui bahwa uji normalitas menggunakan pendekatan histogram. Berdasarkan gambar diatas bahwa menunjukkan garis diagonal antara sumbu ini tidak bergelombang namun sejalan dengan garis nya tersebut, karena garisnya sejalan dengan benar maka tidak ada gelombang yang terjadi disana. Jadi dapat disimpulkan bahwa melalui pendekatan histogram penelitian dapat berdistribusi normal. Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.2
Normal P-Plot



Dari gambar tersebut merupakan gambar uji normalitas menggunakan pendekatan normal P-Plot. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa bulat-bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y serta tidak berjauhan dari sekitar garis tersebut. Meskipun ada yang berjauhan dari bulat tersebut. Tapi masih mengarah dan mengikuti garis sumbu Y. jadi dapat diartikan bahwa uji

normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan normal P-Plot ialah berdistribusi normal.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel

5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja

Beban kerja adalah sebuah pekerjaan yang dikerjakan oleh seseorang, beban kerja tergantung dari bagaimana cara orang tersebut menanganinya, jika seseorang bekerja dengan keadaan yang tidak puas dan tidak menyenangkan maka pekerjaan tersebut akan menjadi beban bagi dirinya. Beban kerja ini adalah salah satu hal yang mampu membuat setiap orang untuk melakukan pekerjaannya dengan hal yang melebihi dari pada keinginan dan harapannya tersebut, beban kerja ini juga pekerjaan yang dipastikan oleh setiap karyawan harus menyesuaikan dirinya untuk bekerja dengan sangat efektif. Untuk melihat pernyataan dari beban kerja karyawan ini dapat dijelaskan pada berikut ini:

1. Karyawan Bekerja Dituntut Untuk Mencapai Target Yang Diberikan Oleh Perusahaan

Pekerjaan yang dilakukan berdasarkan target untuk menyelesaikan dari hal ini juga akan menghasilkan pekerjaan yang dapat menciptakan tugas dengan penyelesaian yang baik. Adanya pekerjaan yang dituntut oleh pimpinan kepada karyawannya harus berdasarkan target yang diberikan, namun berdasarkan tuntutan tugas nya ini ada dari beberapa karyawan yang merasa tugasnya ini lebih berat dari pada biasanya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan bekerja dituntut untuk mencapai target yang diberikan oleh perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Bekerja Dituntut Untuk Mencapai Target Yang Diberikan Oleh Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	28,9
2	Setuju	16	42
3	Cukup Setuju	9	23,6
4	Tidak Setuju	2	5,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	38	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan bekerja dituntut untuk mencapai target yang diberikan oleh perusahaan yang berjumlah 38 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 11 orang atau 28,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 42%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 23,6%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 5,2%. Karyawan yang menjawab tidak setuju ini memiliki usia diatas 40 tahun sehingga masih kurang sanggup menyelesaikan target kerjanya.

Jadi dari hasil dan keterangan diatas maka mayoritas responden yang menjawab paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu memiliki dan diberikan target dalam pekerjaannya dengan baik dan dituntut untuk menyiapkan atau menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan itu dengan waktu yang lebih efektif.

2. Karyawan Mendapatkan Tugas Yang Harus Diselesaikan Dengan Waktu Yang Cepat

Mendapatkan tugas yang harus diselesaikan dengan waktu yang tepat dan menyelesaikan pekerjaan dan dapat mempermudah proses dari pekerjaannya ini dengan waktu yang sudah di pastikan dengan kecepatan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan ini, karena pada dasarnya jika waktu diselesaikan dengan cepat maka karyawan merasa terburu buru untuk menyelesaikan pekerjaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mendapatkan tugas yang harus diselesaikan dengan waktu yang cepat dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mendapatkan Tugas Yang Harus Diselesaikan Dengan Waktu Yang Cepat

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	34,2
2	Setuju	8	21
3	Cukup Setuju	12	31,5
4	Tidak Setuju	5	13
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	38	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mendapatkan tugas yang harus diselesaikan dengan waktu yang cepat yang berjumlah 38 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 34,2%. Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 8 orang atau 21%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 31,5%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 13%. Karyawan yang mengatakan tidak setuju ini karena dengan usia diatas lebih dari 40 tahun.

Jadi dari hasil penjelasan diatas maka mayoritas responden yang menjawab paling tinggi ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu masih bekerja dengan waktu yang cepat dan yang sudah ditentukan oleh perusahaan, dengan hal ini karyawan yang bekerja diharapkan untuk menyelesaikan waktu kerjanya dengan cepat dan efektif. Karyawan yang bekerja tidak memikirkan tingkat kecepatan waktu yang baik maka akan menjadi pekerjaan yang lalai dan kurang efektif.

3. Karyawan Dituntut Untuk Selalu Berpartisipasi Dalam Mengemukakan Ide Dan Pendapat Dalam Bekerja

Partisipasi dalam bekerja akan membuat setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan yang bekerja, dengan adanya partisipasi ini untuk memastikan bahwa karyawan tersebut mampu memberikan pendapatnya dalam menyelesaikan pekerjaan dan selalu diselesaikan dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan dituntut untuk selalu berpartisipasi dalam mengemukakan ide dan pendapat dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Dituntut Untuk Selalu Berpartisipasi Dalam Mengemukakan Ide dan Pendapat Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	21
2	Setuju	6	15,7
3	Cukup Setuju	15	39,4
4	Tidak Setuju	9	23,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	38	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan dituntut untuk selalu berpartisipasi dalam mengemukakan ide

dan pendapat dalam bekerja dengan jumlah 38 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 8 orang atau 21%. Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 6 orang atau 15,7%. Karyawan dengan jawaban cukup setuju berjumlah 15 orang atau 39,4%. Dan karyawan dengan jawaban tidak setuju berjumlah 9 orang atau 23,6% dengan usia yang lebih tua serta untuk mengemukakan ide lebih lemah.

Maka dari hasil penelitian ini jawaban yang paling tinggi ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada CV Surya Pelangi Konveksi ini masih tidak mampu dan masih kurang dalam memberikan pendapat atau idenya dalam bekerja, dengan hal ini maka untuk ini perusahaan lebih memperhatikan karyawannya untuk menyeimbangkan ide serta pendapatnya untuk lebih berpartisipasi dengan pekerjaannya tersebut.

4. Karyawan Merasa Tugas Yang Diberikan Harus Dilakukan Secara Maksimal

Pekerjaan yang dilakukan secara maksimal akan membuat suatu hal yang dapat mempermudah pelaksanaan dalam tugas dan pekerjaannya ini untuk dilakukan dengan efektif, karena dengan segala pekerjaan ini harus dilakukan secara maksimal ini juga akan memperbaiki proses kerja yang saling menguntungkan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan merasa tugas yang diberikan harus dilakukan secara maksimal dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Merasa Tugas Yang
Diberikan Harus Dilakukan Secara Maksimal

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	52,6
2	Setuju	9	23,6
3	Cukup Setuju	7	18,4
4	Tidak Setuju	2	5,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	38	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa tugas yang diberikan harus dilakukan secara maksimal yang berjumlah 38 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang atau 52,6%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 23,6%. Karyawan dengan jawaban cukup setuju berjumlah 7 orang atau 18,4%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 5,2%. Karyawan yang menjawab tidak setuju ini karena tingkat pendidikannya tidak sesuai dengan keahliannya dalam perusahaan ini. sehingga lebih belum maksimal.

Jadi dari hasil dan penjelasan diatas maka mayoritas responden pada pernyataan ini ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada Surya Pelangi ini harus bekerja dengan maksimal dan menyelesaikan tugasnya dengan sangat efektif dengan pekerjaan ini untuk menyesuaikan secara efektif.

