SKRIPSI

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPETENSI SDM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ROHUL SAWIT INDUSTRI PKS DESA SUKA DAMAI KAB ROKAN HULU

Disusun Dan diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau



Disusun oleh :

ADNAN HELMIZA PUTRA

215210681

PRODI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU 2026

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
الجامعة الإسلامية الريوية

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

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Adnan Helmiza Putra

NPM : 215210681

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPETENSI SUMBERDAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. ROHUL SAWIT INDUSTRI

Hari/Tanggal Seminar : Rabu/14 Januari 2026

Tempat : Ruangan 2

Dosen Pembimbing

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

Dosen Pembahas/Penguji

No.	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM.		
2.	Kamar Zaman, SE., MM.		

Hasil Seminar : Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 82.50)

Mengetahui
An. Dekan

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

Pekanbaru, 14 Januari 2026
Ketua Prodi

Gilang Nugroho, SE., M.M

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
الجامعة الإسلامية الريوية

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

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 0074/KPTS/FE-UIR/2026, Tanggal 14 Januari 2026, Maka pada Hari Rabu/14 Januari 2026 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensive/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi Manajemen Tahun Akademis 2022/2023.

1. Nama	: Adnan Helmiza Putra
2. NPM	: 215210681
3. Program Studi	: Manajemen
4. Judul Skripsi	: PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPETENSI SUMBERDAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. ROHUL SAWIT INDUSTRI
5. Tanggal Ujian	: 14 Januari 2026
6. Waktu Ujian	: 60 menit
7. Tempat Ujian	: Ruangan 2
8. Yudicium/Nilai	: Lulus (A-) 82.25
9. Keterangan lain	: Aman dan lancar

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris

Gilang Nggroho, SE., M.M
Kaprodi Manajemen

Dosen Penguji

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si.
2. Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM.
3. Kamar Zaman, SE., MM.

Notulen

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

Pekanbaru, 14 Januari 2026

Mengetahui

Dekan,

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

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
الجامعة الإسلامية الريوية

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	: Adnan Helmiza Putra
PM	: 215210681
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Judul Skripsi	: PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPETENSI SUMBERDAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. ROHUL SAWIT INDUSTRI

Disahkan Oeh:

PEMBIMBING

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

DEKAN

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

KETUA PRODI

Gilang Nugroho, SE., M.M

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPETENSI SDM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ROHUL SAWIT INDUSTRI PKS DESA SUKA DAMAI KAB ROKAN HULU

OLEH:

ADNAN HELMIZA PUTRA

215210681

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi SDM terhadap Produktivitas di PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kab Rokan hulu, Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 72 responden yang ditentukan melalui sampel jenuh atau sensus. Jenis data yang digunakan meliputi data primer dan sekunder, sementara teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, kuesioner dan observasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) untuk mengevaluasi hubungan antar variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin menurun tingkat produktivitas yang dihasilkan. Sebaliknya, kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Artinya, semakin baik kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dicapai.

Kata Kunci: Beban Kerja (X1), Kompetensi SDM (X2), Produktivitas (Y).

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORKLOAD AND HUMAN RESOURCE COMPETENCE ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT. ROHUL SAWIT INDUSTRI PKS, SUKA DAMAI VILLAGE, ROKAN HULU REGENCY

BY:

ADNAN HELMIZA PUTRA

215210681

This study aims to analyze the effect of Workload and Human Resource Competence on Productivity at PT. Rohul Sawit Industri, Sukadamai Village, Rokan Hulu Regency. This study uses a quantitative approach with a sample of 72 respondents determined through saturated sampling or census. The types of data used include primary and secondary data, while data collection techniques are carried out through interviews, questionnaires and observations. Data analysis in this study uses the Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) model to evaluate the relationship between research variables. The results of the study indicate that workload has a negative and significant effect on productivity. This means that the higher the workload received by employees, the lower the level of productivity produced. Conversely, human resource competence has a positive and significant effect on productivity. This means that the better the abilities, knowledge, and skills of employees, the higher the work productivity achieved.

Keywords: Workload (X1), HR Competence (X2), Productivity (Y).

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya persembahkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmatnya, saya dapat menyelesaikan skripsi saya yang berjudul "**Pengaruh Beban Kerja Dan Kompetensi Sumberdaya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kab Rokan Hulu"** . Penulisan proposal ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (S.M) program studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak melibatkan berbagai pihak yang telah membimbing dan membantu penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Assoc. Prof. Dr. Admiral, S.H., M.H selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Eva Sundari, S.E., M.M., C.R.B.C selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Terimakasih kepada dosen pembimbing saya yaitu Bapak Abd. Razak Jer, S.E., M.Si yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan masukan, saran, motivasi serta arahan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Bapak Gilang Nugroho, S.E., M.M selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

5. Bapak dan Ibu Dosen besrta Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membimbing dan membagika ilmu pengetahuannya dan mempermudah penulis dalam segala hal.
6. Secara Khusus, saya menyampaikan rasa terimaksih yang terdalam kepada ibunda saya tercinta yaitu Suharti, dengan penuh kesabaran, beliau telah memberikan kasih sayang dorongan, serta doa yang tidak pernah putus setiap langkah perjalanan hidup saya. Pegorbanan dan ketulusan beliau menjadi sumber kekuatan yang mengiringi saya hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Dengan penuh rasa hormat, saya mengucapkan terimakasih kepada ayahanda saya Mirza Hamzah yang selalu menjadi sumber kekuatan, semangat dan keteladanan. Terimakasih atas kerja keras dan doa yang tak pernah putus, serta dukugan yang ayahanda berikan selama proses penyusunan skripsi ini. Setiap langkah saya adalah cerminan dari perjuangan dan pengorbanan ayahanda.
8. Dan saya juga berterimakasih kepada kakak saya Gusti Mulya, Desriza Happy dan abang saya Apmi Saputra yang selalu memberikan dukungan, semangat dan doa kepada saya supaya saya dapat menyelesaikan skripsi saya ini, kehadirannya menjadi sumber kekuatan dan motivasi yang tidak ternilai.
9. Saya juga berterima kasih kepada seluruh anggota keluarga besar yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. terimakasih atas doa, dukungan, serta perhatian yang senantiasa diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Semoga kebaikan dan ketulusan tersebut menjadi amal dan bernilai.
10. Tak lupa saya berterimaksih kepada orang-orang terdekat saya, teman dan

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

sahabat yang senantiasa menemani penulis dalam keadaan sulit dan senang, serta memberikan semangat dan dukungan selama membuat skripsi ini.

11. Dan terakhir, kepada diri saya sendiri Adnan Helmiza Putra. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini, terima kasih telah mengendalikan diri dari berbagai tekanan di luar keadaan dan tidak pernah mau memutuskan untuk menyerah. Dalam penyusunan skripsi ini saya telah berusaha semaksimal mungkin menyelesaikan skripsi ini menjadi lebih sempurna.

Sekian pengucapan kata terima kasih dari penulis, dengan adanya penyusunan skripsi ini tidak luput dari salah serta kekurangan baik dari segi penulisan maupun referensi. Maka daripada itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membantu agar skripsi ini dapat di buat lebih baik lagi di masa mendatang.

Pekanbaru, 30 Juni 2025

Penulis

ADNAN HELMIZA PUTRA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **i**
DAFTAR ISI ..... **iv**
DAFTAR TABEL ..... **vii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
11.1 Latar Belakang 1
11.2 Rumusan Masalah 15
11.3 Tujuan Penelitian 15
11.4 Manfaat Peneltian 16
11.5 Sistematika Penulisan Penelitian 17
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS **18**
2.1 Beban Kerja 18
2.1.1 Pengertian Beban Kerja 18
2.1.2 Dimensi Beban Kerja 20
2.1.3 Indikator Beban Kerja 22
2.1.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Beban kerja 23
2.1.5 Dampak Beban Kerja 25
2.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia 27
2.2.1 Pengertian Kompentensi Sumber Daya Manusia 27
2.2.2 Dimensi Kompetensi Sumber daya mannusia 29
2.2.3 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia 31
2.2.4 Faktor - Faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia 34
2.2.5 Jenis - Jenis Kompetensi Sumber Daya Manusia 38
2.3 Produktivitas Kerja Karyawan 40
2.3.1 Pengertian Produktivitas Karyawan 40
2.3.2 Dimensi Produktivitas 43
2.3.3 Indikator Produktivitas Karyawan 45
2.3.4 Faktor - Faktor yang mepengaruhi Produktivitas Karyawan 47
2.3.5 Upaya Peningkatan Produktivitas Karyawan 49
2.4 Penelitian Terdahulu 50
2.5 Kerangka Penelitian 55

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2.6 Hipotesis 56
BAB III METODE PENELITIAN 57
3.1 Lokasi dan Objek Penelitian 57
3.2 Populasi dan Sampel 57
3.2.1 Populasi 57
3.2.2 Sampel 57
3.3 Definisi Operasional 58
3.4 Jenis Data 62
3.5 Teknik Pengumpulan Data 62
3.6 Tehnik Pengujian instrumen 63
3.6.1 Uji Model Pengukuran atau *Outer Model* 63
3.6.2 Uji Validitas 64
3.6.3 Uji Reliabilitas 65
3.6.4 Uji Model Struktural atau *Inner Model* 65
3.6.5 R-square 66
3.6.6 Uji Effect Size f^2 66
3.6.7 Uji Signifikansi (uji hipotesis) 66
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 67
4.1 Gabaran Umum Objek Penelitian 67
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Rohul Sawit Industri PKS Desa Suka Damai Kabupaten Rokan Hulu 67
4.1.2 Visi dab Misi PT Rohul Sawit Industri 68
4.1.3 Sturuktur Organisasi Perusahaan 69
4.1.4 Aktivitas PT Rohul Sawit Industri PKS Sukadamai 72
4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan 73
4.2.1 Deskripsi Responden Penelitian 74
4.3 Pengujian Outer Model 74
4.3.1 Convergent Validity 74
4.3.2 Hasil Uji Discriminant Validity 76
4.3.3 Hasil Uji Average Varian Extracted (AVE) 78
4.3.4 Hasil Uji Reliabilitas 79
4.3.5 Identitas Responden 80
4.4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 83

Konsep Diri dan Nilai-Nilai 121
4.5 Analisi Data 143
4.6 Pengujian Inner Model 143
4.5.1 Hasil Uji *R Square* 144
4.5.2 Uji Effect Size ***F2*** 144
4.5.3 Uji Signifikansi (uji hipotesis) 145
4.7 Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas 146
4.8 Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Produktivitas 147
4.9 Pengaruh Beban kerja dan Kompetensi SDM terhadap Produktivitas 148
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 150
5.1 Kesimpulan 150
5.2 Saran 152
DAFTAR PUSTAKA 154

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian Devisi Pabrik / Statiun PT. Rohul Sawit Industri PKS Desa Suka Damai Kab Rokan Hulu 2024 4
Tabel 2 Shift dan Jam Kerja Karyawan 6
Tabel 3 Data Kompetensi SDM untuk Pendidikan Karyawan 8
Tabel 4 Realisasi Produksi Crude Palm Oil (CPO) pada PT. Rohul Sawit Industri PKS Desa Suka Damai Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2021-2024 11
Tabel 5 Penelitian Terdahulu 51
Tabel 6 Definisi Operasional 59
Tabel 7 Tingkat Pengembalian Koesioner 74
Tabel 8 Tingkat Umur Responden Karyawan PT Rohul Sawit Industri Sukadamai . 80
Tabel 9 Berdasarkan Jenis Kelamin 81
Tabel 10 Tingkat Pendidikan Reponden PT Rohul Sawit Industri PKS Desa Suka Damai Kab Rokan Hulu 82
Tabel 11 Identitas Umum Responden Berdasarkan Lama Bekerja 83
Tabel 12 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Saya Merasa Waktu yang diberikan untuk Menyelesaikan Tugas Mencukupi 85
Tabel 13 Tanggapan responden tentang Saya merasa kekurangan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 86
Tabel 14 Tanggapan responden tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tenggat waktu yang ditentukan 87
Tabel 15 Tanggapan responden tentang tugas yang diberikan membutuhkan waktu lebih lama dari yang tersedia. 87
Tabel 16 Tanggapan responden tentang dapat mengatur waktu kerja untuk menyelesaikan semua tugas 89
Tabel 17 Tanggapan responden tentang Pekerjaan saya membutuhkan konsentrasi dan pemikiran yang tinggi 90
Tabel 18 Tanggapan responden tentang Saya merasa pekerjaan saya menuntut kemampuan berpikir secara cepat dan tepat 91
Tabel 19 Tanggapan responden tentang saya menguasai teknik atau prosedur yang diperlukan dalam pekerjaan saya 92

Tabel 20 Tanggapan responden tentang saya merasa mental saya terkuras saat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan..... 93
Tabel 21 Tanggapan responden tentang saya dituntut untuk terus belajar agar dapat mengikuti tuntutan pekerjaan..... 94
Tabel 22 Tanggapan responden tentang pekerjaan saya mengandung risiko tinggi yang menimbulkan tekanan..... 96
Tabel 23 Tanggapan responden tentang saya merasa tertekan dengan tanggung jawab yang saya emban di pekerjaan..... 97
Tabel 24 Tanggapan responden tentang saya tetap memiliki sikap positif terhadap pekerjaan meskipun dalam tekanan..... 98
Tabel 25 Tanggapan responden tentang saya merasa frustrasi ketika menghadapi hambatan dalam pekerjaan..... 98
Tabel 26 Tanggapan responden tentang saya merasa pekerjaan saya memengaruhi kondisi psikologis saya..... 99
Tabel 27 Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Beban Kerja Karyawan (X1)..... 101
Tabel 28 Tanggapan Responden tentang memahami terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya..... 105
Tabel 29 Tanggapan responden tentang menguasai prosedur kerja yang berlaku di lingkungan kerja..... 106
Tabel 30 Tanggapan responden tentang memahami dengan baik seluruh informasi yang di perlukan untuk melaksanakan pekerjaan..... 107
Tabel 31 Tanggapan responden tentang menguasai informasi kerja yang relevan dan terbaru..... 108
Tabel 32 Tanggapan responden tentang merasa siap secara pengetahuan untuk menjalankan tugas – tugas yang diberikan..... 109
Tabel 33 Tanggapan responden tentang saya mampu menerapkan prosedur dan informasi kerja secara tepat..... 110
Tabel 34 Tanggapan responden tentang saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim. 111
Tabel 35 Tanggapan responden tentang saya mempu menyampaikan ide dan informasi secara jelas kepada rekan kerja..... 112
Tabel 36 Tanggapan responden tentang saya aktif berkontribusi dalam diskusi dan kerja kelompok..... 113

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 37 Tanggapan responden tentang saya mampu menggunakan alat atau teknologi yang dibutuhkan dalam pekerjaan saya 114
Tabel 38 Tanggapan responden tentang saya bertanggung jawab terhadap setiap tugas yang saya kerjakan..... 115
Tabel 39 Tanggapan responden tentang saya bekerja secara disiplin dengan peraturan yang berlaku 116
Tabel 40 Tanggapan responden tentang saya memiliki komitmen tinggi terhadap hasil kerja yang saya capai 117
Tabel 41 Tanggapan responden tentang saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu meskipun dalam kondisi sulit..... 118
Tabel 42 Tanggapan responden tentang saya menunjukksn antusiasme dan semangat kerja setiap hari..... 119
Tabel 43 Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Kompetensi SDM (X2) 120
Tabel 44 Tanggapan responden tentang saya dapat menghasilkan output kerja dengan target yang ditentukan..... 124
Tabel 45 Tanggapan responden tentang target kerja yang diberikan kepada saya umumnya dapat saya capai 125
Tabel 46 Tanggapan responden tentang saya dapat memanfaatkan waktu kerja secara efisien untuk menyelesaikan tugas. 126
Tabel 47 Tanggapan responden tentang dalam sehari, saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai kapasitas yang diharapkan. 127
Tabel 48 Tanggapan responden tentang saya merasa produktif dalam hal jumlah pekerjaan yang saya hasilkan setiap hari 128
Tabel 49 Tanggapan responden tentang hasil pekerjaan saya umumnya dengan standar atau kualitas yang ditetapkan..... 129
Tabel 50 Tanggapan responden tentang saya jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas..... 130
Tabel 51 Tanggapan responden tentang saya memiliki kemampuan teknis yang mendukung hasil kerja yang baik 131
Tabel 52 Tanggapan responden tentang pekerjaan saya mendapat evaluasi positif dari atasan terkait kualitasnya 132
Tabel 53 Tanggapan responden tentang saya berusaha menjaga kualitas kerja meskipun beban kerja sedang tinggi..... 133

Tabel 54 Tanggapan responden tentang saya terbiasa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu jadwal..... 134
Tabel 55 Tanggapan responden tentang saya disiplin dalam mematuhi jam kerja dan tenggat waktu..... 135
Tabel 56 Tanggapan responden tentang saya dapat mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan berbagai tugas..... 136
Tabel 57 Tanggapan responden tentang ketika menghadapi deadline, saya tetap dapat bekerja dengan efektif..... 137
Tabel 58 Tanggapan responden tentang saya jarang terlambat dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya..... 138
Tabel 59 Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Variabel Produktivitas Kerja Karyawan..... 139
Tabel 60 Uji Nilai Loading Factor Validitas Konvergen (Convergent Validity)..... 75
Tabel 61 Nilai Cross Loading..... 77
Tabel 62 Hasil Average Variance Extracted (AVE)..... 78
Tabel 63 Uji Effect Size F2..... 145
Tabel 64 Hasil Path Coefficient Bootstrapping Uji Signifikansi..... 146

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Penelitian..... 55
Gambar 2 Struktur Organisasi PT. Rohul Sawit Industri PKS Sukadamai
..... 70

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri kelapa sawit adalah salah satu sektor penting di Indonesia karena mampu menyediakan banyak lapangan kerja dan memberikan pemasukan besar bagi negara. Dalam menjalankan usahanya, Pabrik Kelapa Sawit (PKS) harus bisa menjaga agar para pekerjanya tetap produktif, supaya proses produksi berjalan lancar dan hasilnya maksimal. Salah satu hal yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah kualitas sumber daya manusia (SDM), terutama terkait dengan seberapa besar beban kerja yang ditanggung dan seberapa baik kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh para pekerja.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan jasa atau usaha kerja yang bisa diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain, SDM menggambarkan kualitas usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan suatu barang dan jasa. Sumber daya manusia berkaitan dengan manusia yang bisa bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja. Mampu bekerja bisa diartikan mampu melakukan segala kegiatan yang memiliki kegiatan ekonomis. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompetensi maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

PT. Rohul Sawit Industri merupakan perusahaan Swasta Nasional, bergerak di bidang usaha Industri Pengolahan Kelapa Sawit, dari tandan TBS menjadi Produck CPO & Kernel. Terletak di Desa Sukadamai Kec. Ujung Batu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Kab. Rokan Hulu – Prop. Riau, atau sekitar 140 KM dari kota Propinsi (Pekanbaru), dan 5 KM dari Kota Kecamatan Ujung Batu. Izin Perusahaan dikeluarkan Bupati Rokan Hulu tanggal 1 Agustus 2002 dengan No. 02/1407/PMDN/RHL/VIII/2 dan beroperasi sejak 10 Maret 2004. PT. Rohul Sawit Industri merupakan anak perusahaan Bumitama Gunajaya Agro Grou.

