

**SKRIPSI**

**ANALISIS BEBAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN DI PT. PADASA ENAM UTAMA KALIANTA  
SATU KABUN KABUPATEN ROHUL**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



**OLEH :**

**BISMI AULIA IZATI**

**175210976**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU**

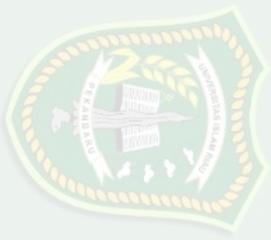
**2022**

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

**DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :**

**PERPUSTAKAAN SOEMAN HS**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**





**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 : Bismi Aulia Izati  
NPM : 175210976  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Padasa Enam  
Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul

Disahkan Oleh:  
Pembimbing

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Diketahui :

Dekan

Ketua Program Studi



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



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

**UNIVERSITAS**  
**ISLAM RIAU**

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP  
PERPUSTAKAAN SOEMAN  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU



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

Alamat: Jalan Kaharudion Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp.(0761)674681 fax.(0761)6748 PEKANBARU-28284

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : Bismi Aulia Izati  
NPM : 175210976  
Program Studi : Manajemen S1  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Judul Skripsi : Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Padasa  
Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul  
Dosen Pembimbing : Abd. Razak Jer, S.E., M.Si

Dengan Rincian Sebagai Berikut:

No	Tanggal	Catatan	Berita Acara	Tanda Tangan
1	16 April 2021	X	• Hasil Diskusi Judul Tidak Sesuai Objek	J
2	27 Mei 2021	X	• Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja	J
3	04 Agustus 2021	X	• Bimbingan Online	J
4	03 November 2021	X	• Bimbingan Online	J
5	08 Desember 2021	X	• Jarak 2 Spasi	J



6	13 Desember 2021	X	• Acc Sempro	J
7	21 Maret 2022	X	• Acc Outline	J
8	28 Maret 2022	X	• Acc Kuisisioner	J
9	29 Agustus 2022	X	• Item Jawaban Kuisisioner Sesuai Jawaban	J
10	08 September 2022	X	• Bab I - IV Diperbaiki lagi • Bab I - IV, Acc	J
11	03 Oktober 2022	X	• Bab V (Format) dengan analisis deskriptif Atau Tabel .Kesimpulan Dan Saran	J
12	11 Oktober 2022	X	• Kesimpulan Tambah Minimal 2	J
13	12 November 2022	X	• Acc Semhas	J

Pekanbaru, 12 Januari 2023

Wakil Dekan 1

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

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

### BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 1537/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 06 Desember 2022, Maka pada Hari Rabu 07 Desember 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2022/2023.

- |                         |   |
|-------------------------|---|
| 1. Nama                 | : Bismi Aulia Izati   |
| 2. NPM                  | : 175210976   |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1  |
| 4. Judul skripsi        | : Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul. |
| 5. Tanggal ujian        | : 07 Desember 2022  |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.   |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR   |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>Lulus (B) 77,7</b>   |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.  |

#### PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

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

Dosen penguji :

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
2. Hamsal, SE., MM
3. Deswarta, SE., MM

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

Pekanbaru, 07 Desember 2022

Mengetahui  
Dekan,



**Dr. Hj. Eya Sundari, SE., MM., CRBC**

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 1553 / Kpts/FE-UIR/2022  
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi /oral 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. Pembangun
- b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
- c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
- d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

**MEMUTUSKAN**

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

N a m a : Bismi Aulia Izati  
N P M : 175210976  
Program Studi : Manajemen S1  
Judul skripsi : Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul.

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

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Sjabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Hamsal, SE., MM	Asisten Ahli C/b	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli III/b	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 : 07 Desember 2022  
Dekan

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

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

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

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 244/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, 2021-03-16 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/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau  
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

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

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :  
N a m a : Bismi Aulia Izati  
N P M : 175210976  
Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen  
Judul Skripsi : Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT.Padasa Enam Utama Kaliaanta Satu Kabun Kabupaten Rohul
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
- Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

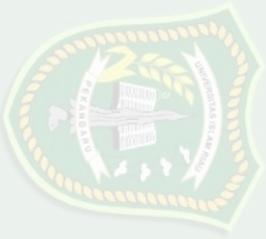
Ditetapkan di: Pekanbaru  
Pada Tanggal: 19 Maret 2021  
Dekan



Dr. Hj. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :

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



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

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Bismi Aulia Izati  
NPM : 175210976  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul.  
Hari/Tanggal : Rabu 07 Desember 2022  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		

**Dosen Pembahas / Penguji**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Hamsal, SE., MM		
2	Deswarta, SE., MM		

**Hasil Seminar : \*)**

1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai 78 )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan

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

Pekanbaru, 07 Desember 2022  
Ketua Prodi

**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**

\*) Coret yang tidak perlu

**ISLAM RIAU**



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

### BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Bismi Aulia Izati  
 NPM : 175210976  
 Judul Proposal : Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul.  
 Pembimbing : 1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si  
 Hari/Tanggal Seminar : Rabu 16 Februari 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.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Ketua	1.
2.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Anggota	2.
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3.

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
 A.n. Dekan Bidang Akademis

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

Pekanbaru, 16 Februari 2022  
 Sekretaris,

Abd. Razak Jer, SE., M.Si





UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية البرونزية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Tel: +62 761 874674 Fax: +62 761 874681 Email: info@uir.ac.id Website: www.eco.uir.ac.id

**PENUNJUKAN PEMBIMBING SKRIPSI**

Nama : Bismi Aulia Izati  
NPM : 175210976  
Program Studi : Manajemen  
Topik : MSDM Sektor Nir Laba  
Rembimbing : Abd. Razak Jer, SE., M.Si.

Pekanbaru, 10 Januari 2021  
Menyetujui,



Abd. Razak Jer, SE., M.Si.  
NPK. 86 0802 062

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :  
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email. info@uir.ac.id Website. www.eco.uir.ac.id

Pekanbaru, 19 Maret 2021

Nomor : 211/KPTS/UIR/Fekon/2021

Lampiran : -

Hal : **Mohon Izin Penelitian**

Kepada Yth. : Pimpinan PT.Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul

Di -  
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wbr..

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa :

Nama : Bismi Aulia Izati

NPM : 175210976

Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Riau

Jurusan/Program Studi : Manajemen

Mahasiswa berikut di atas bermaksud akan mengambil data dan informasi pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir perkuliahan. Adapun judul penelitian mahasiswa tersebut :

**"Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT.Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul"**

Data/informasi yang Bapak/Ibu berikan akan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian dan tidak akan dipublikasikan.

Demikianlah kami sampaikan, atas kerjasamanya kami haturkan terima kasih.

Wassalam,  
Wakil Dekan I



**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.**  
NPK. 19790914 200501 2 002



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

### الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيَوِيَّةُ

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:

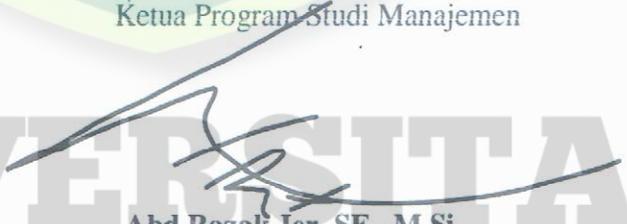
**NAMA** : BISMI AULIA IZATI  
**NPM** : 175210976  
**JUDUL SKRIPSI** : ANALISIS BEBAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA DI PT. PADASA ENAM UTAMA KALIANTA SATU KABUPATEN ROHUL  
**PEMBIMBING** : ABD RAZAK JER, SE., M.SI

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 28% pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

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

Pekanbaru, 02 November 2022

Ketua Program Studi Manajemen

  
Abd Razak Jer, SE., M.Si

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU



## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Bismi Aulia Izati  
Tempat tanggal lahir : Kabun, 28 Agustus 1998  
Npm : 175210976  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul

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

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

Pekanbaru Januari 2023

Saya yang membuat pernyataan



Bismi Aulia Izati

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## ABSTRAK

### **ANALISIS BEBAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. PADASA ENAM UTAMA KALIANTA SATU KABUN KABUPATEN ROHUL**

Oleh

**Bismi Aulia Izati**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja pada PT. Padasa Enam Utama Kaliananta Satu Kabun Kabupaten Rohul. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian produksi yang berjumlah 166 orang. Adapun sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian pengolahan yang berjumlah 40 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif. Penelitian mendapatkan hasil bahwa beban kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kaliananta Satu Kabun Kabupaten Rohul tergolong tinggi. Hal ini ditunjukkan dari kurangnya jumlah tenaga ahli yang dimiliki perusahaan dalam berbagai bidang, kurangnya fasilitas pendukung dan peralatan yang disediakan perusahaan, serta seringnya terjadi kerusakan mesin dikarenakan kurangnya perawatan serta penggunaan yang terkadang kurang mengikuti SOP. Kemudian produktivitas kerja karyawan PT. Padasa Enam Utama Kaliananta Satu Kabun Kabupaten Rohul tergolong tinggi. Hal ini ditunjukkan dari pencapaian produksi selama tiga tahun terakhir yaitu tahun 2016 – 2018 diatas 80%. Walaupun pencapaian tersebut belum mencapai 100%, namun hasil tersebut dapat dikatakan sudah memuaskan.

Kata Kunci: Beban Kerja dan Produktivitas Kerja

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



## ABSTRACT

### ANALYSIS OF WORKLOAD AND WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES AT PT. IN THE SIX MAIN KALIANTA ONE KABUN ROHUL

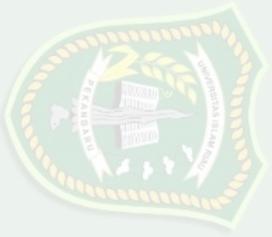
BY :

**BISMI AULIA IZATI**

*The purpose of this study was to determine and analyze the workload and work productivity at PT. Padasa Six Utama Kaliana One Kabun, Rohul Regency. The population in this study were employees in the processing section, totaling 40 people. The analytical method used is descriptive analysis. The study found that the workload of employees at PT. Padasa Six Enam Utama Kaliana Satu Kabun, Rohul Regency, is quite high. This the company in various fields, the lack of supporting facilities and equipment provided by the company, as well as frequent machine breakdowns due to lack of maintenance and usage which sometimes does not follow the SOP. Then the work productivity of PT. Padasa Six Enam Utama Kaliana Satu Kabun, Rohul Regency, is quite high. This is indicated by the achievement of production for the last three years, namely 2016-2018 above 80%. Although this achievement has not reached 100%, the results can be said to be satisfactory.*

**Keywords :** *Workload and Work Productivity*

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



## KATA PENGANTAR

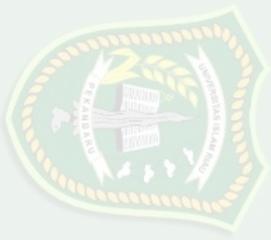
Assalamu'alaikum Warohmatullahiwabarokatuh

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang mana telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis diberikan kekuatan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Sholawat beriringan salam tidak lupa kita haturkan kepada junjungan alam yakni nabi besar Muhammad SAW. Yang mana beliau telah membawa umatnya dari zaman jahiliyah menjadi zaman yang penuh ilmu pengetahuan seperti saat ini.

Ada pun maksud dan tujuan dari penulis skripsi ini adalah sebagai tugas akhir penulis guna melengkapi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau. Akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "ANALISIS BEBAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. PADASA ENAM UTAMA KALIANTA SATU KABUN KABUPATEN ROHUL". Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis menyadari jauh dari kata sempurna, masih banyak terdapat kesalahan, kekurangan, dan kehilafan sehingga penulis mengharap kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

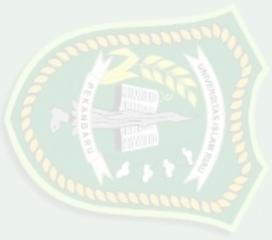
Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak mendapat bimbingan, pengarahan serta motivasi dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr.H. Syafrinaldi, SH., M.C.L. selaku Rektor Universitas Islam Riau beserta Bapak Wakil Rektor I, II, III yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., M.M., C.,R.B.C selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen dan juga selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan banyak pengarahan dan bimbingan dengan tulus dan sepenuh hati kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.



4. Bapak Awliya Afwa, SE., MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
5. Bapak Kamar Zaman, SE., MM selaku Dosen Penasehat Akademis selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
6. Bapak dan Ibu Dosen selaku staff pengajar beserta karyawan dan karyawan Tata Usaha pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah membimbing dan mengajarkan ilmu selama perkuliahan.
7. Teristimewa teruntuk Ayahanda tercinta Hadisman dan Ibunda tercinta Robiyati serta Kakak tercinta Nurhayati, Nurimaz, Rini Anggraini, Eva Susanti yang telah memberikan cinta dan kasih sayang kepada saya serta selalu mendoakan saya dari menjalankan perkuliahan hingga menyelesaikan skripsi ini. Dengan kasih sayang yang tulus dan ikhlas, serta memberikan bantuan materil, spiritual dan moral yang tak akan dapat saya balas, selain selalu berdoa kepada Allah SWT agar senantiasa diberi kesehatan dan umur yang panjang serta selalu dalam perlindungan Allah SWT.
8. Terimakasih kepada pihak staff PT. Padasa Enam Utama Kaliana Satu Kabun Kabupaten Rohul beserta karyawan dan karyawan yang telah banyak membantu memberikan data maupun informasi sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Serta rekan-rekan seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Program Studi Manajemen angkatan 2017 yang tidak bisa saya sebut satu persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, masih banyak kekurangan baik dari segi isi maupun cara penulisan. Selanjutnya apabila terdapat kesalahan baik materi yang tersaji maupun dalam teknik penyelesaiannya, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Akhir kata semoga apa yang terdapat dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan khususnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan.



Pekanbaru, 07 Desember 2022

Penulis

**BISMI AULIA IZATI**



**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

**DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :**

**PERPUSTAKAAN SOEMAN HS**

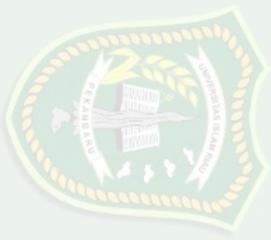
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

## DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
PENDAHULUAN .....	1
1.1    Latar Belakang Masalah.....	1
1.2    Rumusan Masalah.....	7
1.3    Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	7
TELAAH PUSTAKA .....	9
2.1    Beban Kerja .....	9
2.1.1    Pengertian Beban Kerja .....	9
2.1.2    Analisis Beban Kerja .....	10
2.1.3    Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Beban Kerja .....	12
2.1.4    Dimensi Beban Kerja.....	14
2.1.5    Dampak Beban Kerja.....	16
2.1.6    Indikator Beban Kerja.....	17
2.1.7    Pengukuran Beban Kerja .....	18
2.1.8    Manfaat Pengukuran Beban Kerja .....	19
2.1.9    Aspek-Aaspek Beban Kerja.....	20
2.2    Produktivitas Kerja Karyawan.....	25
2.2.1    Pengertian Produktivitas Kerja .....	25
2.2.2    Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	31
2.2.3    Indikator – Indikator Produktivitas Kerja .....	32
2.2.4    Upaya Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas.....	34
2.2.5    Upaya Perusahaan Dalam Meningkatkan Produktivitas .....	35
2.2.6    Ciri – Ciri Karyawan Yang Produktif .....	36
2.2.7    Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja.....	37
2.2.8    Menetapkan Sistem Pengukuran Produktivitas.....	39
2.3    Penelitian Terdahulu .....	42



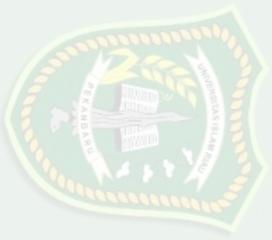


METODE PENELITIAN.....	45
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	45
3.2 Operasional Variabel.....	45
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	46
3.4 Populasi dan Sampel.....	47
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	48
3.6 Analisis Data.....	48
3.6.1 Uji Kualitas Data.....	49
3.6.2 Deskriptif Variabel.....	49
GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	51
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	51
4.2 Struktur Organisasi .....	53
4.3 Fasilitas Penunjang yang Disediakan Perusahaan.....	56
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	57
5.1 Hasil Penelitian.....	57
5.1.1 Deskriptif Identitas Responden.....	57
5.1.2 Uji Kualitas Data.....	60
5.1.3 Deskriptif Variabel.....	62
5.2 Pembahasan.....	85
5.2.1 Beban Kerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul .....	85
5.2.2 Produktivitas Kerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul.....	86
KESIMPULAN DAN SARAN.....	88
6.1 Kesimpulan .....	88
6.2 Saran .....	89
DAFTAR PUSTAKA .....	91
LAMPIRAN 2. DATA PENELITIAN .....	94
LAMPIRAN 3. HASIL PENGOLAHAN DATA.....	100
LAMPIRAN 4. R TABEL .....	102

ISLAM RIAU

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Beban Kerja Berdasarkan Jam Kerja pada PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul ..... 3
Tabel 1.2	Data Komposisi Karyawan Bagian Pabrik PKS Pada PT.Padasa Enam Utama Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2020. 5
Tabel 1.3	Data Jumlah Karyawan & Realisasi Produksi Pada PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul Tahun 2014-2018 ..... 6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu ..... 43
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel..... 45
Tabel 3.2	Kriteria Analisis Deskriptif Persentase ..... 50
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Usia ..... 58
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 59
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ..... 59
Tabel 5.4	Hasil Uji Validitas..... 60
Tabel 5.5	Hasil Uji Reliabilitas ..... 61
Tabel 5.6	Tanggapan Responden Terhadap Jumlah Kerja Yang Dilakukan Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul Berdasarkan Rencana Kerja ..... 62
Tabel 5.7	Tanggapan Responden Terhadap Pencapaian Kerja Yang Dilakukan Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul Sesuai Dengan Target ..... 63
Tabel 5.8	Tanggapan Responden Terhadap Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul Mampu Menyelesaikan Target Kerja Sesuai SOP ..... 64
Tabel 5.9	Tanggapan Responden Tentang Saya Memiliki Kemampuan Untuk Melaksanakan Tugas Atas Perintah Perusahaan..... 65
Tabel 5.10	Tanggapan Responden Tentang Tugas Yang Diberikan Terkadang Sifatnya Mendadak Dengan Waktu Yang Singkat .. 66
Tabel 5.11	Tanggapan Responden Tentang Peralatan Pekerjaan Sudah Cukup Memadai Dalam Menunjang Pekerjaan ..... 67
Tabel 5.12	Tanggapan Responden Tentang Intensitas Penerangan Dalam Ruang Kerja Memudahkan Menyelesaikan Tugas..... 68
Tabel 5.13	Tanggapan Responden Tentang Beban Pekerjaan Sesuai Dengan Kemampuan Karyawan ..... 69
Tabel 5.14	Tanggapan Responden Tentang Keterkaitan Tingkat Usia Dengan Pekerjaan Yang Ditangani ..... 70
Tabel 5.15	Tanggapan Responden Tentang Jaminan Kenyamanan Dan Keamanan Dalam Bekerja ..... 71
Tabel 5.16	Tanggapan Responden Terhadap Ketelitian Karyawan Dalam Bekerja ..... 73
Tabel 5.17	Tanggapan Responden Terhadap Karyawan Menjaga 74



	Kualitas Produksi .....	
Tabel 5.18	Tanggapan Responden Terhadap Karyawan Bekerja Dengan Rapi .....	75
Tabel 5.19	Tanggapan Responden Terhadap Area Aktivitas Produksi Mampu Memberikan Keselamatan dan Kenyamanan Kerja Bagi Karyawan.....	75
Tabel 5.20	Tanggapan Responden Terhadap Fasilitas Kerja Memadai Dalam Mendukung Kegiatan Produksi .....	76
Tabel 5.21	Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Karyawan Dalam Bekerja Berdasarkan Target Kerja .....	77
Tabel 5.22	Tanggapan Responden Terhadap Pekerjaan Sesuai Dengan Jadwal Yang Telah Ditentukan .....	78
Tabel 5.23	Tanggapan Responden Terhadap Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Berdasarkan Batas Waktu Yang Ditentukan.....	79
Tabel 5.24	Tanggapan Responden Terhadap Hasil Kerja Karyawan Sesuai Dengan Standar Perusahaan .....	80
Tabel 5.25	Tanggapan Responden Terhadap Kedisiplinan Karyawan .....	81

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul .....	53

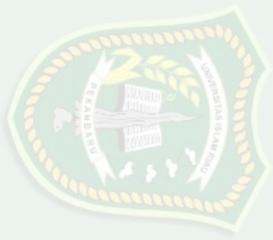


# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Baik atau tidaknya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan, tergantung dari bagaimana perusahaan tersebut mengelola dan mengatur sumber daya manusia yang dimilikinya. Berhasil tidaknya perusahaan untuk mencapai tujuan bukan hanya terlihat dari sarana yang dipakai, tetapi juga dari sumber daya manusia yang ada dibalik sarana tersebut. Jadi manusia sebagai sumber daya manusia tetap merupakan subjek dan tujuan dari manajemen personalia. (Simamora, 2004 : 144).