5. Karyawan Merasa Pekerjaan Membuat Daya Tahan Tubuhnya Lemah

Pekerjaan dengan tingkat daya tahan tubuh seharusnya dilakukan dengan pekerjaan yang dapat mempermudah hal yang menjadikan proses kerja ini lebih mencekam. Daya tahan tubuh yang lemah ini juga akan membuat setiap orang untuk

menyelesaikan dengan kurang efektif. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan merasa pekerjaan membuat daya tahan tubuhnya melemah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Merasa Pekerjaan Membuat Daya Tahan Tubuhnya Melemah

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	42
2	Setuju	13	34,2
3	Cukup Setuju	5	13
4	Tidak Setuju	4	10,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	38	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa pekerjaannya membuat daya tahan tubuh melemah dengan jumlah 38 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 16 orang atau 42%. Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 13 orang atau 34,2%. Karyawan dengan jawaban cukup setuju berjumlah 5 orang atau 13%. Dan karyawan dengan jawaban tidak setuju berjumlah 4 orang atau 10,5%. Karyawan yang menjawab tidak setuju ini karena usianya sudah cukup tua yaitu 40 tahun.

Jadi dari hasil penjelasan tabel ini maka mayoritas responden ini yang paling tinggi ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada Surya Pelangi Konveksi Pekanbaru ini selalu bekerja dengan Tindakan yang lebih membuat karyawan ini Lelah dalam bekerja. Karyawan ini juga harus mampu menjaga daya tahan tubuhnya tersebut.

6. Karyawan Merasa Setiap Bekerja Selalu Kelelahan Terhadap Fisiknya

Pekerjaan yang dilakukan dengan tingkat kelelahan yang lebih efektif dalam bekerja adalah salah satu kelelahan selama melakukan tugasnya, namun fisik yang membuat dirinya Lelah akan membuat beban kerja semakin meningkat. Pada dasarnya jika pekerjaan yang Lelah ini mendapatkan keinginan serta kebutuhan yang di pastikan dalam bekerja akan memungkinkan beban kerja akan menjadi lebih lebih ringan fisik karyawan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan merasa setiap bekerja selalu kelelahan terhadap fisiknya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Merasa Setiap Bekerja
Selalu Kelelahan Terhadap Fisiknya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	26,3
2	Setuju	12	31,5
3	Cukup Setuju	13	34,2
4	Tidak Setuju	3	7,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	38	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa setiap bekerja selalu kelelahan terhadap fisiknya yang berjumlah 38 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 26,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 31,5%. Karyawan dengan jawaban cukup setuju berjumlah 13 orang atau 34,3%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 oranag atau 7,8%. Karyawan yang menjawab tidak setuju ini karena usia nya lebih tua dibandingkan yang lain sehingga mudah lelah dalam bekerja.

Dari hal ini maka mayoritas responden yang menjawab paling tinggi ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada Surya Pelangi ini Konveksi Pekanbaru tidak pernah bekerja dengan terlalu Lelah atau pekerjaannya ini masih kurang membuat dirinya dengan fisik yang dilakukannya ini membuat Lelah, karyawan bekerja dengan keefektifan yang baik agar tidak terlalu Lelah dalam bekerja.

7. Karyawan Dituntut Bekerja Dengan Konsentrasi Penuh Dan Fokus

Pekerjaan dengan penuh konsentrasi dan fokus akan menjadikan suatu tugas yang dilaksanakan dengan baik dan sejalan pada tujuan dari perusahaan, jika tingkat kefokusannya ini mempermudah proses kerja ini berjalan dengan baik maka akan membuat pekerjaan lebih efektif dan beban yang diselesaikan searaha dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan dituntut untuk bekerja dengan konsentrasi penuh dan fokus dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Dituntut Untuk Bekerja Dengan Konsentrasi Penuh Dan Fokus

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	44,7
2	Setuju	15	39,4
3	Cukup Setuju	4	10,5
4	Tidak Setuju	2	5,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	38	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan dituntut untuk bekerja dengan konsentrasi penuh dan fokus yang berjumlah 38 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 17 orang atau 44,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau

39,4%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 10,5%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 5,2%. Karyawan yang menjawab tidak setuju ini usia dengan 35 tahun sehingga masih kurang fokus dalam bekerja.

Jadi dari hasil penjelasan diatas maka mayoritas responden yang mengatakan paling tinggi ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada CV Surya Pelangi ini harus bekerja dengan konsentrasi yang baik apalagi ketika menjahit baju atau membuat baju harus dipastikan fokus dan penuh konsentrasi. Namun apabila karyawan tidak fokus dalam bekerja dan tidak konsentrasi dan fokus.

8. Karyawan Merasa Pekerjaannya Tidak Sesuai Dengan Usianya Saat Ini

Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dengan tingkat usia yang saat ini dimilikinya akan membuat karyawan merasa pada tugasnya ini tidak cocok dan tidak sesuai dengan usianya, namun pada dasarnya apabila pekerjaan ini cocok dan tidak merasa pekerjaannya itu menyulitkan dengan tingkat fisiknya akan merasa tugasnya ini merasa mudah. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan merasa pekerjaannya tidak sesuai dengan usianya saat ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Merasa Pekerjaannya Tidak Sesuai Dengan Usianya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	21
2	Setuju	13	34,2
3	Cukup Setuju	14	36,8
4	Tidak Setuju	3	7,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0

	Jumlah	38	100%
--	--------	----	------

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa pekerjaannya tidak sesuai dengan usianya yang berjumlah 38 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang atau 21%, karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 34,2%. Karyawan dengan jawaban cukup setuju berjumlah 14 orang atau 36,8%. Dan karyawan dengan jawaban tidak setuju berjumlah 3 orang atau 7,8%. Karyawan yang menjawab tidak setuju karena usia nya lebih tua dibandingkan tingkat target kerjanya

Dari hasil penjelasan berikut maka mayoritas responden untuk hal tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa tidak semua karyawan yang bekerja pada CV Surya Pelangi ini bekerja bukan dengan tingkat usia yang dimilikinya, karyawan bekerja dengan keinginan yang dimilikinya saat ini bukan karena usia yang cukup tua namun mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

9. Karyawan Selalu Melakukan Tugas dan Pekerjaan Yang Bukan Bidang Kerjanya

Melakukan tugas dan pekerjaan yang diberikan adalah salah satu keinginan dari setiap orang yang bekerja dan merasa di pentingkan dalam pekerjaannya, namun dalam pekerjaan yang diberikan bukan berdasarkan bidang kerjanya adalah tidak mudah dan membuat tuntutan atau beban kerja yang di lakukannya saat ini. untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu melakukan tugas dan pekerjaan yang bukan bidang kerjanya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Melakukan Tugas Dan Pekerjaan Yang Bukan Bidang Kerjanya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	31,5
2	Setuju	16	42
3	Cukup Setuju	6	15,7
4	Tidak Setuju	4	10,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	38	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan penjelasan diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu melakukan tugas dan pekerjaan yang bukan bidang kerjanya yang berjumlah 38 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 31,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 42%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 15,7%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 10,5%. Karyawan yang menjawab tidak setuju disebabkan tingkat pendidikannya lebih tidak sesuai dengan pekerjaannya sehingga beban kerjanya juga terlihat rendah.

Jadi dari hasil dan penjelasan ini maka mayoritas yang mengatakan paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada CV Surya Pelangi ini selalu bekerja di tugaskan untuk pekerjaan pada bidang kerja yang lainnya, karyawan mesti harus ikut membantu dan bergabung untuk menyelesaikan pekerjaan bersama dengan teman dan rekan kerjanya tersebut. Dan ada juga dari beberapa pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan apabila karyawan ini tidak hadir maka harus di gantikan dan dilakukan dengan baik.