PT. Rohul Sawit Industri (RSI) PKS-Sukadamai adalah bagian dari perusahaan besar yakni anak perusahaan dari BGA Group (Bumitama Gunajaya Agro) yang berpusat di Jakarta. PT Rohul Sawit Industri adalah pabrik pengolahan kelapa sawit berkapasitas 45 ton/jam. Lokasi terletak di desa Sukadamai Kec Ujung Batu, Rokan Hulu-Riau. Berdasarkan Akte pendirian perusahaan No. 118 PT. Rohul Sawit Industri didirikan pada tanggal 25 Juli 2002 oleh Notaris Bpk. Tajib Raharjo SH. Sejak tanggal 10 Maret 2004 telah dilaksanakan produksi pertama komersial dengan kapasitas 45 ton/jam. Pada tanggal 28 Agustus 2004 PT. RSI telah diresmikan operasionalnya oleh presiden Republik Indonesia yakni Ibu Megawati Soekarno Putri. Saat ini PT. RSI dipimpin oleh Bpk. Torang M. Nababan dengan luas ± 38 Ha, jumlah karyawan 168 orang.

Beban kerja adalah jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang, baik yang memerlukan tenaga fisik maupun pikiran. Setiap pekerjaan pasti memberikan beban bagi orang yang melakukannya, dan setiap orang punya kemampuan yang berbeda-beda dalam menghadapi beban tersebut. Beban kerja bisa berbentuk beban fisik, beban pikiran (mental), atau beban dari hubungan sosial di tempat kerja

Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan kerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Perusahaan harus bisa memperhatikan beban kerja karyawannya agar bisa sesuai dengan kapasitas kerja yang dimiliki oleh para karyawannya. Sehingga produktivitas karyawannya bisa tercapai. Beban kerja tersebut dapat berupa beban fisik maupun beban mental. (Pratama, 2021)

Setiap pekerja memiliki kemampuan yang berbeda dalam menghadapi beban kerja. Ada yang lebih cocok untuk pekerjaan fisik, ada yang lebih kuat secara mental, dan ada pula yang unggul dalam berhubungan dengan orang lain (beban sosial). Pada dasarnya, setiap orang hanya bisa menanggung beban sampai batas tertentu. Beban kerja akan terasa ideal jika seseorang ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Artinya, tenaga kerja yang sehat dan tepat harus dipilih untuk pekerjaan yang juga tepat. Penempatan yang sesuai dipengaruhi oleh kesesuaian antara pengalaman, keterampilan, motivasi, dan faktor lainnya.

Pada musim panen puncak, volume buah sawit yang masuk ke pabrik meningkat signifikan. Hal ini menyebabkan beban kerja karyawan menjadi berlebihan karena harus menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang jauh lebih besar dari biasanya. Akibatnya, mereka bekerja melebihi jam kerja normal, yang dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental. Kondisi ini berpotensi menurunkan efisiensi kerja dan menimbulkan risiko keselamatan kerja. Dan juga Target kerja yang tinggi menuntut karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin setiap harinya. Namun, tekanan yang berlebih tanpa dukungan sumber daya yang

memadai justru menimbulkan beban kerja berlebih. Hal ini membuat karyawan rentan terhadap stres dan kelelahan, serta berdampak pada kualitas hasil kerja.

Tenaga kerja pada bagian divisi pabrik kelapa sawit terdiri dari operator dan mandor yang bertanggung jawab langsung terhadap kelancaran proses produksi pada setiap stasiun. Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan pada masing-masing stasiun disesuaikan dengan beban kerja dan kebutuhan operasional pabrik. Adapun pembagian tenaga kerja pada divisi pabrik kelapa sawit dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 1
Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian Devisi Pabrik / Statiun PT. Rohul Sawit Industri PKS Desa Suka Damai Kab Rokan Hulu 2024

No	Bagian Devisi Pabrik / Statiun	Jumlah Karyawan
1	Boiler dan Power Plant	13
2	Grading dan Timbangan	5
3	Instalasi Pengolahan Limbah	7
4	Maintenance / Workshop	12
5	Stasiun Bantingan (Threshing Station)	10
6	Stasiun Digester dan Press	13
7	Stasiun Pemurnian (Clarificasion Station)	13
8	Stasiun Pengolahan Buah dan Biji (Nut dan kernel)	12
9	Stasiun Perebusan (Continuos Sterilizer)	11
10	Water Treatment Plant (wtp)	5
Jumlah		**101**

Sumber PT. Rohul Sawit Industri, PKS Desa Suka Damai Rokan Hulu 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa pada PT. ROHUL SAWIT INDUSTRI PKS desa sukadamai Jumlah tenaga kerja pada bagian pabrik pengolahan kelapa sawit sebanyak 101 orang yang tersebar di beberapa stasiun utama. Pada bagian grading terdapat 5 orang yang bertugas melakukan penyortiran dan penerimaan TBS. Stasiun perebusan (continuous sterilizer) melibatkan 11 orang tenaga kerja, sedangkan stasiun bantingan (threshing station) mempekerjakan 10 orang untuk memisahkan buah dari tandan.

Selanjutnya, stasiun digester dan press dioperasikan oleh 13 orang untuk melumatkan dan mengekstraksi minyak dari buah. Pada stasiun klarifikasi (clarification station) terdapat 13 orang yang bertanggung jawab memurnikan crude palm oil (CPO). Stasiun Pengolahan Buah dan Biji (Nut dan kernel) diisi oleh 12 orang pekerja.

Untuk penunjang operasional pabrik, boiler dikelola oleh 13 orang, water treatment plant (WTP) oleh 5 orang, serta instalasi pengolahan limbah dijalankan oleh 7 orang. Selain itu, terdapat 12 orang tenaga maintenance/workshop yang bertugas dalam pemeliharaan dan perbaikan mesin pabrik.

Dengan demikian, total keseluruhan karyawan yang bekerja pada bagian pabrik adalah 101 orang.

Untuk menjaga kelancaran proses produksi Crude Palm Oil (CPO) yang beroperasi selama 24 jam nonstop, PT. Rohul Sawit Industri menerapkan sistem kerja **tiga shift** (3 shift) bagi karyawan yang bertugas di bagian operasional pabrik. Sistem ini berlaku bagi divisi yang secara langsung menangani proses pengolahan.

Tabel 2 Shift dan Jam Kerja Karyawan

Shift	Jam Kerja	Keterangan
Shift I	07.00 – 15.00 WIB	Pagi – Sore
Shift II	15.00 – 23.00 WIB	Sore – Malam
Shift III	23.00 – 07.00 WIB	Malam – Pagi

Sumber: PT.Rohul Sawit Industri PKS 2024

Sistem kerja ini memberikan waktu kerja selama 8 jam per shift, termasuk waktu istirahat antara 30–60 menit tergantung divisi dan beban kerja. Rotasi shift dilakukan secara berkala agar beban kerja dapat dibagi secara adil dan karyawan tidak mengalami kelelahan berlebihan akibat jam kerja malam yang terus-menerus.

Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu dan diaplikasikan guna meningkatkan manfaat yang disepakati.

Semakin berkembangnya industri dan teknologi, memberikan implikasi terhadap kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia yang kompeten dan termotivasi untuk tetap bertumbuh berkelanjutan (sustainable growth). Pertumbuhan yang berkelanjutan ini harus dipastikan bahwa perusahaan memiliki SDM yang berpengetahuan, kemampuan, dan kompetensi untuk bekerja secara efektif pada lingkungan kerja yang dinamis. Oleh karena itu,

sangat penting memberikan ruang untuk sumber daya manusia yang fasih menggunakan teknologi seperti pada karyawan.

Mangkunegara Anwar Prabu (2009) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia mengacu pada: "Kompetensi yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan ciri-ciri kepribadian yang berdampak lansung pada kinerja." (Nabila & Syarvina, 2022)

Perusahaan telah menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, namun hasilnya tidak optimal karena karyawan yang telah dilatih justru dipindah ke divisi atau posisi lain yang tidak relevan. Hal ini menyebabkan kompetensi yang telah diperoleh tidak dimanfaatkan dengan baik, serta menciptakan ketidaksesuaian antara kemampuan dan tugas yang dijalankan. Dan Karyawan dengan usia di atas 40 tahun cenderung mengalami penurunan kemampuan fisik, dan belum tentu memiliki kompetensi teknis yang relevan dengan kebutuhan kerja saat ini. Jika tidak diimbangi dengan pelatihan atau penyesuaian tugas, maka kompetensi mereka menjadi tidak selaras dengan tuntutan pekerjaan, yang berakibat pada rendahnya efektivitas kerja.

Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Bagian Pabrik di PT. Rohul Sawit Industri

Sumber daya manusia di bagian pabrik PT. Rohul Sawit Industri terdiri dari 101 karyawan yang memiliki peran utama dalam menjalankan proses produksi Crude Palm Oil (CPO). Sebagian besar karyawan di bagian ini memiliki latar belakang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA). Pendidikan ini memberikan pondasi pengetahuan yang cukup untuk memahami dan menjalankan

tugas operasional di pabrik, seperti mengoperasikan mesin produksi, mengawasi proses sterilisasi, perontokan, pengepresan, serta menjaga standar kualitas produk.

Selain pendidikan formal, perusahaan memberikan pelatihan khusus dan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan teknis para karyawan. Pelatihan tersebut meliputi pengoperasian peralatan produksi, prosedur keselamatan kerja (K3), serta pengendalian mutu minyak sawit.

Tabel 3 Data Kompetensi SDM untuk Pendidikan Karyawan

Pendidikan Karyawan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
SLTA	65	64,36%
Diploma	25	24,75%
Sarjana	11	10,89%
Total	**101**	**100%**

Sumber: PT. Rohul Sawit Industri PKS Desa Suka Damai Kab Rokan Hulu 2024

Pelatihan dan Sertifikasi yang Dimiliki:

1. 90% karyawan bagian pabrik telah mengikuti pelatihan pengoperasian mesin produksi.
2. 75% karyawan memiliki sertifikat keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
3. Pelatihan rutin dilaksanakan setiap 6 bulan guna meningkatkan kompetensi teknis dan keselamatan kerja.

Dengan latar belakang pendidikan SMA dan dukungan pelatihan yang rutin, karyawan bagian pabrik di PT. Rohul Sawit Industri mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, menjaga produktivitas dan kualitas hasil produksi.

Perbedaan Gaji Berdasarkan Pendidikan (SMA dan S1) Banyak posisi di

industri sawit membutuhkan pendidikan minimal SMA/SMK, terutama untuk posisi operasional seperti operator produksi, kerani kebun, atau staf umum. Namun untuk posisi yang lebih teknis atau manajerial, perusahaan sering membuka lowongan bagi lulusan D3/S1.

1. Perbedaan gaji awal biasanya terjadi karena kualifikasi pendidikan. Posisi yang memerlukan S1/D3—seperti analis kualitas, staff administrasi, atau asisten manajer cenderung mendapatkan gaji yang lebih tinggi dibanding posisi entry-level yang sering ditempati lulusan SMA/SMK.
2. Untuk posisi umum di pabrik kelapa sawit dan kebun sawit, gaji bulanan di lapangan bervariasi sekitar Rp3.000.000 – Rp8.000.000 tergantung jabatan, jam kerja, dan tunjangan. Posisi yang memerlukan pendidikan lebih tinggi sering berada di rentang atas dari kisaran tersebut.

lulusan S1/D3 cenderung memiliki peluang jabatan lebih tinggi dan gaji awal yang lebih tinggi dibanding lulusan SMA/SMK karena tanggung jawab kerja dan kemampuan yang berbeda.

Secara umum di banyak industri, termasuk sektor sawit, masa kerja berpengaruh pada gaji dan jenjang karir. Karyawan dengan pengalaman kerja lebih lama atau 12> tahun, biasanya mendapatkan kenaikan gaji berkala, tunjangan, atau peluang posisi lebih tinggi. Hal ini tercatat dalam tren industri secara umum di mana pengalaman dapat meningkatkan gaji dari level entry seiring waktu.

Di perusahaan besar sawit (manajer pabrik), gaji bisa jauh lebih tinggi dari posisi teknis umum karena pengalaman kerja yang diperlukan untuk jabatannya.

Rentang gaji manajer atau kepala divisi bisa mencapai puluhan juta per bulan.

Berdasarkan hasil survei industri, struktur gaji di sektor kelapa sawit menunjukkan variasi menurut posisi kerja, kualifikasi pendidikan, dan pengalaman kerja. Lulusan D3/S1 umumnya memiliki peluang untuk menempati posisi dengan tanggung jawab lebih tinggi dan gaji awal lebih tinggi dibanding lulusan SMA/SMK, sementara karyawan dengan masa kerja panjang biasanya mendapatkan kenaikan gaji dan benefit tambahan seiring peningkatan pengalaman.

Proses produksi Crude Palm Oil (CPO) di PT. Rohul Sawit Industri dimulai dari penerimaan Tandan Buah Segar (TBS) sebagai bahan baku utama. TBS yang diterima terlebih dahulu ditimbang dan dilakukan pemeriksaan kualitas (grading) untuk memastikan mutu buah yang akan diproses sesuai standar.

Setelah itu, TBS mengalami proses sterilisasi dengan menggunakan uap panas. Proses ini bertujuan untuk menghentikan aktivitas enzim yang dapat merusak kualitas minyak serta mempermudah pemisahan buah dari tandannya. Selanjutnya, buah sawit dipisahkan dari tandannya melalui proses perontokan (threshing). buah hasil perontokan kemudian diproses dengan cara pengepresan (pressing) untuk mengeluarkan minyak mentah. Minyak yang dihasilkan masih mengandung kotoran dan air, sehingga harus melalui proses klarifikasi dan purifikasi untuk memisahkan minyak dari kotoran dan air tersebut.

Produk akhir dari proses ini adalah Crude Palm Oil (CPO) sebagai minyak mentah serta kernel (inti sawit) yang merupakan produk sampingan. Kedua produk tersebut kemudian disimpan di tangki penyimpanan atau langsung dikirim

sesuai permintaan pasar.

Adapun gambaran realisasi produksi selama tahun 2021-2024 disajikan seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4 Realisasi Produksi Crude Palm Oil (CPO) pada PT. Rohul Sawit Industri PKS Desa Suka Damai Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2021-2024

Tahun	Target Produksi (ton)	Realisasi Produksi (ton)	Capaian Persentase (%)
2021	57.302	56.303	98,26
2022	58.311	57.997	99,46
2023	60.412	60.444	100,05
2024	61.543	61.987	100,72

Sumber: PT. Rohul Sawit Industri PKS Desa Suka Damai Kab Rokan Hulu 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa realisasi produksi CPO pada PT. Rohul Sawit Industri PKS Desa Suka Damai Kabupaten Rokan Hulu selama tahun 2021 sampai dengan tahun 2024 tidak tetap atau berfluktuasi pada setiap tahunnya. tercatat pada tahun 2021 dan tahun 2022 target produksi belum terealisasi yaitu dengan masing-masing persentasi 98,26% dan 99,46% pada tahun 2022 target produksi mengalami penurunan dan yang terealisasi hanya sebesar 99,46% dari target yang telah direncanakan, kemudian pada tahun 2023 target produksi juga mengalami kenaikan dan yang terealisasi hanya sebesar 100,05% dari target produksi yang telah direncanakan. Pada tahun 2024 dengan target produksi yang telah direncanakan, yang terealisasi yaitu hanya sebesar 100,72%.

Demikian pula realisasi produksi CPO yang dicapai oleh perusahaan selama periode tahun tersebut. Apabila ini terus berlanjut, maka akibatnya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dalam mempertahankan produktivitas perusahan dan juga berpengaruh terhadap kebijaksanaan perusahaan yakni dalam mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang guna menghasilkan produk, baik berupa barang maupun jasa yang secara kualitatatif maupun kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu faktor penting yang turut menentukan profuktivitas tenaga kerja adalah kondisi kesehatan individu.

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

Perusahaan harus mempunyai kemampuan untuk menggunakan sumber-sumber secara optimal dan menciptakan sistem kerja yang maksimal akan tinggi rendahnya produktivitas karyawan. Peranan manajemen sangat strategis untuk meningkatkan produktivitas yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayakan semua sarana dan prasarana, menerapkan fungsi-fungsi manajemen menciptakan

sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat, serta menciptakan kodisi dan lingkungan kerja aman dan nyaman. Sehingga menciptakan pekerjaan yang optimal dan produktif.

Menurut Malthis dan Jacson, (2009) produktivitas kerja adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan dengan mempertimbangkan biaya sumberdaya yang digunakan untuk mempekerjakan pekerjaan tersebut. Kemudian menurut Rivai, (2010) menyatakan bahwa produktivitas tidak hanya mencakup aspek-aspek ekonomi, tetapi juga berkaitan dengan aspek non ekonomi, misalnya manajemen dan organisasi, masalah mutu kerja, motivasi, insiatif dan lain sebagainya. Produktivitas kerja adalah suatu ukuran perbandingaan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil dan prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang ditetukan.

Ketika terjadi mutasi atau pergantian posisi tanpa pelatihan yang relevan, karyawan mengalami kesulitan untuk cepat beradaptasi. Mereka butuh waktu untuk memahami tugas baru dan menyesuaikan diri dengan ritme kerja. Akibatnya, produktivitas menurun karena karyawan belum menguasai pekerjaan barunya secara optimal. Dan Karyawan kontrak merasa tidak memiliki kepastian karier dalam perusahaan. Ketika peluang untuk diangkat menjadi karyawan tetap sangat kecil, motivasi mereka untuk bekerja dengan maksimal menurun. (Mahawati et al., 2021).