Suwatno (2011:16) bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional di bidang pekerjaan yang ditangani. Menurut Gibson (2009) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas.

Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya

terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Karyawan yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan.

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

Beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seseorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Seseorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan kerja maupun kapasitas dalam bekerja.

PT. Padasa Enam utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul yang bergerak dibidang kelapa sawit, dalam mencapai tujuan perusahaan ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah Beban kerja. Adapun luas PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul



memiliki areal seluas 5.424 ha. Adapun pembagian jam kerja karyawan dimana karyawan bekerja mempunyai dua shift kerja yaitu pagi dan malam.

**Tabel 1.1**  
**Data Komposisi Karyawan Bagian Pabrik PKS Pada PT.Padasa Enam**  
**Utama Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2020**

No	Posisi/Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Mill Manager	1
2	Asisten Sortasi dan Anggota	14
3	Danru dan Anggota	9
4	Mandor Bengkel dan Anggota	20
5	Mandor Listrik dan Anggota	6
6	Kepala Administrasi dan Anggota	5
7	Analisa Laboratorium dan Anggota	7
8	Petugas Timbangan dan Anggota	3
9	Kepala Gudang dan Anggota	7
10	Mandor Pengolahan	2
11	Bagian Pengolahan	40
12	Operator Loading Ramp dan Anggota	8
13	Operator Land Application System	3
14	Operator Kernel dan Anggota	6
15	Operator Stasiun Klarifikasi	4
16	Operator Boiler dan Anggota	9
17	Operator Stasiun Press dan Anggota	5
18	Operator Loader dan Anggota	2
19	Operator Water Treatment	2
20	Operator Tippler dan Anggota	6
21	Operator Rebusan	4
22	Operator Pound System (Limbah)	3
<b>Total Jumlah Karyawan</b>		<b>166 Orang</b>

Sumber: PT. Padasa Enam Utama

Berdasarkan para penelitian yang peneliti lakukan pada PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu mengatakan permasalahan beban kerja yang dihadapi oleh karyawan yaitu volume kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan setiap karyawan sehingga menjadi penghambat proses produksi dikarenakan setiap karyawan mendapatkan volume kerja yang

berlebihan sehingga karyawan sulit dan lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berikut ini uraian beban kerja pegawai pada PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul, yaitu:

**Tabel 1.2**  
**Beban Kerja Berdasarkan Jam Kerja pada**  
**PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul**

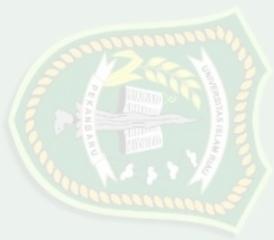
No	Tahun	Standar kerja	Yang terealisasikan	Keterangan
1	2014	12 jam x 293 hari (3.516 jam)	13 jam x 293 hari (3.809 jam)	Maka terjadi kelebihan standar kerja pada tahun 2014
2	2015	12 jam x 294 hari (3.528 jam)	13 jam x 294 hari (3.822 jam)	Maka terjadi kelebihan standar kerja pada tahun 2015
3	2016	12 jam x 295 hari (3.540 jam)	13 jam x 295 hari (3.835 jam)	Maka terjadi kelebihan standar kerja pada tahun 2016
4	2017	12 jam x 294 hari (3.528 jam)	13 jam x 294 hari (3.822 jam)	Maka terjadi kelebihan standar kerja pada tahun 2017
5	2018	12 jam x 289 hari (3.468 jam)	13 jam x 289 hari (3.757 jam)	Maka terjadi kelebihan standar kerja pada tahun 2018

Sumber: PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohu, 2021

Kemudian dari hasil observasi yang penulis lakukan, ditemukan permasalahan berkaitan dengan beban kerja sebagai berikut:

Kemudian dari hasil observasi yang penulis lakukan, ditemukan permasalahan berkaitan dengan beban kerja sebagai berikut:

(1) Kurangnya jumlah tenaga ahli dalam mencatat hasil produk seperti pada bagian kerani buah dimana memiliki tugas mencatat hasil buah produksi buah yang masuk ke pabrik sehingga dengan kekurangan tenaga ahli, dan ternyata membuat



beban kerja pada karyawan, (2) Kurangnya fasilitas pendukung yang disediakan dalam mencatat jumlah buah karena minimnya fasilitas yang disediakan memberikan kesulitan tersendiri bagi karyawan dalam menghitung jumlah buah yang masuk sehingga kesalahan dalam mencatat hasil produk, (3) kurangnya tenaga ahli dalam memeriksa mesin-mesin seperti pada bagian maintenance dimana kurangnya tenaga ahli yang ada yang ada menimbulkan beban bagi karyawan-karyawan yang kurang ahli dalam memperbaiki mesin-mesin yang dapat mengganggu kegiatan produksi, (4) peralatan yang disediakan oleh perusahaan kurang lengkap seperti pada bagian produksi karena peralatan yang kurang lengkap dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan kegiatan pengolahan untuk menghasilkan produksi buah, (5) adanya mesin yang rusak dalam melaksanakan kegiatan produksi, mesin yang rusak dapat mengganggu kegiatan produksi, sehingga waktu produksi semakin lama yang pada akhirnya menjadi beban karyawan dalam bekerja.

Adapun hasil yang dicapai oleh PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

**Tabel 1.3**

**Data Jumlah Karyawan & Realisasi Produksi Pada PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul Tahun 2014-2018**

Tahun	Jumlah Karyawan	Target (kg)	Realisasi (kg)	Selisih	Persentase (%)	Produktivitas (kg/orang)
2014	113	112.493.120	109.203.000	3.290.120	97,07%	966.398,230
2015	140	202.533.250	106.806.880	95.726.370	52,73%	762.906,286
2016	112	99.233.780	88.734.810	10.498.970	89,41%	792.275,089
2017	117	104.052.500	102.236.440	1.816.860	98,25%	873.815,726
2018	132	98.505.000	93.123.470	5.381.530	94,53%	705.480,833

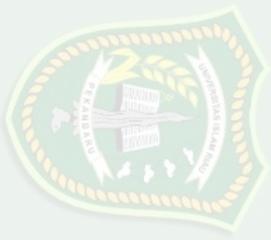
Sumber : PT.Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul 2020

Dari tabel 2 dapat diketahui PT.Padasa Enam Utama Kabun Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul. Dalam kurun waktu 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi. Pada tahun 2014 dengan jumlah karyawan 113 menghasilkan 966.398,230 kg perorang dengan pencapaian target produk 97,07% pada tahun 2015 dengan jumlah karyawan 140 menghasilkan 762.906,286 kg perorang dengan pencapaian target produk 52,73% pada tahun 2016 dengan jumlah karyawan 112 menghasilkan 792.275,089 kg perorang dengan pencapaian produk 89,41% pada tahun 2017 dengan jumlah karyawan 117 menghasilkan 873.815,726 kgperorang dengan pencapaian target produk 98,25% pada tahun 2018 dengan jumlah karyawan 132 menghasilkan 705.480,833 kg perorang dengan pencapaian target 94,53%.

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah karyawan dan jumlah produksinya naik turun atau fluktuasi. Data perkembangan produktivitas kerja PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul yang naik turun bisa kemungkinan diakibatkan karena perusahaan kurang memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Padasa Enam Utama kalianta satu kabun Kabupaten Rokan Hulu menurun karna akibat tidak hadirnya karyawan tanpa alasan dan juga terlambat datang bekerja yang sudah menjadi hal yang biasa bagi sebagian karyawan dan juga akibat mereka memiliki volume kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan.

Dari latar belakang yang telah diuraikan dan hasil penelitian berkaitan dengan beban kerja dan produktivitas kerja pada perusahaan ini merupakan



sesuatu hal yang penting, untuk itu penulis berminat untuk melakukan penelitian dengan judul: **"ANALISIS BEBAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA DI PT.PADASA ENAM UTAMA KALIANTA SATU KABUN KABUPATEN ROHUL"**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas maka dikemukakan perumusan masalah sebagai berikut: “Bagaimana Beban Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Padasa Enam Utama Kaliana Satu Kabupaten Rohul”.

### **1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Beban Kerja pada PT. Padasa Enam Utama Kaliana Satu Kabun Kabupaten Rohul.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Produktivitas Kerja pada PT. Padasa Enam Utama Kaliana Satu Kabun Kabupaten Rohul.

Adapun Manfaat Penelitian adalah:

1. Bagi Peneliti

Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah dan mengatasi permasalahan yang terkait dengan analisis beban kerja dan produktivitas kerja pada PT. Padasa Enam Utama Kaliana Satu Kabun Kabupaten Rohul serta khususnya bidang ilmu MSDM. Dan untuk



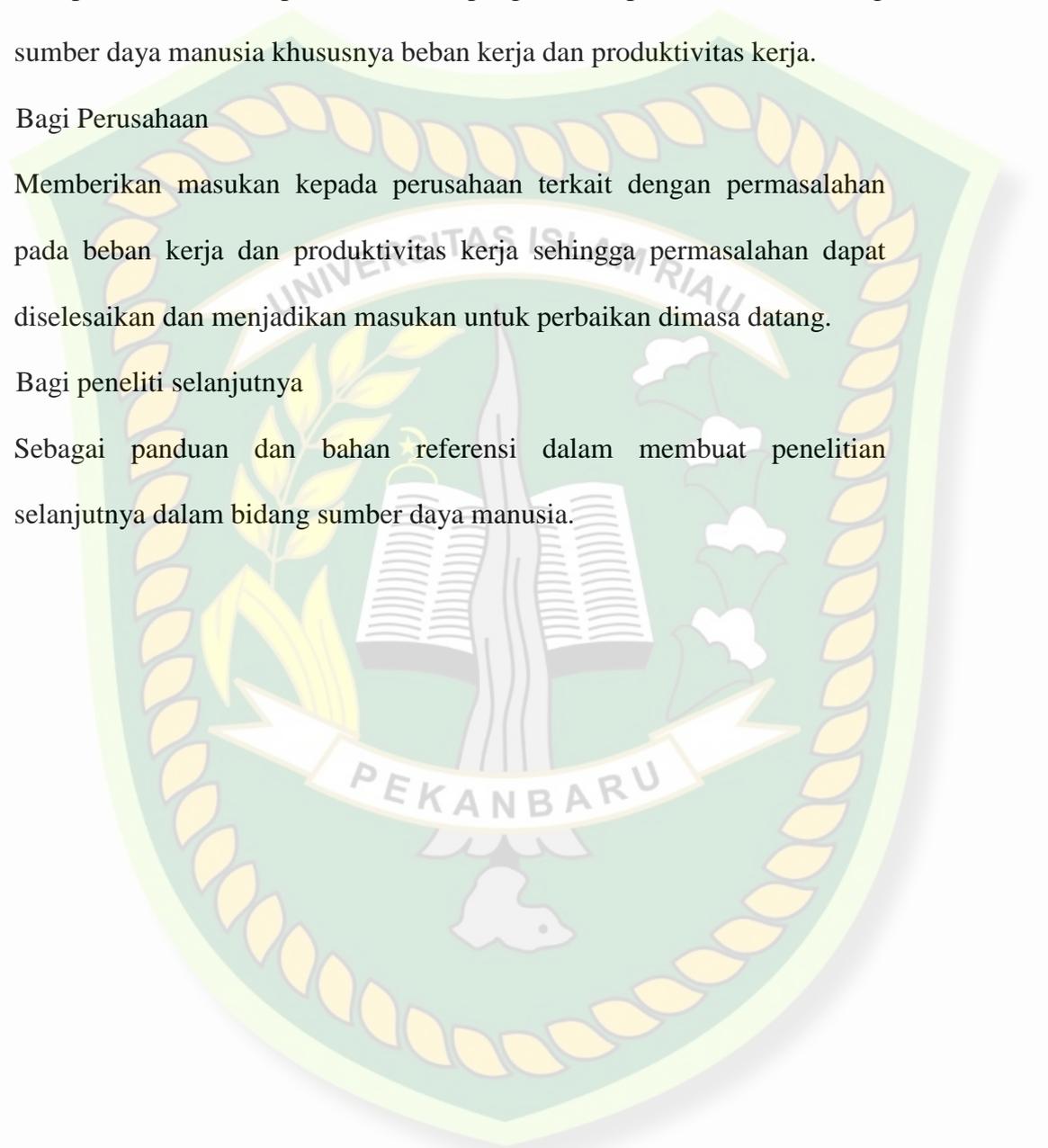
memperluas dan memperdalam ilmu pengetahuan penulis dalam bidang sumber daya manusia khususnya beban kerja dan produktivitas kerja.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan kepada perusahaan terkait dengan permasalahan pada beban kerja dan produktivitas kerja sehingga permasalahan dapat diselesaikan dan menjadikan masukan untuk perbaikan dimasa datang.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai panduan dan bahan referensi dalam membuat penelitian selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia.

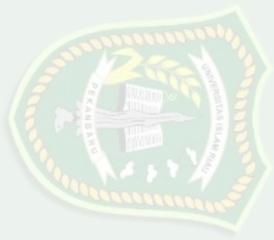


**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Beban Kerja

##### 2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Kelancaran aktivitas sebuah organisasi sedikit banyaknya bergantung pada seberapa banyak jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan pada sebuah organisasi. Pekerjaan memegang peranan terpenting dalam komponen organisasi. Hal ini, disebabkan karena pekerjaan merupakan bukti konkrit dari keberadaan suatu organisasi. Disamping itu pekerjaan juga merupakan alat atau media mewujudkan suatu tujuan organisasi.

Sebelum menyelesaikan tugas (pekerjaan) yang dibebankan kepada setiap karyawan maka diperlukan perhitungan beban kerja yang diharapkan mampu memberikan keterangan mengenai pelaksanaan pekerjaan. Beban kerja diartikan sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan.

Besarnya penggunaan energi ini menunjukkan berat ringannya kerja yang harus dilakukan seseorang disebut beban kerja. Menurut Permendagri No 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang dipikul suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dengan normal waktu. Menurut Sunyoto (2012:64), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan

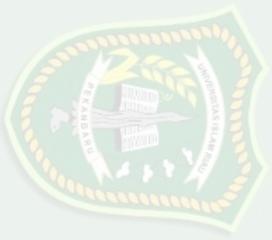
kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Menurut Yusuf dalam Lukito & Alriani (2018: 25), beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak. Sedangkan, menurut (Sitepu Agripa, 2013) Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Kemudian Munandar (2014:383) berpendapat bahwa beban kerja yaitu itu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus di selesaikan pada batas waktu tertentu.

Beberapa pengertian diatas maka dapatlah dikatakan bahwa beban kerja adalah jumlah keseluruhan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan suatu unit dalam jangka waktu tertentu.

### **2.1.2 Analisis Beban Kerja**

Analisis beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan beberapa jumlah sumber daya manusia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada pegawai.



Agar diperoleh pengertian analisis beban kerja yang lebih jelas berikut dikemukakan pengertian menurut beberapa para ahli antara lain :

(Dhania Dhini Rama,2010:16) berpendapat Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Berbeda dengan Kasmir dalam Sari Yolanda (2016:40) menyatakan Beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standar dikalikan dengan 100%.

Serta (Sari Kiki, 2018:39) berpendapat Beban kerja adalah keadaan apabila karyawan dihadapkan pada banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan, karyawan merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan karena standar pekerjaan yang tinggi.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan beban kerja adalah suatu teknik untuk menentukan jumlah dan jenis pekerjaan suatu unit organisasi yang dilakukan secara sistematis menggunakan teknik analisis jabatan sehingga organisasi mengetahui jumlah kebutuhan manajemen sumber daya manusia dan unit kerja.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



### 2.1.3 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Beban Kerja

Dalam menganalisis faktor beban kerja. Suatu perusahaan harus mengetahui kemampuan/kompetensi yang dimiliki karyawannya. Untuk itu hendaknya perusahaan memperhatikan suatu faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut: (Irwati & Carollina, 2017)

1. Faktor eksternal yaitu beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja yaitu:
  - a. Tugas (Task) tugas bersifat fisik seperti. Tata ruang, tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan, sikap kerja, ataupun beban kerja yang dijalani. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
  - b. Organisasi kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, system kerja dan sebagainya.
  - c. Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat meliputi antara lain, lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja yang berpotensi sebagai stressor, meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status, gizi, kondisi, kesehatan dan sebagainya dan faktor psikis, motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan sebagainya.

Selanjutnya adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu

Sisca et al., 2020:

1. *Time pressure* (tekanan waktu)
2. jadwal kerja atau jam kerja
3. *Role ambiguity* dan *role conflict* atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran
4. Kebisingan
5. *Information overload*
6. *Temperature extremes* atau *heat overload*
7. *Repetitive action*
8. tanggung jawa

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: Gibson (2009) dalam Chandra (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu:

#### 1. **Faktor internal**

Faktor internal yang memengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatic) dan motivasi, kepuasan keinginan atau persepsi (faktor psikis). Selain faktor fisik yang akan memengaruhi beban kerja, faktor psikis yang berupa



motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi juga akan ikut memengaruhi beban kerja seorang karyawan.

## 2. Faktor eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyaawn seperti :

### a) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

### b) Tugas-tugas fisik

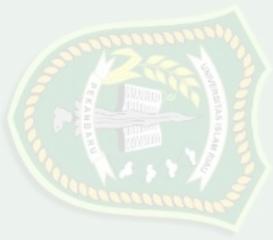
Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

### 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.

#### 2.1.4 Dimensi Beban Kerja

Menurut Munandar (2001:381-384) Mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :



### 1. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Target yang harus dicapai pada perusahaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan salah satu tuntutan pada perusahaan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja 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. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan dengan waktu kerja yang standar, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

### 3. Tuntutan waktu

Untuk melihat sejauh mana beban kerja yang diberikan pimpinan terhadap jumlah jam kerja yang efektif menyelesaikan tugas pekerjaan. Standar kerja merupakan identifikasi tugas pekerjaan, kewajiban, dan menggambarkan elemen kriteria apa yang harus dilakukan sehingga menghasilkan kualitas kerja yang baik. Karyawan dapat memperoleh pedoman kegiatan yang harus dilakukan dari standar kinerja yang dibuat perusahaan.



Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu :

- a. 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.
- b. Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit “Kualitatif” yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari tenaga kerja.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Menpan (1997:46).

### **2.1.5 Dampak Beban Kerja**

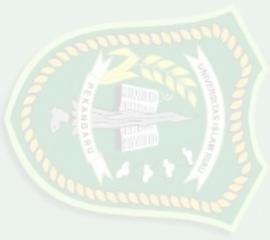
Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton. Kebosanan dalam beban kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerjaan (Prihatini, 2007).

Dampak negative dari kelebihan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negative bagi karyawan.

Dampak negative tersebut adalah

1. Kualitas kerja

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas



kerja karena akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil 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 bisa juga mengakibatkan karyawan terlalu lelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

### 2.1.6 Indikator Beban Kerja

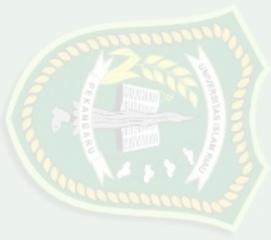
Dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Indikator beban kerja menurut ahmad et al., 2019 sebagai berikut:

#### 1. Kondisi pekerjaan

Pada kondisi pekerjaan mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.

#### 2. Penggunaan waktu kerja

Merupakan kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkungan, atau waktu baku atau dasar).





### 3. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

### 4. Standar pekerjaan

Merupakan standar kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya. Misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Selanjutnya indikator beban kerja yang digunakan Safitri & Astutik (2019)

sebagai berikut:

1. Beban waktu (times load)
2. Beban usaha mental (mental effort load)
3. Beban tekanan psikologis (psychological stress load)

#### 2.1.7 Pengukuran Beban Kerja

Beban kerja dapat dilakukan dalam beberapa prosedur. Paramitadewi 2017

telah menggolongkan secara garis besar ada tiga pengukuran beban kerja yaitu:

1. Pengukuran subjektif. Yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelapor oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (rating scale)
2. Pengukuran kerja. Yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku atau aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja.

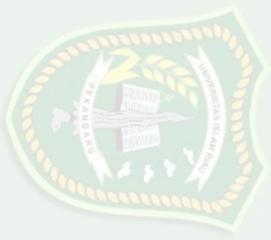
3. Pengukuran fisiologis. Yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan tertentu.

### 2.1.8 Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Menurut Cain (2007) Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuantifikasi biaya mental (*mental cost*) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah- langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja lebih efektif.

Menurut Muskamal (2010), dijelaskan bahwa dalam melakukan pengukuran beban kerja dapat memberikan beberapa manfaat kepada organisasi, yakni :

1. Penataan/penyempurnaan struktur organisasi.
2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
3. Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja.
4. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
5. Penyusunan standar beban kerja jabatan/kelembagaan, penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan structural.
6. Penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi.



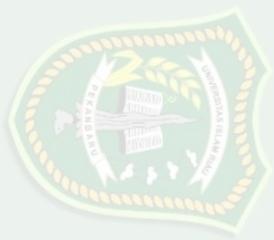
7. Program mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.
8. Program promosi pegawai.
9. *Reward* dan *punishment* terhadap unit atau jabatan.
10. Bahan penyempurnaan program diklat.
11. Bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.
12. Beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Cain (2007)

### 2.1.9 Aspek-Aaspek Beban Kerja

Kemampuan kerja yang berbeda-beda antara satu karyawan dan karyawan lain membuat suatu organisasi melakukan perhitungan beban kerja yang dapat dipandang dari 3 aspek, yaitu aspek fisik, aspek mental, dan aspek penggunaan waktu. Perhitungan beban kerja dipandang dari aspek fisik adalah perhitungan beban kerja yang berdasarkan kriteria - kriteria fisik manusia. Perhitungann beban kerja dipandang dari aspek mental adalah perhitungan beban kerja yang mempertimbangkan aspek psikologis karyawan yang berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kerja. Sementara itu, perhitungan beban kerja dipandang dari aspek penggunaan waktu adalah bagaimana karyawan memanfaatkan waktu untuk bekerja.

#### 1. Beban Kerja Fisik

Pada beban kerja fisik fisiologis, organisasi akan mengadakan pemeriksaan kesehatan secara menyeluruh kepada karyawan, yaitu pada



sistem faal tubuh, denyut jantung, pernapasan, serta fungsi alat indera pada tubuh karyawan. Kesehatan karyawan tentunya menjadi hal yang akan menjadi pertimbangan bagi organisasi untuk melanjutkan atau menghentikan kerja sama. Adanya gangguan kesehatan pada karyawan tentunya akan mengganggu proses dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Seringnya karyawan absen untuk alasan kesehatan tentunya akan berpengaruh pada kinerjanya sendiri sebagai karyawan serta akan menghambat atau menurunkan kinerja timnya sehingga pada akhirnya akan berpengaruh pada produktivitas organisasi.

Demikian pula apabila suatu organisasi memiliki karyawan yang memiliki gangguan pada sistem indera tubuh, selain akan menghambat proses menyelesaikan pekerjaan tentunya akan menimbulkan risiko terjadinya kecelakaan kerja. Misalnya, karyawan yang mengalami masalah dengan penurunan tingkat penglihatan. Penurunan daya penglihatan seorang karyawan dapat terjadi karena beberapa hal minimnya kualitas pencahayaan di lingkungan kerja sehingga akan memaksa mata bekerja jauh lebih berat selama jam kerja berlangsung dan ini terjadi sepanjang waktu saat karyawan tersebut bekerja di suatu organisasi.

Apabila organisasi tidak segera menindaklanjuti, baik berupa memberikan fasilitas pengobatan kepada karyawan maupun memperbaiki kondisi lingkungan kerja dapat berakibat fatal. Untuk memantau dan mengukur beban kerja fisik biomekanika, organisasi akan mengadakan pemeriksaan kesehatan utamanya pada daya kinetik tubuh seperti kemampuan tubuh



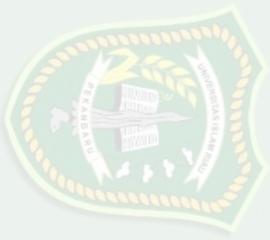
karyawan menjangkau alat-alat pendukung kerja yang disesuaikan dengan

:

- a. Standar daya jangkau tubuh sesuai yang ditetapkan organisasi
  - b. Kemampuan dan kecepatan menjangkau benda-benda bergerak (untuk perusahaan yang menggunakan mesin penggerak sebagai alat bantu produksi).
  - c. Kemampuan tubuh menahan beban atau menggerakkan beban tertentu yang tentunya akan berkaitan dengan kekuatan otot tangan, kaki, dan tubuh.
2. Aspek Beban Kerja Psikis

Beban kerja psikis karyawan merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya. Organisasi tidak hanya akan menilai beban kerja secara fisik, tetapi juga dibutuhkan penilaian mental dari seorang karyawan. Penilaian beban kerja psikis ini tidak mudah apabila dibandingkan dengan penilaian beban kerja fisik. Pada penilaian beban kerja psikis, organisasi bagaimana tanggung jawab, kewaspadaan karyawan atas pekerjaan yang dihadapi, tingkat konsentrasi yang dimiliki oleh karyawan berinteraksi dengan lingkungan kerjanya. Dalam melakukan penilaian beban kerja psikis ada beberapa tujuan yang akan dicapai, antara lain :

- a. Mengetahui batas minimal kerja karyawan
- b. Mengetahui batas maksimal kinerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan



- c. Mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan pekerjaannya hingga akhirnya organisasi.
- d. Melakukan pemillihan karyawan memiliki kapasitas beban kerja psikis di atas rata - rata karyawan lainnya untuk kemudian ditempatkan pada posisi yang membutuhkan ketahanan beban kerja lebih daripada rekan sekerjanya.

### 3. Aspek Pemanfaatan Waktu

Perhitungan beban kerja yang mendasarkan pada aspek pemanfaatan waktu dibedakan menjadi dua hal berikut :

#### a. Pekerjaan Yang Dilakukan Berulang (repetitive)

Pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaa yang memiliki siklus pekerjaan pendek dan berulang pada waktu yang relative hampir sama.

Pekerjaan yang relative memiliki siklus pendek dan berulang cenderung akan membuat karyawan bosan dan akhirnya lengah.

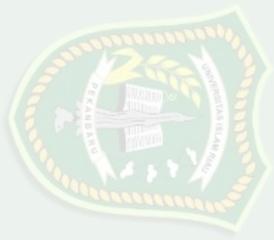
Gerakan berulang dan berlebihan bersamaan dengan penggunaan mesin – mesin yang memiliki getaran dan posisi tubuh yang sama pada

waktu tertentu perharinya. Pekerjaan berulang pada tangan akan memicu kerusakan jaringan-jaringan yang terlibat dengan pergerakan

tersebut dalam jangka panjang. Beban kerja yang berlebihan pada karyawan akan menyebabkan kelelahan sehingga dapat berakibat :

- rendahnya kewaspadaan dan konsentrasi karyawan terhadap

kondisi sekitar



- lambatnya respons karyawan terhadap kejadian yang terjadi di sekitarnya
- meningkatnya angka kesalahan kerja akibat kurang konsentrasi
- menurunkan fungsi kognitif sehingga memperlambat pengambilan keputusan
- menurunkan angka akurasi dan kecepatan penyelesaian pekerjaan
- mengganggu koordinasi antara mata dan tangan, keadaan inilah yang dapat meningkatkan angka kecelakaan kerja
- meningkatnya angka stress sehingga menaikkan tingkat emosi karyawan ketika berada di lingkungan kerjanya, keadaan ini tentunya membuat sekitarnya menjadi tidak nyaman dan ikut menghambat pekerjaan orang lain/rekan sekerja satu tim/organisasi.

b. Pekerjaan Yang Dilakukan Tidak Berulang (nonrepetitif)

Pekerjaan nonrepetitif merupakan pekerjaan yang memiliki pola tidak menentu. Pekerjaan ini biasanya berhubungan dengan pekerjaan - pekerjaan administrative dan karyawan-karyawan yang beraktivitas di balik meja. Pekerjaan ini bukanlah pekerjaan yang tidak memiliki risiko besar atas beban kerja yang harus ditanggung tiap karyawan.

Posisi duduk yang monoton, daya jangkauan tubuh karyawan dibalik meja yang seringkali tidak diperhatikan, atau bahkan yang terlihat sepele seperti penggunaan mouse dalam jangka waktu panjang tentunya akan



menimbulkan dampak yang tidak baik bagi kondisi fisik, psikis karyawan.

Perlu dicermati bahwa beban kerja yang diampu oleh karyawan tidak hanya berlaku bagi karyawan yang berkaitan langsung dengan pekerjaan-pekerjaan fisik yang terlihat berat. Pekerjaan-pekerjaan norepetitif pun berisiko meningkatkan angka beban kerja karyawan apabila organisasi/perusahaan tidak jeli dan mengatasi hal tersebut.

## **2.2 Produktivitas Kerja Karyawan**

### **2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Sebagaimana ditulis banyak oleh Natalia (2001), produktivitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *product: result, outcome* kemudian berkembang menjadi *productive* yang berarti menghasilkan, maka produktivitas dapat diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu. Produktivitas sendiri dapat berhubungan dengan sesuatu yang bersifat material dan nonmaterial, baik yang dapat dinilai maupun yang tidak dapat dinilai dengan uang. Produktivitas kerja sebagai konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk (barang dan jasa) dari seorang tenaga kerja.

Selanjutnya, secara panjang lebar Natalia (2011) dengan mengutip beberapa pendapat para ahli di antaranya Erhan (2005:25) menjelaskan, bahwa produktivitas mengandung makna dalam empat bentuk, yaitu:



1. Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit (penghematan sumber daya);
2. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya lebih sedikit (penghematan sumber daya);
3. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama dan
4. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relative lebih kecil.

Menurut Schermerharm (2003: 7), produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhatikan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok, maupun organisasi. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya.

Menurut Hasibuan (2008: 126), bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (keluaran) dengan input (masukkan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

International Labour Organization (ILO) dalam Hasibuan (2008:126) mengungkapkan, secara lebih sederhana bahwa produktivitas adalah perbandingan, antara jumlah yang dihasilkan dengan jumlah sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Sumber daya itu dapat berupa:

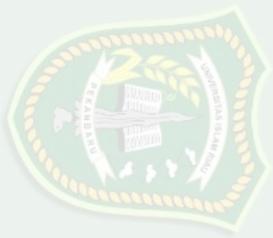


1. Tanah
2. Bahan baku dan bahan pembantu
3. Pabrik, mesin-mesin, dan alat-alat
4. Tenaga kerja manusia

Menurut Aigner (dalam Hidayat, 1993), mengatakan bahwa filsafat mengenai produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia, karena makna produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidan. Dengan kata lain, filsafat produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk membuat hari ini lebih baik dari hari kemarin dan membuat hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas dalam Tjutju Yuniarsih (2009:156) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2003), mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana, maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin, dan alat-alat serta tenaga kerja.

Menurut Kusnedi (2003), konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam



konteks ini, esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Menurut Tohardi (2002), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Sinungan (2003:1) menyatakan, bahwa produktivitas mencakup sikap mental patriotic yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Handoko (2003 : 39), bahwa produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal.

Pengertian lain dari produktivitas menurut Kussrianto (1990), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara has ail yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisiensi dan efektif.

Semakin banyak barang yang dihasilkan semakin baik produktivitasnya. Semakin sedikit bahan baku yang dibutuhkan semakin baik produktivitasnya.

Dengan kata lain, ketika suatu produk dengan kualitas yang sama atau lebih baik dari sebelumnya dan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit, maka hal itu



dapat dikatakan berproduktivitas baik. Menurut Danang (2015,p.37) produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang digunakan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktifitas dari sikap sumber daya yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber bahwa produktivitas kerja adalah ukuran yang mempertimbangkan antara masukan dan keluaran yang dikeluarkan perusahaan secara perorangan tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Manfaat yang diperoleh dari pengukuran produktivitas bagi perusahaan yaitu sebagai:

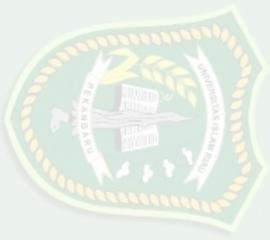
1. Sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi produksi
2. Penunjang terwujudnya target, sasaran, dan tujuan perusahaan melalui penggunaan tenaga kerja. (Sinungan, 2003: 14)

Menurut Siagian (2002: 35), peningkatan produktivitas kerja dapat terjadi di setiap bidang pekerjaan dan organisasi, baik yang berhubungan dengan bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, organisasi bisnis, nirlaba, keagamaan, maupun kenegaraan.

Menurut Susilo (2009:5), ada beberapa cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu :

1. Tuliskan rencana kerja. Sebaiknya tulis dikertas atau papan yang mudah terlihat. Bukan di alat elektronik seperti handphone. Dan, dalam setiap daftar rencana kerja, tentukan prioritas dari yang paling penting sampai yang kurang penting.





2. Tuliskan aktivitas yang harus dihindari. Selain memiliki daftar pekerjaan yang harus dilakukan, tuliskan juga aktivitas tidak produktif yang harus dihindari. Misalkan nonton televisi tanpa kenal waktu.
3. Lakukan pemanasan. Sebagian orang kadang memerlukan pemanasan sebelum bekerja. Misalnya, dengan minum kopi dan teh terlebih dahulu. Bila termasuk orang yang memerlukan pemanasan sebelum beraktivitas, lakukan saja.
4. Focus pada apa yang dikerjakan. Sulit kalau melakukan banyak hal dalam waktu bersamaan. Sebab focus akan terbagi. Mulai dari tugas prioritas. Pusatkan perhatian dan konsentrasi untuk mengerjakan pekerjaan tersebut sebaik-baiknya. Jangan berpindah ke pekerjaan lain sebelum selesai.
5. Tetapkan batas waktu. Ini akan mendorong untuk mengerjakan setiap pekerjaan dengan cepat.
6. Tandai pekerjaan yang selesai. Setiap daftar pekerjaan yang sudah selesai, tandailah. Boleh dengan memberi centang atau mencoretnya. Ini akan memacu untuk segera menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan berikutnya.
7. Ambil istirahat. Tentukan waktu untuk beristirahat. Misalkan setiap dua jam sekali kita mengambil istirahat 15 menit. Ini bisa digunakan untuk meregangkan otot atau meminum teh hangat.
8. Belajar membaca cepat. Tingkatkan terus kecepatan membaca.
9. Mengetik lebih cepat. Maksimalkan kesepuluh jari dan hapalkan shortcut khusus yang akan membantu mengetik lebih cepat.

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU

10. Patuhi peraturan. Rencana-rencana kerja yang sudah dibuat tadi bukan hanya untuk dipajang. Patuhi dan lakukanlah dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut karyawan dapat mengetahui langkah-langkah atau cara dalam meningkatkan produktivitas sebagai karyawan. Hal ini tentunya akan mengembangkan kemampuan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Manakala karyawan melakukan pekerjaan secara lebih teratur dan terencana.

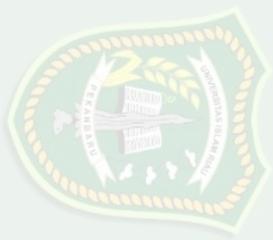
Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas berkaitan dengan proses menghasilkan barang atau produk. Beberapa faktor yang dapat mendukung produktivitas antara lain adanya kemauan dari para pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, karyawan harus ditempatkan sesuai dengan keterampilann yang dimiliki karyawan. Apabila perusahaan salah menempatkan karyawannya tentukan akan berakibat kurang baik bagi perusahaan.

### **2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut balai pengembangan produktivitas daerah, enam fktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja (Sedarmayanti, 2001:144) adalah :

- 1) Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*Shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
- 2) Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervise serta keterampilan dalam teknik industry.



- 3) Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pemimpin organisasi dan tenaga kerja.
- 4) Manajemen produktivitas yaitu untuk manajemen yang efisien mengenai sumber dan system kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- 5) Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- 6) Kewiraswataan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, keativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam usaha.

Handoko (2008: 193) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memepengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan antara lain adalah motivasi kerja, kemampuan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis.

### 2.2.3 Indikator – Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2016:104-105) mengemukakan indikator-indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

#### 1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta



profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

## 2. Meningkatkan Hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja masing-masing yang terlibat suatu pekerjaan.

## 3. Semangat kerja

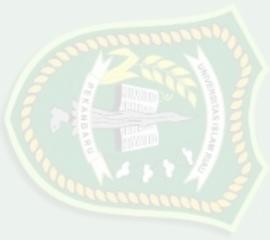
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

## 4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab setiap kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

## 5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.



## 6. Efisiensi

Perbandingan dengan apa yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

### 2.2.4 Upaya Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas

Menurut Sumarsono (2003:112) terdapat beberapa langkah untuk meningkatkan produktivitas kerja yaitu sebagai berikut:

#### 1) Menerapkan program reduksi biaya

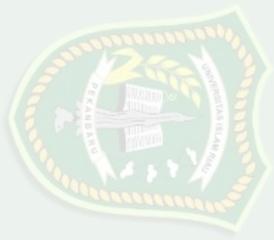
Reduksi biaya berarti dalam menghasilkan output dengan kuantitas yang sama kita menggunakan input dalam jumlah yang lebih sedikit. Jadi peningkatan produktivitas melalui program reduksi biaya berarti output yang tetap dibagi dengan input yang lebih sedikit.