10. Karyawan Selalu Memahami Situasi dan Kondisi Pekerjaan Yang Efektif

Situasi dan pekerjaan yang efektif untuk melakukan pekerjaan adalah suatu hal yang lebih mudah dilakukan dengan sebaik mungkin, dengan memahami situasi dan kondisi ini akan lebih mempermudah proses karyawan ini bekerja, dengan beban kerja yang dimilikinya jika karyawan tersebut memahami situasi maka akan membuat setiap pekerjaan lebih baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu memahami situasi dan kondisi pekerjaan yang efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Memahami
Situasi Dan Kondisi Pekerjaan Yang Efektif

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	39,4
2	Setuju	13	34,2
3	Cukup Setuju	10	26,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	38	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu memahami situasi dan kondisi pekerjaan yang efektif yang berjumlah 38 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 15 orang atau 39,4%. Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 13 orang atau 34,2%. Dan karyawan dengan jawaban cukup setuju berjumlah 10 orang atau 16,3%. Karyawan yang menjawab cukup setuju ini dikarenakan dengan usia yang lebih muda dan masa kerjanya masih sebentar

Jadi dari hasil penjelasan diatas maka mayoritas responden yang menjawab paling tinggi ini ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan masih saja

untuk memastikan dan memahami kondisi dari tugas dan pekerjaannya ini. karyawan yang bekerja di CV Surya Pelangi ini untuk memahami setiap situasi pekerjaannya dengan baik dan efektif.

11. Perusahaan Memberikan Pekerjaan Dengan Jangka Waktu Yang Kurang Lama Sehingga Standar Kerja Terlalu Cepat

Jangka waktu dalam pekerjaan yang dilakukan akan menyelesaikan dengan Tindakan yang baik dan mempermudah proses kerja dengan efektif, dengan standar waktu kerja yang disesuaikan dan tidak memiliki nilai yang cepat akan membuat setiap orang untuk membuat karyawan dalam bekerja dengan waktu yang efektif. Karyawan yang memberikan tugas dan pekerjaan pada jangka waktu ini untuk diselesaikan dengan baik. Karyawan yang bekerja memiliki tanggungjawab dan jangka waktu untuk diselesaikan dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan pekerjaan dengan jangka waktu yang kurang lama sehingga standar kerja terlalu cepat dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Pekerjaan Dengan Jangka Waktu Yang Kurang Lama Sehingga Standar Kerja Terlalu Cepat

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	34,2
2	Setuju	19	50
3	Cukup Setuju	6	15,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	38	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan pekerjaan dengan jangka waktu yang kurang lama

sehingga standar kerja terlalu cepat yang berjumlah 38 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 13 orang atau 34,2%. Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 19 orang atau 50%. Dan karyawan dengan jawaban cukup setuju berjumlah 6 orang atau 15,7%. Karyawan yang menjawab cukup setuju dengan usia yang lebih tua dan masa kerjanya lebih lama sehingga jangka waktu kerjanya terlalu lama diselesaikannya.

Jadi dari hasil penjelasan diatas maka mayoritas responden yang menjawab paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan masih dilakukan untuk bekerja dengan standar kerja yang cepat dan sesuai dengan kebutuhan waktu yang kurang lama standar kerja ini diberikan oleh perusahaan yang sesuai dengan efektif. Standar kerja yang cepat ini akan dipermudah oleh pekerjaan dengan yang baik oleh karyawan tersebut.

12. Perusahaan Memberikan Beban Kerja Sesuai Pada Standar Kerja

Beban kerja yang diberikan dan selesaikan dengan tujuan oleh perusahaan akan melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin, dengan hal ini juga melakukan tugas dengan baik dengan sesuai dengan standar kerja perusahaan, misalnya standar kerja perusahaan ini memiliki beberapa beban kerja yang ditetapkan sehingga akan sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan yang di sesuaikan pada standar kerja dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan merasa beban kerja yang diberikan oleh perusahaan sesuai pada standar kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Kar Perusahaan Memberikan Beban Kerja Sesuai Pada Standar Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	42
2	Setuju	19	50
3	Cukup Setuju	3	7,8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	38	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa beban kerja yang diberikan oleh perusahaan sesuai pada standar kerja yang berjumlah 38 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 16 orang atau 42%. Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 19 orang atau 50%. Dan karyawan dnegan jawaban cukup setuju berjumlah 3 orang atau 7,8%.

Jadi dari hasil dan penjelasan diatas maka mayoritas paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa beban kerja yang ditetapkan oleh perusahaan ini masih selalu membuat karyawan merasa cocok dan sesuai dengan standar kerja, karena dengan beban kerja ini juga membuat karyawan menyesuaikan dengan standar kerja tersebut secara efektif dan baik.

Tabel 5.19
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Beban Kerja (X) pada CV. Surya Pelangi Konveksi Pekanbaru

Variabel Beban Kerja	Skor Jawaban					Skor
	1	2	3	4	5	
Tuntutan Tugas						
Karyawan bekerja dituntut untuk mencapai target yang diberikan oleh perusahaan	11	16	9	2	0	78
Bobot Nilai	11	32	27	8	0	
Karyawan mendapatkan tugas yang harus diselesaikan dengan waktu	13	8	12	5	0	63

yang cepat						
Bobot Nilai	13	16	36	10	0	
Karyawan dituntut untuk selalu berpartisipasi dalam mengemukakan ide dan pendapat dalam bekerja	8	6	15	9	0	101
Bobot Nilai	8	12	45	36	0	
Karyawan merasa tugas yang diberikan harus dilakukan secara maksimal	20	9	7	2	0	67
Bobot Nilai	20	18	21	8	0	
Tuntutan Fisik						
Karyawan merasa pekerjaan membuat daya tahan tubuhnya lemah	16	13	5	4	0	65
Bobot Nilai	16	26	15	8	0	
Karyawan merasa setiap bekerja selalu kelelahan terhadap fisiknya	10	12	13	3	0	85
Bobot Nilai	10	24	39	12	0	
Karyawan dituntut bekerja dengan konsentrasi penuh dan fokus	17	15	4	2	0	66
Bobot Nilai	17	30	12	4	0	
Karyawan merasa pekerjaannya tidak sesuai dengan usianya saat ini	8	13	14	3	0	89
Bobot Nilai	8	26	43	12	0	
Kondisi Pekerjaan						
Karyawan selalu melakukan tugas dan pekerjaan yang bukan bidang kerjanya	12	16	6	4	0	78
Bobot Nilai	12	32	18	16	0	
Karyawan selalu memahami situasi dan kondisi pekerjaan yang efektif	15	13	10	0	0	71
Bobot Nilai	15	26	30	0	0	
Standar Pekerjaan						
Perusahaan memberikan pekerjaan dengan jangka waktu yang kurang lama sehingga standar kerja terlalu cepat	13	19	6	0	0	69

Bobot Nilai	13	38	18	0	0	
Perusahaan memberikan beban kepada karyawan sesuai pada standar kerja	16	19	3	0	0	73
Bobot Nilai	26	38	9	0	0	
Total Skor						904
Skor Tertinggi						101
Skor Terendah						63
Kriteria Penilaian						Tidak Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator yaitu Karyawan dituntut untuk selalu berpartisipasi dalam mengemukakan ide dan pendapat dalam bekerja dengan skor sebanyak 101. Dan yang paling rendah berada pada indikator Karyawan mendapatkan tugas yang harus diselesaikan dengan waktu yang cepat dengan skor sebanyak 63.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$12 \times 5 \times 38 = 2.280$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$12 \times 1 \times 38 = 456$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{2.280 - 456}{5}$$

$$5$$

$$: 364$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel beban kerja karyawan pada CV.

Surya Pelangi Konveksi Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 2.280- 1.916

Baik = 1.916- 1.552

Cukup Rendah = 1.552- 1.118

Tidak Baik/Rendah = 1.118- 824

Sangat Tidak Baik/Rendah= 824- 460

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel beban kerja adalah sebesar 904 dan pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.118- 824 yang termasuk dalam kategori tidak baik atau rendah. Hal ini dikarenakan bahwa beban kerja yang dimiliki oleh karyawan pada CV Surya Pelangi Konveksi Pekanbaru ini masih dikatakan rendah atau terbilang rendah. Dengan hal ini juga beban kerja yang rendah dimiliki oleh karyawan agar mampu memiliki produktivitas yang baik dalam bekerja. Sehingga dengan rendahnya beban kerja yang diberikan oleh karyawan juga mempermudah karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Dari hasil penelitian ini berdasarkan jawaban responden bahwa beban kerja yang dimiliki oleh karyawan pada CV ini terbilang rendah maka secara otomatis mereka akan memiliki produktivitas yang baik.