Dari permasalahan yang berkaitan dengan variabel Beban kerja, Kompetensi SDM, dan Produktivitias kerja yang telah dijelaskan pada bagian latar

belakang, maka dapat disimpulkan beberapa permasalahan utama sebagai berikut: Beberapa fenomena berdasarkan tinjauan lapangan fenomena atau identifiakasi permasalahan yang terkait dengan beban kerja dan kompetensi sumber daya manusia adalah sebagai berikut: (1) Ketika terjadi kenaikan buah sawit pada musim panen puncak, menyebabkan jumlah yang di produksi menjadi meningkat, maka karyawan bekerja lebih dari waktu yang ditentukan. (2) Karyawan bekerja maksimal untuk mencapai target yang di tetapkan perusahaan. (3) pelatihan yang dilaksanakan karyawan tidak termanfaatkan karena karyawan di pindah ke posisi yang tidak relevan. (4) usia karyawan rata-rata berusia di atas 40 tahun sehingga mereka bekerja tidak sesuai kompetensi yang dia miliki. (5) pergantian posisi atau mutasi karyawan yang tidak dibarengi dengan pelatihan yang tepat menyebabkan karyawan keulitan menyesuaikan diri, sehingga kinerjanya menurun. (6) kurangnya motivasi kerja karyawan pada perusahaan dikarenakan sulitnya pengangkatan pekerja kontrak menjadi karyawan tetap.

Berdasarkan latar belakang menurut penulis hal yang terkait dengan Beban kerja dan Kompetensi merupakan sesuatu yang penting pada proses produksi, penulis mengajukan judul atau merasa tertarik untuk melakukan penelitian pada PT Rohul Sawit Industri PKS Desa Suka Damai Kabupaten Rokan Hulu dengan judul: **Pengaruh Beban kerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Rohul Sawit Industri PKS Desa Suka Damai Kabupaten Rokan Hulu.**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas pada PT Rohul Sawit Industri PKS desa Suka Damai Kabupaten Rokan Hulu.
2. Apakah Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas pada pada PT Rohul Sawit Industri PKS desa Suka Damai Kabupaten Rokan Hulu.
3. Apakah Beban Kerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh singnifikan secara simultan terhadap Produktivitas pada PT Rohul Sawit Industri PKS desa Suka Damai Kabupaten Rokan Hulu.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di uraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan di PT. Rohul Sawit Industri Desa Suka Damai, Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT Rohul Sawit Industri PKS Suka Damai Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh beban kerja dan kompetensi Sumber Daya Manusia secara simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT Rohul Sawit Industri PKS Suka

Damai Kabupaten Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Peneltian

1. **Bagi Peneliti**

   Peneliti dapat mengembangkan kemampuan analitis, berpikir sistematis, serta memahami dinamika pekerjaan di lingkungan industri pengolahan kelapa sawit. Pengalaman ini diharapkan menjadi bekal penting dalam pengembangan keilmuan dan kesiapan menghadapi dunia kerja di sektor industri.

2. **Bagi Perusahaan**

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi PT Rohul Sawit Industri dalam mengevaluasi tingkat beban kerja, efisiensi tenaga kerja, dan kompetensi karyawan di bagian pabrik. Serta peningkatan produktivitas kerja,

3. **Bagi Pihak Lain**

   Penelitian ini juga dapat memberikan manfaat bagi pihak lain seperti mahasiswa, akademisi, praktisi sumber daya manusia (HRD) dan dapat dijadikan referensi dalam penelitian sejenis.

1.5 Sistematika Penulisan Penelitian

Adapun penyusunan penelitian ini menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini berupa uraian yang berisikan tentang latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan dalam penelitian ini.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan terori, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis dan model penelitian dalam penelitian ini.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi lokasi penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB II
TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Beban Kerja

2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Pada dasarnya beban kerja merupakan suatu hal yang secara otomatis ada dan akan dimiliki oleh individu sebagai pemegang tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Beban yang diterima setiap pekerja akan berbeda antara satu dengan yang lainnya, yang dipengaruhi oleh jenis pekerjaan serta jabatan yang dipegang oleh individu tersebut. Beban kerja karyawan merupakan tugas atau tanggung jawab yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Jika beban tersebut tidak seimbang, hal ini dapat menurunkan produktivitas, mengganggu kesehatan mental, dan memengaruhi kualitas kinerja secara keseluruhan.

Beban kerja tercantum dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12/2008 yang mendefinisikan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut (Ashar Suntoyo, n.d.) mendefinisikan beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja

mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial.

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

Menurut Vanchapo (2020:1) beban kerja adalah prosedur atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja sesegera mungkin dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi beban kerja (Pegawai et al., 2025).

Menurut (Neksen et al., 2021) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Jika kinerja karyawan lebih tinggi dari jadwal kerja, maka akan timbul kebosanan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebih. Beban kerja yang dibebankan kepada pegawai dapat dikategorikan ke dalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (over capacity) dan beban kerja yang terlalu rendah

(under capacity). Pengukuran beban kerja dapat memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi atau perusahaan (Dewi et al., 2024).

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

2.1.2 Dimensi Beban Kerja

Menurut Munandar (2001: 381) beban kerja dapat diklasifikasikan ke dalam faktor faktor instrinsik dalam pekerjaan yaitu sebagai berikut :

a. Tuntutan fisik

   Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi psikologi seseorang. Kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istrirahat yang cukup dan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

b. Tuntutan tugas

   Kerja shift/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai, baik yang berlebihan maupun beban kerja yang terlalu sedikit.

   Beban kerja ini dapat digolongkan menjadi:

   1. Beban kerja yang terlalu banyak/sedikit “kuantitatif” yang timbul

akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.

2. Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit "kualitatif" yaitu jika orang merasa tidak mampu melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dana atau potensi dari tenaga kerja.

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

1. Beban waktu (*time load*).

   Menunjukan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan serta pengawasan terhadap suatu pekerjaan serta berkaitan dengan kemampuan tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan terget waktu yang telah ditentukan.

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

   Besarnya usaha mental yang harus dikeluarkan oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yang meliputi kebutuhan konsentrasi, perhatian, ketelitian, daya ingat, serta kemampuan berpikir dan mengambil keputusan. Beban mental yang tinggi dapat menimbulkan kelelahan mental, menurunkan fokus, dan pada akhirnya memengaruhi

kinerja serta produktivitas kerja.

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

   Menunjukan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan merupakan tingkat tekanan kejiwaan yang dirasakan pekerja akibat tuntutan pekerjaan, seperti target kerja yang tinggi, tanggung jawab besar, konflik peran, tekanan waktu, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung. Tekanan psikologis yang berlebihan dapat menimbulkan stres kerja, kecemasan, kelelahan emosional, dan berdampak negatif terhadap kesehatan serta kinerja pekerja.

2.1.3 Indikator Beban Kerja

Putra (Harini et al., 2018) menjelaskan indikator beban kerja yang dipakai dalam penelitiannya sebagai berikut.

1. Target yang harus dicapai. Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaanya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi pekerjaan Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu tentang kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan serta dapat mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktuyang ditentukan.
3. Penggunaan waktu kerja Waktu yang digunakan dalamkegiatan-kegiatanyang berhubungan langsung dengan proses produksi.
4. Standar pekerjaan Kesan pada individu mengenai pekerjaannya, misalnyaperasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

dalamjangka waktu tertentu.

Sedangkan menurut (Munandar, Sunyoto, 2018:23) mengemukakan bahwa indikator beban kerja dapat ditentukan berdasarkan beberapa aspek, yaitu diantaranya:

1. Beban fisik

   Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem organ tubuh, jantung, pernapasan, serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban kerja fisik yaitu beban fisik fisiologi dan beban fisik biomekanika.

2. Beban mental

   Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator beban mental yakni konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan.

3. Beban waktu

   Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu yaitu kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan .pekerjaan dua atau lebih dalam waktu yang sama.

2.1.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Beban kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi beban kerja yang dirasakan langsung oleh pekerja, disebut juga sebagai stressor.

(Maharani and Budianto, 2021) beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh yang terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor somatis dan faktor psikis. Faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatif (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan), (Mahawati et al., 2021).

Menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2011:106), menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performasi (Pratama, 2021).

1. Faktor tuntutan tugas (task demands).

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

2. Usaha atau tenaga (effort).

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

3. Performansi.

   Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat

performansi yang akan dicapai. Pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengka

2.1.5 Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan gangguan atau penyakit akibat bekerja. Selain itu, juga dapat mengakibatkan kelelahan baik fisik, mental maupun reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu sedikit yang terjadi karena pengulangan peran dan gerak dapat menimbulkan kebosanan. Para pekerja tentu tidak sama dalam merasakan beban kerja, karena kemampuan, pengalaman dan pemahaman yang berbeda. Data di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang berlebihan tidak bisa dianggap hal yang biasa karena dampaknya yang sangat menakutkan, bukan hanya berdampak pada kinerja pekerja tapi bahkan sampai pada tingkat kematian.

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

1. Role overload.

   Role overload terjadi ketika tuntutan-tuntutan melebihi kapasitas dari seorang manajer atau karyawan untuk memenuhi tuntutan tersebut secara memadai.

2. Role underload.

   Role underload adalah pekerjaan di mana tuntutan-tuntutan yang dihadapi dibawah kapasitas yang dimiliki seorang karyawan.

Pada tataran yang wajar beban tugas yang harus dikekerjakan oleh karyawan seharusnya dalam batasan kemampuannya, baik jumlah kerja

ataupun tingkat kesulitan yang dihadapi. Namun demikian tidak jarang kondisi tertentu beban kerja ini meningkat dan di luar batasan wajar sehingga dapat mengakibatkan stres kerja.

Menurut Schultz dan Schultz (2010) dampak beban terjadi dibedakan menjadi dua macam, yaitu quantitative overload dan qualitative overload (Pratama, 2021).

1) *quantitative overload*.

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

2) *qualitative overload*

Beban kerja yang bersifat qualitative overload adalah beban kerja yang terjadi apabila orang merasa kurang mampu menyelesaikan tugasnya atau standar hasil karyanya terlalu tinggi. Dengan kata lain, beban kerja kualitatif

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

2.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Kompentensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi adalah gabungan dari keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan. Kompetensi mencerminkan kemampuan dan kualitas seseorang yang dapat terlihat dalam perilaku kerja dan hasil yang dicapai. Dengan adanya kompetensi, seseorang dapat bekerja secara lebih efektif dan produktif.

Kompetensi sumber daya manusia (SDM) adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik, yang mencakup

pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Kompetensi ini berhubungan dengan bagaimana seseorang berpikir, bertindak, serta berinteraksi di tempat kerja. Intinya, kompetensi menggambarkan kualitas dalam diri seseorang yang bisa memengaruhi hasil kerjanya. Karena itu, kompetensi SDM sangat berpengaruh terhadap kinerja dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Spencer and spencer (dalam Sudarmanto, 2009) mengatakan, kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul didalam pekerjaan atau situasi. Dengan kata lain, kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengidentifikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama (Runtu et al., 2015).

Menurut Mangkunegara (2011), kompetensi merupakan faktor mendasar dalam diri individu yang memengaruhi cara berpikir, bersikap, dan bertindak dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Kompetensi ini menentukan sejauh mana seseorang mampu melaksanakan tugas dan mencapai hasil yang diharapkan (A et al., 2022).

Wibowo (2016:172) mengemukakan bahwa: Kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan output pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja. Termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati (Pegawai et al., 2025).

Wibowo (2016:173-174) juga menyatakan bahwa untuk mencapai suatu kompetensi tertentu, seseorang perlu memiliki sejumlah kapabilitas. Kapabilitas

ini biasanya merupakan kombinasi dari dimensi sifat pribadi, keterampilan, dan pengetahuan (Pegawai et al., 2025).

2.2.2 Dimensi Kompetensi Sumber daya mannusia

Menurut Spencer & Spencer (dalam Sutrisno, 2019) mengklasifikasikan dimensi dan komponen kompetensi individual menjadi tiga yaitu, (1) kompetensi intelektual, (2) kompetensi emosional, dan (3) kompetensi sosial. Sedangkan Menurut Zohar dan Marshall (2000) mengklasifikasikan dimensi kompetensi menjadi tiga yaitu (1) kompetensi intelektual, (2) kompetensi emosional, dan (3) kompetensi spiritual.

Kompetensi terbagi menjadi lima dimensi.

1. Pengetahuan

   pengetahuan yang merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Seperti pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun begitu juga sebaliknya bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Seperti halnya: pemborosan bahan, waktu, tenaga dan faktor produksi lainnya yang akan diperbuat oleh karyawan berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi.

2. Keterampilan

   keahlian merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Seperti halnyakaryawan yang mempunyai kemampuan kerja yang

baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya karyawan yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Bagi karyawan yang masih baru atau karyawan dengan tugas baru diperlukan tambahan kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

3. Konsep diri dan nilai-nilai

   konsep diri dan nilai-nilai yang merujuk pada sikap, nilainilai serta citra diri seseorang. Disamping pengetahuan dan keterampilan karyawan, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap atau perilaku kerja karyawan. Apabila pegawai memiliki sifat yang mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang telah dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

4. Karakteristik pribadi

   karakteristik pribadi yang merujuk pada karakteristik fisik beserta konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi. Karakteristik pribadi yang dimaksud merupakan cerminan bagaimana seorang karyawan mampu atau tidak dalam melakukan aktivitas dan tugas secara mudah atau sulit dan sukses atau tidak pernah sukses.

5. Motif

   emosi, hasrat, kebutuhan psikologis, atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan. Selain itu motif juga merupakan kekuatan pendorong yang akan menjadikan suatu perilaku untuk mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Dimensi kompetensi individu terdiri dari beberapa macam. Secara

rinci,terdapat lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu (Moeheriono, 2009) yaitu sebagai berikut :

1. Keterampilan menjalankan tugas (Task-skills), yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
2. Keterampilan mengelola tugas (Task management skills), yaitu keterampilan untuk mengelolaserangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan.
3. Keterampilan mengambil tindakan (Contingency management skills), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.
4. Keterampilan bekerja sama (Job role environment skills), yaitu keterampilan untuk bekerja samaserta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
5. Keterampilan beradaptasi (Transfer skill), yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru

2.2.3 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia

Hutapea dan Thoha (2018), mengungkapkan bahwa ada beberapa indikator sumber daya manusia utama pembentukan kompetensi (Adolph, 2016), diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*), merupakan informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi, Hanya karena seseorang mengetahui banyak hal belum tentu orang tersebut dapat melakukan hal-hal yang

diketahuinya.

2. Keterampilan (*skill*), adalah kemampuan seseorang dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Seperti yang telah dibahas di atas, seseorang yang berpengetahuan belum tentu mempunyai kemampuan dalam melakukan pekerjaan. Keterampilan lebih sulit dimiliki dari pada pengetahuan. Namun, seseorang yang mempunyai keterampilan secara otomatis dapat mengetahui pekerjaan yang akan dilakukan.
3. Konsep Diri (*self-concept*), merupakan sikap atau nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Nilai-nilai pribadi mempunyai sifat reaktif dan dapat memprediksi apa yang akan dilakukan dalam waktu singkat. Konsep diri dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dimiliki oleh seseorang yang diperolehnya sejak kecil hingga suat saat tertentu. Konsep diri menunjukkan bagaimana seseorang memandang dirinya sendiri. Maka, Konsep diri ini mempengaruhi etika, pandangangan atau pemahaman seseorang terhadap suatu hal.
4. Ciri Diri (*trait*), adalah ciri-ciri yang melekat pada diri, misalnya tanggapan yang konsisten terhadap sesuatu. Seseorang yang mahir menerbangkan pesawat atau berprofesi sebagai pilot pesawat udara dapat dikatakan dia memiliki karakter bawaan diri sebagai pilot. Ciri diri ini merupakan karakteristik fisik, kognitif, dan social yang melekat secara permanen pada diri seseorang.
5. Motif *(motive*), adalah sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan seseorang secara konsisten, yang dapat mengarah pada tindakannya. Kebutuhan, keinginan dan perhatian (concern) yang biasanya terjadi tanpa disadari ini

akan mempengaruhi pemikiran seseorang untuk mencapai sasaran kerjanya sehingga pada akhirnya akan berdampak pada perilaku seseorang.

Beberapa indikator kompetensi menurut Gordon dalam Sutrisno (2011:204) sebagai berikut.

1. Pengetahuan (knowledge)

   Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahuicara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2. Pemahaman (understanding)

   Kedalam kognittif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorangkaryawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyaipemahaman yang baik tetang karakteristik dan kondisi secara efektif danefisien.

3. Kemampuan/Keterampilan (skill)

   Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas ataupekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawandalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Nilai (value)

   Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telahmenyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawandalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lainlain).

5. Sikap (attitude)

   Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suaturangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisisekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6. Minat (interest)

   Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya,melakukan sesuatu aktivitas tugas. Sumber daya manusia dapat tetapbertahan karena mereka memiliki kompetensi manejerial, yaitukemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan sertakemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya lain dalamrangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan (Sutrisno,2011:205).

2.2.4 Faktor - Faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia

Michael Zwell sebagaimana yang dikutip oleh Wibowo (2016) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

   Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Setiap orang harus berpikir positif baik terhadap dirinya maupun orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir kedepan.

2. Keterampilan

Keterampilan merupakan peran penting di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yag dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasi untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

4. Karakteristik Kepribadia

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataanya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian seorang karyawan dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik,

menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dalam membangun hubungan.

5. Motivasi

   Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memeberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatianindividual dari atasan dapat berpengaruh positif terhadap motivasi bawahan.

6. Isu Emosional

   Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan Intelektual

   Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

8. Budaya Organisasi

   Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

   a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, untuk mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
   b. Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.

c. Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
d. Filosofi organisasi yaitu menyangkut misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan kompetensi.
e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada karyawan tentang berapa banyak komptensi yang diharapkan.
f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secra langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi Kompetensi adalah sebagai berikut menurut Hendrawan, dkk. (2018:2) yaitu :

1. Pengetahuan (Knowledge) Yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahan.
2. Pemahaman (Understanding) Yaitu kedalaman kognitif, efektifitas yang dimiliki oleh individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Nilai (Value) Yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya standar perilaku

para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

4. Kemampuan (Skill) Yaitu suatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.
5. Sikap (Attitude) Yaitu perasaan (Senang-tidak senang, Suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.
6. Minat (Interest) Yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktifitas kerja

2.2.5 Jenis - Jenis Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut munandar (2007) kompetensi dapat dibagi menjadi 5 bagian yakni:

1. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjung kinerja.
2. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas
3. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakandasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengalaman

kaidah-kaidah keagamaan.

Kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi umumnya dapat dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu:

1. Terdapat kompetensi inti, yaitu kemampuan dasar yang seharusnya dimiliki oleh semua karyawan tanpa melihat jabatan, seperti sikap tanggung jawab, kemampuan bekerja sama, dan etika dalam bekerja.
2. Kompetensi teknis atau fungsional, yang berkaitan dengan keahlian tertentu sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing. Contohnya seperti staf keuangan yang harus mampu menyusun laporan keuangan, atau teknisi yang menguasai peralatan kerja.
3. Kompetensi manajerial, yaitu kemampuan yang dibutuhkan bagi mereka yang memegang posisi kepemimpinan, seperti mengatur tim, membuat perencanaan, dan mengambil keputusan.