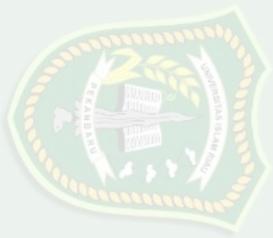
#### 2) Mengelola pertumbuhan

Peningkatan produktivitas dengan cara mengelola pertumbuhan berarti kita meningkatkan output dalam kualitas yang lebih besar melalui peningkatan penggunaan input dalam kuantitas yang lebih kecil. Artinya output meningkat lebih banyak, sedangkan input meningkat lebih sedikit.

#### 3) Bekerja lebih tangkas

Bekerja lebih tangkas akan dapat meningkatkan produktivitas. Jadi produktivitas meningkat tetapi jumlah input tetap sehingga akan diperoleh biaya produksi per unit output yang rendah.





#### 4) Mengurangi aktivitas

Melalui pengurangan sedikit output dan mengurangi banyak input yang tidak perlu akan dapat meningkatkan produktivitas

#### 5) Bekerja lebih efektif

Peningkatan produktivitas melalui jurus ini adalah dengan cara meningkatkan output, tapi tidak mengurangi penggunaan input.

### 2.2.5 Upaya Perusahaan Dalam Meningkatkan Produktivitas

Guna mencapai efisiensi, produktivitas karyawan sangat diperlukan.

Peningkatan produktivitas dapat dilakukan melalui beberapa cara antara lain (Ravianto, 2006:218) adalah:

#### 1) Peningkatan pendidikan

Pendidikan dan latihan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan kerja. Latihan dapat dilakukan di dalam maupun di luar pekerjaan. Latihan yang dilakukan umumnya bersifat formal.

#### 2) Perbaikan penghasilan dan pengupahan

Perbaikan pengupahan pada akhirnya akan dapat menjamin perbaikan gizi dan kesehatan. Kekurangan gizi masyarakat bukan saja menghambat pertumbuhan anak-anak tetapi juga secara langsung mempengaruhi produktivitas karyawan. Rendahnya tingkat pendapatan menyebabkan seseorang tidak dapat memenuhi kebutuhan pokok seperti makanan, pakaian, perumahan dan kesehatan yang memadai, yang lebih lanjut menyebabkan produktivitas yang rendah.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



- 3) Pemilihan teknologi sarana pelengkap untuk berproduksi

Seseorang yang menggunakan peralatan yang lengkap dan sempurna lebih tinggi produktivitasnya dibandingkan dengan orang yang menggunakan peralatan yang lebih sederhana.

- 4) Peningkatan kemampuan pimpinan

Kemampuan dan tingkat produktivitas kerja yang tinggi dari karyawan tidak ada begitu saja jika didukung oleh pimpinan yang kreatif dan partisipatif. Untuk itulah pihak manajemen sangat diperlukan partisipasinya.

#### **2.2.6 Ciri – Ciri Karyawan Yang Produktif**

Menurut Stevenson (2012:8) mengemukakan ciri – ciri pegawai yang produktif sebagai berikut:

- 1) Lebih dari cukup dalam memenuhi kualifikasi pekerjaan

Kualifikasi pekerjaan dianggap hal yang mendasar, karena produktivitas tinggi tidak mungkin tanpa kualifikasi yang benar;

- 2) Bermotivasi tinggi;

Motivasi sebagai faktor kritis, pegawai yang bermotivasi berada pada jalan produktivitas tinggi.

- 3) Mempunyai orientasi pekerjaan positif;

Sikap seseorang terhadap tugasnya sangat mempengaruhi kinerjanya, faktor positif dikatakan sebagai faktor utama produktivitas pegawai.

- 4) Dewasa

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

Pegawai yang dewasa memperlihatkan kinerja yang konsisten dan hanya memerlukan pengawasan minimal.

5) Dapat bergaul dengan efektif

Kemampuan untuk menetapkan hubungan antar pribadi yang positif adalah aset yang sangat meningkatkan produktivitas.

### 2.2.7 Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja

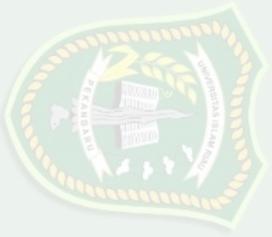
Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem hasil fisik perorangan/perorang atau per jam orang diterima secara luas. dari sudut pengawasan harian, pengukuran-pengukuran hasil pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan:

1. adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda; dan
2. setiap orang terspesialisasi pada bidangnya masing-masing, sehingga dalam memproduksi barang jadi hanya bagian kecil dari suatu produk.

Metode pengukuran produk dikaitkan dengan banyaknya produk per jam, atau hari atau bulan/tahun. Pengeluaran diubah kedalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Untuk mengukur suatu produktivitas perusahaan dapatlah digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia, yakni:

1. Jam-jam kerja yang harus dibayar. Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam-jam yang tidak digunakan, liburan, cuti, libur karena sakit, tugas luar dan sisa lainnya.



2. Jam-jam kerja yang digunakan untuk bekerja.

Jadi, bagi keperluan pengukuran umum produktivitas tenaga kerja memiliki unit-unit yang diperlukan, yakni: Kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan tenaga kerja (SDM).

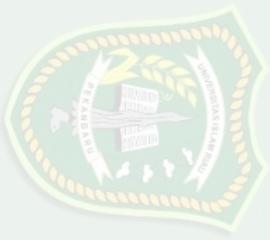
Produktivitas juga bisa dihitung dengan melihat jumlah tenaga kerja, jumlah biaya variabel uang digunakan, waktu pengerjaan, kualitas barang/jasa, dan barang dan jasa yang dihasilkan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui pengukuran produktivitas dihitung dengan melihat:

1. Jumlah karyawan yang terlibat langsung
2. Waktu yang dibutuhkan
3. Jumlah barang/jasa yang dihasilkan
4. Kualitas barang/jasa yang diproduksi
5. Harga barang/jasa yang dijual.

Dalam penghitungan bulan, maka jam kerja karyawan dalam menghasilkan satuan produk/jasa mencerminkan jumlah jam yang dapat dibayar oleh perusahaan termasuk izin dan cuti yang masih tetap di bayar. Jadi, meskipun izin atau cuti, apabila perusahaan masih membayar, berarti masih dihitung waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan barang/jasa.

Menurut Handoko (2003: 159), bahwa:”perusahaan harus memperoleh laba untuk menjaga kelangsungan hidup dan tumbuh/ tanpa hal ini, perusahaan tidak akan bisa lagi bersaing. Oleh karena itu, perusahaan tidak dapat membayar para karyawannya melebihi kontribusi mereka kepada perusahaan melalui



produktivitas mereka. Bila ini terjadi (bisa karena kelangkaan tenaga kerja atau kekuatan tuntutan serikat karyawan dalam meminta kenaikan gaji dan tunjangan), maka perusahaan bisa melakukan tindakan:

1. Merancang kembali pekerjaan-pekerjaan yang harus dan tidak perlu dilakukan;
2. Menyerahkan pekerjaan kepada pihak ketiga;
3. Melakukan pemutusan hubungan kerja dengan karyawan yang kurang produktif;
4. Mengurangi jumlah karyawan yang berpenghasilan tinggi;
5. Melatih karyawan baru dengan masa kerja nol dan gaji terendah;
6. Menaikkan suplay dengan menambah shift kerja;
7. Melakukan otomatisasi.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat dipahami bahwa perusahaan hanya akan membayar karyawan berdasarkan produktivitas. Jadi, apabila produktivitas menurun dan karyawan meminta kenaikan gaji, maka hal ini akan sulit untuk dipenuhi oleh perusahaan. Tentunya hal ini dapat membuat perusahaan rugi.

### **2.2.8 Menetapkan Sistem Pengukuran Produktivitas**

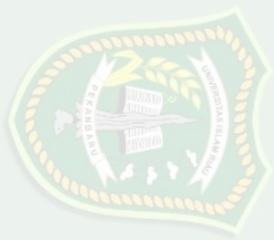
Menurut Sinungan (2003:80), bahwa sistem pengukuran produktivitas akan mampu meningkatkan kesadaran pekerja terhadap produktivitas yang dihasilkan oleh dirinya sendiri dan kelompoknya. Oleh karena itu, dalam pengukuran produktivitas harus mengikutsertakan karyawan itu sendiri, sehingga terbuka kesadaran pada diri karyawan, apakah produktivitas dirinya tinggi atau rendah.



Selama ini, mayoritas karyawan tidak menyadari apakah produktivitasnya tinggi atau rendah. Akan tetapi, bila mereka diikutsertakan dalam proses pengukuran produktivitas, mereka baru menyadari bahwa produktivitas yang dihasilkan adalah tinggi/rendah.

Proses pengukuran produktivitas meliputi langkah-langkah:

1. Tentukan unsur-unsur organisasi yang akan dievaluasi;
2. Tentukan jenis-jenis ukuran yang dapat dikembangkan;
3. Pilihlah metode yang dikehendaki oleh karyawan;
4. Pilihlah unit output yang akan diukur;
5. Pilihlah input yang akan dinilai;
6. Lakukan sosialisasi kepada pekerja;
7. Sosialisasikan ukuran-ukuran yang akan digunakan;
8. Lakukan penjelasan cara menentukan tinggi rendahnya produktivitas;
9. Buatlah contoh mengukur produktivitas di depan karyawan sebelum melakukan pengukuran produktivitas yang sesungguhnya;
10. Susunlah data yang diperoleh;
11. Sampaikan kepada karyawan data mentah yang sudah diperoleh;
12. Pilihlah bobot yang sesuai;
13. Masukkanlah data yang diperoleh ke dalam formula yang sudah dirumuskan dan sudah diketahui oleh seluruh karyawan;
14. Sampaikanlah secara terbuka, fair, objektif dan akuntabel seluruh hasil pengukuran produktivitas;
15. Dapatkan umpan balik atas hasil yang sudah diumumkan;



16. Tampunglah seluruh umpan balik tersebut dan lakukan perbaikan internal.

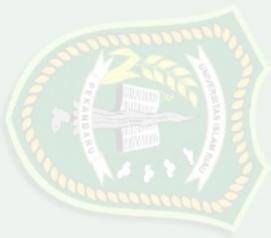
Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui batasan-batasan yang perlu diukur dalam produktivitas maupun masalah-masalah utama yang perlu dipecahkan berkaitan dengan peningkatan produktivitas. Batasan –batasan tersebut perlu diketahui oleh karyawan dan pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini tidak lain untuk meningkatkan produktivitas kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Wahyuni (2006:31), dimensi produktivitas kerja terdiri atas efektifitas dan efisiensi;

1. Efektivitas adalah seberapa baik (besar) masukkan sumber daya yang ada mampu menghasilkan output, dengan kata lain seberapa efektif sumber daya yang ada digunakan untuk menghasilkan keluaran yang optimal. Jadi, efektifitas berfokus pada keluaran.
2. Efisiensi adalah seberapa hemat masukan sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan keluaran yang ditentukan. Efisiensi berfokus pada masukan. Hasil yang diperoleh (output) dapat berupa barang, jasa, dan kepuasan. Adapun sumber kerja yang digunakan (input) dapat berupa tenaga, mesin, bahan, tempat kerja, perlengkapan, tanah, dan gedung.

Menurut Siagian (2002:55), aspek-aspek produktivitas kerja antara lain :

1. Perbaikan terus-menerus. Dalam upaya pencapaian produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Hal tersebut dikarenakan suatu pekerjaan selalu dihadapkan pada tuntutan yang terus-menerus berubah seiring dengan perkembangan zaman.



2. Melakukan inovasi dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan lain. Hal itu perlu dilakukan karena perkembangan zaman setiap waktu telah terjadi.

Menurut Payaman dalam Erhan (2005:25), bahwa produktivitas kerja selalu dikaitkan dengan kemampuan karyawan untuk mencapai atau mewujudkan tujuan jangka pendek (target) dan tujuan jangka panjang (kesinambungan usaha) yang telah ditetapkan perusahaan, tempatnya beraktualisasi, baik kemampuan secara personal maupun secara kelompok.

Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia (Siagian, 2002:2). Oleh karena itu, tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh orang lain terkait beban kerja dan produktivitas kerja sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	M. Atta Bary (2013)	Analisis Beban Kerja Pada Proses Produksi Crude Palm Oil (CPO) Di Pabrik Minyak Sawit Dengan Kapasitas 50 Ton TBS/Jam.	- Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat beban kerja secara umum adalah “ringan” sampai dengan “sedang” dengan



				nilai IRHR antara 1,15 sampai 1,74.
2.	Willy Monika Yohansyah (2014)	Analisis Produktivitas Kelapa Sawit ( <i>Elaeis guineensis</i> Jacq.) di PT.Perdana Inti Sawit Perkasa I, Riau	-Regresi Linear Berganda	Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa umur tanaman, tenaga kerja panen, curah hujan, dan hari hujan berpengaruh nyata terhadap produktivitas kelapa sawit dengan nilai koefisien determinasi sebesar 79.8%.
3.	Muhammad Nasir Ismail (2018)	Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Tandan Buah Segar Kelapa Sawit	- Random Sampling - Regresi linier berganda - Uji f - Uji t - Uji r	Berdasarkan hasil penelitian variabel pelatihan bernilai negative dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja permanan.
4.	Aries Rimbawan (2020)	Analisis Beban Kerja Dan Kebutuhan Karyawan Pemupukan Kelapa Sawit Di PT.Wira Inova	- Kualitatif	Hasil ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang kurang baik akan



			Nusantara Kabupaten		memiliki dampak pada waktu penyelesaian tugas.
5.	Tuty Ningsih (2020)	Analisis Produktivitas Kelapa Sawit Di Dataran Tinggi Kebun Bah Birong Ulu-PT.Perkebunan Nusantara IV	-Metode Deskriptif Kualitatif		Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Produktivitas kelapa sawit tertinggi pada 2017 adalah 1.280 ton/ha/tahun dan Produktivitas terendah pada 2015 adalah 1.071 ton/ha/tahun.(2) Realisasi produksi untuk TBS kelapa sawit lebih rendah dibandingkan dengan potensi produksi.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**BAB III**  
**METODE PENELITIAN**

**3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian dilaksanakan di PT Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul. Waktu Penelitian dilakukan pada bulan Juni 2020 sampai dengan selesai.

**3.2 Operasional Variabel**

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja, volume kerja (Sunnyoto,2012 : 64).	1. Tuntutan Tugas	1. Target yang harus dicapai 2. Jumlah tugas yang harus diselesaikan	Ordinal
	2. Tuntutan Fisik	1. Tingkat kemampuan daya tahan tubuh dalam melaksanakan pekerjaan 2. Tingkat kelelahan fisik yang dirasakan saat melaksanakan tugas	
Produktivitas Kerja (X <sub>2</sub> ) Produktivitas kerja adalah menghasilkan lebih banyak, dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang	3. Tuntutan Waktu	1. Tingkat lamanya waktu kerja dalam rutinitas sehari-hari 2. Kewajiban kerja pada hari libur	Ordinal
	1. Kualitas	1. Ketelitian Bekerja 2. Kerapian Bekerja 3. Ketetapan Kerja	
	2. Kuantitas	1. Kemampuan Kerja 2. Pencapaian Target Kerja	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan. (Anoraga, 2009:52)	3. Waktu	3. Hasil Kerja Melebihi target  1. Penyelesaian Pekerjaan Tepat Waktu 2. Memanfaatkan Waktu Kerja Dengan Baik 3. Disiplin Waktu Masuk Dan Pulang Kerja	

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis yaitu :

a. Data primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari karyawan serta dari pihak-pihak yang terkait dalam perusahaan yang berupa data yang diperoleh dari responden, antara lain data mengenai beban kerja dan produktivitas kerja karyawan .

b. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh untuk melengkapi dan menjelaskan masalah yaitu sumber data yang penulis peroleh dari bahan di perusahaan yang ada kaitannya dengan penelitian ini, selain itu pengumpulan data juga dilakukan dengan bahan-bahan bacaan atau literature laporan serta tulisan-tulisan yang ada kaitannya.

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

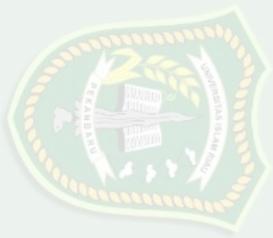
Menurut Sugiono (2014: 115) Populasi adalah wilayah generalis yang terdiri atas; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah 166 karyawan bagian produksi.

#### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dikatakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Yang dimaksud dengan menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. (Arikunto, 2007 : 108).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016 : 85). Alasan menggunakan teknik purposive sampling ini karena sesuai untuk penelitian kuantitatif, atau penelitian – penelitian yang tidak melakukan generalisasi (Sugiyono, 2016:85). Adapun sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah bagian pengolahan PT.Padasa Enam Utama Kaliaanta Satu Kabupaten Rohul yang berjumlah 40 orang karyawan.





### 3.5 Metode Pengumpulan Data

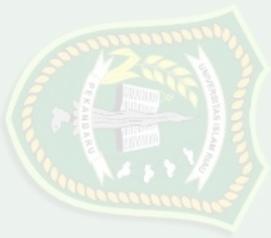
Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

- a. Wawancara (interview), yaitu usaha pengumpulan data yang dilakukan untuk mendapatkan keterangan-keterangan atau informasi dari sumber-sumber yang ada kaitannya dengan masalah penelitian dengan mengadakan wawancara kepada pihak pimpinan maupun karyawan PT Padasa Enam Utama Kaliaanta Kabun Kabupaten Rohul.
- b. Kuesioner, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada karyawan yang ditunjuk sebagai sampel dalam penelitian.  
Pertanyaan dalam kuesioner dibuat berdasarkan skala likert dengan alternatif jawaban, yaitu : sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Kemudian data kualitatif yang sudah diangkakan tersebut diolah sesuai dengan teknik analisis.

### 3.6 Analisis Data

Dalam menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif. Metode analisis deskriptif adalah dengan mengumpulkan data yang ada yang dapat dari responden tersebut kemudian dianalisis serta diolah dan dihubungkan dengan landasan teori sebagian alat untuk memecahkan masalah yang dihadapi, untuk kemudian dapat menarik suatu kesimpulan. Asumsi yang dipenuhi dalam metode deskriptif adalah uji kulitas data.

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



### 3.6.1 Uji Kualitas Data

#### 1. Uji validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyatu sama lainnya. Satu instrument dikatakan valid apabila nilai  $r$  hasil  $> r$  table, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid.

#### 2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat di andalkan dan akan tetap konsisten jika di lakukan berulang kali. Pengujian reabilitas di lakukan untuk mengetahui konsistensi pengukuran variable, sehingga data yang di hasilkan dapat di percaya pula. Uji reabilitas adalah sebuah indikator daripada variable dan konstruk. SPSS memberikan sebuah fasilitas untuk menjadi alat ukur reilbel apabila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* sama atau lebih dari 0,60.