5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja

Produktivitas ini perbandingan antara input dan output yang merupakan sebuah ukuran dari efisiensi manajer atau karyawan yang menggunakan sumber daya yang secara langka milik organisasi untuk menciptakan produk atau jasa. Produktivitas ini secara tidak langsung mengatakan bahwa kemajuan dan perubahan transformasi sumber daya manusia menjadi barang dan jasa.

Peningkatan pada perbandingan ini naik antara jumlah sumber daya yang dipakai (input) dan barang atau jasa yang dihasilkan (output), dengan jumlah output yang baik dan memberikan hasil yang mampu memuaskan pimpinan atau perusahaan maka akan memberikan kemudahan terhadap hal tersebut. Untuk melihat dan menjelaskan produktivitas kerja dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

1. Karyawan Memiliki Tingkat Ketepatan Waktu Kerja Yang Baik

Ketepatan waktu kerja yang baik akan memberikan kemudahan dan pilihan yang sesuai pada pekerjaan yang mana dengan waktu kerja yang tepat ini akan mengubah pelaksanaan kerja yang baik dan berdasarkan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan ini. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dengan ketepatan waktu kerja yang sudah seimbang maka akan memberikan keefektifan waktu kerja nya karyawan ini. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan memiliki tingkat ketepatan waktu kerja yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Tingkat Ketepatan Waktu Kerja Yang Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	39,4
2	Setuju	16	42
3	Cukup Setuju	7	18,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	38	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki tingkat ketepatan waktu kerja yang baik yang berjumlah 38 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang

atau 39,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 42%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 18,4%.

Jadi dari hasil keterangan diatas maka mayoritas responden mengenai jawaban tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa banyak dari karyawan selalu mampu bekerja secara tepat waktu yang baik dan jarang melalaikan tugasnya tersebut. Karyawan yang masih sering lalai dalam bekerja mereka akan diberikan tugas dengan lembur agar menyelesaikan tugas tersebut secara baik dan maksimal.

2. Karyawan Memiliki Ketelitian Dalam Melakukan Pekerjaan

Ketelitian kerja adalah salah satu hal yang berhubungan dengan tugas dan pekerjaan yang baik sehingga dengan pekerjaannya ini juga mampu dikerjakan secara teliti dan tidak ada perubahan yang dilakukan oleh karyawan tersebut secara efektif. ketelitian ini juga menjadikan pekerjaan lebih baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan memiliki ketelitian dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Ketelitian Dalam Melakukan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	57,8
2	Setuju	12	31,5
3	Cukup Setuju	4	10,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	38	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki ketelitian dalam melakukan pekerjaan yang berjumlah 38 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang

atau 57,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 31,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 10,5%.

Jadi dari hasil dan penjelasan tabel diatas maka diketahui tanggapan paling tinggi ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada CV Surya Pelangini selalu bekerja dengan teliti, misalnya melakukan pengerjaan jahitan baju harus dilakukan secara teliti agar pelanggan atau konsumen tidak kecewa, hal ini juga dilakukan oleh karyawan yang lainnya untuk teliti.

3. Karyawan Pada CV. Surya Pelangi Selalu Rapi Dalam Bekerja

Tingkat kerapian dalam pekerjaan merupakan salah satu hal yang diinginkan dalam usaha konveksi baju dan seragam, karena dengan pekerjaan yang rapi juga dipastikan untuk mampu melakukan tugasnya dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada CV. Surya Pelangi selalu rapi dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada CV. Surya Pelangi Selalu Rapi Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	50
2	Setuju	12	31,5
3	Cukup Setuju	4	10,5
4	Tidak Setuju	3	7,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	38	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada CV. Surya Pelangi selalu rapi dalam bekerja yang berjumlah 38 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 19 orang atau 50%. Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 12 orang atau 31,5%.

Karyawan dengan jawaban cukup setuju berjumlah 4 orang atau 10,5%. Dan karyawan dengan jawaban tidak setuju berjumlah 3 orang atau 7,8%.

Jadi dari hasil keterangan diatas maka mayoritas responden untuk jawabn tersebut ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada CV ini harus rapi dan sesuai pada keinginan pelanggan, dengan hal ini juga kerapian tentunya dinilai oleh pimpinan agar dalam proses pekerjaan ini sejalan dan seimbang pada tujuan dari hal tersebut

4. Karyawan Memiliki Keterampilan Yang Sesuai Dengan Bidang Kerja Yang Dimilikinya

Keterampilan yang sesuai dengan bidang kerja yang dilakukan dan di efektifkan oleh setiap orang agar mampu memaksimalkan tujuannya agar sesuai dan sejalan, keterampilan ini juga harus di implementasikan secara baik dan sesuai pada bidang kerjanya. Misalnya penjahit sudah seharusnya memiliki kemampuan atau skill untuk menjahit baju dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan bidang kerja yang dimilikinya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Keterampilan Sesuai Dengan Bidang Kerja Yang Dimilikinya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	60,5
2	Setuju	15	39,4
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	38	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan bidang kerja yang dimilikinya yang berjumlah 38 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 23 orang atau 60,5%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 39,4%.

Jadi dari hasil tabel diatas maka mayoritas yang menjawab paling tinggi ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada CV Surya Pelangi ini di tuntut harus bekerja dengan terampil dan sesuai dengan bidang dan keahliannya dalam bekerja, karena dengan keterampilan ini untuk menilai dan kemudahan dari karyawan untuk mencapai targetnya dalam bekerja.

5. Karyawan Memiliki Tingkat Kecepatan Yang Baik Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Kemampuan untuk mencapai kecepatan dalam bekerja adalah sebuah hal yang mudah dan hal yang harus dilakukan secara baik, kecepatan dalam bekerja ini juga untuk memastikan karyawa tersebut mampu atau tidak menyelesaikan tugasnya secara baik dan efektif. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan memiliki tingkat kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Tingkat Kecepatan Yang Baik Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	23,6
2	Setuju	12	31,5
3	Cukup Setuju	14	36,8
4	Tidak Setuju	3	7,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	38	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan penjelasan diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki tingkat kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang berjumlah 38 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang atau 23,6%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 31,5%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 14 orang atau 36,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 7,8%.

Jadi dari hasil penjelasan diatas maka mayoritas responden yang menjawab paling tinggi ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada CV Surya Pelangi ini masih kurang bekerja dengan cepat, artinya dengan melakukan tugas untuk menjahit dan membordir baju yang dikonveksi kan masih kurang cepat dan tanggap dalam menyelesaikannya. Ketepatan dan kecepatan adalah suatu hal yang lebih dimungkinkan untuk bekerja pada bagian konveksi ini.

6. Karyawan Selalu Cakap Dan Cekatan Selama Bekerja

Selalu cakap dan cekatan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang mana dengan tugas untuk diselesaikan dengan efektif. Cakap dan cekatan ini adalah salah satu kecermatan yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya ini. karena dengan kecakapan dan kecekatan ini harus disesuaikan

dengan baik selama bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu cakap dan cekatan selama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Cakap Dan Cekatan Selama Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	31,5
2	Setuju	9	23,6
3	Cukup Setuju	15	39,4
4	Tidak Setuju	2	5,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	38	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu cakap dan cekatan selama bekerja dengan jumlah 38 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 12 orang atau 31,5%. Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 9 orang atau 23,6%. Karyawan dengan jawaban cukup setuju berjumlah 15 orang atau 39,4%. Dan karyawan dengan jawaban tidak setuju berjumlah 2 orang atau 5,2%.