Selain itu, ada juga kompetensi sosial, yang berkaitan dengan kemampuan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja maupun pihak luar, termasuk kemampuan berkomunikasi dan bersikap empati. Terakhir, kompetensi personal, yaitu aspek-aspek yang berhubungan dengan kepribadian, seperti kedisiplinan, kejujuran, dan motivasi dalam bekerja. Setiap jenis kompetensi tersebut saling melengkapi dan berperan penting dalam menunjang kinerja dan produktivitas individu dalam organisasi. Kompetensi sumber daya manusia terdiri dari dua jenis utama yaitu:

1) Hard skill

kemampuan teknis yang dapat dipelajari dan diukur secara objektif, biasanya diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, atau pengalaman langsung. Contohnya seperti kemampuan mengoperasikan perangkat lunak, penguasaan bahasa asing, atau keterampilan khusus sesuai bidang pekerjaan. Di sisi lain, soft skill merujuk pada kemampuan non-teknis yang berkaitan dengan sikap, perilaku, dan kemampuan interpersonal.

2) Soft skill

mencakup kemampuan komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, serta kemampuan memecahkan masalah. Keduanya merupakan aspek penting yang saling melengkapi dalam menunjang kinerja karyawan, di mana hard skill memungkinkan pelaksanaan tugas secara teknis, sedangkan soft skill mendukung efektivitas interaksi dan adaptasi dalam lingkungan kerja.

2.3 Produktivitas Kerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja karyawan adalah seberapa banyak dan seberapa baik seorang karyawan bisa menyelesaikan tugasnya dalam waktu tertentu. Jika produktivitasnya tinggi, berarti ia bisa menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dengan hasil yang baik. Produktivitas memiliki arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai antara output dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan input. Dengan kata lain produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi yang pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan kualitas, kuantitas, dan waktu. Kedua yaitu, efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input

dengan realisasi penggunanya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Ashar, 2021).

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan kerja sesuai dengan perencanaan, kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan (Larasati, 2020). Produktivitas ini berlaku di instansi pemerintah maupun swasta. Produktivitas diperhatikan dalam pengelolaan suatu pekerjaan. Ini bertujuan menghasilkan atau meningkatkan hasil kerja, meningkatkan produk barang dan jasa dengan memanfaatkan sumber daya. Produktivitas seorang karyawan disuatu instansi atau perusahaan dengan memperhatikan hasil kerja. Produktivitas membandingkan hasil kerja yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan (Rahman, 2022).

Menurut Hartatik (2014), setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberi-kan produktivitas kerja yang sangat maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangat penting sebagai pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Sebab, semakin tinggi produktivitas keja karyawan dalam perusahaan.(Wahyuningsih, 2018)

Menurut Sutrisno (2014;99) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Maukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Menurut Sutrisno (2014;101) produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap

mental yang dilandasi hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif. (Pratama, 2021).

Menurut (Sunarsi, 2018) Produktivitas Kerja adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan yang intinya mengarah pada tujuan yang sama, bahwa Produktivitas Kerja adalah rasio dari hasil kinerja denganwaktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang pekerja. (Dewi et al., 2024).

Menurut Melayu (Sunarsi, 2018) menambahkan bahwa Produktivitas Kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambahan dan teknik pengejarannya yang lebih baik. Produktivitas Kerja yaitu perbandingan antara hasil kinerja actual (output) dengan pengorbanan (input) yang dikeluarkan seseorang / organisasi untuk mencapai nya. Menurut Sinaga (2016), Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan Produktivitas Karyawan. (Dewi et al., 2024).

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

1) Berdasarkan Hasil Penjualan

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

2) Berdasarkan Biaya Karyawan

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

3) Berdasarkan Nilai Tambah

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

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

2.3.2 Dimensi Produktivitas

Dimensi Menurut Simamora (2004:12) menyatakan bahwa fakctor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktifitas kerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu.

1. Kualitas Kerja

   Kualitas kerja ialah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan didalam hal ini suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tekhnis dengan perbandinganstandar yang ditetapkan perusahaan.

2. Kuantitas Kerja

   Kuantitas kerjaialah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlahtertentu dengan perbandingan yang sudah ada atau standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

   Merupakan tingkat suatu aktifitas diselesaikann pada awal waktu yang ditentukan, memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain. Ketepatan waktu dapat di ukur dari persepsi karyawan terhadap suatu

aktifitas yang di sediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Menurut Agus dalam Nurjaman (2014) bahwa terdapat lima dimensi yang digunakan untuk.pengukuran produktivitas kerja sebagai berikut (Mahawati et al., 2021):

a. Kualitas Pekerjaan

   Kualitas pekerjaan menghasilkan mutu yang dihasilkan. Menurut Sinamora dalam Nurjaman (2014) kualitas pekerjaan adalah hasil yang berkaitan dengan dengan mutu dari suatu hasil produk atau jasa karyawan, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

b. Kuantitas Pekerjaan

   Pencapaian target termasuk kedalam kuantitas pekerjaan atau hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. Ukuran kuantitas pekerjaan harus seimbang dengan kuantitas karyawan sehingga dengan adanya keseimbangan tersebut akan membuat tenaga kerja yang produktif agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi tersebut.

c. Ketepatan Waktu

   Ketepatan waktu menyangkut pada seorang pegawai harus memandang waktu sebagai sumber daya yang harus di pergunakan dengan sebaikbaiknya dalam melaksanakan tugasnya.

d. Semangat Kerja

   Semangat kerja menurut Moekijat dalam Nurjaman (2014) menyatakan bahwa semangat kerja mendeskripsikan perasaan yang berhubungan dengan

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

jiwa, kegembiraan, semangat dalam kelompok dan kegiatan.

e. Disiplin Kerja

Berhubungan pada pimpinan atau pegawai yang tepat pada waktu yang telah ditentukan untu datang dan pulang kantor, melakukan tugas dengan penuh semangat dan mematuhi semua peraturan sehingga menghasilkan pekererjaan yang memuaskan baik itu kuantitas maupun kualitas.

2.3.3 Indikator Produktivitas Karyawan

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

1. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang 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 untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
3. Semangat kerja. Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hasil sebelumnya.

4. Pengembangan diri. Mengembangkan diriuntuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu. Berusaha untuk meningkatkan mutulebih baik dari masa lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi. Perbandingan antara hasil yangdicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang signifikan bagi karyawan.

Menurut Hasibuan (2012) "Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantun 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 untuk meningkatkan hasil yang dicapai.Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
3. Semangat kerja Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.

4. Pengembangan diri Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.
5. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menjukkan kualitas kerja seorang karyawan.
6. Efisiensi Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.Produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dinilai untuk mengetahui menurun atau meningkat. Produktivitas karyawan yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.Tujuan perusahaan dapat dicapai melalui peningkatan produktivitas karyawan, menurunkan perputaran kerja dan mengurangi tingkat absensi sekaligus meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2.3.4 Faktor - Faktor yang mepengaruhi Produktivitas Karyawan

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

1. Pelatihan. Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan. Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi sebab keadaan fisik dan mental mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas kerja karyawan.
3. Hubungan antara atasan dan bawahan. Hubungan atasan dan bawahan akan

mempengarauhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap karyawan, sejauh mana karyawan diikut sertakan dalam penentuan tujuan.

Sedangkan menurut Siagian (2014), produktivitas kerja di perusahaan dapat tercapai apabila terpenuhi tiga faktor berikut, yaitu (Mahawati et al., 2021):

1. Produktivitas dikaitkan dengan waktu. Dalam hal ini berhubungan dengan penetapan jadwal pekerjaan menurut persentase waktu yang digunakan, misalnya kapan seseorang harus memulai dan berhenti bekerja. Kapan harus memulai kembali bekerja dan kapan pula akan berakhir dan sebagainya. Dengan adanya penjadwalan waktu yang baik, kemungkinan terjadinya pemborosan baik SDM maupun SDA dapat dihindari.
2. Produktivitas dikaitkan dengan sumber daya insani. Untuk melihat keterkaitan produktivitas dengan sumber daya insani, manager/pimpinan perusahaan tersebut bisa melihat dan segi teknis semata. Dengan kata lain meningkatkan produktivitas kerja juga menyangkut kondisi, iklim, dan suasana kerja yang baik.
3. Produktivitas dikaitkan dengan sarana dan prasarana kerja. Untuk dapat tercapainya produktivitas kerja tidak terlepas dari faktor sarana serta prasarana yang ada dalam perusahaan tersebut. Untuk dapat dimanfaatkan secara optimal sehingga tidak terjadi pemborosan dalam bentuk apapun. Selain itu dimungkinkan bahwa sarana dan prasarana yang tersedia mempunyai nilai dan masa pakai yang setinggi mungkin.

2.3.5 Upaya Peningkatan Produktivitas Karyawan

Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keperilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspel-aspek teknis. menurut Sutrisno (2016:105) mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasiln meningkatkan produktivitas kerja (Pratama, 2021). Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

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

Sedangkan Menurut Hasibuan (2007:94) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, peningkatan produktivitas karyawan dapat dilakukan melalui beberapa cara, yaitu:

1. Pendidikan

   Pendidikan dimaksudkan untuk memperluas wawasan, menambah pengetahuan, dan meningkatkan kemampuan berpikir karyawan agar lebih

rasional serta mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan organisasi dan teknologi.

2. Pelatihan (Training)

   Pelatihan diberikan agar keterampilan karyawan meningkat, sehingga dapat memperbaiki cara kerja, mempercepat proses pekerjaan, serta mengurangi kesalahan dalam melaksanakan tugas.

3. Motivasi

   Motivasi adalah dorongan yang membuat karyawan mau bekerja dengan giat dan bersemangat. Motivasi dapat berasal dari dalam diri karyawan maupun dari luar, yang pada akhirnya akan meningkatkan kedisiplinan dan produktivitas kerja.

4. Kesejahteraan

   Kesejahteraan merupakan bentuk perhatian perusahaan terhadap karyawan dengan memberikan gaji, tunjangan, jaminan sosial, serta fasilitas yang memadai. Hal ini akan menimbulkan kepuasan kerja, rasa aman, dan loyalitas terhadap organisasi.

5. Pembinaan Sikap Mental

   Pembinaan sikap mental bertujuan membentuk kedisiplinan, tanggung jawab, kejujuran, dan etika kerja yang baik, sehingga karyawan mempunyai etos kerja yang tinggi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, penulis mempelajari beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan. Penelitian-penelitian tersebut dijadikan sebagai acuan

dan bahan perbandingan, agar penelitian ini bisa dikembangkan sesuai dengan keadaan sekarang. Oleh karena itu, penulis menyertakan beberapa penelitian terdahulu yang memiliki hubungan dengan topik yang dibahas.

Tabel 5 Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Judul (Tahun)	Variabel	Alat Analisis	Hasil
	1	2	3	4
1.	**Siti Nursiah Fat Sarifah** Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Woneel Midas Leathers di Tangerang (2019)	Variabel Independen: Beban kerja(X1). Komunikasi (X2) Variabel Dependen: (Y) Produktivitas karyawan	Regresi Linear	Hasil penelitian bahwa variabel beban kerja dan komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

No	Penulis/Judul (Tahun)	Variabel	Alat Analisis	Hasil
	1	2	3	4
2.	**Faizah Lerian** Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu (2019)	Variabel Independen: Lingkungan kerja (X1), Beban kerja (X2) Variabel Dependen: (Y) Produktifitas Karyawan	Regresi Berganda	Berdasarkan hasil penelitian diketahui variable lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan dan beban kerja secara serempak berpengaruh negatif terhadap produktivitaskaryawan .
3.	**Siti Nursiah Fat Sarifah** Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Woneel Midas Leathers di Tangerang (2019)	Variabel Independen: Beban kerja(X1). Komunikasi (X2) Variabel Dependen: (Y) Produktivitas karyawan	Regresi Linear	Hasil penelitian bahwa variabel beban kerja dan komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

No	Penulis/Judul (Tahun)	Variabel	Alat Analisis	Hasil
	1	2	3	4
4.	**Aru Rorim Fanfi, Muslichah Erma Widiana, Enny Istanti** Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Kayawan pada PT. White Cement Balongbendo (2017)	Variabel Independen: Kemampuan kerja (X1), Beban kerja (X2), Komunikasi (X3) Variabel Dependen: (Y) Produktivitas karyawan	Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (X1), beban kerja (X2) dan komunikasi (X3) berpengaruh secara simultan produktivitas kerja karyawan, dan memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan.

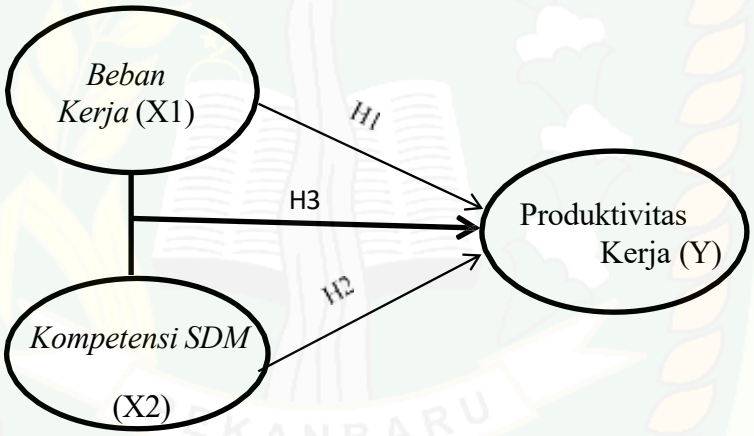
No	Penulis/Judul (Tahun)	Variabel	Alat Analisis	Hasil
	1	2	3	4
5.	**Shintya Pireni** Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Produktivitas Kerja di Section Manpower & System Development PT Putra Perkasa Abadi Kab. Tabalong (2024)	Independen (X): Kompetensi Karyawan Dependen (Y): Produktivitas Kerja	Regresi Linier Sederhana	Kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
6.	**Dyah Ayu Lintang Kawuryan, Andi Nu, Endi S.** Pengaruh Beban Kerja,Kompetensi SDM dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Bank Jatim Cabang Batu) (2024)	Independen (X): Beban Kerja, Kompetensi SDM, Penghargaan Dependen (Y): Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Kompetensi SDM dan Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sumber: Data diolah oleh Penulis (2025)

2.5 Kerangka Penelitian

Penelitian ini berjudul ***PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPETENSI SDM TEHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ROHUL SAWIT INDUSTRI PKS DESA SUKA DAMAI KAB ROKAN HULU***. Berdasarkan judul tersebut, penulis membuat kerangka berpikir untuk menjelaskan hubungan antara Beban Kerja, kompetensi, dan Produktivitas Kerja. Kerangka penelitian tersebut dijelaskan sebagai berikut:

Gambar 1Kerangka Penelitian



Sumber: Stephen Robbins

2.6 Hipotesis

Dari latar belakang masalah dan kajian teoritis yang ada maka untuk mempermudah penganalisaan maka penulis merumuskan hipotesis yaitu:

H1: Diduga Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Rohul Sawit Industri PKS Desa Suka Damai Kabupaten Rokan Hulu.

H2: Diduga Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT Rohul Sawit Industri PKS Desa Suka Damai Kabupaten Rokan Hulu.

H3: Diduga Beban kerja dan kompetensi sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Rohul Sawit Industri PKS Desa Suka Damai Kabupaten Rokan Hulu.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di pabrik kelapa sawit Pt. Rohul Sawit Industri PKS yang terletak di jalan suka damai kecamatan ujung batu.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan objek yang karakteristiknya hendak diduga. Populasi juga merupakan sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indrianto dan supomo, 2021). Dengan demikian populasi merupakan kumpulan semua elemen dalam populasi dimana sampel hendak diambil (Umar, 2020). Adapun populasi yang akan dijadikan adalah karyawan di PT. Rohul Sawit Industri yang terkait dengan proses produksi dengan jumlah 101 karyawan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dari karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010).

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono, 2014). Alasan menggunakan teknik sampling jenuh adalah karena

jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Meskipun membutuhkan waktu yang lebih lama dalam mengumpulkan data, namun teknis sampling jenuh atau sensus dapat memperoleh ketepatan data yang tinggi. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat diketahui sampel yang digunakan yaitu 50-80 orang. Pada Penelitian ini, metode pengukuran menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial (Sugiyono,2014).

3.3 Definisi Operasional

Untuk mempermudah pemahaman serta proses pengukuran terhadap setiap variabel yang diteliti, maka masing-masing variabel dijabarkan ke dalam definisi operasional. Definisi operasional tersebut disusun secara sistematis dan disajikan dalam Tabel 3 berikut:

Tabel 6 Definisi Operasional

No	Konsep/Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	1	2	3	4
1	Beban kerja (X2) adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menpan dalam Dhania (2010:16).	Beban waktu (*time load*).	1. Jumlah waktu yang tersedia 2. Jumlah lama waktu yang digunakan dalam pelaksanaan tugas 3. Jumlah batas waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas	Ordinal
		Beban usaha mental (*mental effort load*)	1. Tuntutan pekerjaan yang diberikan 2. Kecekatan mental 3. Menguasai teknik operasional pekerjaan	
		Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*)	1. Tingkat risiko pekerjaan 2. Sikap terhadap pekerjaan 3. Tingkat frustasi dalam pekerjaan	

No	Konsep/Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	1	2	3	4
2	Kompetensi SDM adalah karakteristik dasar perilaku individu yang berkaitan dengan kinerja unggul dalam pekerjaan, mencakup cara berpikir, bertindak, dan merespons situasi dalam jangka waktu yang konsisten (Spencer & Spencer dalam Sudarmanto, 2009)	Pengetahuan	1. Memahami tugas dan tanggung jawab 2. Menguasai prosedur 3. Menguasai informasi kerja	Ordinal
		Keterampilan	1. Keterampilan teknis dan menguasai informasi kerja. 2. Mampu bekerja sama tim 3. Berkomunikasi efektif	
		Konsep diri dan nilai-nilai	1. Bertanggung jawab atas pekerjaan. 2. Disiplin 3. Berkomitmen terhadap hasil kerja	

No	Konsep/Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	1	2	3	4
3	Produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Merupakan ukuran efisiensi produktif, yaitu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan yang digunakan. Pengukuran produktivitas sering dibatasi pada tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai. *(Sutrisno, 2014:99)*	Kuantitas Kerja	1. Jumlah output yang dihasilkan 2. Target kerja yang tercapai 3. Efisiensi penggunaan tenaga kerja dan waktu	Ordinal
		Kualitas Kerja	1. Tingkat kesesuaian hasil dengan standar 2. Jumlah kesalahan atau cacat kerja 3. Kemampuan teknis dalam bekerja	
		Ketepatan Waktu	1. Penyelesaian tugas sesuai jadwal 2. Disiplin terhadap waktu kerja. 3. Kesiapan menghadapi deadline	

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

3.4 Jenis Data

Dalam penulisan ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

1. Data primer yaitu data yang langsung penulis peroleh dari objek penelitian pada PT. Rokan Sawit Industri PKS Desa Suka Damai Kabupaten Rokan Hulu seperti hasil pengisian kuisioner atas tanggapan responden mengenai pelatihan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
2. Data sekunder yaitu data yang penulis peroleh dari PT. Rokan Sawit Industri PKS Desa Suka Damai Kabupaten Rokan Hulu dalam bentuk jadi seperti jumlah produksi, jumlah karyawan, gambaran umum PT. Rohul Sawit Industri Desa Suka Damai Kabupaten Rokan Hulu, sejarah perusahaan, struktur organisasi dan tugas pokoknya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

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

1. Wawancara *(Interview)* yaitu dengan melakukan wawancara pimpinan dan karyawan pada PT. Rohul Sawit Industri Desa Suka Damai Kab Rokan Hulu yang juga dijadikan responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.
2. Kuisioner yaitu dengan mengajukan daftar pertanyaan khususnya kepada responden yang merupakan karyawan pada PT. Rohul Sawit Industri Desa Suka Damai Kab Rokan Hulu tersebut. Setiap jawaban akan diberikan scor penilaian yang di tentukan sebagaiberikut:

1. Sangat Setuju (SS) Diberi scor 5
2. Setuju (S) Diberi scor 4
3. Kurang setuju (KS) Diberi scor 4
4. Tidak Setuju (TS) Diberi scor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) Diberi scor 1

3. Observasi yaitu suatu teknik yang digunakan untuk mendapatkan data dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan terhadap fenomena-fenomena yang akan diteliti. Teknik ini bermanfaat untuk mendapatkan serta mengetahui sejumlah peristiwa penting yang tidak mungkin bisa diperoleh dengan teknik kuesioner dan interview, maka dapat diamati dengan observasi langsung.