### 3.6.2 Deskriptif Variabel

Dalam penelitian ini, peneliti akan mengemukakan hasil pengukuran data penelitian berupa data kuantitatif yang akan dihitung dengan teknik deskriptif persentase. Teknik analisis data deskriptif persentase dimaksudkan untuk mengetahui status variabel, yaitu mendiskripsikan variabel yang disajikan melalui persentase. Langkah-langkahnya sebagai berikut:

1. Menghitung nilai responden dan masing-masing aspek atau sub variabel.
2. Merekap nilai.
3. Menghitung nilai rata-rata.
4. Menghitung persentase dengan rumus.

$$P = \frac{f}{N} \times 100\% \text{ ----- Sudijono (2008: 43)}$$

Keterangan:

P = Angka Persentase

f = Jumlah frekuensi dari setiap jawaban yang telah menjadi pilihan responden

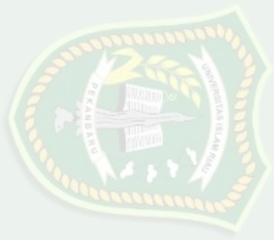
N=Jumlah frekuensi atau banyaknya individu

Untuk menentukan jenis deskriptif persentase yang diperoleh masing-masing indikator dalam variabel, dan perhitungan deskriptif persentase kemudian ditafsirkan kedalam kalimat. Cara menentukan tingkat kriteria variabel dengan kriteria sebagai berikut.

**Tabel 3.2**  
**Kriteria Analisis Deskriptif Persentase**

<b>Interval Nilai</b>	<b>Kategori</b>
81%-100%	Sangat Tinggi
61%-80%	Tinggi
41%-60%	Sedang
21%-40%	Rendah
0%-20%	Sangat Rendah

Sumber: Arikunto (2010: 245)



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Padasa Enam Utama adalah Perkebunan Kelapa Sawit dan pabrik pengolahan minyak kelapa sawit yang berdiri sejak tahun 1990 dan merupakan penanaman modal dalam negeri yang investasi pembangunan pabrik dan perkebunan pada awalnya menggunakan fasilitas perkebunan besar swasta Nasional.

Areal perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit (PMKS) PT. Padasa Enam Utama terletak di dua (2) provinsi yaitu Sumatera Utara tepatnya di daerah Teluk Dalam (Kabupaten Asahan) dan Provinsi Riau meliputi Desa Kabun (Kebun Kaliaanta Satu), Desa Aliantan (Kebun Kaliaanta Dua) dan Desa Sibiruang (Kebun Koto Kampar).

Kebun dan PMKS Koto Kampar Hulu merupakan salah satu kebun dan PMKS yang dimiliki oleh PT. Padasa Enam Utama yang berada di Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar memiliki areal seluas 5.424 ha. Pabrik minyak kelapa sawit Koto Kampar dibangun pada bulan Juli 1999 dan mulai beroperasi pada bulan Oktober 2000 dengan kapasitas alah terpasang saat ini sekitar 50 ton perjam. Adapun sumber bahan baku berasal dari TBS kebun sendiri, kebun kemitraan dan pihak ke III (tiga).



Untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia (SDM) para karyawannya, perusahaan telah mengirim beberapa karyawan ke berbagai perkebunan kelapa sawit dan kemudian menransfer ilmu yang di dapat serta pengalaman yang diperoleh kepada karyawan yang masih tinggal di perusahaan serta mengikuti pelatihan-pelatihan dan seminar-seminar. Kesejahteraan dan kenyamanan kerja merupakan salah satu sektor yang sangat memacu laju produksi, untuk mencapai maksud tersebut, maka perusahaan menyediakan berbagai fasilitas perumahan, kesehatan, olahraga, transportasi, tempat ibadah dan sekolah. Sesuai dengan visi dan misi perusahaan ini yaitu:

**Visi**

Untuk menjadi perusahaan perkebunan terbesar yang dikelola dengan baik dan berkelanjutan.

**Misi**

1. Secara berkelanjutan melakukan kaderisasi dan pembinaan agar tercipta tenaga professional yang bertanggung jawab memiliki integritas, loyalitas, dan dedikasi yang tinggi.
2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan dengan tetap memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja serta berwawasan lingkungan.
3. Meningkatkan laba perusahaan secara berkelanjutan.
4. Meningkatkan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap masyarakat disekitar lingkungan perusahaan.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

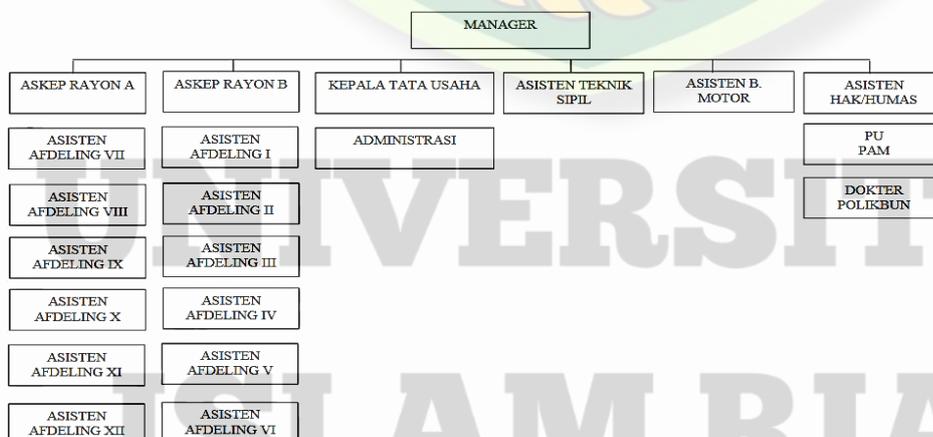
## 4.2 Struktur Organisasi

Untuk meningkatkan Prestasi kerja karyawan maka perlu adanya pengendalian untuk karyawan agar dapat bekerja dengan baik, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan maka pimpinan sebagai dinamisor sudah tentu harus bias mengorganisir para karyawan sebaik mungkin, salah satunya adalah dengan membantu struktur organisasi perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi akan memberikan dampak antara lain:

1. Para karyawan dengan mudah mengetahui kepada siapa dia bertanggung jawab secara administrasi.
2. Para karyawan dengan senang dan cepat dapat menjawab pertanyaan dari luar perusahaan tentang siapa pemimpin perusahaan tersebut.
3. Para karyawan dengan cepat mengetahui setiap pimpinan perusahaan.

Untuk mengetahui bentuk struktur organisasi PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi**  
**PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul**



Sumber : PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul





## 1. Manejer

Tugas pokok

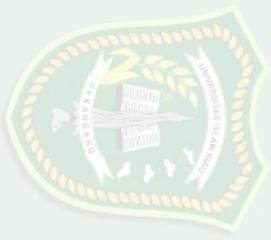
- a. Menyusun rencana jangka panjang unit kebun sesuai dengan pedoman dan instruksi dari direksi,
- b. Menyusun RKAP unit Kebun,
- c. Mengelola kegiatan produksi tanaman, meliputi:
  - Penyiapan lahan,
  - Pembibitan,
  - Penanaman,
  - Pemeliharaan TBM dan TM, dan
  - Panen dan Transport
- d. Menyusun dan mengajukan PMK bulanan dan triwulan,
- e. Memenuhi pembayaran kewajiban perusahaan terhadap pekerja dan mitra kerja,
- f. Mengendalikan cash flow di unit kebun,
- g. Mengajukan permintaan barang di kantor pusat,
- h. Mengelola perawatan /perbaikan sarana transportasi (jalan, jembatan dan saluran air) dan sarana pendukung lainnya,
- i. Memonitor implementasi sistem-sistem manajemen yang diterapkan perusahaan, seperti : sistem manajemen kerja, sistem manajemen mutu 150 9000, 150 14000, SMK 3, RSPO dan sistem manajemen lainnya,
- j. Menilai prestasi kerja asisten kepala dan asisten yang menjadi bawahan langsung dan mengevaluasi hasil penilaian prestasi kerja seluruh

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :  
 PERPUSTAKAAN SOEMAN HS  
 UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS  
 ISLAM RIAU

karyawan, Melaksanakan administrasi unit dan menyusun laporan manajemen (LM) secara periodic,

- k. Menggunakan sumber daya di unit kebun sesuai dengan kegiatan dan anggaran yang telah ditetapkan dalam RKAP/RKO, dan
  - l. Mengusulkan promosi, rotasi atau mutasi bagi semua karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Asisten afdeling
    - a. Menyusun RKAP/RKO produksi di unit kebun inti,
    - b. Membuat program kerja bulanan dan triwulan,
    - c. Mengawasi semua pelaksanaan pekerjaan di seluruh afdeling,
    - d. Mengawasi biaya produksi seluruh afdeling,
    - e. Mengkoordinasi pelaksanaan panen-angkut-olah
  3. Asisten Teknik sipil
    - a. Input produksi pabrik,
    - b. Input kendaraan meliputi:
      - Menghitung KM kendaraan dan melakukan *controlling* operasional, serta membuat kebijakan,
      - Melihat kerusakan dan melakukan *controlling* operasional, dan
      - Menyiapkan base teknik, pengolahan, dan produksi pabrik
  4. Kepala Tata Usaha
    - a. Membuat kas Bank,
    - b. Membuat surat perjanjian pengadaan barang,
    - c. Membina hubungan dengan instansi yang berkaitan dengan tugas,



- d. Membuat Laporan manajemen,
  - e. Evaluasi biaya, dan
  - f. Evaluasi laporan produksi
5. Administrasi
    - a. Membuat laporan bulanan produksi,
    - b. Mengkordinir penyusunan program RKAP/RKO dibidang tanaman sesuai kebijakan direksi,
    - c. Menentukan gaji karyawan sesuai golongan berdasarkan SK Direksi,
    - d. Menghitung tunjangan-tunjangan berupa listrik, air,dan lain-lain
    - e. Menghitung potongan-potongan sebagai komponen dari pengurangan gaji
  6. Asisten Hak/Humas
    - a. Menyusun RKAP unit Kebun,
    - b. Menyusun dan mengajukan PMK bulanan dan triwulan,
    - c. Melaksanakan adminstrasi unit dan menyusun laporan manajemen (LM) secara periodic

#### **4.3 Fasilitas Penunjang yang Disediakan Perusahaan**

Fasilitas perusahaan adalah merupakan salah satu faktor penunjang dalam meningkatkan prestasi karyawan di dalam kerja atau proses produksi di luar gaji atau upah. Fasilitas penunjang merupakan indikator dalam penelitian ini. Adapun fasilitas yang di sediakan di luar gaji atau upah yang disebut kompensasi di berikan pada karyawan oleh PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun





Kabupaten Rohul adalah perumahan/mess, poliklinik, sarana transportasi, fasilitas ibadah, TK, SD dan SMP.



**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

**DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :**

**PERPUSTAKAAN SOEMAN HS**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beban kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Statistik Deskriptif. Analisis ini digunakan sesuai dengan perumusan model dan permasalahan yang ada, meliputi uji validitas dan reliabilitas, menyajikan karakteristik responden, dan pengkategorian variabel penelitian.

##### 5.1.1 Deskriptif Identitas Responden

Analisis deskriptif identitas responden yang dimaksud adalah mendeskriptifkan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai nilai variabel penelitian. Analisis deskriptif ditunjukkan melalui data persentase, seperti pada tabel-tabel dibawah ini:

#### 1. Responden Berdasarkan Usia

Adapun karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

**Tabel 5.1**  
**Responden Berdasarkan Usia**

No	Tingkat Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	< 30 tahun	13	32,5
2	30-39 tahun	18	45,0

No	Tingkat Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
3	40-49 tahun	9	22,5
4	$\geq 50$ tahun	0	0,0
	Jumlah	40	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari Tabel 5.3 dapat dilihat bahwa dari 40 orang responden, sebanyak 13 orang (32,5%) dengan usia < 30 tahun, sebanyak 18 orang (45,0%) dengan usia 30-39 tahun, sebanyak 9 orang (22,5%) dengan usia 40-49 tahun dan tidak ada (0,%) yang berusia 50 tahun keatas. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa karyawan bagian pengolahan PT. Padasa Enam Utama Kaliana Satu Kabupaten Rohul berada pada usia yang sangat produktif. Ada suatu keyakinan bahwa produktivitas seseorang akan menurun seiring dengan semakin bertambahnya usia, terutama pekerjaan dengan mengandalkan tenaga fisik. Pekerjaan pada bagian pengolahan membutuhkan kekuatan dan ketahanan fisik dalam bekerja karena proses pengolahan kelapa sawit pada PT. Padasa Enam Utama Kaliana Satu terdiri dari penerimaan TBS, perebusan, pemisahan, pengepresan, pemurnian minyak dan proses pengolahan inti sawit, dimana pada setiap prosesnya terdapat potensi bahaya yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja seperti kecelakaan yang disebabkan oleh bangunan/ konstruksi mesin yang dipakai pada setiap proses produksi tersebut.

## 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

**Tabel 5.2**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	40	100,0
2	Perempuan	0	0,0
	Jumlah	40	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari Tabel 5.4 dapat dilihat bahwa dari 40 orang responden, seluruhnya adalah laki-laki. Dapat diartikan bahwa bagian pada bagian pengolahan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul membutuhkan karyawan yang memiliki kekuatan dan ketahanan fisik. Laki-laki dinilai memiliki kekuatan dan ketahanan fisik dibandingkan perempuan. Perempuan lebih cenderung lembut dan cengeng dalam bekerja sehingga kurang tepat jika ditempatkan pada bagian pengolahan pabrik kelapa sawit.

### 3. Responden Berdasarkan Pendidikan

Adapun karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

**Tabel 5.3**  
**Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SD	11	27,5
2	SMP	12	30,0
3	SMA	17	42,5
4	Sarjana	0	0,0
	Jumlah	40	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari Tabel 5.5 dapat dilihat bahwa dari 40 orang responden, sebanyak 11 orang (27,5%) berpendidikan SD, sebanyak 12 orang (30,0%) berpendidikan SMP, sebanyak 17 orang (42,5%) berpendidikan SMA dan tidak ada (0,0%) yang berpendidikan sarjana. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa karyawan bagian pengolahan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul berpendidikan menengah kebawah. Bekerja pada bagian pengolahan PKS tidaklah membutuhkan wawasan dan keilmuan yang tinggi, sebab sifat kerjanya hanyalah monoton dan berulang-ulang sehingga mudah untuk dipahami dan mengerjakannya. Kemampuan tersebut dapat diperoleh oleh karyawan melalui pelatihan dan pembekalan yang diberikan oleh perusahaan.

### 5.1.2 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data adalah uji yang disyaratkan dalam penelitian dengan instrument kuesioner, tujuannya agar data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Uji ini terdiri atas uji validitas dan reliabilitas.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel pada taraf signifikansi 5 % untuk uji 2 sisi. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika  $r$  hitung  $\leq$   $r$  tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nilai  $r$  tabel dapat diperoleh dengan persamaan  $N - 2 = 40 - 2 = 38 = 0,312$  (lampiran 4). Dan diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 5.4

## Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keputusan
Beban Kerja	X1.1	0,826	0,312	Valid
	X1.2	0,858	0,312	Valid
	X1.3	0,848	0,312	Valid
	X1.4	0,883	0,312	Valid
	X1.5	0,871	0,312	Valid
	X1.6	0,889	0,312	Valid
	X1.7	0,794	0,312	Valid
	X1.8	0,745	0,312	Valid
	X1.9	0,741	0,312	Valid
	X1.10	0,861	0,312	Valid
Produktivitas Kerja	X2.1	0,912	0,312	Valid
	X2.2	0,887	0,312	Valid
	X2.3	0,932	0,312	Valid
	X2.4	0,926	0,312	Valid
	X2.5	0,919	0,312	Valid
	X2.6	0,910	0,312	Valid
	X2.7	0,906	0,312	Valid
	X2.8	0,850	0,312	Valid
	X2.9	0,868	0,312	Valid
	X2.10	0,818	0,312	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari Tabel 5.1 diatas diketahui nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel  $>$  r table (0,312). Artinya adalah bahwa item-item pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Sama halnya dengan pengujian validitas, pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang digunakan sebagai indikator dari variabel bisa dipercaya atau tidak dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Jika koefisien alpha yang dihasilkan  $\geq 0,6$ , maka indikator tersebut dikatakan reliable atau dapat dipercaya. Dan diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

**Tabel 5.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Ukur	Keputusan
Beban Kerja	0,948	0,60	Valid
Produktivitas Kerja	0,969	0,60	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari Tabel 5.8 dapat diketahuin nilai reliabilitas seluruh variabel  $\geq 0,6$ , artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau dapat dipercaya.

### 5.1.3 Deskriptif Variabel

Deskriptif variabel dalam penelitian ini akan mendeskriptifkan tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu beban kerja dan produktivitas. Dari kuesioner yang disebarkan kepada karyawan, diperoleh tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti sebagai berikut:

#### 1. Variabel Beban Kerja

Beban kerja dalam penelitian ini adalah kondisi atau keadaan yang dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja, volume kerja. Variabel beban kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 10 pernyataan. Untuk melihat tanggapan responden terhadap pernyataan beban kerja sebagai berikut:



Tabel 5.6

**Tanggapan Responden Terhadap Jumlah Target Kerja Yang Dilakukan Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul Berdasarkan Rencana Kerja**

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	14	35,0	70
2	Setuju	4	18	45,0	72
3	Cukup Sesuai	3	6	15,0	18
4	Tidak Setuju	2	2	5,0	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah			40	100,0	164
Rata-Rata			4,10		
Kategori			Setuju		

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari Tabel 5.6 dapat dilihat bahwa dari 40 orang responden, sebanyak 14 orang (35,0%) menjawab sangat setuju, sebanyak 18 orang (45,0%) menjawab setuju, sebanyak 6 orang (15,0%) menjawab cukup setuju, sebanyak 2 orang (5,0%) menjawab tidak setuju dan tidak ada (0,0%) menjawab sangat tidak setuju. Diperoleh skor rata-rata sebesar 4,10 yang terletak pada rentang skor 3,40 – 4,19 dengan kategori setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa jumlah kerja yang dilakukan karyawan sudah berdasarkan rencana kerja yang telah dibuat oleh perusahaan. Mempersiapkan rencana kerja menjadi suatu hal yang wajib dilakukan oleh perusahaan agar pekerjaan yang dikerjakan berjalan baik. Tak sekedar itu, rencana kerja juga mewakili peta atau rencana yang formal pada sebuah proyek. Secara sederhana rencana kerja adalah susunan daftar kegiatan yang dirancang untuk dilaksanakan dalam satu periode tertentu. Program kerja ini dibuat untuk mengartikulasikan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai



tujuan yang dibuktikan dan hasil yang dapat diukur sehingga menjadi tindakan yang nyata.

**Tabel 5.7**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pencapaian Kerja Yang Dilakukan**  
**Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun**  
**Kabupaten Rohul Sesuai Dengan Target**

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	8	20,0	40
2	Setuju	4	24	60,0	96
3	Cukup Setu	3	5	12,5	15
4	Tidak Setuju	2	3	7,5	6
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah			40	100,0	157
Rata-Rata					3,93
Kategori					Setuju

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari Tabel 5.7 dapat dilihat bahwa dari 40 orang responden, sebanyak 8 orang (20,0%) menjawab sangat setuju, sebanyak 24 orang (60,0%) menjawab setuju, sebanyak 5 orang (12,5%) menjawab cukup setuju, sebanyak 3 orang (7,5%) menjawab tidak setuju dan tidak ada (0,0%) menjawab sangat tidak setuju. Diperoleh skor rata-rata sebesar 3,93 yang terletak pada rentang skor 3,40 – 4,19 dengan kategori setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa jumlah pencapaian kerja yang dilakukan karyawan sudah sesuai dengan getet yang telah ditetapkan perusahaan. Selama tiga tahun terakhir (tahun 2016 sampai 2018), persentase pencapaian target oleh karyawan diatas angka 80%. Walaupun pencapaian tersebut belum sepenuhnya maksimal, namun hasil tersebut dinilai sudah dapat memuaskan perusahaan.