Jadi dari hasil dan penjelasan diatas maka mayoritas responden yang menjawab paling tinggi ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada CV Surya ini masih kurang cekatan dalam melakukan tugasnya dan belum mampu bekerja dengan cekatan atas waktu yang sudah diberikan oleh pimpinan, masih ada tugas yang dilakukan secara lambat dan pelan.

7. Karyawan Selalu Memiliki Tingkat Kemampuan Kerja Yang Baik

Tingkat kemampuan kerja merupakan salah satu hal yang menjadi penilaian yang baik dalam sebuah perusahaan untuk bekerja, dengan kemampuan ini juga

dipastikan untuk mampu menyesuaikan dengan baik dan efektif terhadap pekerjaannya tersebut. Pada dasarnya tugas ini juga memiliki kemampuan yang tercapai dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu memiliki tingkat kemampuan kerja yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Memiliki Tingkat Kemampuan Kerja Yang Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	26,3
2	Setuju	24	63
3	Cukup Setuju	4	10,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	38	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu memiliki tingkat kemampuan kerja yang baik dengan jumlah 38 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 26,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 63%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 10,5%.

Jadi dari hasil dan keterangan diatas maka mayoritas responden mengenai jawaban tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada CV Surya Pelangi ini mampu bekerja dengan tingkat dan kemampuan yang baik dalam bekerja, sehingga dengan hal tersebut juga mampu menjadikan pemahamannya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Tanpa adanya kemampuan dalam pekerjaan oleh karyawan itu maka produktivitas kerja kurang berjalan dengan baik.

8. Karyawan Masih Berusaha Semaksimal Mungkin Untuk Menyisihkan Waktu Kerjanya Dengan Baik

Berusaha semaksimal mungkin dalam menyisihkan waktu kerja ini adalah salah satu hal yang mungkin menjadikan pekerjaan dilakukan secara seimbang dan efektif, akrena dengan menyisihkan waktu kerja adalah hal yang paling baik selama melakukan pekerjaannya ini. untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan masih berusaha semaksimal mungkin untuk menyisihkan waktu kerjanya dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Masih Berusaha Semaksimal Mungkin Untuk Menyisihkan Waktu Kerjanya Dengan Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	28,9
2	Setuju	10	26,3
3	Cukup Setuju	14	36,8
4	Tidak Setuju	3	7,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	38	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan masih berusaha semaksimal mungkin untuk menyisihkan waktu kerjanya dengan baik yang berjumlah 38 orang, karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 11 orang atau 28,9%. Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 10 orang atau 26,3%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 14 orang atau 36,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 7,8%.

Jadi dari hasil penjelasan diatas maka mayoritas responden yang bekerja ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada CV

Surya ini masih kurang mampu menyisihkan waktu kerjanya hanya untuk bekerja, mereka tentunya masih selalu bekerja dengan santai atau jarang untuk menyisihkan waktu kerjanya untuk menjahit atau mengejar target.

9. Karyawan Memiliki Proses dan Kondisi Kerja Yang Efektif

Proses kerja atau kondisi kerja yang dilakukan oleh setiap karyawan yang mampu menyelesaikan tugasnya maka dengan hal ini juga membuat pelaksanaan kerja berjalan secara produktif dan baik, karena dengan proses kerja yang dilakukannya seefektif mungkin tentunya tidak memiliki hambatan dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan memiliki proses dan kondisi kerja yang efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Proses Dan Kondisi Kerja Yang Efektif

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	55,2
2	Setuju	12	31,5
3	Cukup Setuju	5	13
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	38	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki proses dan kondisi kerja yang efektif yang berjumlah 38 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 55,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 31,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 13%.

Jadi dari hasil penjelasan diatas maka mayoritas responden yang mengatakan paling tinggi ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan

memiliki proses kerja yang baik dan selalu memaksimalkan kondisi kerjanya dengan semaksimal mungkin, karyawan yang bekerja pada CV Surya ini mampu menghadapi kondisi yang terjadi dalam pekerjaan dan tugasnya.

Tabel 5.29
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Produktivitas Kerja (X) pada CV. Surya Pelangi Konveksi Pekanbaru

Variabel Produktivitas Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kualitas Kerja						
Karyawan memiliki tingkat ketepatan waktu kerja yang baik	15	16	7	0	0	160
Bobot Nilai	75	64	21	0	0	
Karyawan memiliki ketelitian dalam melakukan pekerjaan	22	12	4	0	0	170
Bobot Nilai	110	48	12	0	0	
Karyawan selalu rapi dalam bekerja	19	12	4	3	0	161
Bobot Nilai	95	48	12	6	0	
Kuantitas Kerja						
Karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang kerja yang dimilikinya	23	15	0	0	0	175
Bobot Nilai	115	60	0	0	0	
Karyawan memiliki tingkat kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	9	12	14	3	0	141
Bobot Nilai	45	48	42	6	0	
Karyawan selalu cakap dan cekatan selama bekerja	12	9	15	2	0	145
Bobot Nilai	60	36	45	4	0	
Ketepatan Waktu						
Karyawan selalu memiliki tingkat kemampuan kerja yang baik	10	24	4	0	0	158
Bobot Nilai	50	96	12	0	0	
Karyawan masih berusaha semaksimal mungkin untuk menyisihkan waktu kerjanya dengan baik	11	10	14	3	0	143

Bobot Nilai	55	40	42	6	0	
Karyawan memiliki proses dan kondisi kerja yang efektif	21	12	5	0	0	168
Bobot Nilai	105	48	15	0	0	
Total Skor						1.421
Skor Tertinggi						175
Skor Terendah						141
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang kerja yang dimilikinya dengan skor sebanyak 175. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan memiliki tingkat kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dengan skor sebanyak 141.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 5 \times 38 = 1.710$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 1 \times 38 = 342$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{1.710 - 342}{5}$$

$$: 273$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 1.710 - 1.437$$

Baik	= 1.437- 1.164
Cukup Rendah	= 1.164- 891
Tidak Baik/Rendah	= 891- 618
Sangat Tidak Baik/Rendah	= 618- 345

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel produktivitas kerja adalah sebesar 1.421 dan pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.437- 1.164 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa produktivitas karyawan yang bekerja pada CV Surya Pelangi Konveksi ini masih selalu mempermudah dan memiliki pekerjaan yang produktif untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Karyawan yang bekerja ini masih saja mampu untuk bekerja dengan efektif dan efisien.

5.4 Hasil Uji Statistik

5.4.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R²*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R²*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Koefisien determinasi ini menjadikan suatu hal untuk melihat dan menjadikan apa yang dinilai oleh pengujian ini secara efektif. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.31
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.837 ^a	.700	.692	4.355	.921

a. Predictors: (Constant), bebankerja

b. Dependent Variable: produktivitas

Berdasarkan tabel diatas ialah koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar $R = .838^a$. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Surya Pelangi Konveksi Pekanbaru yaitu sebesar 0,700 atau 70%.

Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *R Square* 0,700. Hal ini berarti 70% variabel produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 70\% = 30\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti stress kerja, konflik kerja pengalaman kerja, kemampuan kerja, reward, kompetensi kerja, keterikatan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan lain-lain.

5.4.2 Uji t Parsial

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji-T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan kinerja karyawan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.32
Uji t Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.968	3.457		-1.437	.159	
	bebankerja	-.918	.100	.837	-9.166	.000	1.000 1.000

a. Dependent Variable: produktivitas

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tabel tersebut merupakan Uji T Parsial yaitu nilai t-hitung untuk variabel beban kerja (X) = memiliki nilai t hitung $-9,166 >$ dan T tabel 1,685 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 yang mana $(-9,166 > 1,685)$. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya beban kerja berpengaruh negative signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Surya Pelangi Konveksi Pekanbaru.