3.6 Tehnik Pengujian instrumen

3.6.1 Uji Model Pengukuran atau *Outer Model*

Analisis *outer model* atau model pengukuran menunjukkan bagaimana hubungan variabel laten dengan indikatornya. Analisis ini untuk memastikan bahwa ukuran (*measurement*) yang digunakan layak dijadikan pengukur atau valid dan reliabel. Evaluasi model pengukuran melalui analisis faktor konfirmatori adalah dengan menggunakan pendekatan MTMM (*MultiTrait-MultiMethod*) dengan menguji *convergent validity* dan *discriminant validity*. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach"s Alpha* dan *Composite Reliability* (Ghozali & Latan, 2015).

3.6.2 Uji Validitas

1. Convergent validity

Convergent validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstruk. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Menurut Ghozali & Laten (2015) nilai outer loading 0,70- 0,80 masih bisa diterima.

Selain melihat nilai outer loading atau loading factor untuk mengevaluasi convergent validity. Convergent validity juga dapat dievaluasi dengan mempertimbangkan pembebanan luar indikator dan rata-rata varians yang diestraksi (AVE). Model dikatakan mempunyai convergent validity yang cukup baik, jika nilai AVE (square of Average Variance Extracted) lebih dari 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa secara rata-rata konstruk menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikatornya.

2. Discriminant validity

Discriminant validity merupakan model pengukuran dengan indikator reflektif yang dilihat pada cross loading antara indikator dengan kosntruk. Jika korelasi konstruk dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Metode lain yang digunakan untuk menilai discriminant validity adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE (square of Average Variance Extracted). Model dikatakan mempunyai discriminant validity yang cukup baik jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara.

3.6.3 Uji Reliabilitas:

Selain uji validitas, pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reliabilitas suatu konstruk. Pengujian dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsitensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Uji reabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua metode yaitu.

2. *composite realibility.*

   Internal consistency diukur dengan composite reliability. Nilai CR antara 0,60 dan 0,70 masih dapat diterima untuk penelitian exploratif (Ghozali, 2021).

2. *cronbach alpha*.

   Dalam pengukuran tersebut jika nilai yang dicapai adalah besar dari 0,60 masih dapat diterima untuk penelitian eksploratif, jadi digunakan untuk menentukan konsistensi dari seluruh skala..

3.6.4 Uji Model Struktural atau *Inner Model*

Model struktural (*inner model*) digunakan untuk meprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten, model struktural menggambarkan hubungan antar variabel laten yang telah dibangun berdasarkan *substantive theory*. Uji model struktural dapat dievaluasi dengan menggunakan:

3.6.5 R-square

R-*square* pada konstruk endogen (variabel dependen), perubahan nilai pada R-*square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel eksogen (independen) tertentu terhadap variabel endogen (dependen). Dimana pengiterpretasiannya sama dengan interpretasi pada regresi. Berdasarkan norma yang ditetapkan, jika nilai R-squared masing-masing adalah 0,75, 0,50, dan 0,25, maka model itu dapat dikategorikan sebagai kuat, moderat, atau lemah (Chin, 1998 dalam Ghozali, 2021)

3.6.6 Uji Effect Size F^2

Nilai f2 0.02, 0.15 dan 0.35 bisa diartikan bahwasanya pengaruh variabel laten sebagai prediktor mempunyai tingkat yang kecil, sedang, dan besar.

3.6.7 Uji Signifikansi (uji hipotesis)

Untuk menganalisis pengaruh antara variabel eksogen dan endogen, uji signifikansi dilaksanakan menggunakan cara bootstrapping pada perangkat lunak SmartPLS 4. Cara bootstrapping ini melakukan resampling dengan memanfaatkan seluruh sampel asli. Menurut Chin (2003, 2010) dan Ghozali (2021), jumlah sampel bootstrap kisaran antara 200 sampai 1000 dianggap memadai untuk memperbaiki estimasi kesalahan standar dalam analisis PLS. Nilai signifikansi dua sisi memiliki ambang batas yakni 1.65 untuk tingkat signifikansi 10%, 1.96 untuk tingkat signifikansi 5%, serta 2.58 untuk tingkat signifikansi 1%.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gabaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT. Rohul Sawit Industri PKS Desa Suka Damai Kabupaten Rokan Hulu

PT. Rohul Sawit Industri adalah perusahaan Swasta Nasional, bergerak dibidang usaha Industri Pengolahan Kelapa Sawit, dari tandan TBS menjadi Produck CPO & Kernel. Terletak di Desa Sukadamai Kec. Ujung Batu Kab. Rokan Hulu – Prop. Riau, atau sekitar 140 KM dari kota Propinsi (Pekanbaru), dan 5 KM dari Kota Kecamatan Ujung Batu. Izin Perusahaan dikeluarkan Bupati Rokan Hulu tanggal 1 Agustus 2002 dengan No. 02/1407/PMDN/RHL/VIII/2 dan beroperasi sejak 10 Maret 2004. PT. Rohul Sawit Industri merupakan anak perusahaan Bumitama Gunajaya Agro Group.

PT. Rohul Sawit Industri (RSI) PKS-Sukadamai adalah bagian dari perusahaan besar yakni anak perusahaan dari BGA Group (Bumitama Gunajaya Agro) yang berpusat di Jakarta. PT Rohul Sawit Industri adalah pabrik pengolahan kelapa sawit berkapasitas 45 ton/jam. Lokasi terletak di desa Sukadamai Kec Ujung Batu, Rokan Hulu-Riau. Berdasarkan Akte pendirian perusahaan No. 118 PT. Rohul Sawit Industri didirikan pada tanggal 25 Juli 2002 oleh Notaris Bpk. Tajib Raharjo SH. Sejak tanggal 10 Maret 2004 telah dilaksanakan produksi pertama komersial dengan kapasitas 45 ton/jam. Pada tanggal 28 Agustus 2004 PT. RSI telah diresmikan operasionalnya oleh presiden Republik Indonesia yakni Ibu Megawati Soekarno Putri.

Saat ini PT. RSI dipimpin oleh Bpk. Torang M. Nababan dengan luas ± 38 Ha, jumlah karwayan 168 orang. PT. Rohul Sawit Industri. PKS-Sukadamai Kec. Ujung Batu Rokan Hulu pernah mendapatkan Penghargaan Kecelakaan Nihil (Zero Accident Award) atas prestasinya dalam melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja sehingga mencapai 2.430.363 jam kerja orang tanpa kecelakaan kerja. Yang diberikan oleh Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia yang berlaku sejak tanggal 1 Januari 2010 sampai dengan 31 Desember 2012. PT. Rohul Sawit Industri PKS-Sukadamai Kec. Ujung Batu, Rokan Hulu- Riau mengembangkan sistem sumber daya manusia dengan memberikan imbalan jasa berupa karir berbasis kinerja. PT. Rohul Sawit Industri PKS-Sukadamai Kec. Ujung Batu, Rokan Hulu-Riau juga memacu karyawannya untuk terus bekerja keras, punya semangat tinggi dan memiliki komitmen yang kuat untuk menghasilkan produk unggulan.

4.1.2 Visi dab Misi PT Rohul Sawit Industri

Visi PT. Rohul Sawit Industri PKS-Sukadamai

Menjadi Perusahaan Kelas Dunia dan ingin menjadi Produsen CPO termuka melalui perbaikan berkelanjutan yang fokus pada produktivitas, Efensiesi biaya dan pertumbuhan bisnis.

Misi PT. Rohul Sawit Industri PKS-Sukadamai

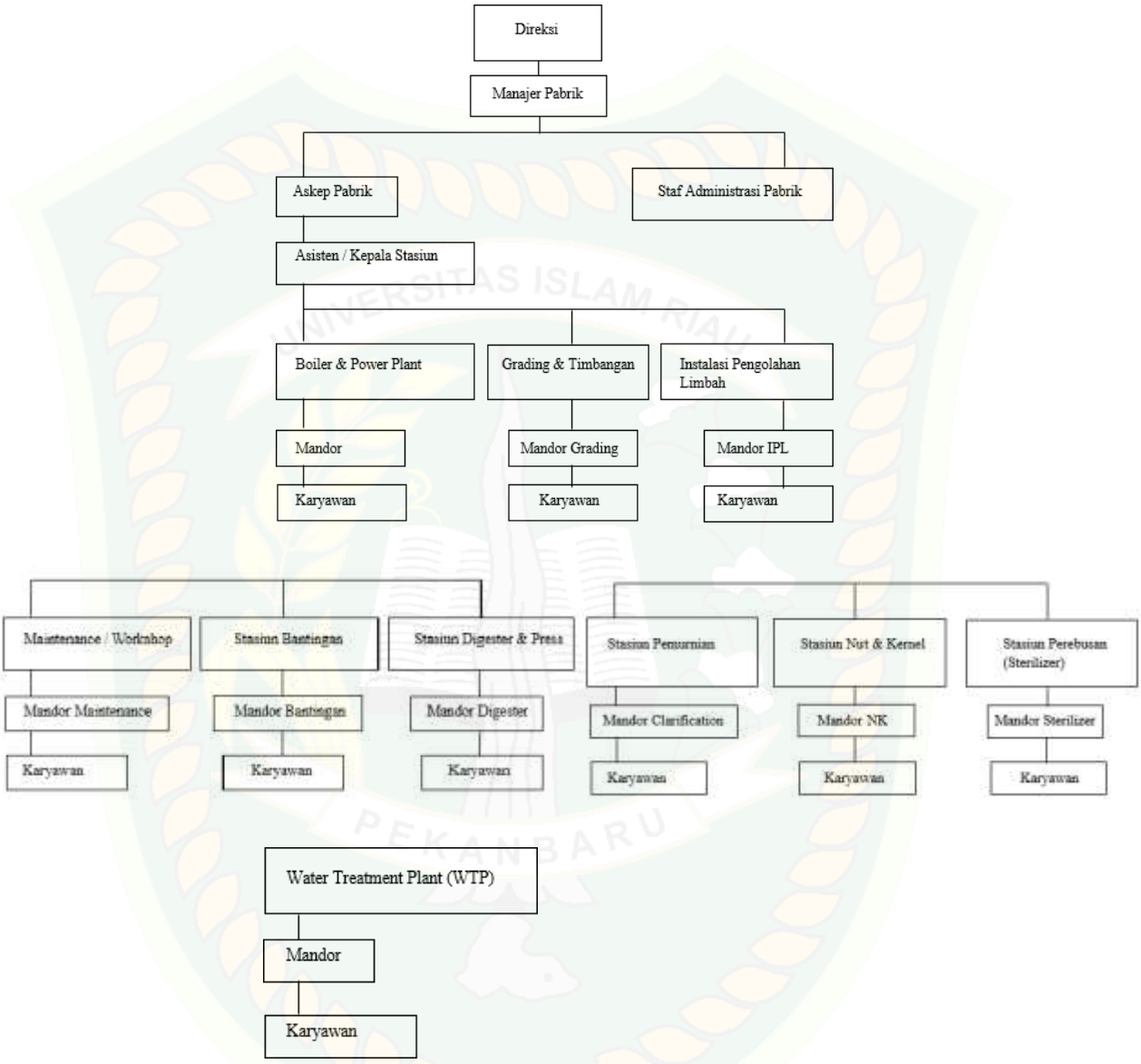
Memberikan solusi untuk seluruh kebutuhan yang berkaitan dengan buah kelapa sawit secara berkelanjutan, memberikan keuntungan bagi pemegang saham, mensejahterakan karyawan dan berwawasan lingkungan serta memberikan kontribusi baginegara.

4.1.3 Sturuktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan sistem yang mengatur masalah penetapan dan pembagian pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan serta menetapkan hubungan antara unsur-unsur organisasi sehingga diperoleh suatu bentuk kerjasama yang efektif untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Tugas individu ini dalam pelaksanaannya selalu dihubungkan dengan sistem dan prosedur yang berlaku dalam organisasi yang bersangkutan. Dengan demikian organisasi bukan hanya sekedar kerangka pembagian tugas melainkanseluruh perangkat beserta fungsi-fungsinya yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Struktur organisasi yang dimaksud dalam skripsi ini merupakan suatu kerangka kerja yang tersusun di PT. Rohul Sawit Industri PKS-Sukadamai, adapun struktur organisasi yang ada di. Rohul Sawit Industri PKS- Sukadamai adalah sebagai berikut:

Gambar 2

Struktur Organisasi PT. Rohul Sawit Industri PKS Sukadamai



Sumber: PT. Rohul Sawit Industri Sukadamai Kab Rokan Hulu

Berdasarkan struktur organisasi dari PT. Rohul Sawit Industri, dengan jumlah karyawan di bagian PKS 101 orang dan dengan latar belakang pendidikan, dan jumlah ini terdiri dari:

1. Direksi

Puncak pimpinan yang menetapkan kebijakan strategis, tujuan perusahaan, serta mengawasi seluruh operasi pabrik.

2. Manajer Pabrik

Bertanggung jawab penuh atas seluruh kegiatan operasional pabrik, memastikan proses produksi berjalan efisien dan sesuai standar.

3. Askep Pabrik (Asisten Kepala Pabrik)

Membantu manajer pabrik dalam mengawasi kegiatan harian, koordinasi antar stasiun, serta memastikan SOP dipatuhi.

4. Staf Administrasi Pabrik

Mengelola administrasi: laporan produksi, absensi, data karyawan, dokumen operasional, serta dukungan administratif lainnya.

Bagian Operasional / Stasiun

5. Asisten / Kepala Stasiun

Memimpin masing-masing stasiun kerja, mengatur jadwal, target, proses, dan pengawasan mandor/karyawan di bawahnya.

A. Boiler & Power Plant

Mengelola produksi uap dan listrik untuk kebutuhan pabrik.

- Mandor: Mengawasi operator dan teknisi.
- Karyawan: Mengoperasikan boiler, turbin, dan peralatan pendukung.

B. Grading & Timbangan

Mengatur penimbangan dan penilaian kualitas TBS.

- Mandor Grading: Mengawasi aktivitas grading dan ketepatan timbangan.
- Karyawan: Melakukan penimbangan, input data, dan sortasi kualitas.

C. Instalasi Pengolahan Limbah (IPL)

Mengelola limbah cair/solid dari proses pabrik agar sesuai standar lingkungan.

- Mandor IPL: Mengawasi operasional kolam/instalasi limbah.
- Karyawan: Menjalankan sistem pengolahan limbah.

6. Water Treatment Plant (WTP)

Mengolah air untuk kebutuhan proses pabrik agar memenuhi standar kualitas.

- Mandor: Mengawasi proses pengolahan air.
- Karyawan: Mengoperasikan pompa, filter, dan peralatan WTP.

4.1.4 Aktivitas PT Rohul Sawit Industri PKS Sukadamai

Industri perkebunan memiliki karakteristik khusus yang membedakannya dengan sector industry lain, yang ditunjukan oleh adanya aktivitas pengolahan dan transformasi atau diproses lebih lanjut. PT. Rohul Sawit Industri-PKS Sukadamai adalah Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit yang memili aktifitas seperti berikut :

1. Pembibitan dan Penanaman, yaitu proses pengolahan bibit tanaman agar siap untuk di tanam dan di ikuti dengan proses penanaman.
2. Pemelihara, beerupa [pemeliharaan tanaman melalui proses pertumbuhan dan pemupukan hingga dapat menghasilkan produk.
3. Pemungutan Hasil, yaitu proses pengambilan atau panen atas produksi

tanaman untuk kemudian dijual atau dibibitkan kembali.

4. Produk yang dihasilkan PT. Rohul Sawit Industri-PKS Sukadamai terdiri dari Crude Palm Oil (CPO) dan Palm kernel. Bahan baku berupa Tandan Buah sawit (TBS) yang diperoleh dari perkebunan perusahaan dan dari masyarakat sekitar.
5. Pembangunan pabrik pengolahan kelapa sawit yang berkapasitas 28- 30 ton Tandan Buah Sawit.
6. Pembangunan sarana dan prasarana penunjang, seperti : jalan penghubungan, bangunan peruma han karyawan, kantin, mesjid, dan sebagainya.

Dalam kegiatannya, perusahaan perkebunan sering kali bekerja sama dengan masyarakat setempat dan pihak yang terkait lainnya. Bentuk bekerja samanya meliputi pengadaan proyek kebun plasma diatas lahan milik masyarakat atau penyediaan dari perusahaan yang dikelola oleh masyarakat.

Kerjasama tersebut merupakan karakteristik tambahan sector perkebunan yang tercemin dalam penyajian dan mengungkapkan laporan keuangan perusahaan.