**Tabel 5.8**  
**Tanggapan Responden Terhadap Karyawan PT. Padasa Enam Utama**  
**Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul Mampu Menyelesaikan**  
**Target Kerja Sesuai SOP**

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	8	20,0	40
2	Setuju	4	26	65,0	104
3	Cukup Setuju	3	6	15,0	18
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah			40	100,0	162
Rata-Rata			4,05		
Kategori			Setuju		

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari Tabel 5.8 dapat dilihat bahwa dari 40 orang responden, sebanyak 8 orang (20,0%) menjawab sangat setuju, sebanyak 26 orang (65,0%) menjawab setuju, sebanyak 6 orang (15,0%) menjawab cukup setuju dan tidak ada (0,0%) menjawab tidak baik dan sangat tidak setuju. Diperoleh skor rata-rata sebesar 4,05 yang terletak pada rentang skor 3,40 – 4,19 dengan kategori setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul mampu menyelesaikan target kerja sesuai SOP. Dalam menjalankan sebuah perusahaan, baik dalam skala kecil maupun besar, dengan ruang lingkup luas dan sumber daya manusia dari latar belakang yang beragam, dibutuhkan sebuah acuan efektif untuk menyelaraskan sistem dalam bekerja sehingga visi dan misi sebuah perusahaan dapat tercapai. Acuan itu dikenal dengan sebutan Standar Operasional Prosedur (SOP). SOP merupakan sebuah panduan yang bertujuan memastikan pekerjaan dan kegiatan operasional organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar. Dan PT. Padasa Enam Utama



Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul memiliki SOP target agar hasil yang diharapkan dapat tercapai semaksimal mungkin.

**Tabel 5.9**  
**Tanggapan Responden Tentang Saya Memiliki Kemampuan Untuk Melaksanakan Tugas Atas Perintah Perusahaan**

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	3	7,5	15
2	Setuju	4	9	22,5	36
3	Cukup Setuju	3	21	52,5	63
4	Tidak Setuju	2	5	12,5	10
5	Sangat Tidak Setuju	1	2	5,0	2
Jumlah			40	100,0	126
Rata-Rata			3,15		
Kategori			Cukup Setuju		

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari Tabel 5.9 dapat dilihat bahwa dari 40 orang responden, sebanyak 3 orang (7,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 9 orang (22,5%) menjawab setuju, sebanyak 21 orang (52,5%) menjawab cukup setuju, sebanyak 5 orang (12,5%) menjawab tidak setuju dan sebanyak 2 orang (5,0%) menjawab sangat tidak setuju. Diperoleh skor rata-rata sebesar 3,15 yang terletak pada rentang skor 2,60 – 3,39 dengan kategori cukup mampu. Dengan demikian dapat diartikan bahwa karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul cukup memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas atas perintah perusahaan.

Kondisi ini dibuktikan dengan hasil temuan dimana masih cukupnya jumlah tenaga ahli dalam berbagai pekerjaan, sehingga pekerjaan tersebut dikerjakan oleh karyawan yang ada yang cukup memiliki keahlian. Kondisi ini tentunya membuat beban kerja pada karyawan.

**Tabel 5.10**  
**Tanggapan Responden Tentang Tugas Yang Diberikan Terkadang Sifatnya Mendadak Dengan Waktu Yang Singkat**

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	5	12,5	25
2	Setuju	4	26	65,0	104
3	Cukup Setuju	3	7	17,5	21
4	Tidak Setuju	2	2	5,0	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah			40	100,0	154
Rata-Rata			3,85		
Kategori			Setuju		

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari Tabel 5.10 dapat dilihat bahwa dari 40 orang responden, sebanyak 5 orang (12,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 26 orang (65,0%) menjawab setuju, sebanyak 7 orang (17,5%) menjawab cukup setuju, sebanyak 2 orang (5,0%) menjawab tidak setuju dan tidak ada (0,0%) menjawab sangat tidak setuju. Diperoleh skor rata-rata sebesar 3,85 yang terletak pada rentang skor 3,40 – 4,19 dengan kategori setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa terkadang perusahaan memberikan tugas kepada karyawan sifatnya mendadak dengan tenggang waktu yang singkat. Tugas dengan sifat mendadak yang harus diselesaikan dengan segera ini muncul di luar yang telah direncanakan, tetapi harus dilaksanakan beriringan dengan pekerjaan yang sudah direncanakan. Kondisi ini tentunya akan memperpanjang waktu yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan utama. Munculnya pekerjaan pengganggu ini pada hakekatnya perusahaan dan karyawan sudah memperhitungkan sebelumnya karena sudah biasa terjadi, sehingga dapat dipelejadi atau lebih dapat diperkirakan, meski tidak dapat dipastikan terjadinya.



**Tabel 5.11**  
**Tanggapan Responden Tentang Peralatan Pekerjaan Sudah Memadai**  
**Dalam Menunjang Pekerjaan**

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	3	7,5	15
2	Setuju	4	7	17,5	28
3	Cukup Setuju	3	23	57,5	69
4	Tidak Setuju	2	6	15,0	12
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	2,5	1
Jumlah			40	100,0	125
Rata-Rata			3,13		
Kategori			Cukup Setuju		

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari Tabel 5.11 dapat dilihat bahwa dari 40 orang responden, sebanyak 3 orang (7,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 7 orang (17,5%) menjawab setuju, sebanyak 23 orang (57,5%) menjawab cukup setuju, sebanyak 6 orang (15,0%) menjawab tidak setuju dan sebanyak 1 orang (2,5%) menjawab sangat tidak setuju. Diperoleh skor rata-rata sebesar 3,13 yang terletak pada rentang skor 2,60 – 3,39 dengan kategori cukup setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa peralatan pekerjaan pada PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul cukup baik dalam menunjang pekerjaan. Peralatan yang disediakan oleh perusahaan cukup lengkap seperti fasilitas pendukung dalam mencatat jumlah buah yang menjadikan kesulitan tersendiri bagi karyawan dalam menghitung jumlah buah yang masuk sehingga terjadi kesalahan dalam mencatat hasil produk. Kemudian adanya mesin yang rusak dalam melaksanakan kegiatan produksi yang menyebabkan waktu produksi semakin lama yang pada akhirnya menjadi beban karyawan dalam bekerja.



**Tabel 5.12**  
**Tanggapan Responden Tentang Intensitas Penerangan Dalam Ruang Kerja**  
**Memudahkan Menyelesaikan Tugas**

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	8	20,0	40
2	Setuju	4	26	65,0	104
3	Cukup Setuju	3	4	10,0	12
4	Tidak Setuju	2	2	5,0	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah			40	100,0	160
Rata-Rata			4,00		
Kategori			Setuju		

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari Tabel 5.12 dapat dilihat bahwa dari 40 orang responden, sebanyak 8 orang (20,0%) menjawab sangat setuju, sebanyak 26 orang (65,0%) menjawab setuju, sebanyak 4 orang (10,0%) menjawab cukup setuju, sebanyak 2 orang (5,0%) menjawab tidak setuju dan tidak ada (0,0%) menjawab sangat tidak setuju.

Diperoleh skor rata-rata sebesar 4,00 yang terletak pada rentang skor 3,40 – 4,19 dengan kategori setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa intensitas penerangan yang ada dalam ruang kerja pada PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Penerangan dilingkungan kerja merupakan salah satu sumber cahaya yang menerangi benda-benda di tempat kerja. Pada ruangan yang cukup pencahayaan, tenaga kerja membutuhkan penerangan untuk dapat melihat benda atau peralatan kerja. Pencahayaan yang cukup memadai atau menyilaukan akan melelahkan mata, dalam hal ini akan menimbulkan kantuk serta dapat membahayakan karyawan yang mengoperasikan mesin-mesin dengan risiko tinggi sehingga dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan.



**Tabel 5.13**  
**Tanggapan Responden Tentang Beban Pekerjaan**  
**Sesuai Dengan Kemampuan Karyawan**

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	3	7,5	15
2	Setuju	4	7	17,5	28
3	Cukup Setuju	3	24	60,0	72
4	Tidak Setuju	2	4	10,0	8
5	Sangat Tidak Setuju	1	2	5,0	2
Jumlah			40	100,0	125
Rata-Rata			3,13		
Kategori			Cukup Setuju		

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari Tabel 5.13 dapat dilihat bahwa dari 40 orang responden, sebanyak 3 orang (7,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 7 orang (17,5%) menjawab setuju, sebanyak 24 orang (60,0%) menjawab cukup setuju, sebanyak 4 orang (10,0%) menjawab tidak setuju dan sebanyak 2 orang (5,0%) menjawab sangat tidak setuju. Diperoleh skor rata-rata sebesar 3,13 yang terletak pada rentang skor 2,60 – 3,39 dengan kategori cukup setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa perusahaan memberikan beban kerja kepada karyawan cukup disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut. Hal ini disebabkan karena cukupnya tenaga ahli yang dimiliki oleh perusahaan sehingga pekerjaan tersebut mesti di-*handle* oleh karyawan yang ada.

**UNIVERSITAS**  
**ISLAM RIAU**



**Tabel 5.14**  
**Tanggapan Responden Tentang Keterkaitan Tingkat Usia**  
**Dengan Pekerjaan Yang Ditangani**

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	5	12,5	25
2	Setuju	4	26	65	104
3	Cukup Setuju	3	8	20	24
4	Tidak Setuju	2	1	2,5	2
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah			40	100,0	155
Rata-Rata			3,88		
Kategori			Setuju		

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari Tabel 5.14 dapat dilihat bahwa dari 40 orang responden, sebanyak 5 orang (12,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 26 orang (65,0%) menjawab setuju, sebanyak 8 orang (20,0%) menjawab cukup setuju, sebanyak 1 orang (2,5%) menjawab tidak setuju dan tidak ada (0,0%) menjawab sangat tidak setuju.

Diperoleh skor rata-rata sebesar 3,88 yang terletak pada rentang skor 3,40 – 4,19 dengan kategori setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa tingkat usia sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang ditangani karyawan. Usia karyawan bagian produksi pada PT. Padasa Enam Utama Kaliaanta Satu Kabun Kabupaten Rohul berkisar antara 24 – 44 tahun yang didominasi oleh usia 30 – 39 tahun. Ini menggambarkan bahwa karyawan bagian produksi berada pada usia yang sangat produktif. Ada suatu keyakinan dimana semakin menuanya usia seseorang maka kecepatan dan ketangkasan dalam bekerja semakin bercukup.

**ISLAM RIAU**

**Tabel 5.15**  
**Tanggapan Responden Tentang Adanya**  
**Jaminan Kenyamanan dan Keamanan Dalam Bekerja**

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	8	20,0	40
2	Setuju	4	25	62,5	100
3	Cukup Setuju	3	6	15,0	18
4	Tidak Setuju	2	1	2,5	2
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah			40	100,0	160
Rata-Rata			4,00		
Kategori			Setuju		

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari Tabel 5.15 dapat dilihat bahwa dari 40 orang responden, sebanyak 8 orang (20,0%) menjawab sangat setuju, sebanyak 25 orang (62,5%) menjawab setuju, sebanyak 6 orang (15,0%) menjawab cukup setuju, sebanyak 1 orang (2,5%) menjawab tidak setuju dan tidak ada (0,0%) menjawab sangat tidak setuju.

Diperoleh skor rata-rata sebesar 4,00 yang terletak pada rentang skor 3,40 – 4,19 dengan kategori setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa karyawan menilai bahwa jaminan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja memuaskan.

Pada saat bekerja atau terjadinya hal yang tidak diinginkan pasti perusahaan akan memberikan asuransi pada karyawan tersebut, kemudian APD / safety yang melindungi mereka pada saat bekerja. Akan tetapi terkadang APD ‘ safety yang digunakan membuat karyawan kurang leluasa dan nyaman dalam bekerja sehingga pada situasi dan kondisi tertentu tidak menggunakan jika tidak ada yang mengawasi.

Dari tanggapan responden terhadap seluruh pernyataan yang mengukur variabel beban kerja diatas, maka dapat dibuat rekapitulasi sebagai berikut:

Nilai maksimal = Jumlah sampel x jumlah pernyataan x skala tertinggi

$$= 40 \times 10 \times 5$$

$$= 2.000$$

Skor Aktual = Sangat Sesuai (skala 5) = 65 x 5 = 325

Sesuai (skala 4) = 196 x 4 = 784

Netral (skala 3) = 110 x 3 = 330

Tidak Sesuai (skala 2) = 26 x 2 = 52

Sangat Tidak Sesuai (skala 1) = 5 x 1 = 5 +

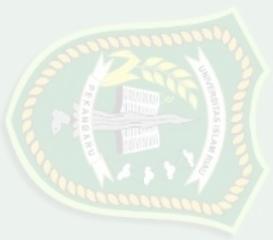
Jumlah = 1.496

Pencapaian = (Skor Aktual : Skor Maksimal) x 100%

$$= (1.496 : 2.000) \times 100\%$$

$$= 74,8\%$$

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai pencapaian sebesar 74,8% yang berada pada rentang 61% - 80% dengan kategori tinggi. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karyawan menilai beban kerja yang diberikan oleh perusahaan dirasakan tinggi. Kondisi ini ditunjukkan dari terjadinya penambahan jam kerja setiap harinya sekitar 1 jam, dan itu terjadi dari tahun 2014 sampai 2018. Faktor lain juga disebabkan karena cukupnya jumlah tenaga ahli yang dimiliki perusahaan dalam berbagai bidang sehingga harus dikerjakan oleh karyawan yang ada yang cukup ahli dibidang tersebut. Kemudian juga cukupnya fasilitas pendukung dan peralatan yang disediakan perusahaan sehingga kegiatan pengolahan dirasakan cukup maksimal. Selanjutnya juga terdapat mesin yang



rusak dikarenakan cukupnya perawatan serta penggunaan yang terkadang cukup mengikuti SOP.

## 2. Variabel Produktivitas Kerja

Produktivitas dalam penelitian ini adalah menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan. Variabel produktivitas kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 10 pernyataan. Untuk melihat tanggapan responden terhadap pernyataan produktivitas kerja sebagai berikut:

**Tabel 5.16**  
**Tanggapan Responden Terhadap Ketelitian Karyawan Dalam Bekerja**

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	8	20,0	40
2	Setuju	4	21	52,5	84
3	Cukup Setuju	3	9	22,5	27
4	Tidak Setuju	2	2	5,0	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah			40	100,0	155
Rata-Rata			3,88		
Kategori			Setuju		

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari Tabel 5.16 dapat dilihat bahwa dari 40 orang responden, sebanyak 8 orang (20,0%) menjawab sangat setuju, sebanyak 21 orang (52,5%) menjawab setuju, sebanyak 9 orang (22,5%) menjawab cukup setuju, sebanyak 2 orang (5,0%) menjawab tidak setuju dan tidak ada (0,0%) menjawab sangat tidak setuju.

Diperoleh skor rata-rata sebesar 3,88 yang terletak pada rentang skor 3,40 – 4,19 dengan kategori setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa karyawan dinilai

teliti dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena pekerjaan yang dilakukan pada bagian pengolahan ini sangat berbahaya karena berkaitan dengan mesin-mesin dengan bentuk dan ukuran yang besar, sehingga apabila tingkat ketelitian cukup maka dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan yang sangat fatal.

**Tabel 5.17**  
**Tanggapan Responden Terhadap Karyawan Menjaga Kualitas Produksi**

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	10	25,0	50
2	Setuju	4	22	55,0	88
3	Cukup Setuju	3	7	17,5	21
4	Tidak Setuju	2	1	2,5	2
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah			40	100,0	161
Rata-Rata			4,03		
Kategori			Setuju		

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari Tabel 5.17 dapat dilihat bahwa dari 40 orang responden, sebanyak 10 orang (25,0%) menjawab sangat setuju, sebanyak 22 orang (55,0%) menjawab setuju, sebanyak 7 orang (17,5%) menjawab cukup setuju, sebanyak 1 orang (2,5%) menjawab tidak setuju dan tidak ada (0,0%) menjawab sangat tidak setuju.

Diperoleh skor rata-rata sebesar 4,03 yang terletak pada rentang skor 3,40 – 4,19 dengan kategori setuju. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karyawan menjaga kualitas produksi. Pada umumnya setiap perusahaan akan selalu berorientasi pada pencapaian kualitas terbaik. Untuk mencapai sasaran tersebut maka diperlukan usaha pengendalian kualitas untuk menjaga kualitas produk agar tetap berada dalam batas-batas yang diijinkan. Artinya adalah bahwa karyawan bekerja berdasarkan standar kualitas produksi yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 5.18

## Tanggapan Responden Terhadap Karyawan Bekerja Dengan Rapi

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	4	10,0	20
2	Setuju	4	15	37,5	60
3	Cukup Setuju	3	12	30,0	36
4	Tidak Setju	2	7	17,5	14
5	Sangat Tidak Setuju	1	2	5,0	2
Jumlah			40	100,0	132
Rata-Rata			3,30		
Kategori			Setuju		

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari Tabel 5.18 dapat dilihat bahwa dari 40 orang responden, sebanyak 4 orang (10,0%) menjawab sangat setuju, sebanyak 15 orang (37,5%) menjawab setuju, sebanyak 12 orang (30,0%) menjawab cukup setuju, sebanyak 7 orang (17,5%) menjawab tidak setuju dan sebanyak 2 orang (5,0%) menjawab sangat tidak setuju. Diperoleh skor rata-rata sebesar 3,30 yang terletak pada rentang skor 2,60 – 3,39 dengan kategori cukup baik. Artinya bahwa kerapian kerja karyawan cukup baik. Hal ini disebabkan karena bagian pengolahan tidak mengutamakan kerapian, tetapi lebih berorientasi kepada kualitas dan kuantitas produksi.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



Tabel 5.19

**Tanggapan Responden Terhadap Area Aktivitas Produksi Mampu Memberikan Keselamatan dan Kenyamanan Kerja Bagi Karyawan**

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	12	30,0	60
2	Setuju	4	18	45,0	72
3	Cukup Setuju	3	8	20,0	24
4	Tidak Setuju	2	2	5,0	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah			40	100,0	160
Rata-Rata			4,00		
Kategori			Setuju		

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari Tabel 5.19 dapat dilihat bahwa dari 40 orang responden, sebanyak 12 orang (30,0%) menjawab sangat setuju, sebanyak 18 orang (45,0%) menjawab setuju, sebanyak 8 orang (20,0%) menjawab cukup setuju, sebanyak 2 orang (5,0%) menjawab tidak setuju dan tidak ada (0,0%) menjawab sangat tidak setuju.

Diperoleh skor rata-rata sebesar 4,00 yang terletak pada rentang skor 3,40 – 4,19 dengan kategori setuju. Artinya adalah bahwa area aktivitas produksi mampu memberikan keselamatan dan kenyamanan kerja bagi karyawan. Perusahaan menyediakan peralatan APD seperti helm, masker, sepatu boot, sarung tangan dan sebagainya serta penerapan program kesehatan dan keselamatan kerja dalam bekerja.