5.4.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana ini adalah teknik statistika yang berguna untuk membuat model dan menyelidiki pengaruh antara satu atau dari beberapa variabel bebas (independent) terhadap satu variabel dependent. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh

antara beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun nilai regresi linier sederhana dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.33
Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4.968	3.457		-1.437	.159		
	bebankerja	-.918	.100	.837	-9.166	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: produktivitas

Dari tabel diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 4,968 - 0,918 X + e$$

Kesimpulannya :

X : Beban Kerja

Y : Produktivitas Kerja

a : konstanta

b : Koefisien regresi beban kerja

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 4,968 artinya jika beban kerja satuan nilainya adalah (0), maka produktivitas kerja akan tetap berada pada 4,968
- Koefisien regresi dari variabel beban kerja. Jika satuan nilai dari kompetensi kerja memiliki coefficient (b1)= -0,918 Hal ini berarti jika pekerjaan yang diberikan oleh karyawan selalu berdasarkan standar kerja dan tugas yang jelas

kepada karyawannya serta memberikan beban kerja sesuai dengan keahliannya maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar -0,918 atau sebesar satu satuan jika sebaliknya jika karyawan mendapatkan beban kerja yang tinggi dan tugas yang dilakukan oleh karyawan terlalu berat maka produktivitasnya akan semakin rendah

5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil secara keseluruhan dan berdasarkan pengujian menggunakan uji t parsial menerangkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 yaitu 0,000. Artinya beban kerja berpengaruh negative signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Surya Pelangi Konveksi Pekanbaru.

Beban kerja yang dimiliki oleh perusahaan CV Surya Pelangi Konveksi bahwa beban kerja yang dimiliki oleh mereka terlihat dari tingkat target dalam pekerjaannya kurang maksimal, karena masih kurangnya ataupun masih lemahnya control pengawasan beban kerja dan penghitungan beban kerja berdasarkan kelompok umur untuk karyawan yang bekerja sehingga beban kerja yang dimiliki oleh Surya Pelangi lebih sering beban kerjanya juga terlihat rendah, namun rendah disini mereka juga cukup untuk menutupi target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Beban kerja memiliki pengaruh secara negative signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Surya Pelangi Konveksi Pekanbaru. makna negative ini menunjukkan bahwa apabila dalam perusahaan ini memiliki karyawan yang selalu mendapatkan beban kerja yang tinggi, dan diselesaikan pada standar waktu kerja yang cepat sehingga karyawan merasa beban yang diterima tidak sesuai

dengan gaji yang didapatkannya tersebut maka produktivitas akan semakin menurun. Namun apabila karyawan menerima beban kerja yang sesuai pada kondisi kerjanya, dan beban kerja atau standar waktu kerja yang tepat dan sudah dijelaskan prosedurnya dengan baik maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.

Skor persentase tertinggi pada variabel beban kerja berada pada indikator Karyawan dituntut untuk selalu berpartisipasi dalam mengemukakan ide dan pendapat dalam bekerja, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada CV Surya Pelangi Konveksi Pekanbaru ini merasa bahwa pekerjaan yang harus dilakukan dan harus dituntut untuk memberikan ide yang baik dan pendapat yang bagus untuk pimpinan dan proses kerjanya ini. namun apabila tidak memiliki partisipasi yang baik maka karyawan akan ditegur.

Dan yang paling rendah berada pada indikator Karyawan mendapatkan tugas yang harus diselesaikan dengan waktu yang cepat, hal ini dikarenakan bahwa pekerjaan karyawan yang bekerja pada CV Surya ini masih saja selalu tidak tepat waktu artinya pekerjaan yang diselesaikan masih memiliki target yang kurang maksimal, padahal dengan beban kerja yang rendah diberikan dan dimiliki oleh karyawan ini mampu memberikan hasil kerja yang produktif dengan waktu yang cepat.

Besarnya pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ini dengan nilai R Square ialah sebesar 70%. Hal ini artinya bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Surya Pelangi Konveksi Pekanbaru ini. beban kerja yang cukup atau dikatakan

masih belum tinggi yang diberikan oleh pimpinan ini maka harusnya mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sahrudi (2021) yang berjudul Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi Kasus Selecta Konveksi dan Bordir Jelutung Kota Jambi). Hasil penelitiannya menunjukkan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Selecta Konveksi dan Bordir Jeletung Kota Jambi. Besarnya pengaruh dari beban kerja ini memiliki nilai sebesar 56

Dan penelitian yang dilakukan oleh Handoyo Adrian (2014) yang berjudul Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Daya Pratama Lestari. Hasil penelitiannya menunjukkan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Daya Pratama Lestari. Besarnya pengaruh beban kerja ini ialah sebesar 82,5%

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian yang sudah dijelaskan diatas maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Beban kerja berpengaruh negative signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Surya Pelangi Konveksi Pekanbaru”

Makna dari pengaruh negative ini ialah karyawan pada CV. Surya Pelangi Konveksi Pekanbaru. makna negative ini menunjukkan bahwa apabila dalam perusahaan ini memiliki karyawan yang selalu mendapatkan beban kerja yang tinggi maka produktivitas akan semakin menurun. Namun apabila karyawan menerima beban kerja yang sesuai pada kondisi kerjanya, dan beban kerja atau standar waktu kerja yang tepat dan sudah dijelaskan prosedurnya dengan baik maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat dari hasil ini maka hipotesis dalam penelitian ditolak.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah dijelaskan diatas maka adapun saran-saran yang akan diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada CV Surya Pelangi ini untuk lebih memperhatikan waktu kerja, dan CV Surya Pelangi seharusnya memberikan pengawasan dan pengontrolan serta penentuan beban kerja karyawan.
2. Diharapkan kepada CV Surya Pelangi ini juga menyesuaikan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berdasarkan keahlian dan keterampilannya

sehingga tidak ada lagi karyawan yang bekerja dengan keahlian yang tidak di kuasainya.

3. Diharapkan kepada CV Surya Pelangi juga untuk memaksimalkan waktu karyawan selama bekerja agar tidak ada lagi karyawan yang melalaikan waktu kerja dan waktu istirahatnya.
4. Diharapkan kepada CV Surya Pelangi ini apabila menambah beban kerja yang diberikan untuk karyawan seharusnya upah dan pemberian kompensasi juga lebih di tambah agar karyawan semangat untuk bekerja.
5. Diharapkan kepada CV Surya Pelangi lebih menyesuaikan standar kerja yang baik dengan berdasarkan kelompok umur atau perhitungan beban kerja yang sesuai untuk karyawan
6. Diharapkan Bagi peneliti diharapkan untuk memahami dan mengimplementasikan pengetahuan dari hasil penelitian ini agar mampu untuk mempelajari apa saja yang harus di benahi dalam menyesuaikan beban kerja dan produktivitas kerja karyawan.
7. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih dalam mengenai variabel yang lainnya untuk melihat apa saja yang akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Aster Kusuma. 2014. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 2 (2).
- Artadi, Febri F.(2015), Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari, Universitas Negri Yogyakarta.
- Astianto, Dan Suprihhadi, 2014, Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karayawan PDAM Surabaya, *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* Vol. 3 No. 7 (2014)
- Coulara, Cindy. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dunkindo Lestari Medan. *Skripsi*, Manajemen.
- Dani, Praditya, S. 2016. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten Jawa Tengah-Indonesia. *Skripsi*, Manajemen.
- Davis, K. dan Newstrom, J. 2013. *Human Behavior at Work. Organization Behavior 8th Edition*. Singapore: Mc. Graw-Hill. International.
- Dewi, Irawatie Ary. 2013. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Pelaksanaan Produksi PT. Solo Kawistara Garmindo. Semarang : Universitas Diponegoro
- Dewi, Lani Puspita. 2018. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makmur Pinang Pangkalan Susu Langkat. *Skripsi*, Manajemen.
- Dhania, Dhini R. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Skripsi*, tidak dipublikasikan.
- Diana, Yana. 2019. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*. Vol.11 (2).
- Febriani, Diana. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bca Kcp Golden Trade Center Medan. *Skripsi*, Manajemen.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gibson, L. James., Ivancevich, M. Jhon., Donnell, James H. 2011. *Organsisasi*. Jakarta: Erlangg
- Gitosudarmo, Indriyo dan Mulyono, Agus. 2014. *Prinsip Dasar Manajemen*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE

- _____, 2013, *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta, BPFEE
- Gozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gujarati, 2012, *Basic Econometric, Third Edition*, Newyork, Hill, Inc
- Gujarati, Damodar. 2011. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFEE Press
- Handoko, 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hani, Handoko T, 2008 “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*”, BPFEE, Yogyakarta,
- Hasibuan. 2002. Kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2338 – 9605
- Henani, Theresia Retno Puspa . 2018. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi kasus pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Wonosobo. *Skripsi*, Manajemen.
- Irfan, Fahmi, 2012. “*manajemen (teori, kasus, dan solusi*”), cetakan kedua, Alfabeta cv, Bandung,
- Kartono, Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: CV. Rajawali
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Malayu, Hasibuan, 2009, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, BPFEE
- _____, 2012 “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” cetakan ke enam belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta,
- Mar’ih, Suci Koesomowidjojo. 2017. *Analisis Beban Kerja, Raih Asa Sukses*. Jakarta.
- Muskamal. 2010. *Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah*. PKP2A II. LAN Makassar.
- Najiba, Beta Umi. 2017. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus Pada Dealer Honda PT. Nusantara Surya Sakti Cabang PangkalPinang). *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*. Vol.18 (2).
- Nurwahyuni, Siti. 2019. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 7 (1).

- Praditya dani S (2016), Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang. Universitas Negri Yogyakarta.
- Putra, Zulmi Amando (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru. *Skripsi*, Manajemen.
- Putro, Bagus Setiawan Sutowo. 2016. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Sehat Di Surakarta. *Skripsi*, Manajemen.
- Rinaldi, Rival. 2019. Analisis Beban Kerja Karyawan Bagian Mekanik Pada PT. Wahana Wirawan Riau. *Skripsi*, Manajemen.
- Rubiarty, Nadia. 2018. Pengaruh Beban Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai. *Skripsi*, Manajemen.
- Sari, Kiki Retno. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Hotel Grand Duta Syariah Di Kota Palembang. *Skripsi*, Manajemen.
- Sari, Mei Rachma. 2019. Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya. *Skripsi*, Manajemen.
- Sari, Yolanda. 2020. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mido Pekanbaru. *Skripsi*, Manajemen.
- Sastra, Boy. 2017. Pengaruh Kompetensi Karayawan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru. *Jom Fekon* Vol.4 No.1 (Februari) 2017.
- Sitepu, Agripa Toar. 2013. Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 1 (4).
- Sugiharjo, R. Joko dan Friska Aldata. 2018. Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manjemen Bisnis*. Vol. 4 (1)

NO

KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Seiring salam dan do'a, semoga Bapak/Ibu/sdr/I dalam keadaan sehat walafiat dan selalu sukses dalam menjalankan aktifitas sehari-hari, Amin. Melalui kesempatan ini, saya mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Pekanbaru mengharapkan kesedian Bapak/Ibu/Sdr/I untuk dapat bersedia menjadi responden dan meluangkan waktunya dalam mengisi kuesioner ini. Tujuan dari pengisian kuesioner ini adalah untuk menyelesaikan penelitian pada skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Surya Pelangi Konveksi Kota Pekanbaru”**

Atas perhatian dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,
Peneliti

TRIO PRAYOGA

A. Beban Kerja (X)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
	Tuntutan Tugas					
1	Karyawan bekerja dituntut untuk mencapai target yang diberikan oleh perusahaan					
2	Karyawan mendapatkan tugas yang harus diselesaikan dengan waktu yang cepat					
3	Karyawan dituntut untuk selalu berpartisipasi dalam mengemukakan ide dan pendapat dalam bekerja					
4	Karyawan merasa tugas yang diberikan harus dilakukan secara maksimal					
	Tuntutan Fisik					
5	Karyawan merasa pekerjaan membuat daya tahan tubuhnya lemah					
6	Karyawan merasa setiap bekerja selalu kelelahan terhadap fisiknya					
7	Karyawan dituntut bekerja dengan konsentrasi penuh dan fokus					
8	Karyawan merasa pekerjaannya tidak sesuai dengan usianya saat ini					
	Kondisi Pekerjaan					
9	Karyawan selalu melakukan tugas dan pekerjaan yang bukan bidang kerjanya					
10	Karyawan selalu memahami situasi dan kondisi pekerjaan yang efektif					
	Standar Pekerjaan					
11	Perusahaan memberikan pekerjaan dengan jangka waktu yang kurang lama sehingga standar kerja terlalu cepat					
12	Perusahaan memberikan beban kerja yang sesuai pada standar kerja					

B. Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan					
		SS	S	CS	TS	STS
	Kualitas Kerja					
1	Karyawan memiliki tingkat ketepatan waktu kerja yang baik					
2	Karyawan memiliki ketelitian dalam melakukan pekerjaan					
3	Karyawan selalu rapi dalam bekerja					
	Kuantitas Kerja					
4	Karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang kerja yang dimilikinya					
5	Karyawan memiliki tingkat kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan					
6	Karyawan selalu cakap dan cekatan selama bekerja					
	Ketepatan waktu					
7	Karyawan selalu memiliki tingkat kemampuan kerja yang baik					
8	Karyawan masih berusaha semaksimal mungkin untuk menyisihkan waktu kerjanya dengan baik					
9	Karyawan memiliki proses dan kondisi kerja yang efektif					

**TABULASI HASIL PENELITIAN MENGENAI PENGARUH BEBAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV.
SURYA PELANGI KONVEKSI KOTA PEKANBARU**

Variabel Beban Kerja (X)

4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	54
4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	54
4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	54
3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	52
3	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	49
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46
3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	42
4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	43
3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	42
3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	37
3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	38
2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	37
2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	35
3	4	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	37
3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	36
3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	38
2	4	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	35
2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	36
2	4	3	3	2	4	4	3	3	2	3	4	37
3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	37
2	3	3	4	2	4	3	3	3	2	4	3	36
2	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	37
3	4	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	37
3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	4	2	36
4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	37
3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	35
4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	32
3	2	3	3	1	4	3	3	3	2	2	2	31
3	2	4	2	1	3	2	3	2	2	3	2	29
3	2	3	2	1	3	1	3	2	2	2	2	26
3	3	2	2	2	3	1	2	3	2	3	2	28
3	4	4	4	4	2	1	2	2	2	2	2	32
2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	1	2	27
2	2	2	2	4	2	4	3	3	2	1	2	29
2	4	1	2	1	2	1	1	3	1	1	2	21
2	1	1	2	4	4	4	1	2	1	1	1	24
2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	14
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	13