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Sebelum membahas lebih jauh mengenai pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi SDM terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Rohul Sawit Industri PKS Sukadamai, terlebih dahulu disajikan karakteristik responden berikut ini :

4.2.1 Deskripsi Responden Penelitian

Hasil menyebarkan koesioner kepada 101 karyawan bagian pabrik pada PT.Rohul Sawit Industri Sukadamai. Dari keseluruhan yang tersebar 101 koesioner yang kembali dan dapat diolah, yang selanjutnya dapat diuji dan dianalisis. Tingkat pengembalian koesioner dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7 Tingkat Pengembalian Koesioner

No	Kriteria	Jumlah
1	Koesioner yang disebar	101
2	Jumlah koesioner yang tidak kembali	29
3	Koesioner yang memenuhi syarat	72

Sumber: Data Primer 2025

Tabel 7 diatas menerangkan bahwa koesioner yang disebar 101, dan koesioner yang tidak kembali 29, maka koesioner yg diisi secara lengkap kembali 72.

4.3 Pengujian Outer Model

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisis data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent validity, Discriminant Validity* dan *Composite Reliability.* Hasil penelitian didapatkan pengukuran outer model sebagai berikut:

4.3.1 Convergent Validity

Convergen validity dari model pengukuran dapat dievaluasi dengan melihat

korelasi antara scor indikator dan konstruk (*loading factor),* dimana indikator dianggap valid jika *loading factor* >0,7. Menurut Chin dalam Latan & Ghozali (2012) pada tahap awal pengembangan, nilai *loading factor* >0,7-0,8 sudah memenuhi syarat validitas. Output hasil estimasi outer loading diukur dari korelasi antara skor indikator (instrumen) dengan kontruksnya (variabel). Indikator dianggap valid jika memiliki nilai korelasi diatas 0,70 atau 0,80 sudah dianggap cukup. Apabila ada indikator yang tidak memenuhi syarat ini maka harus dieliminasi atau dibuang. Nilai *loading factor* setiap infikator di jabarkan sebagai berikut:

Tabel 8 Uji Nilai *Loading Factor* Validitas Konvergen (*Convergent Validity)*

No	Variabel	Beban kerja (X1)	Kompetensi SDM (X2)	Produktivitas (Y)
1	X1p1	0.753		
2	X1p10	0.822		
3	X1p11	0.852		
4	X1p13	0.791		
5	X1p3	0.794		
6	X1p4	0.860		
7	X1p5	0.840		
8	X1p6	0.855		
9	X1p7	0.816		
10	X1p8	0.750		
11	X1p9	0.747		
12	X2p1		0.723	
13	X2p10		0.839	
14	X2p11		0.861	
15	X2p12		0.731	
16	X2p13		0.723	
17	X2p14		0.775	
18	X2p15		0.781	
19	X2p2		0.797	
20	X2p3		0.873	
21	X2p4		0.830	

No	Variabel	Beban kerja (X1)	Kompetensi SDM (X2)	Produktivitas (Y)
22	X2p5		0.786	
23	X2p6		0.769	
24	X2p7		0.811	
25	X2p8		0.904	
26	X2p9		0.816	
27	Yp1			0.912
28	Yp2			0.887
29	Yp3			0.871
30	Yp4			0.743
31	Yp5			0.793
32	Yp6			0.825
33	Yp7			0.862
34	Yp8			0.839
35	Yp9			0,848
36	Yp10			0.779
37	Yp11			0.716
38	Yp12			0.872
39	Yp13			0.706
40	Yp14			0.716
41	Yp15			0.755

Sumber:Olahan Smart-PLS, 2025

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS yang ditampilkan pada tabel di atas, mayoritas indikator untuk setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai loading factor yang berada di atas 0,70 hingga 0,80, yang mengindikasikan bahwa indikator-indikator tersebut valid. Maka dari itu, model outer dalam penelitian ini bisa dipakai secara keseluruhan.

4.3.2 Hasil Uji Discriminant Validity

Uji validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model benar-benar berbeda satu sama lain dan tidak saling tumpang tindih. Pengujian ini digunakan untuk menilai apakah variabel yang dianalisis memiliki karakteristik yang dapat dibedakan dengan jelas. Validitas

diskriminan yang baik menunjukkan bahwa setiap konstruk bersifat spesifik, memiliki perbedaan konseptual, dan dapat diukur secara independen.

Tabel 9 Nilai *Cross Loading*

No	Variabel	Beban kerja (X1)	Kompetensi SDM (X2)	Produktivitas (Y)
1	X1p1	0.753	0.660	0.416
2	X1p10	0.822	0.590	0.393
3	X1p11	0.852	0.557	0.436
4	X1p13	0.791	0.476	0.353
5	X1p3	0.794	0.467	0.571
6	X1p4	0.860	0.466	0.394
7	X1p5	0.840	0.505	0.432
8	X1p6	0.855	0.543	0.388
9	X1p7	0.816	0.505	0.426
10	X1p8	0.750	0.674	0.519
11	X1p9	0.747	0.530	0.302
12	X2p1	0.589	0.723	0.536
13	X2p10	0.625	0.839	0.504
14	X2p11	0.579	0.861	0.462
15	X2p12	0.461	0.731	0.397
16	X2p13	0.435	0.723	0.340
17	X2p14	0.538	0.775	0.363
18	X2p15	0.535	0.781	0.410
19	X2p2	0.530	0.797	0.480
20	X2p3	0.563	0.873	0.534
21	X2p4	0.568	0.830	0.502
22	X2p5	0.533	0.786	0.628
23	X2p6	0.538	0.769	0.409
24	X2p7	0.428	0.811	0.338
25	X2p8	0.604	0.904	0.480
26	X2p9	0.525	0.816	0.408
27	Yp1	0.519	0.473	0.912
28	Yp10	0.342	0.421	0.779
29	Yp11	0.484	0.582	0.716
30	Yp12	0.443	0.423	0.872
31	Yp13	0.228	0.412	0.706
32	Yp14	0.482	0.491	0.716
33	Yp15	0.287	0.333	0.755

No	Variabel	Beban kerja (X1)	Kompetensi SDM (X2)	Produktivitas (Y)
34	Yp2	0.529	0.470	0.887
35	Yp3	0.464	0.464	0.871
36	Yp4	0.460	0.511	0.743
37	Yp5	0.346	0.481	0.793
38	Yp6	0.409	0.436	0.825
39	Yp7	0.429	0.449	0.862
40	Yp8	0.515	0.577	0.839
41	Yp9	0.409	0.404	0.848

Sumber: Olahan Smart-PLS, 2025

Berdasarkan hasil cross loading pada tabel, terlihat bahwa setiap indikator memiliki korelasi yang lebih tinggi terhadap konstruknya sendiri dibandingkan dengan konstruk lain. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel laten telah memenuhi syarat validitas diskriminan, karena indikator pada masing-masing konstruk mampu menjelaskan konstruknya dengan lebih baik daripada indikator pada konstruk lainnya.

4.3.3 Hasil Uji Average Varian Extracted (AVE)

Uji Average Variance Extracted (AVE) dipergunakan dalam menilai proporsi varians yang dijelaskan pada suatu konstruk dibandingkan pada varians yang disebabkan oleh kekeliruan. Konstruks mempunyai validitas yang baik jika nilai AVE lebih dari 0,50 dan mencerminkan proporsi yang signifikan dari varians indikator-indikator yang terkait.

Tabel 10 *Hasil Average Variance Extracted* (AVE)

No	Variabel	Average variance extracted(AVE)
1	Beban Kerja (X1)	0,653
2	Kompetensi SDM (X2)	0,645
3	Produktivitas (Y)	0,658

Sumber: Olahan Smart-PLS, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai average variance extracted (AVE) untuk Produktivitas (Y) adalah 0,658, Beban Kerja (X1) sebesar 0,653, dan Kompetensi SDM (X2) sebesar 0,645. Karena seluruh nilai AVE tersebut melebihi 0,50, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen sehingga kualitas konstruk dalam penelitian ini tergolong baik.

4.3.4 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memiliki tujuan dalam nilai konsisten dan kestabilan item item yang dipakai untuk penilaian konstruk. Nilai reliabilitas yang tinggi menjamin bahwa variabel-variabel yang diukur dalam penelitian dapat diandalkan dan menghasilkan hasil yang konsisten ketika diulang. Proses pengujian ini memberikan jaminan bahwasanya instrumen yang dipakai pada penelitian mempunyai tingkat akurasi yang sesuai.

Tabel 11 Hasil Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
1	**Beban kerja (X1)**	0,947	Reliable
2	**Kompetensi (X2)**	0,960	Reliable
3	**Produktivitas (Y)**	0,962	Reliable

Sumber: Olahan SmartPLS 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Maka dari itu, kesimpulannya bahwasanya secara keseluruhan, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

4.3.5 Identitas Responden

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting dalam kegiatan operasional perusahaan.

1. Tingkat Umur

Umur merupakan faktor yang menentukan seseorang dalam pengambilan keputusan. Semakin dewasa umur seseorang maka semakin banyak pertimbangan yang akan dilakukannya sebelum mengambil keputusan. Tabel 8 berikut ini menunjukkan keadaan tingkat umur karyawan yang menjadi responden pada PT. Rohul Sawit Industri PKS Desa Sukadamai Kab Rokan Hulu.

Tabel 12 Tingkat Umur Responden Karyawan PT Rohul Sawit Industri Sukadamai

No	Tingkat Umur Pada (tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20-30	17	23,61
2	31-40	32	44,44
3	41-50	20	27,77
4	50-keatas	3	4,17
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data olahan 2025

Berdasarkan tabel 8 terlihat bahwa berdasarkan umur karyawan pada PT Rohul Sawit Industri Sukadamai dengan demikian dijelaskan bahwa responden berusia 20-50 keatas terdiri dari 20-30 tahun berjumlah 17 karyawan atau sekitar 23,61%, responden terbanyak berada pada rentang usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar 44,44%, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT rohul sawit industri pks didominasi oleh usia produktif yang memiliki pengalaman kerja cukup serta kondisi fisik yang masih optimal, kemudian 20 orang atau

sebesar 27,77% berumur antara 41-50 tahun sedangkan yang di atas 50 tahun hanya 3 orang (4,17%), karena keterbatasan fisik untuk pekerjaan operasional yang cukup berat.

2. Jenis Kelamin

Untuk melihat lebih jauh jenis kelamin mandor yang menjadi responden pada PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kab Rokan Hulu dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini.

Tabel 13 Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Perempuan	-	-
2	Laki-laki	72	100,00
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data olahan, 2025

Berdasarkan tabel di atas, seluruh responden berjumlah 72 orang (100%) berjenis kelamin laki-laki. Hal ini terjadi karena karakteristik pekerjaan di PT Rohul Sawit Industri pks, didominasi oleh aktivitas operasional lapangan yang membutuhkan tenaga fisik cukup berat, seperti pengangkutan bahan, pengoperasian mesin, serta pekerjaan di area produksi. Oleh karena itu, perusahaan lebih banyak mempekerjakan karyawan laki-laki yang dianggap memiliki ketahanan fisik dan kemampuan kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Untuk mengetahui tingkat pendidikan responden pada PT. Rohul Sawit Industri Sukadamai ini dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 14 Tingkat Pendidikan Reponden
PT Rohul Sawit Industri PKS Desa Sukadamai

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sarjana	8	11,11
2	Akademi/Sederajat	15	20,83
3	SLTA/Sederajat	49	68,06
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki pendidikan SLTA/sederajat yaitu sebanyak 49 orang (68,06%). Hal ini disebabkan karena sebagian besar pekerjaan di PT Rohul sawit Industri pks bersifat operasional dan teknis sehingga tidak mensyaratkan pendidikan tinggi. Responden dengan pendidikan Akademi/sederajat berjumlah 15 orang (20,83%), sedangkan pendidikan Sarjana hanya 8 orang (11,11%), yang umumnya menempati posisi administrasi, pengawasan, atau manajerial. Distribusi ini menunjukkan bahwa kebutuhan tenaga kerja lebih difokuskan pada keterampilan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan lapangan.

4. Masa Kerja Responden Di Perusahaan

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

Tabel 15 Identitas Umum Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	0 – 5	26	36,11
2	6 – 11	33	45,83
3	12 – Keatas	13	18,06
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Dari segi lama bekerja, sebagian besar responden telah bekerja di perusahaan ini dalam kurun waktu 6 - 11 tahun ke atas yaitu sebanyak 33 orang atau sekitar 45,83% dari jumlah responden, Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup, sehingga memahami proses operasional dan tuntutan pekerjaan di pabrik kelapa sawit. Adapun beberapa karyawan senior dan karyawan pindahan yang berperan penting dalam menjaga stabilitas kerja, transfer pengetahuan, serta kelancaran proses produksi yang telah bekerja dalam kurun waktu 12 tahun keatas sebanyak 13 orang atau sekitar 18,06%, Selebihnya adalah responden yang telah bekerja dalam kurun waktu 0 - 5 tahun keatas sebanyak 26 orang atau sekitar 36,11% dari jumlah responden yang menggambarkan adanya tenaga kerja relatif baru yang masih dalam tahap penyesuaian dan pembelajaran kerja.

4.4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui deskriptif terhadap masing-masing variabel. Penilaian responden ini didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

Skor penilaian terendah ialah 1

Penilaian tertinggi adalah 5

Sehingga diperoleh batasan penilaian terhadap masing masing variabel adalah sebagai berikut:

4,20-5,00 = Sangat Tinggi

3,40-4,19 = Tinggi

2,60-3,39= Cukup Tinggi

1,80-2,59 = Tidak Tinggi

1,00-1,79 = Sangat Tidak Tinggi

4.5.3 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja Karyawan

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

1. Dimensi Beban waktu (*time load*).

Menunjukan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan serta pengawasan terhadap suatu pekerjaan serta berkaitan dengan kemampuan tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan terget waktu yang telah ditentukan.

Berikut merupakan indikator dari dimensi beban waktu sebagai berikut:

a. Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas mencukupi.

Indikator ini menjelaskan bahwa karyawan memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target dan tanggung jawab yang diberikan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara optimal tanpa tekanan waktu yang berlebihan.

Tabel 16 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Waktu yang diberikan untuk Menyelesaikan Tugas Mencukupi.

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	6	8,33
2	Sesuai	27	37,50
3	Kurang Sesuai	29	40,28
4	Tidak Sesuai	10	13,89
5	Sangat Tidak Sesuai	0	0
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pilihan jawaban memiliki dimana sebanyak 6 orang (8,33%) responden menyatakan "Sangat Sesuai", dan 27 orang (37,50%) menyatakan "Sesuai". Hal ini berarti sebagian besar responden beranggapan bahwa aspek yang dinilai cukup sesuai dengan harapan atau standar yang berlaku. Kondisi ini terjadi karena sebagian besar responden menilai bahwa kriteria yang diberikan telah memenuhi ekspektasi dan pedoman yang ada. Sementara itu, sebanyak 29 orang (40,28%) responden menyatakan "Kurang Sesuai", dan 10 orang (13,89%) menyatakan "Tidak Sesuai**"**. Hal ini dapat disebabkan karena sebagian responden merasa bahwa aspek yang dinilai masih memiliki kekurangan atau belum sepenuhnya sesuai dengan standar yang diharapkan.

b. Kekurangan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Indikator ini menjelaskan bahwa karyawan merasa waktu yang tersedia belum mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat menimbulkan tekanan kerja dan berpotensi menghambat penyelesaian tugas secara optimal.

Tabel 17 Tanggapan responden tentang kekurangan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	13,89
2	Setuju	38	52,78
3	Kurang Setuju	18	25,00
4	Tidak Setuju	6	8,33
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa memiliki waktu yang cukup terbatas. Dikarenakan ketika terjadi panen puncak karyawan bekerja melebihi dari waktu normal maka karyawan akan merasa kelahan, Sebanyak 38 orang (52,78%) menyatakan "Setuju", dan 10 orang (13,89%) menyatakan "Sangat Setuju", artinya mayoritas merasakan adanya keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Sementara itu, 18 orang (25,00%) menyatakan "Kurang Setuju", dan Tidak Setuju 6 orang atau (8,33%), tidak ada ayng memilih "Sangat Tidak Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa sebagian kecil responden merasa waktu yang tersedia sudah cukup. Secara keseluruhan, mayoritas responden merasa waktu untuk menyelesaikan pekerjaan masih kurang, sehingga kondisi ini menunjukkan adanya potensi beban kerja yang tinggi atau kebutuhan manajemen waktu yang lebih efektif.

c. Menyelesaikan pekerjaan dengan tenggat waktu yang ditentukan.

Indikator ini menjelaskan bahwa karyawan memiliki kemampuan

manajemen waktu yang baik, sehingga dapat mengatur, memprioritaskan, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan tanpa mengurangi kualitas hasil kerja.

Tabel 18 Tanggapan responden tentang menyelesaikan pekerjaan dengan tenggat waktu yang ditentukan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	5	6,94
2	Sesuai	41	56,94
3	Kurang Sesuai	23	31,94
4	Tidak Sesuai	3	4,17
5	Sangat Tidak Sesuai	0	0
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 14, mayoritas responden di pabrik kelapa sawit menyatakan sesuai 41 orang atau (56,94%) dan sangat sesuai 5 orang atau (6,94%) dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa target kerja umumnya dapat dicapai karena adanya pembagian tugas yang jelas, pengalaman kerja karyawan, serta pengawasan yang rutin dalam proses produksi. Namun, masih terdapat responden yang menjawab kurang sesuai 23 orang atau (31,94%) dan tidak sesuai 3 orang atau (4,17%). Kondisi ini dipengaruhi oleh faktor beban kerja yang tinggi, keterbatasan tenaga kerja, kondisi cuaca, serta gangguan mesin yang sering terjadi di pabrik kelapa sawit, sehingga menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan.

d. Tugas yang diberikan membutuhkan wktu lebih lama dari yang tersedia.

Indikator ini menjelaskan bahwa tugas yang diberikan memiliki tingkat kompleksitas atau beban kerja yang tinggi sehingga memerlukan waktu

penyelesaian lebih lama dibandingkan dengan waktu yang telah dialokasikan, yang dapat menyebabkan keterlambatan atau tekanan dalam bekerja.

Tabel 19 Tanggapan responden tentang tugas yang diberikan membutuhkan waktu lebih lama dari yang tersedia.

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	18,06
2	Setuju	40	55,56
3	Kurang Setuju	19	26,39
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, sebagian besar responden merasa tugas yang diberikan membutuhkan waktu lebih lama dari yang tersedia, dengan 40 orang (55,56%) memilih "Setuju" dan 13 orang (18,06%) memilih "Sangat Setuju", bahwa tugas yang diberikan membutuhkan waktu lebih lama dari waktu yang tersedia. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima karyawan relatif tinggi, dipengaruhi oleh target produksi yang ketat, volume pekerjaan yang besar, serta keterbatasan tenaga kerja. Sebanyak 19 orang (26,39%) memilih "Kurang Setuju", dan tidak ada yang memilih kategori lainnya. menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih mampu menyesuaikan waktu kerja dengan tugas yang diberikan, biasanya karena pengalaman kerja, keterampilan, dan penguasaan proses kerja yang lebih baik.

e. Mengatur waktu kerja untuk menyelesaikan semua tugas.