Tabel 5.20

**Tanggapan Responden Terhadap Fasilitas Kerja Memadai Dalam Mendukung Kegiatan Produksi**

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	6	15,0	30
2	Setuju	4	12	30,0	48

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
3	Cukup Setuju	3	13	32,5	39
4	Tidak Setuju	2	7	17,5	14
5	Sangat Tidak Setuju	1	2	5,0	2
Jumlah			40	100,0	133
Rata-Rata			3,33		
Kategori			Cukup Setuju		

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari Tabel 5.20 dapat dilihat bahwa dari 40 orang responden, sebanyak 6 orang (15,0%) menjawab sangat setuju, sebanyak 12 orang (30,0%) menjawab setuju, sebanyak 13 orang (32,5%) menjawab cukup setuju, sebanyak 7 orang (17,5%) menjawab tidak setuju dan sebanyak 2 orang (5,0%) menjawab sangat tidak setuju. Diperoleh skor rata-rata sebesar 3,33 yang terletak pada rentang skor 2,60 – 3,39 dengan kategori cukup setuju. Artinya adalah fasilitas kerja dalam mendukung kegiatan produksi dinilai cukup sesuai. Peralatan yang disediakan oleh perusahaan cukup lengkap seperti fasilitas pendukung dalam mencatat jumlah buah yang menjadikan kesulitan tersendiri bagi karyawan dalam menghitung jumlah buah yang masuk sehingga terjadi kesalahan dalam mencatat hasil produk. Kemudian adanya mesin yang rusak dalam melaksanakan kegiatan produksi yang menyebabkan waktu produksi semakin lama yang pada akhirnya menjadi beban karyawan dalam bekerja.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



Tabel 5.21

**Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Karyawan Dalam Bekerja Berdasarkan Target Kerja**

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	5	12,5	25
2	Setuju	4	10	25,0	40
3	Cukup Setuju	3	17	42,5	51
4	Tidak Setuju	2	5	12,5	10
5	Sangat Tidak Setuju	1	3	7,5	3
Jumlah			40	100,0	129
Rata-Rata			3,23		
Kategori			Cukup Setuju		

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari Tabel 5.21 dapat dilihat bahwa dari 40 orang responden, sebanyak 5 orang (12,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 10 orang (25,0%) menjawab setuju, sebanyak 17 orang (42,5%) menjawab cukup setuju, sebanyak 5 orang (12,5%) menjawab tidak setuju dan sebanyak 3 orang (7,5%) menjawab sangat tidak setuju. Diperoleh skor rata-rata sebesar 3,23 yang terletak pada rentang skor 2,60 – 3,39 dengan kategori cukup setuju. Artinya adalah kemampuan karyawan dalam bekerja berdasarkan target kerja cukup sesuai. Pentingnya karyawan yang mampu dalam bekerja agar target perusahaan tercapai. Jika tidak, maka mengakibatkan pekerjaan menjadi tertunda dimana pekerjaan tersebut mesti diselesaikan sesuai dengan rencana kerja yang telah disusun oleh perusahaan. Untuk menutupi keterlabatan tersebut tidak jarang perusahaan meminta karyawan untuk bekerja diluar waktu jam kerja. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti faktor pendidikan, keahlian dan keterampilan.

**ISLAM RIAU**

**Tabel 5.22**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pekerjaan Sesuai Dengan Jadwal**  
**Yang Telah Ditetapkan**

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	14	35,0	70
2	Setuju	4	18	45,0	72
3	Cukup Setuju	3	7	17,5	21
4	Tidak Setuju	2	1	2,5	2
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah			40	100,0	165
Rata-Rata			4,13		
Kategori			Setuju		

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari Tabel 5.22 dapat dilihat bahwa dari 40 orang responden, sebanyak 14 orang (35,0%) menjawab sangat setuju, sebanyak 18 orang (45,0%) menjawab setuju, sebanyak 7 orang (17,5%) menjawab cukup setuju, sebanyak 1 orang (2,5%) menjawab tidak setuju dan tidak ada (0,0%) menjawab sangat tidak setuju.

Diperoleh skor rata-rata sebesar 4,33 yang terletak pada rentang skor 3,40 – 4,19 dengan kategori setuju. Artinya adalah bahwa pekerjaan yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan ketetapannya. Walaupun dalam kenyataannya masih terdapat pekerjaan yang tertunda karena kesalahan teknis seperti kerusakan mesin, namun bisa ditutupi dengan perusahaan memberlakukan jam kerja tambahan kepada karyawan, sehingga keterlambatan tersebut dapat dikejar.

**UNIVERSITAS**  
**ISLAM RIAU**

Tabel 5.23

**Tanggapan Responden Terhadap Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Berdasarkan Batas Waktu Yang Ditentukan**

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	8	20,0	40
2	Setuju	4	25	62,5	100
3	Cukup Setuju	3	4	10,0	12
4	Tidak Setuju	2	3	7,5	6
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah			40	100,0	158
Rata-Rata			3,95		
Kategori			Setuju		

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari Tabel 5.23 dapat dilihat bahwa dari 40 orang responden, sebanyak 8 orang (20,0%) menjawab sangat setuju, sebanyak 25 orang (62,5%) menjawab setuju, sebanyak 4 orang (10,0%) menjawab cukup setuju, sebanyak 3 orang (7,5%) menjawab tidak setuju dan tidak ada (0,0%) menjawab sangat tidak setuju.

Diperoleh skor rata-rata sebesar 3,95 yang terletak pada rentang skor 3,40 – 4,19 dengan kategori setuju. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa karyawan sering menyelesaikan pekerjaan yang diberikan berdasarkan batas waktu yang ditentukan. Pada bagian pengolahan sifat kerjanya bukanlah individu, melainkan adalah kerja tim. Pekerjaan tersebut tidak bisa dikerjakan secara sendiri-sendiri, mesti dikerjakan bersama-sama dengan pekerja lainnya, sehingga kerja individu itu dianggap selesai apabila seluruh karyawan juga telah selesai dengan pekerjaan. Dengan kata lain, ketika seorang karyawan telah selesai mengerjakan pekerjaan individunya, maka dia membantu pekerjaan karyawan lainnya. Dengan cara tersebut maka penyelesaian pekerjaan dapat terlaksana berdasarkan batas waktu yang ditentukan.



**Tabel 5.24**  
**Tanggapan Responden Terhadap Hasil Kerja Karyawan**  
**Sesuai Dengan Standar Perusahaan**

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	7	17,5	35
2	Setuju	4	25	62,5	100
3	Cukup Setuju	3	7	17,5	21
4	Tidak Setuju	2	1	2,5	2
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah			40	100,0	158
Rata-Rata			3,95		
Kategori			Setuju		

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari Tabel 5.24 dapat dilihat bahwa dari 40 orang responden, sebanyak 7 orang (17,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 25 orang (62,5%) menjawab setuju, sebanyak 7 orang (17,5%) menjawab cukup sesuai, sebanyak 1 orang (2,5%) menjawab tidak setuju dan tidak ada (0,0%) menjawab sangat tidak setuju.

Diperoleh skor rata-rata sebesar 3,95 yang terletak pada rentang skor 3,40 – 4,19 dengan kategori setuju. Artinya adalah bahwa hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Dalam menjalankan sebuah perusahaan, baik dalam skala kecil maupun besar, dengan ruang lingkup luas dan sumber daya manusia dari latar belakang yang beragam, dibutuhkan sebuah acuan efektif untuk menyelaraskan sistem dalam bekerja sehingga visi dan misi sebuah perusahaan dapat tercapai. Acuan itu dikenal dengan sebutan Standar Operasional Prosedur. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan hanya mengikuti SOP yang telah ditetapkan oleh perusahaan standarnya, sehingga karyawan hanya cukup bekerja mengikuti SOP yang ada. dan sebagian karyawan atau responden ada yang

bisa mengikuti SOP perusahaan, sebagian lagi ada yang tidak seperti tidak disiplin dalam SOP perusahaan.

**Tabel 5.25**  
**Tanggapan Responden Terhadap Seluruh Karyawan Harus Disiplin dalam Pekerjaan, Waktu Pulang dan Datang Juga Ketempat Kerja**

No	Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	9	22,5	45
2	Setuju	4	26	65,0	104
3	Cukup Setuju	3	4	10,0	12
4	Tidak Setuju	2	1	2,5	2
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah			40	100,0	163
Rata-Rata				4,08	
Kategori				Setuju	

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari Tabel 5.25 dapat dilihat bahwa dari 40 orang responden, sebanyak 9 orang (22,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 26 orang (66,0%) menjawab setuju, sebanyak 4 orang (10,0%) menjawab cukup setuju, sebanyak 1 orang (2,5%) menjawab tidak setuju dan tidak ada (0,0%) menjawab sangat tidak setuju.

Diperoleh skor rata-rata sebesar 4,08 yang terletak pada rentang skor 3,40 – 4,19 dengan kategori setuju. Artinya adalah bahwa pentingnya karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang baik seperti datang tepat waktu dan pulang pada waktunya. Pekerjaan yang diberikan pada dasarnya disesuaikan dengan jam kerja karyawan. Artinya jika karyawan disiplin terhadap jam kerja yang ditetapkan, maka pekerjaan akan dapat terselesaikan tepat waktu.

Dari tanggapan responden terhadap seluruh pernyataan yang mengukur variabel produktivitas diatas, maka dapat dibuat rekapitulasi sebagai berikut:

Nilai maksimal = Jumlah sampel x jumlah pernyataan x skala tertinggi

$$= 40 \times 10 \times 5$$

$$= 2.000$$

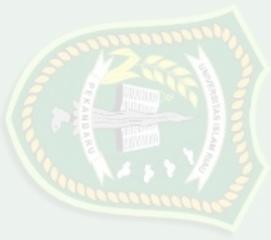
Skor Aktual	= Sangat Sesuai (skala 5)	= 83 x 5	= 415
	Sesuai (skala 4)	= 193 x 4	= 772
	Netral (skala 3)	= 88 x 3	= 264
	Tidak Sesuai (skala 2)	= 30 x 2	= 60
	Sangat Tidak Sesuai (skala 1)	= 7 x 1	= 7 +
	Jumlah		= 1.518

$$\begin{aligned} \text{Pencapaian} &= (\text{Skor Aktual} : \text{Skor Maksimal}) \times 100\% \\ &= (1.518 : 2.000) \times 100\% \\ &= 75,9\% \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai pencapaian sebesar 75,9% yang berada pada rentang 61% - 80% dengan kategori tinggi. Dengan demikian dapat diketahui bahwa produktivitas karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul dapat dikatakan tinggi. Hal tersebut didukung oleh hasil temuan bahwa selama tiga tahun terakhir yaitu tahun 2016 – 2018 diatas 80%.

Walaupun pencapaian tersebut belum mencapai 100%, namun hasil tersebut dapat dikatakan tinggi.

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:  
 PERPUSTAKAAN SOEMAN HS  
 UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## 5.2 Pembahasan

### 5.2.1 Beban Kerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kaliaanta Satu Kabun Kabupaten Rohul

Hasil penelitian mendapatkan bahwa beban kerja yang diberikan oleh perusahaan dirasakan tinggi oleh karyawan. Kondisi ini ditunjukkan dari terjadinya penambahan jam kerja setiap harinya sekitar 1 jam, dan itu terjadi dari tahun 2014 sampai 2018. Faktor lain juga disebabkan karena kurangnya jumlah tenaga ahli yang dimiliki perusahaan dalam berbagai bidang sehingga harus dikerjakan oleh karyawan yang ada yang kurang ahli dibidang tersebut. Kemudian juga kurangnya fasilitas pendukung dan peralatan yang disediakan perusahaan sehingga kegiatan pengolahan dirasakan kurang maksimal. Selanjutnya juga terdapat mesin yang rusak dikarenakan kurangnya perawatan serta penggunaan yang terkadang kurang mengikuti SOP.

Pada bagian kerani buah yang memiliki tugas mencatat hasil buah produksi yang masuk ke pabrik serta pemeriksaan (*maintenance*) dan perbaikan terhadap mesin-mesin tidak dikerjakan oleh ahlinya dikarenakan kurangnya tenaga ahli yang dan tentunya menambah beban kerja karyawan yang ada. Dari sisi fasilitaspun yang disediakan oleh perusahaan terbatas yang memberikan kesulitan tersendiri bagi karyawan dalam menghitung jumlah buah yang masuk sehingga terjadi kesalahan dalam mencatat hasil produk. Hal-hal seperti itu mengakibatkan waktu produksi semakin lama yang pada akhirnya menjadi beban karyawan dalam bekerja.



Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Setiap pekerjaan apa pun, memerlukan 2 hal penting, yakni pekerjaan-pekerjaan yang lebih memerlukan pemikiran atau “otak”, dan pekerjaan-pekerjaan yang lebih memerlukan kekuatan-kekuatan fisik atau “otot”. Kedua hal ini, baik otak maupun otot ini, dalam diri seseorang mempunyai keterbatasan-keterbatasan tersendiri. Seseorang, siapapun juga tidak dapat dituntut untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya melebihi kemampuan yang dimilikinya, baik kemampuan fisik maupun kemampuan otaknya. Apabila seseorang dituntut dan dipaksakan untuk melakukan pekerjaannya atau tugasnya dapat berakibat terganggunya kesehatan atau terjadinya kecelakaan kerja bagi yang bersangkutan.

### **5.2.2 Produktivitas Kerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul**

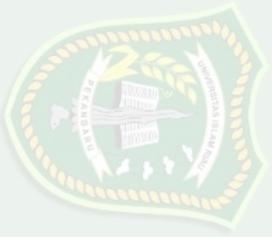
Hasil penelitian mendapatkan bahwa produktivitas karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul dapat dikatakan tinggi. Hal tersebut didukung oleh hasil temuan bahwa selama tiga tahun terakhir yaitu tahun



2016 – 2018 diatas 80%. Walaupun pencapaian tersebut belum mencapai 100%, namun hasil tersebut dapat dikatakan tinggi.

Pengukuran produktivitas memiliki manfaat memberikan informasi untuk menentukan dan mengevaluasi kecenderungan perkembangan produktivitas perusahaan dari waktu ke waktu dan memberikan informasi dalam mengevaluasi perkembangan dan efektifitas dari perbaikan terus menerus yang dilakukan perusahaan. Produktivitas dapat dikatakan tinggi atau rendah bila telah dibandingkan dengan standar masa lalu. Pengukuran produktivitas adalah suatu cara untuk meningkatkan produktivitas. Pengukuran produktivitas berdasar nilai tambah untuk mengetahui seberapa besar produktivitas tenaga kerja dari tahun ke tahun dan mengetahui apakah faktor-faktor penjualan, biaya bahan yang digunakan, biaya *overhead* produksi, biaya administrasi dan umum, dan biaya tenaga kerja mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada suatu perusahaan. Kegunaan pengukuran produktivitas itu bagi perusahaan merupakan untuk memperbaiki cara kerja dan dapat mengetahui hal yang menjadi faktor dari berkurangnya produktivitas dan memperbaharui hal itu untuk meningkatkan laba.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :  
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada BAB sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul tergolong tinggi. Kondisi ini ditunjukkan dari terjadinya penambahan jam kerja setiap harinya sekitar 1 jam, dan itu terjadi dari tahun 2014 sampai 2018. Faktor lain juga disebabkan karena kurangnya jumlah tenaga ahli yang dimiliki perusahaan dalam berbagai bidang, kurangnya fasilitas pendukung dan peralatan yang disediakan perusahaan, serta seringnya terjadi kerusakan mesin dikarenakan kurangnya perawatan serta penggunaan yang terkadang kurang mengikuti SOP.
2. Produktivitas kerja karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul tergolong tinggi. Hal ini ditunjukkan dari pencapaian produksi selama tiga tahun terakhir yaitu tahun 2016 – 2018 diatas 80%. Walaupun pencapaian tersebut belum mencapai 100%, namun hasil tersebut dapat dikatakan sudah memuaskan.
3. Tuntutan tugas yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Karyawan merasa tertantang dan terpacu untuk dapat melaksanakan tugasnya terhadap target yang diberikan oleh



perusahaan. Karyawan akan merasa senang jika hasil kerjanya sesuai dengan apa yang diminta dan diharapkan oleh atasannya.

4. Waktu yang diberikan perusahaan dalam penyelesaian pekerjaan mampu dimanfaatkan oleh karyawan dengan baik. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan tepat pada waktunya.

## 6.2 Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

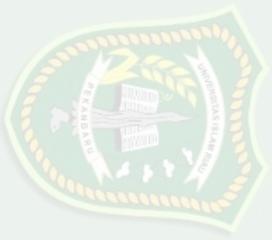
1. Perusahaan perlu menyeimbangkan antara volume kerja dengan kemampuan karyawan sehingga proses produksi tidak terhambat dan penyelesaian pekerjaan dapat tepat waktu.
2. Pentingnya untuk mencari tenaga ahli dalam berbagai bidang, dalam hal ini adalah tenaga ahli pencatatan hasil produk serta perbaikan atau perawatan mesin-mesin produksi. Ini bertujuan agar kegiatan pengolahan atau produksi tidak terganggu, sehingga waktu produksi tidak memakan waktu yang lama dan pada akhirnya tidak menjadi beban karyawan dalam bekerja.
3. Peneliti selanjutnya untuk dapat menganalisis pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul dengan menggunakan metode dan alat analisis terbuka. Juga perlu untuk membuat angket terbuka sehingga mendapatkan



argument langsung dari karyawan terhadap variabel penelitian yang digunakan.



**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



**DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :**

**PERPUSTAKAAN SOEMAN HS**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

## DAFTAR PUSTAKA

- Anas Sudijono. 2008. Pengantar Statistik Pendidikan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R.N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fit Group Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811-2820.
- Aigner. 1993. *Manajemen sumberdaya manusia*. Kencana: Prenadamedia Group.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cain. 2007. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. (Jurnal).
- Danang, Sunyoto. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Penerbit Center Of Academia Publishing Servise (CAPS), Yogyakarta.
- Erhan, Endis. 2005. “*Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja*”.
- Gibson, Ivancevich Donelly. 2009. *Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapan Belas. Yogyakarta:BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S. P. 2008. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan*. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz:Jurnal Inovasi Bisnis*, 5 (91), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5il.171>
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kusnedi. 2003, *Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PPUT.
- Kusrianto, Bambang. 1990. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: LPM
- Lukito, Leonardo Hendy, and Ida Martini Alriani. 2018. “*Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang*.” *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi* 25(45):24–35
- Malayu S.P Hasibuan. 2003, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara
- Mar’ih, Suci Koesomowidjojo. 2017. *Analisis Beban Kerja, Raih Asa Sukses*. Jakarta
- Mulyono, Mauled. 2004. *Penerapan Produktivitas dalam Organisasi*.

- Munandar. 2001. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Peendapatan Daerah Kota Manado*. (Jurnal).
- Munandar. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Muskamal. 2010. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia*. (Jurnal).
- Menpan. (1997). *Definisi Beban Kerja*. <http://www.bkn.go.id> diunduh pada tanggal 20 Desember 2017.
- Natalia, Linda Novita. 2011. “*Pengaruh Pengawasan, Ketenangan dalam Bekerja, dan Ketekunan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Florindo Makmur Lampung Tengah Tahun 2010/2011*”. Skripsi.Lampung:FKIP Unila.
- Pandji Anoraga. 2005. *Psikologi Kerja*: Rineke Cipta.
- Paramitadewi, K. F. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Sekertariat Pemerintah Faerah Kabupaten Tabanan*. 6(6), 3370-3397.
- Payaman J. Simanjuntak, 1985. *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Prihatini, Lilis D, 2007. *Analisis Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stress Kerja Perawat Di Tiap Ruang Inap RSUD Sidikalang*. Universitas Sumatra (<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/6899/08e00192.pdf.jsessionind-CDF4DF1C0946CBB50F099DFE54E10A6?sequence=1>) (diakses, 12 april 2017).
- Permendagri No. 12 Tahun 2008, *Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah*, Jakarta; *Kementerian Dalam Negeri*. (<http://www.kemendagri.go.id/produk-hukum/2008/02/20/peraturan-mendagri-no-12-tahun-2008>) (diakses, 12 april 2017)
- Ravianto. 1991. *Manajemen SumberDaya Manusia*. Kencana: Prenademedia Group.
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Stress Kerja*. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Derwantara*, 2(1), 13-26. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2il.344>
- Sari, Kiki Retno. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Hotel Grand Duta Syariah Di Kota Palembang*. Skripsi, Manajemen.
- Schermenharn, John R. 2003. *Manajemen Edisi Bahasa Indonesia*. Yohyakarta: Penerbit Andi.



- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju. Siagiaan, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagiaan, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sisca, Chandra, E., Sinaga, O. s., revida, E, & Purba, S. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas "Apa dan Bagaimana"*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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).
- Stevenson, W.J. (2012). *Operation Management: 10 th Edition*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagaan*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS, Yogyakarta 4
- Susilo. 2009. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampak Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada kantor Bappeda Kab. Pati." Hasil Penelitian. Semarang: Undip.
- Sutrisno Edi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta.
- , 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Triffin dan Cormick. 2010. *Budaya Organisasi*. Kencana: Prenadamedia Group.
- Tjutju Yuniarsih. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Tohardi. 2009, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Kencana: Prenadamedia Group.

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



No Responden

**LAMPIRAN 1. KUISIONER PENELITIAN**

Perihal : Pemberitahuan Menjadi Responden

**Yth . Bapak/Ibu PT. Padasa Enam Utama Kaliana Satu Kabun Kabupaten****Rohul****Di Tempat**

Assalamu'alaikum wr.wb

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian penelitian untuk skripsi saya yang berjudul

**“ANALISIS BEBAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. PADASA ENAM UTAMA KALIANTA SATU KABUN KABUPATEN ROHUL”**

Nama : Bismi Aulia Izati

NPM : 175210976

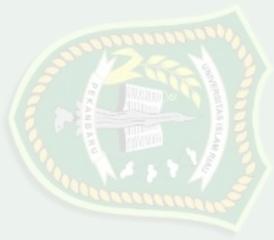
Status : Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Riau

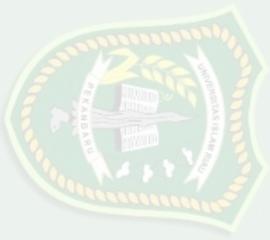
Memohon kesediaan bapak /ibu untuk mengisi kusioner penelitian ini, Agar penelitian ini bermamfaat, maka dimohonkan bapak/ibu berkenan mengisi kusioner ini dengan sejujur-jujurnya. Penelitian ini tidak untuk mencari jawaban yang benar atau salah, penelitian ingin mengetahui opini pribadi bapak/ibu. Semua jawaban Bapak/Ibu dijaga kerahasiaannya. Seluruh informasi akan dianalisis dan di laporkan secara keseluruhan bukan perindividu dan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian. Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kusioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Hormat saya

Bismi Aulia Izati





### I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia : th
3. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
4. Alamat :
5. Pendidikan terakhir :
6. Bagian Pekerjaan :

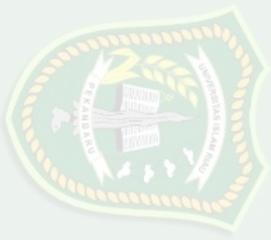
### II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Kepada Bapak/Ibu/Sdr/I diharapkan untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada
2. Berilah tanda (√) pada kolom yang tersedia dan pilih salah satu jawaban yang sesuai
3. Terdapat 5 (lima) alternatif jawaban yaitu:

### III. DAFTAR PERTANYAAN

#### A. Beban Kerja (X1)

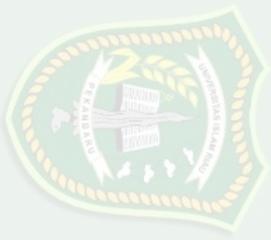
1. Jumlah kerja yang dilakukan karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul berdasarkan rencana kerja.
  - a. Sangat Setuju
  - b. Sesuai
  - c. Cukup Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
2. Pencapaian kerja yang dilakukan karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul sesuai dengan target
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju



3. Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul mampu menyelesaikan target kerja sesuai SOP
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
4. Saya memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas atas perintah perusahaan
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
5. Tugas yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan waktu yang singkat.
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Tidak Pernah Sama Setuju
6. Peralatan pekerjaan sudah baik dalam menunjang pekerjaan
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
7. Intensitas penerangan yang ada dalam ruang kerja memudahkan saya menyelesaikan tugas yang dibebankan.
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :  
 PERPUSTAKAAN SOEMAN HS  
 UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS**  
**ISLAM RIAU**



- c. Cukup Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
8. Saya merasa beban pekerjaan saya saat ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki
    - a. Sangat Setuju
    - b. Setuju
    - c. Cukup Setuju
    - d. Tidak Setuju
    - e. Sangat Tidak Setuju
  9. Tingkat usia sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang saya tangani
    - a. Sangat Setuju
    - b. Setuju
    - c. Cukup Setuju
    - d. Tidak Setuju
    - e. Sangat Tidak Setuju
  10. Mendapatkan jaminan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja
    - a. Sangat Setuju
    - b. Setuju
    - c. Cukup Setuju
    - d. Tidak Setuju
    - e. Sangat Tidak Setuju

#### **B. Produktivitas Kerja (X2)**

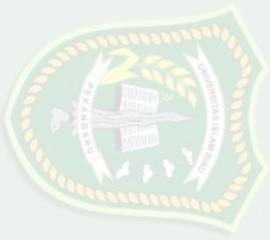
1. Ketelitian karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul dalam bekerja
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju



2. Saya menjaga kualitas produksi
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
3. Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kaliana Satu Kabun Kabupaten Rohul bekerja dengan rapih
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
4. Area aktivitas produksi mampu memberikan keselamatan dan kenyamanan kerja bagi karyawan
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
5. Fasilitas kerja yang ada diperusahaan saat ini telah memadai dalam mendukung kegiatan produksi
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
6. Karyawan mampu bekerja berdasarkan target kerja
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup Setuju

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :  
 PERPUSTAKAAN SOEMAN HS  
 UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS**  
**ISLAM RIAU**



- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju
7. Pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
8. Saya menyelesaikan pekerjaan berdasarkan batas waktu yang ditentukan
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
9. Hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
10. Seluruh karyawan harus disiplin dalam pekerjaan, waktu pulang dan datang juga ketempat kerja.
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



## LAMPIRAN 2. DATA PENELITIAN

No	Identitas Responden			Beban Kerja (X1)											Produktivitas Kerja (X2)										
	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Jumlah	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Jumlah
1	24 tahun	Laki-laki	SMA	3	4	4	3	3	2	2	1	2	4	28	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
2	35 tahun	Laki-laki	SMP	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37
3	31 tahun	Laki-laki	SD	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	26	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
4	38 tahun	Laki-laki	SMP	4	4	4	3	5	4	5	3	4	5	41	3	3	2	3	2	3	4	2	2	4	28
5	28 tahun	Laki-laki	SMP	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
6	40 tahun	Laki-laki	SD	2	2	3	2	2	1	3	3	3	3	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	30 tahun	Laki-laki	SMA	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	38	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	36
8	42 tahun	Laki-laki	SMP	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	25
9	30 tahun	Laki-laki	SMP	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	40	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37
10	42 tahun	Laki-laki	SMA	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
11	26 tahun	Laki-laki	SMP	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	45
12	43 tahun	Laki-laki	SD	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	41	3	3	2	3	2	1	3	4	3	4	28
13	28 tahun	Laki-laki	SMA	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	27	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	47
14	42 tahun	Laki-laki	SD	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	39	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37
15	25 tahun	Laki-laki	SMA	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
16	38 tahun	Laki-laki	SMP	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	40
17	30 tahun	Laki-laki	SMP	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	46	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
18	27 tahun	Laki-laki	SMP	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	41	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3	30
19	28 tahun	Laki-laki	SMA	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	41	2	2	2	3	3	1	3	2	3	4	25
20	37 tahun	Laki-laki	SMA	3	2	3	1	2	2	4	3	3	2	25	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
21	38 tahun	Laki-laki	SMA	5	5	5	4	4	3	4	2	3	5	40	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	24
22	39 tahun	Laki-laki	SD	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
23	38 tahun	Laki-laki	SMA	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37
24	30 tahun	Laki-laki	SD	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37
25	41 tahun	Laki-laki	SD	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	37	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37
26	35 tahun	Laki-laki	SMA	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37	3	4	2	3	2	2	3	4	4	4	31
27	27 tahun	Laki-laki	SD	4	3	4	3	3	2	3	1	3	3	29	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
28	35 tahun	Laki-laki	SMA	4	5	4	4	4	3	5	3	4	4	40	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	41



No	Identitas Responden			Beban Kerja (X1)											Produktivitas Kerja (X2)										
	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Jumlah	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Jumlah
29	30 tahun	Laki-laki	SMA	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
30	35 tahun	Laki-laki	SD	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
31	26 tahun	Laki-laki	SMP	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	2	3	1	3	2	2	3	3	3	2	24
32	35 tahun	Laki-laki	SMA	3	4	3	2	4	2	4	2	4	3	31	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45
33	38 tahun	Laki-laki	SD	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	33	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	44
34	27 tahun	Laki-laki	SMP	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	39	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37
35	25 tahun	Laki-laki	SMA	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	31
36	40 tahun	Laki-laki	SMA	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	39	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43
37	41 tahun	Laki-laki	SD	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37
38	44 tahun	Laki-laki	SMA	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	26 tahun	Laki-laki	SMA	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	35	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
40	25 tahun	Laki-laki	SMP	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	3	1	3	1	1	3	3	3	3	24



### LAMPIRAN 3. HASIL PENGOLAHAN DATA

#### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Beban Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.738**	.807**	.741**	.723**	.733**	.596**	.466**	.400*	.628**	.826**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.011	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.738**	1	.816**	.819**	.807**	.655**	.584**	.451**	.528**	.758**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.807**	.816**	1	.825**	.632**	.743**	.540**	.475**	.481**	.759**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.002	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.741**	.819**	.825**	1	.752**	.759**	.583**	.544**	.505**	.778**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.723**	.807**	.632**	.752**	1	.762**	.665**	.529**	.636**	.755**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.733**	.655**	.743**	.759**	.762**	1	.672**	.660**	.632**	.752**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.596**	.584**	.540**	.583**	.665**	.672**	1	.690**	.663**	.632**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.466**	.451**	.475**	.544**	.529**	.660**	.690**	1	.790**	.556**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.9	Pearson Correlation	.400*	.528**	.481**	.505**	.636**	.632**	.663**	.790**	1	.582**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.002	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.10	Pearson Correlation	.628**	.758**	.759**	.778**	.755**	.752**	.632**	.556**	.582**	1	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Beban Kerja	Pearson Correlation	.826**	.858**	.848**	.883**	.871**	.889**	.794**	.745**	.741**	.861**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

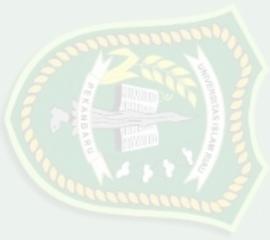
\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

		Correlations										Produktivitas Kerja
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
X2.1	Pearson Correlation	1	.846**	.855**	.804**	.759**	.819**	.805**	.777**	.802**	.711**	.912**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.846**	1	.795**	.867**	.724**	.807**	.791**	.762**	.777**	.582**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.855**	.795**	1	.842**	.833**	.808**	.793**	.773**	.820**	.791**	.932**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.804**	.867**	.842**	1	.857**	.817**	.880**	.734**	.759**	.692**	.926**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.759**	.724**	.833**	.857**	1	.874**	.840**	.707**	.748**	.786**	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	.819**	.807**	.808**	.817**	.874**	1	.902**	.654**	.686**	.667**	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	.805**	.791**	.793**	.880**	.840**	.902**	1	.673**	.682**	.674**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.8	Pearson Correlation	.777**	.762**	.773**	.734**	.707**	.654**	.673**	1	.865**	.757**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.9	Pearson Correlation	.802**	.777**	.820**	.759**	.748**	.686**	.682**	.865**	1	.701**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.10	Pearson Correlation	.711**	.582**	.791**	.692**	.786**	.667**	.674**	.757**	.701**	1	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.912**	.887**	.932**	.926**	.919**	.910**	.906**	.850**	.868**	.818**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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





### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	10

### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

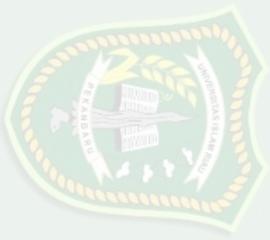
		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	10

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



### Frequencies Frequency Table

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 tahun	13	32.5	32.5	32.5
	30-39 tahun	18	45.0	45.0	77.5
	40-49 tahun	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	40	100.0	100.0	100.0

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	11	27.5	27.5	27.5
	SMP	12	30.0	30.0	57.5
	SMA	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :  
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## Frequencies Frequency Table

### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	14	35.0	35.0	35.0
	Setuju	18	45.0	45.0	80.0
	Cukup Setuju	6	15.0	15.0	95.0
	Tidak Setuju	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

### X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Sesuai	8	20.0	20.0	20.0
	Sesuai	24	60.0	60.0	80.0
	Cukup Sesuai	5	12.5	12.5	92.5
	Tidak Sesuai	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

### X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Baik	8	20.0	20.0	20.0
	Baik	26	65.0	65.0	85.0
	Cukup Baik	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

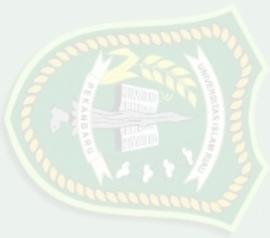
### X1.4

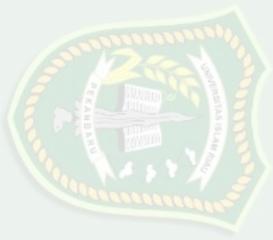
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Mampu	3	7.5	7.5	7.5
	Mampu	9	22.5	22.5	30.0
	Cukup Mampu	21	52.5	52.5	82.5
	Tidak Mampu	5	12.5	12.5	95.0
	Sangat Tidak Mampu	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

### X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	5	12.5	12.5	12.5
	Sering	26	65.0	65.0	77.5
	Kadang-Kadang	7	17.5	17.5	95.0
	Jarang	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Baik	3	7.5	7.5	7.5
	Baik	7	17.5	17.5	25.0
	Cukup Baik	23	57.5	57.5	82.5
	Tidak Baik	6	15.0	15.0	97.5
	Sangat Tidak Baik	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Baik	8	20.0	20.0	20.0
	Baik	26	65.0	65.0	85.0
	Cukup Baik	4	10.0	10.0	95.0
	Tidak Baik	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Sesuai	3	7.5	7.5	7.5
	Sesuai	7	17.5	17.5	25.0
	Cukup Sesuai	24	60.0	60.0	85.0
	Tidak Sesuai	4	10.0	10.0	95.0
	Sangat Tidak Sesuai	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X1.9**

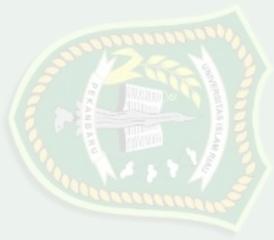
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	5	12.5	12.5	12.5
	Setuju	26	65.0	65.0	77.5
	Cukup Setuju	8	20.0	20.0	97.5
	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	8	20.0	20.0	20.0
	Setuju	25	62.5	62.5	82.5
	Cukup Setuju	6	15.0	15.0	97.5
	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Sesuai	8	20.0	20.0	20.0
	Sesuai	21	52.5	52.5	72.5
	Cukup Sesuai	9	22.5	22.5	95.0
	Tidak Sesuai	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	10	25.0	25.0	25.0
	Setuju	22	55.0	55.0	80.0
	Cukup Setuju	7	17.5	17.5	97.5
	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Baik	4	10.0	10.0	10.0
	Baik	15	37.5	37.5	47.5
	Cukup Baik	12	30.0	30.0	77.5
	Tidak Baik	7	17.5	17.5	95.0
	Sangat Tidak Baik	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Baik	12	30.0	30.0	30.0
	Baik	18	45.0	45.0	75.0
	Cukup Baik	8	20.0	20.0	95.0
	Tidak Baik	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

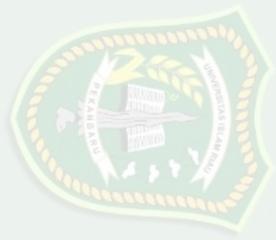
**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Sesuai	6	15.0	15.0	15.0
	Sesuai	12	30.0	30.0	45.0
	Cukup Sesuai	13	32.5	32.5	77.5
	Tidak Sesuai	7	17.5	17.5	95.0
	Sangat Tidak Sesuai	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Sesuai	5	12.5	12.5	12.5
	Sesuai	10	25.0	25.0	37.5
	Cukup Sesuai	17	42.5	42.5	80.0
	Tidak Sesuai	5	12.5	12.5	92.5
	Sangat Tidak Sesuai	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Sesuai	14	35.0	35.0	35.0
	Sesuai	18	45.0	45.0	80.0
	Cukup Sesuai	7	17.5	17.5	97.5
	Tidak Sesuai	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Sering	8	20.0	20.0	20.0
	Sering	25	62.5	62.5	82.5
	Cukup Sering	4	10.0	10.0	92.5
	Tidak Sering	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Sesuai	7	17.5	17.5	17.5
	Sesuai	25	62.5	62.5	80.0
	Cukup Sesuai	7	17.5	17.5	97.5
	Tidak Sesuai	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X2.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	9	22.5	22.5	22.5
	Setuju	26	65.0	65.0	87.5
	Cukup Setuju	4	10.0	10.0	97.5
	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**LAMPIRAN 4. R TABEL (Level of Significance 5 % and 2 Tailed)**

df = (N-2)	R	df = (N-2)	r
1	0.997	51	0.271
2	0.950	52	0.268
3	0.878	53	0.266
4	0.811	54	0.263
5	0.754	55	0.261
6	0.707	56	0.259
7	0.666	57	0.256
8	0.632	58	0.254
9	0.602	59	0.252
10	0.576	60	0.250
11	0.553	61	0.248
12	0.532	62	0.246
13	0.514	63	0.244
14	0.497	64	0.242
15	0.482	65	0.240
16	0.468	66	0.239
17	0.456	67	0.237
18	0.444	68	0.235
19	0.433	69	0.234
20	0.423	70	0.232
21	0.413	71	0.230
22	0.404	72	0.229
23	0.396	73	0.227
24	0.388	74	0.226
25	0.381	75	0.224
26	0.374	76	0.223
27	0.367	77	0.221
28	0.361	78	0.220
29	0.355	79	0.219
30	0.349	80	0.217
31	0.344	81	0.216
32	0.339	82	0.215
33	0.334	83	0.213
34	0.329	84	0.212
35	0.325	85	0.211
36	0.320	86	0.210
37	0.316	87	0.208
38	0.312	88	0.207
39	0.308	89	0.206
40	0.304	90	0.205
41	0.301	91	0.204
42	0.297	92	0.203
43	0.294	93	0.202
44	0.291	94	0.201
45	0.288	95	0.200
46	0.285	96	0.199
47	0.282	97	0.198
48	0.279	98	0.197
49	0.276	99	0.196
50	0.273	100	0.195