bk7	Pearson Correlation	.331*	.500**	.514**	.565**	.551**	.741**	1	.679**	.406*	.646**	.609**	.679**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.042	.001	.001	.000	.000	.000		.000	.011	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
bk8	Pearson Correlation	.566**	.629**	.656**	.691**	.376*	.624**	.679**	1	.299	.810**	.733**	.797**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.020	.000	.000		.068	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
bk9	Pearson Correlation	.308	.478**	.370*	.366*	.365*	.556**	.406*	.299	1	.404*	.485**	.495**	.568**
	Sig. (2-tailed)	.060	.002	.022	.024	.024	.000	.011	.068		.012	.002	.002	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
bk10	Pearson Correlation	.669**	.706**	.723**	.765**	.475**	.650**	.646**	.810**	.404*	1	.840**	.781**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.012		.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
bk11	Pearson Correlation	.526**	.742**	.736**	.785**	.336*	.771**	.609**	.733**	.485**	.840**	1	.811**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.039	.000	.000	.000	.002	.000		.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
bk12	Pearson Correlation	.444**	.815**	.750**	.720**	.494**	.696**	.679**	.797**	.495**	.781**	.811**	1	.908**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.002	.000	.000		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
total	Pearson Correlation	.634**	.837**	.816**	.830**	.617**	.831**	.774**	.833**	.568**	.894**	.891**	.908**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		pk1	pk2	pk3	pk4	pk5	pk6	pk7	pk8	pk9	total
pk1	Pearson Correlation	1	.800**	.757**	.672**	.656**	.733**	.767**	.632**	.779**	.883**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
pk2	Pearson Correlation	.800**	1	.673**	.734**	.679**	.788**	.789**	.716**	.742**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
pk3	Pearson Correlation	.757**	.673**	1	.612**	.645**	.616**	.709**	.581**	.801**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
pk4	Pearson Correlation	.672**	.734**	.612**	1	.653**	.717**	.781**	.696**	.768**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
pk5	Pearson Correlation	.656**	.679**	.645**	.653**	1	.508**	.577**	.440**	.519**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.006	.001	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
pk6	Pearson Correlation	.733**	.788**	.616**	.717**	.508**	1	.781**	.778**	.793**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
pk7	Pearson Correlation	.767**	.789**	.709**	.781**	.577**	.781**	1	.665**	.819**	.902**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
pk8	Pearson Correlation	.632**	.716**	.581**	.696**	.440**	.778**	.665**	1	.740**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000		.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
pk9	Pearson Correlation	.779**	.742**	.801**	.768**	.519**	.793**	.819**	.740**	1	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
total	Pearson Correlation	.883**	.900**	.836**	.856**	.725**	.872**	.902**	.808**	.911**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	12

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	9

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	bebankerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: produktivitas

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.837 ^a	.700	.692	4.355	.921

a. Predictors: (Constant), bebankerja

b. Dependent Variable: produktivitas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1593.219	1	1593.219	84.016	.000 ^b
	Residual	682.676	36	18.963		
	Total	2275.895	37			

a. Dependent Variable: produktivitas

b. Predictors: (Constant), bebankerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.968	3.457		-1.437	.159		
	bebankerja	-.918	.100	.837	-9.166	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: produktivitas

Coefficient Correlations^a

Model		bebankerja	
1	Correlations	bebankerja	1.000
	Covariances	bebankerja	.010

a. Dependent Variable: produktivitas

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	bebankerja
1	1	1.979	1.000	.01	.01
	2	.021	9.685	.99	.99

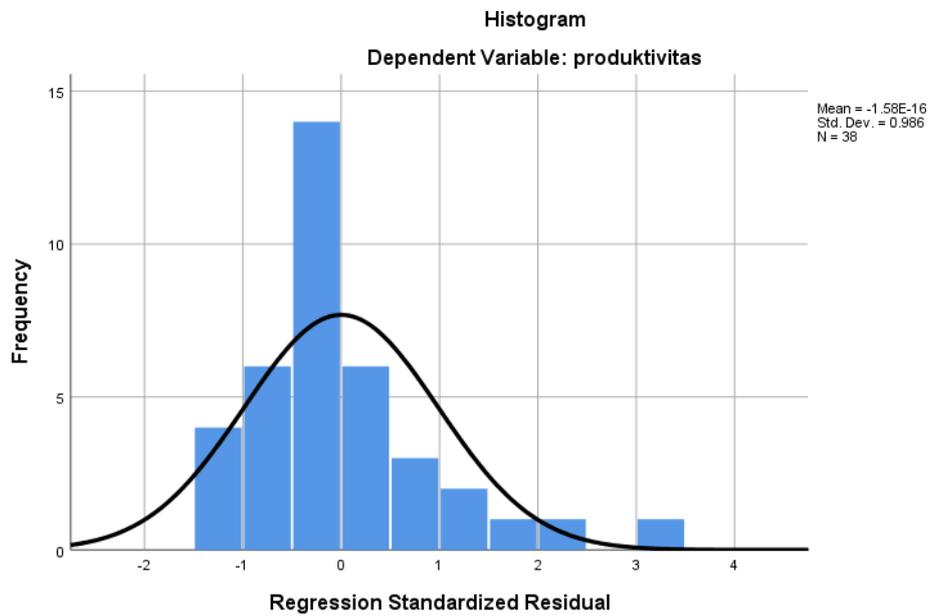
a. Dependent Variable: produktivitas

Residuals Statistics^a

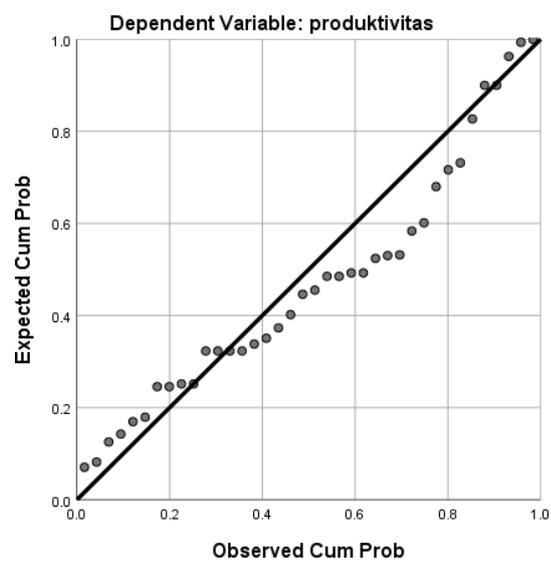
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	6.97	35.43	26.05	6.562	38
Residual	-6.410	13.754	.000	4.295	38
Std. Predicted Value	-2.909	1.429	.000	1.000	38
Std. Residual	-1.472	3.158	.000	.986	38

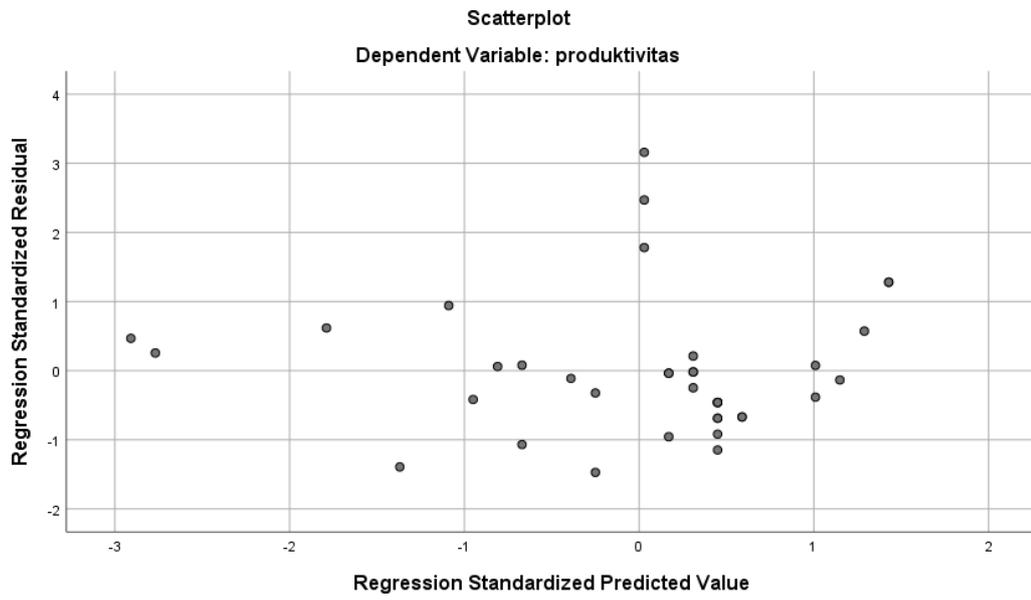
a. Dependent Variable: produktivitas

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





DOKUMENTASI HASIL PENELITIAN MENGENAI PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. SURYA PELANGI KONVEKSI KOTA PEKANBARU