Indikator ini menjelaskan bahwa karyawan mampu mengelola dan membagi waktu kerja secara efektif, menetapkan prioritas tugas, serta menyelesaikan

seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara tepat waktu dan terencana.

Tabel 20 Tanggapan responden tentang mengatur waktu kerja untuk menyelesaikan semua tugas

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	13,89
2	Setuju	27	37,50
3	Kurang Setuju	34	47,22
4	Tidak Setuju	1	1,39
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas dan merujuk pada berbagai jurnal tentang manajemen waktu kerja, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden mengalami kesulitan dalam mengatur waktu kerja untuk menyelesaikan semua tugas. Hal ini terlihat dari 34 orang (47,22%) yang memilih "Kurang Setuju", sementara 27 orang (37,50%) menyatakan "Setuju" dan hanya 10 orang (13,89%) memilih "Sangat Setuju" dan 1 orang (1,39%) memilih tidak setuju. Kesulitan mengatur waktu kerja sering terjadi karena beban tugas yang tinggi, prioritas yang tidak jelas, atau adanya pekerjaan tambahan di luar tanggung jawab utama karyawan. Kondisi ini menunjukkan perlunya strategi manajemen waktu yang lebih efektif agar karyawan dapat menyelesaikan semua tugas sesuai tenggat waktu.

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

Besarnya usaha mental yang harus dikeluarkan oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yang meliputi kebutuhan konsentrasi, perhatian,

ketelitian, daya ingat, serta kemampuan berpikir dan mengambil keputusan. Beban mental yang tinggi dapat menimbulkan kelelahan mental, menurunkan fokus, dan pada akhirnya memengaruhi kinerja serta produktivitas kerja.

f. Pekerjaan membutuhkan konsentrasi dan pemikiran yang tinggi.

Indikator ini menjelaskan bahwa pekerjaan menuntut tingkat konsentrasi, ketelitian, dan pemikiran yang tinggi dalam proses pelaksanaannya, sehingga karyawan harus fokus penuh agar dapat menghindari kesalahan dan menghasilkan pekerjaan yang optimal.

Tabel 21 Tanggapan responden tentang pekerjaan membutuhkan konsentrasi dan pemikiran yang tinggi

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	16,67
2	Setuju	41	56,94
3	Kurang Setuju	19	26,39
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 17, tanggapan responden mengenai pernyataan "Pekerjaan saya membutuhkan konsentrasi dan pemikiran yang tinggi" menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT Rohul Sawit Industri memiliki kemampuan fokus dan kecekatan mental yang baik. Sebanyak 41 orang (56,94%) menyatakan "Setuju", dan 12 orang (16,67%) menyatakan "Sangat Setuju", sehingga mayoritas karyawan dianggap cukup cekatan dalam melaksanakan pekerjaan yang menuntut konsentrasi tinggi. Sementara itu, 19

orang (26,39%) responden menyatakan “Kurang Setuju”, dan tidak ada yang memilih “Tidak Setuju” maupun “Sangat Tidak Setuju”, menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil karyawan yang masih perlu peningkatan kemampuan fokus. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan umumnya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena memiliki konsentrasi dan kecekatan mental yang memadai, meskipun masih ada beberapa individu yang perlu perhatian lebih.

g. Pekerjaan menuntut kemampuan berpikir secara cepat dan tepat.

Indikator ini menjelaskan bahwa dalam lingkungan pabrik kelapa sawit, pekerjaan menuntut karyawan untuk berpikir secara cepat dan tepat dalam merespons kondisi operasional, mengambil keputusan saat terjadi gangguan proses produksi, serta memastikan keselamatan dan kelancaran kerja agar target produksi dapat tercapai.

Tabel 22 Tanggapan responden tentang pekerjaan menuntut kemampuan berpikir secara cepat dan tepat.

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	22,22
2	Setuju	45	62,50
3	Kurang Setuju	11	15,28
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden merasa pekerjaan mereka menuntut kemampuan berpikir cepat dan tepat, dengan 45 orang (62,50%) memilih “Setuju” dan 16 orang (22,22%) memilih “Sangat Setuju”. Hal ini

menunjukkan bahwa aktivitas operasional di pabrik kelapa sawit memerlukan pengambilan keputusan yang cepat, seperti saat menghadapi gangguan mesin, penyesuaian alur produksi, dan pengendalian kualitas hasil olahan. Sebanyak 11 orang (15,28%) memilih "Kurang Setuju", dan tidak ada yang memilih kategori lainnya. mengindikasikan bahwa terdapat jenis pekerjaan tertentu yang bersifat rutin dan lebih mengandalkan prosedur kerja standar, sehingga tidak selalu menuntut kemampuan berpikir cepat dalam setiap aktivitas kerja.

h. Menguasai teknik atau prosedur yang diperlukan dalam pekerjaan.

Indikator ini menjelaskan bahwa karyawan pabrik kelapa sawit mampu memahami dan menguasai teknik serta prosedur kerja yang diperlukan, termasuk pengoperasian mesin, penerapan standar operasional prosedur (SOP), dan aturan keselamatan kerja, sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan benar, aman, dan efisien.

Tabel 23 Tanggapan responden tentang menguasai teknik atau prosedur yang diperlukan dalam pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	16	22,22
2	Baik	39	54,17
3	Kurang Baik	11	15,28
4	Tidak Baik	6	8,33
5	Sangat Tidak Baik	0	0
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden mengenai pernyataan "menguasai teknik atau prosedur yang diperlukan dalam pekerjaan" menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa menguasai teknik operasional

pekerjaan dengan baik. Sebanyak 39 orang (54,17%) memilih “Baik”, dan 16 orang (22,22%) memilih “Sangat Baik”, sehingga mayoritas responden merasa kemampuan mereka dalam menguasai prosedur pekerjaan sudah memadai. Sementara itu, 11 orang (15,28%) memilih “Kurang Baik”, dan 6 orang (8,33%) memilih “Tidak Baik”, menunjukkan bahwa ada sebagian kecil karyawan yang masih perlu peningkatan dalam penguasaan teknik kerja. Tidak ada yang memilih “Sangat Tidak Baik”. Secara keseluruhan, karyawan umumnya merasa cukup menguasai teknik dan prosedur pekerjaan, meskipun ada beberapa yang masih memerlukan peningkatan keterampilan.

i. Mental terkuras saat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.

Indikator ini menjelaskan bahwa karyawan pabrik kelapa sawit merasakan kelelahan mental akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti tekanan target produksi, kebutuhan konsentrasi berkelanjutan, dan tanggung jawab kerja, sehingga energi mental terasa terkuras saat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.

Tabel 24 Tanggapan responden tentang mental terkuras saat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	15	20,83
2	Sesuai	47	65,28
3	Kurang Sesuai	10	13,89
4	Tidak Sesuai	0	0
5	Sangat Tidak Sesuai	0	0
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, tanggapan responden menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan adanya tekanan pekerjaan. Sebanyak 47 orang (65,28%) memilih "Sesuai", dan 15 orang (20,83%) memilih "Sangat Sesuai", bahwa mereka merasa mental terkuras saat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan kerja di pabrik kelapa sawit cukup tinggi, baik dari segi target produksi, tekanan waktu, maupun tanggung jawab menjaga kelancaran proses operasional. Sementara itu, 10 orang (13,89%) memilih "Kurang Sesuai", dan tidak ada yang memilih "Tidak Sesuai" atau "Sangat Tidak Sesuai", Dituntut untuk terus belajar agar dapat mengikuti tuntutan pekerjaan.

Indikator ini menjelaskan bahwa karyawan pabrik kelapa sawit dituntut untuk terus belajar dan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan kerja, seiring dengan perkembangan teknologi, prosedur operasional, dan standar keselamatan, agar mampu mengikuti tuntutan pekerjaan dan melaksanakan tugas secara efektif.

Tabel 25 Tanggapan responden tentang dituntut untuk terus belajar agar dapat mengikuti tuntutan pekerjaan.

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	18,06
2	Setuju	39	54,17
3	Kurang Setuju	20	27,78
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, tanggapan responden mengenai pernyataan "dituntut untuk terus belajar agar dapat mengikuti tuntutan pekerjaan" menunjukkan bahwa seluruh karyawan menyadari pentingnya pembelajaran dan pengembangan diri. Sebanyak 13 orang (18,06%) menyatakan "Sangat Setuju", dan 39 orang (54,17%) menyatakan "Setuju", sehingga hampir semua responden merasa pekerjaan menuntut mereka untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memahami bahwa tuntutan pekerjaan selalu berkembang dan mereka perlu mengikuti perkembangan agar tetap kompeten, Sementara itu, responden yang menjawab kurang setuju 20 orang atau (27,78%) mengindikasikan bahwa sebagian pekerjaan masih bersifat rutin dan mengandalkan pengalaman kerja, sehingga tidak selalu memerlukan pembelajaran baru secara intensif.

3. Dimensi beban tekanan psikologis (*psychological stress load).*

Menunjukan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan merupakan tingkat tekanan kejiwaan yang dirasakan pekerja akibat tuntutan pekerjaan, seperti target kerja yang tinggi, tanggung jawab besar, konflik peran, tekanan waktu, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung. Tekanan psikologis yang berlebihan dapat menimbulkan stres kerja, kecemasan, kelelahan emosional, dan berdampak negatif terhadap kesehatan serta kinerja pekerja.

j. Pekerjaan mengandung risiko tinggi yang menimbulkan tekanan.

Indikator ini menjelaskan bahwa pekerjaan di pabrik kelapa sawit memiliki tingkat risiko yang tinggi, seperti bahaya mesin, suhu panas, dan potensi kecelakaan kerja, sehingga menimbulkan tekanan psikologis bagi

karyawan dalam menjalankan tugas dan menuntut kewaspadaan yang tinggi.

Tabel 26 Tanggapan responden tentang pekerjaan mengandung risiko tinggi yang menimbulkan tekanan.

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	12	16,67
2	Sesuai	42	58,33
3	Kurang Sesuai	18	25,00
4	Tidak Sesuai	0	0
5	Sangat Tidak Sesuai	0	0
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, tanggapan responden mengenai pernyataan "Pekerjaan mengandung risiko tinggi yang menimbulkan tekanan" menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan adanya tekanan dalam pekerjaan mereka. Sebanyak 42 orang (58,33%) memilih "Sesuai", dan 12 orang (16,67%) memilih "Sangat Sesuai", artinya bahwa pekerjaan mengandung risiko tinggi yang menimbulkan tekanan. Hal ini menunjukkan bahwa aktivitas kerja di pabrik kelapa sawit memiliki potensi risiko kecelakaan dan kesalahan operasional, seperti penggunaan mesin berat, suhu kerja yang tinggi, serta tuntutan keselamatan kerja yang ketat, sehingga menimbulkan tekanan bagi karyawan. Sementara itu, 18 orang (25,00%) memilih "Kurang Sesuai", dan tidak ada yang memilih "Tidak Sesuai" mengindikasikan bahwa sebagian karyawan merasa risiko kerja masih dapat dikendalikan melalui penerapan standar keselamatan kerja (K3), pengalaman kerja, serta penggunaan alat pelindung diri yang memada.

k. Tertekan dengan tanggung jawab yang diemban dipekerjaan.

Indikator ini menjelaskan bahwa karyawan merasa tertekan oleh tanggung jawab yang harus dipikul dalam pekerjaan, baik terkait pencapaian target, pengambilan keputusan, maupun konsekuensi atas hasil kerja, sehingga dapat menimbulkan tekanan psikologis dalam pelaksanaan tugas.

Tabel 27 Tanggapan responden tentang tertekan dengan tanggung jawab yang diemban dipekerjaan.

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	11,11
2	Setuju	38	52,78
3	Kurang Setuju	26	36,11
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, tanggapan responden mengenai pernyataan "tertekan dengan tanggung jawab yang diemban di pekerjaan" menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan tekanan akibat tanggung jawab pekerjaan. Sebanyak 38 orang (52,78%) memilih "Setuju", dan 8 orang (11,11%) memilih "Sangat Setuju", menunjukkan mayoritas karyawan merasa tanggung jawab pekerjaan cukup membebani. Sementara itu, 26 orang (36,11%) memilih "Kurang Setuju", dan tidak ada yang memilih "Tidak Setuju" atau "Sangat Tidak Setuju", menandakan sebagian kecil karyawan merasa tekanan dari tanggung jawab masih dapat dikelola. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa karyawan umumnya merasakan tekanan dari tanggung jawab pekerjaan, sehingga penting bagi manajemen untuk mempertimbangkan dukungan atau strategi pengelolaan beban kerja.

l. Memiliki sikap positif terhadap pekerjaan meskipun dalam tekanan.

Indikator ini menjelaskan bahwa karyawan tetap menunjukkan sikap positif, seperti semangat, komitmen, dan profesionalisme dalam bekerja, meskipun menghadapi tekanan dan tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Tabel 28 Tanggapan responden tentang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan meskipun dalam tekanan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	10	13,89
2	Sesuai	41	56,94
3	Kurang Sesuai	21	29,17
4	Tidak Sesuai	0	0
5	Sangat Tidak Sesuai	0	0
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 24, mayoritas responden di pabrik kelapa sawit menyatakan sesuai (56,94%) dan sangat sesuai (13,89%) bahwa mereka tetap memiliki sikap positif terhadap pekerjaan meskipun berada dalam tekanan. Hal ini menunjukkan adanya komitmen kerja, rasa tanggung jawab, serta kemampuan karyawan dalam mengelola tekanan kerja yang dihadapi di lingkungan pabrik kelapa sawit. Sementara itu, responden yang menjawab kurang sesuai (29,17%) mengindikasikan bahwa tekanan kerja yang tinggi, seperti target produksi, risiko kerja, dan beban mental, masih memengaruhi sikap sebagian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

m. Frustasi ketika menghadapi hambatan dalam pekerjaan.

Indikator ini menjelaskan bahwa karyawan merasakan frustrasi ketika menghadapi hambatan atau kesulitan dalam pekerjaan, seperti kendala teknis,

tekanan waktu, atau beban kerja yang tinggi, yang dapat memengaruhi kondisi emosional dan kelancaran penyelesaian tugas.

Tabel 29 Tanggapan responden tentang frustrasi ketika menghadapi hambatan dalam pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	11,11
2	Setuju	44	61,11
3	Kurang Setuju	20	27,78
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa Mayoritas responden menunjukkan adanya frustrasi saat menghadapi hambatan kerja, dengan 61,11% setuju dan 11,11% sangat setuju. Sebanyak 27,78% kurang setuju, dan tidak ada yang memilih kategori lain. Temuan ini menunjukkan bahwa banyak karyawan mengalami tekanan emosional ketika menghadapi kendala, sehingga diperlukan strategi manajemen stres dan dukungan organisasi untuk menjaga kinerja dan kesejahteraan.

n. Pekerjaan saya memengaruhi kondisi psikologis.

Indikator ini menjelaskan bahwa karyawan merasakan pekerjaan yang dijalani memberikan dampak terhadap kondisi psikologisnya, seperti munculnya stres, tekanan emosional, atau perubahan suasana hati akibat tuntutan dan beban kerja yang dihadapi.

Tabel 30 Tanggapan responden tentang pekerjaan saya memengaruhi kondisi psikologis

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	15,28
2	Setuju	45	62,50
3	Kurang Setuju	16	22,22
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 26, sebagian besar responden di pabrik kelapa sawit menyatakan setuju (62,50%) dan sangat setuju (15,28%) bahwa pekerjaan memengaruhi kondisi psikologis mereka. Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan kerja, tekanan waktu, risiko pekerjaan, serta tanggung jawab operasional di pabrik kelapa sawit dapat berdampak pada kondisi psikologis karyawan. Sementara itu, responden yang menjawab kurang setuju (22,22%) mengindikasikan bahwa sebagian karyawan masih mampu menjaga kestabilan psikologisnya, biasanya karena pengalaman kerja, kemampuan coping terhadap stres, serta dukungan lingkungan kerja.

Untuk mengetahui dengan lebih jelas mengenai beban kerja karyawan pada PT Rohul Sawit Industri PKS sukadamai Rokan Hulu, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini :

Tabel 31
Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Beban Kerja Karyawan (X1).

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban					Jumlah	Nilai	Ket.
			5	4	3	2	1			
A. Beban waktu (*time load*).										
1	Saya merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas mencukupi.	**Frek**	6	27	29	10	0	72	**3,40**	**Tinggi**
	Skor		**30**	**108**	**87**	**20**	**0**	245		
2	Saya merasa kekurangan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	**Frek**	10	38	18	6	0	72	**3,67**	**Tinggi**
	Skor		**50**	**152**	**54**	**12**	**0**	264		
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tenggat waktu yang ditentukan	**Frek**	5	41	23	3	0	72	**3,63**	**Tinggi**
	Skor		**25**	**164**	**69**	**6**	**0**	262		
4	Tugas yang diberikan membutuhkan waktu lebih lama dari yang tersedia	**Frek**	13	40	19	0	0	72	**3,72**	**Tinggi**
	Skor		**65**	**160**	**57**	**0**	**0**	268		
5	Saya dapat mengatur waktu kerja saya untuk menyelesaikan semua tugas	**Frek**	10	27	34	1	0	72	**3,92**	**Tinggi**
	Skor		**50**	**108**	**102**	**2**	**0**	282		
Beban Usaha Mental (mental effort load)										
6	Pekerjaan saya membutuhkan konsentrasi dan pemikiran yang tinggi.	**Frek**	12	41	19	0	0	72	**3,90**	**Tinggi**
	Skor		**60**	**164**	**57**	**0**	**0**	281		

7	Saya merasa pekerjaan saya menuntut kemampuan berpikir secara cepat dan tepat.	**Frek**	16	45	11	0	0	72	**4,07**	**Tinggi**
	Skor		**80**	**180**	**33**	**0**	**0**	293		
8	Saya menguasai teknik atau prosedur yang diperlukan dalam pekerjaan saya.	**Frek**	16	39	11	6	0	72	**4,07**	**Tinggi**
	Skor		**80**	**156**	**33**	**12**	**0**	293		
9	Saya merasa mental saya terkuras saat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.	**Frek**	15	47	10	0	0	72	**4,07**	**Tinggi**
	Skor		**75**	**188**	**30**	**0**	**0**	293		
10	Saya dituntut untuk terus belajar agar dapat mengikuti tuntutan pekerjaan.	**Frek**	13	39	20	0	0	72	**4,07**	**Tinggi**
	Skor		**65**	**156**	**60**	**0**	**0**	293		
Beban Tekanan Psikologis (psychological stress load)										
11	Pekerjaan saya mengandung risiko tinggi yang menimbulkan tekanan.	**Frek**	12	42	18	0	0	72	**3,92**	**Tinggi**
	Skor		**60**	**168**	**54**	**0**	**0**	282		
12	Saya merasa tertekan dengan tanggung jawab yang saya emban di pekerjaan	**Frek**	8	38	26	0	0	72	**3,85**	**Tinggi**
	Skor		**40**	**152**	**78**	**0**	**0**	277		
13	Saya tetap memiliki sikap positif terhadap pekerjaan meskipun dalam tekanan.	**Frek**	10	41	21	0	0	72	**3,92**	**Tinggi**
Skor			**50**	**164**	**63**	**0**	**0**	282		

14	Saya merasa frustrasi ketika menghadapi hambatan dalam pekerjaan.	**Frek**	8	44	20	0	0	72	**3,85**	**Tinggi**
	Skor		**40**	**176**	**60**	**0**	**0**	277		
15	Saya merasa pekerjaan saya memengaruhi kondisi psikologis saya.	**Frek**	11	45	16	0	0	72	**3,93**	**Tinggi**
	Skor		**55**	**180**	**48**	**0**	**0**	283		
Jumlah			**165**	**594**	**295**	**26**	**0**	**1080**	**3,86**	**Tinggi**
Skor			**825**	**2376**	**885**	**52**	**0**	**4175**		

Sumber: Olahan Penulis 2025

Rumus perhitungan Bobot Nilai (skor):

Bobot = (hasil semua hitungan bobot nilai)

Rumus perhitungan bobot nilai:

$$\text{Bobot Nilai} = (\text{Jumlah jawaban Responden}) \times (\text{scor nilai})$$

Rumus total skor:

$$\text{Total Skor} = \sum \text{Bobot Nilai pada seluruh kategori}$$

Sehingga diperoleh batasan penilaian terhadap masing masing variabel adalah sebagai berikut:

4,20-5,00 = Sangat Tinggi

3,40-4,19 = Tinggi

2,60-3,39= Cukup Tinggi

1,80-2,59 = Tidak Tinggi

1,00-1,79 = Sangat Tidak Tinggi

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi tanggapan responden tentang beban kerja karyawan, diperoleh total skor sebesar 4.175 dengan nilai rata-rata 3,86. Skor tertinggi adalah 293 dan skor terendah 262, sehingga secara keseluruhan beban kerja karyawan berada pada kategori tinggi. Meskipun terdapat tuntutan waktu, mental, dan tekanan psikologis dalam pekerjaan, karyawan dinilai masih mampu menyesuaikan diri dan melaksanakan pekerjaan dengan baik, sehingga beban kerja tersebut tidak menghambat produktivitas kerja.

4.5.4 Analisis Deskriptif Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2)

Kompetensi SDM adalah karakteristik dasar perilaku individu yang berkaitan dengan kinerja unggul dalam pekerjaan, mencakup cara berpikir, bertindak, dan merespons situasi dalam jangka waktu yang konsisten.

1) Dimensi pengetahuan.

pengetahuan yang merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Seperti pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan.

a. Memahami terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Indikator ini menjelaskan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang baik mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, sehingga mengetahui apa yang harus dikerjakan, bagaimana cara melaksanakannya, serta bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai.

Tabel 32 Tanggapan Responden tentang memahami terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	35	48,61
2	Setuju	34	47,22
3	Kurang Setuju	3	4,17
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan memiliki skor tinggi. Dimana sebanyak 35 orang atau 48,61% responden menyatakan sangat setuju dan 34 orang atau 47,22% responden menyatakan setuju. Hal ini berarti sebagian besar responden beranggapan bahwa mereka sudah memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Kondisi ini terjadi karena pembagian tugas di perusahaan jelas dan karyawan mendapatkan arahan serta sosialisasi yang memadai terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka. Sementara itu, sebanyak 3 orang atau 4,17% responden menyatakan kurang setuju, dan 0 orang atau 0% menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa karyawan yang masih merasa perlu pemahaman lebih mengenai detail tugasnya atau adanya tugas tambahan yang belum jelas batas tanggung jawabnya.

b. Menguasai prosedur kerja yang berlaku dilingkungan kerja.

Indikator ini menjelaskan bahwa karyawan mampu memahami dan menguasai prosedur kerja yang berlaku di lingkungan kerja, sehingga dapat

melaksanakan tugas sesuai dengan aturan, standar operasional, dan ketentuan yang telah ditetapkan secara konsisten dan efektif.

Tabel 33 Tanggapan responden tentang menguasai prosedur kerja yang berlaku di lingkungan kerja.

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	34,72
2	Setuju	30	41,67
3	Kurang Setuju	17	23,61
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang penguasaan prosedur kerja yang berlaku di lingkungan kerja memiliki 25 atau 34,72% yang berkategori Sangat Setuju. Pendapat ini dikemukakan oleh 30 orang atau 41,67% responden yang menyatakan setuju dan 17 orang atau 23,61% responden menyatakan kurang setuju. Hal ini berarti sebagian besar responden beranggapan bahwa mereka sudah menguasai prosedur kerja yang berlaku di perusahaan. Kondisi ini terjadi karena perusahaan telah memberikan pelatihan, arahan, dan SOP yang jelas sehingga karyawan dapat mengikuti prosedur kerja dengan baik. Sementara itu, sebanyak 17 orang atau 23,61% responden menyatakan kurang setuju, dan 0 orang atau 0% menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa karyawan yang masih membutuhkan pemahaman lebih dalam mengenai prosedur tertentu atau adanya perubahan prosedur yang belum sepenuhnya diketahui oleh semua karyawan.

c. Memahami dengan baik seluruh informasi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan.

Indikator ini menjelaskan bahwa karyawan mampu memahami secara menyeluruh informasi yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan, baik berupa instruksi, data, maupun kebijakan kerja, sehingga tugas dapat dijalankan dengan tepat, lancar, dan minim kesalahan.

Tabel 34 Tanggapan responden tentang memahami dengan baik seluruh informasi yang di perlukan untuk melaksanakan pekerjaan.

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	15	20,83
2	Sesuai	32	44,44
3	Kurang Sesuai	22	30,56
4	Tidak Sesuai	3	4,17
5	Sangat Tidak Sesuai	0	-
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang memahami dengan baik seluruh informasi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan. Mayoritas karyawan, yaitu 32 orang atau 44,44% menyatakan sesuai, dan 15 orang atau 20,83% menyatakan sangat sesuai. Hal ini berarti sebagian besar responden beranggapan bahwa mereka cukup memahami informasi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan. Sementara itu, sebanyak 22 orang atau 30,56% responden menyatakan kurang sesuai, dan 3 orang atau 4,17% menyatakan tidak sesuai, sedangkan 0 orang atau 0% menyatakan sangat tidak sesuai. Hal ini dapat disebabkan karena beberapa karyawan merasa informasi yang diterima belum

sepenuhnya lengkap atau jelas, atau terdapat instruksi yang masih memerlukan penjelasan lebih lanjut.

d. Menguasai Informasi kerja yang relevan dan terbaru.

Indikator ini menjelaskan bahwa karyawan memiliki penguasaan terhadap informasi kerja yang relevan dan terbaru, sehingga mampu menyesuaikan pelaksanaan pekerjaan dengan perkembangan, perubahan prosedur, serta tuntutan kerja yang ada.

Tabel 35 Tanggapan responden tentang menguasai informasi kerja yang relevan dan terbaru.

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	11,11
2	Setuju	26	36,11
3	Kurang Setuju	34	47,22
4	Tidak Setuju	4	5,56
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang menguasai informasi kerja yang relevan dan terbaru. Mayoritas karyawan, yaitu 26 orang atau 36,11% menyatakan setuju, dan 8 orang atau 11,11% menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden merasa sudah menguasai informasi kerja yang relevan dan terbaru, meskipun tingkat keyakinannya masih bervariasi. Sementara itu, sebanyak 34 orang atau 47,22% responden menyatakan kurang setuju, dan 4 orang atau 5,56% menyatakan tidak setuju, sedangkan 0 orang atau 0% menyatakan sangat tidak

setuju. Dapat disebabkan oleh beberapa karyawan merasa informasi yang diterima belum sepenuhnya up-to-date atau belum sepenuhnya relevan dengan pekerjaan mereka.

e. Siap secara pengetahuan untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Indikator ini menjelaskan bahwa karyawan memiliki kesiapan pengetahuan yang memadai untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan, sehingga mampu bekerja dengan percaya diri, tepat, dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Tabel 36 Tanggapan responden tentang siap secara pengetahuan untuk menjalankan tugas–tugas yang diberikan.

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	33,33
2	Setuju	29	40,28
3	Kurang Setuju	19	26,39
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang merasa siap secara pengetahuan untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan memiliki skor 3,73 yang berkategori baik. Mayoritas karyawan, yaitu 29 orang atau 40,28% menyatakan setuju, dan 24 orang atau 33,33% menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa cukup siap dan percaya diri dengan pengetahuan yang mereka miliki untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Sementara itu, sebanyak 19 orang atau 26,39% responden menyatakan kurang setuju, dan 0 orang atau 0% menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dapat disebabkan oleh beberapa

karyawan yang masih merasa perlu penguatan atau pembekalan tambahan terkait pengetahuan tertentu agar dapat menjalankan tugas dengan lebih optimal.

2) Dimensi keterampilan.

keahlian merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Seperti halnyakaryawan yang mempunyai kemampuan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya karyawan yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi.

f. Menerapkan prosedur dan informasi kerja secara tepat.

Indikator ini menjelaskan bahwa karyawan mampu menerapkan prosedur serta memanfaatkan informasi kerja secara tepat dan konsisten dalam pelaksanaan tugas, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif, sesuai standar, dan meminimalkan kesalahan.

Tabel 37 Tanggapan responden tentang menerapkan prosedur dan informasi kerja secara tepat.

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	11	15,28
2	Baik	39	54,17
3	Kurang Baik	19	26,39
4	Tidak Baik	3	4,17
5	Sangat Tidak Baik	0	-
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang kemampuan menerapkan prosedur dan informasi kerja secara tepat. Mayoritas karyawan, yaitu 39 orang atau 54,17% menyatakan baik, dan 11 orang atau 15,28% menyatakan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa

sebagian besar karyawan merasa mampu menerapkan prosedur dan informasi kerja dengan tepat sesuai ketentuan yang berlaku. Sementara itu, sebanyak 19 orang atau 26,39% responden menyatakan kurang baik, dan 3 orang atau 4,17% menyatakan tidak baik, sedangkan 0 orang atau 0% menyatakan sangat tidak baik. Dapat disebabkan oleh beberapa karyawan yang masih perlu bimbingan atau pengalaman lebih agar penerapan prosedur dan informasi kerja menjadi lebih tepat dan konsisten.

g. Dapat bekerja sama dengan baik dalam tim.

Indikator ini menjelaskan bahwa karyawan mampu bekerja sama dengan baik dalam tim, saling mendukung, berkomunikasi secara efektif, serta berkontribusi positif dalam mencapai tujuan bersama dan menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Tabel 38 Tanggapan responden tentang dapat bekerja sama dengan baik dalam tim.

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	18,06
2	Setuju	46	63,89
3	Kurang Setuju	13	18,06
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Pada tabel 34 diatas, Mayoritas karyawan, yaitu 46 orang atau 63,89% menyatakan setuju, dan 13 orang atau 18,06% menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa mampu bekerja sama secara efektif dalam tim. Sementara itu, sebanyak 13 orang atau 18,06%

responden menyatakan kurang setuju, dan 0 orang atau 0% menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa karyawan yang mungkin masih perlu adaptasi atau pengalaman lebih dalam berinteraksi dan bekerja sama dengan anggota tim lainnya.

h. Menyampaikan ide dan informasi secara jelas kepada rekan kerja.

Indikator ini menjelaskan bahwa karyawan mampu menyampaikan ide, pendapat, dan informasi kerja secara jelas, tepat, dan mudah dipahami oleh rekan kerja, sehingga mendukung komunikasi yang efektif dan kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 39 Tanggapan responden tentang menyampaikan ide dan informasi secara jelas kepada rekan kerja.

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	19,44
2	Setuju	41	56,94
3	Kurang Setuju	17	23,61
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Tabel diatas menunjukan, Mayoritas karyawan, yaitu 41 orang atau 56,94% menyatakan setuju, dan 14 orang atau 19,44% menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa mampu menyampaikan ide dan informasi dengan jelas kepada rekan kerja. Sementara itu, sebanyak 17 orang atau 23,61% responden menyatakan kurang setuju, dan 0 orang atau 0% menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini

dapat disebabkan oleh beberapa karyawan yang mungkin masih perlu latihan atau pengalaman lebih agar penyampaian ide dan informasi menjadi lebih efektif.

i. Aktif berkontribusi dalam diskusi dan kerja kelompok.

Indikator ini menjelaskan bahwa karyawan berperan aktif dalam diskusi dan kerja kelompok dengan memberikan pendapat, saran, serta dukungan, sehingga tercipta kerja sama tim yang baik dan membantu pencapaian tujuan bersama.

Tabel 40 Tanggapan responden tentang aktif berkontribusi dalam diskusi dan kerja kelompok.

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	19,44
2	Setuju	48	66,67
3	Kurang Setuju	10	13,89
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 36, mayoritas responden di pabrik kelapa sawit menyatakan setuju 48 orang (66,67%) dan 14 orang sangat setuju (19,44%) bahwa mereka aktif berkontribusi dalam diskusi dan kerja kelompok. Hal ini menunjukkan bahwa kerja tim dan koordinasi antar karyawan telah berjalan dengan baik dalam mendukung kelancaran proses operasional. Sementara itu, responden yang menjawab kurang setuju 10 orang (13,89%) mengindikasikan bahwa sebagian karyawan masih belum sepenuhnya aktif dalam diskusi dan kerja kelompok, yang dapat disebabkan oleh perbedaan pengalaman kerja,

tingkat kepercayaan diri, atau karakter pekerjaan yang lebih bersifat individual. dan yg menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada karyawan yg menjawab tersebut.

j. Mampu menggunakan alat atau teknologi yang dibutuhkan dalam pekerjaan.

Indikator ini menjelaskan bahwa karyawan memiliki kemampuan dalam menggunakan alat kerja atau teknologi yang dibutuhkan secara tepat dan efektif, sehingga dapat mendukung kelancaran proses kerja, meningkatkan efisiensi, serta meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

Tabel 41 Tanggapan responden tentang mampu menggunakan alat atau teknologi yang dibutuhkan dalam pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	19,44
2	Setuju	39	54,17
3	Kurang Setuju	18	25,00
4	Tidak Setuju	1	1,39
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 37 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang kemampuan menggunakan alat atau teknologi yang dibutuhkan dalam pekerjaan memiliki berkategori cukup baik. Mayoritas karyawan, yaitu 39 orang atau 54,17% menyatakan setuju, dan 14 orang atau 19,44% menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa cukup mampu menggunakan alat atau teknologi yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sementara itu, sebanyak 18 orang atau 25,00% responden

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

menyatakan kurang setuju, dan 1 orang atau 1,39% menyatakan tidak setuju, sedangkan 0 orang atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa karyawan yang merasa masih memerlukan pelatihan atau bimbingan lebih terkait penggunaan alat atau teknologi tertentu agar lebih efektif dalam pekerjaan.

3) Dimensi konsep diri dan nilai-nilai.

konsep diri dan nilai-nilai yang merujuk pada sikap, nilainilai serta citra diri seseorang. Disamping pengetahuan dan keterampilan karyawan, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap atau perilaku kerja karyawan.

k. Bertanggung jawab terhadap setiap tugas yang dikerjakan.

Indikator ini menjelaskan bahwa karyawan menunjukkan sikap tanggung jawab terhadap setiap tugas yang dikerjakan, dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan, menjaga kualitas hasil kerja, serta siap bertanggung jawabkan hasil dan konsekuensi dari pekerjaan.

Tabel 42 Tanggapan responden tentang bertanggung jawab terhadap setiap tugas yang dikerjakan.

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	17	23,61
2	Baik	42	58,33
3	Kurang Baik	13	18,06
4	Tidak Baik	0	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 38, mayoritas responden di pabrik kelapa sawit menyatakan baik 42 orang (58,33%) dan sangat baik 17 orang (23,61%) dalam

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

hal tanggung jawab terhadap setiap tugas yang dikerjakan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga mendukung kelancaran proses produksi dan pencapaian target kerja. Sementara itu, responden yang menjawab kurang baik 13 orang (18,06%) mengindikasikan bahwa masih terdapat sebagian karyawan yang perlu meningkatkan sikap tanggung jawabnya dalam bekerja. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh perbedaan pengalaman kerja, tingkat disiplin, serta pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab masing-masing posisi di pabrik kelapa sawit.

l. Bekerja secara disiplin dengan peraturan yang berlaku.

Indikator ini menjelaskan bahwa karyawan bekerja secara disiplin dengan mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap tata tertib, serta pelaksanaan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan.

Tabel 43 Tanggapan responden tentang bekerja secara disiplin dengan peraturan yang berlaku.

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	18	25,00
2	Baik	49	68,06
3	Kurang Baik	5	6,94
4	Tidak Baik	0	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Tabel diatas menyatakan, Mayoritas karyawan yaitu 18 orang atau 25,00% menyatakan sangat baik, dan 49 orang atau 68,06% menyatakan baik.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan patuh terhadap peraturan perusahaan dan disiplin dalam melaksanakan pekerjaan. Sementara itu, hanya 5 orang atau 6,94% responden yang menyatakan kurang baik, dan 0 orang menyatakan tidak baik maupun sangat tidak baik. Hal ini menandakan tingkat kedisiplinan karyawan secara keseluruhan sangat tinggi.

m. Memiliki komitmen tinggi terhadap hasil kerja yang dicapai.

Indikator ini menjelaskan bahwa karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap hasil kerja yang dicapai, dengan berusaha menyelesaikan tugas secara sungguh-sungguh, menjaga kualitas pekerjaan, serta berorientasi pada pencapaian target dan tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel 44 Tanggapan responden tentang memiliki komitmen tinggi terhadap hasil kerja yang dicapai.

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	15	20,83
2	Baik	48	66,67
3	Kurang Baik	9	12,50
4	Tidak Baik	0	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 40, mayoritas responden di pabrik kelapa sawit menyatakan memiliki komitmen yang baik berjumlah 48 orang (66,67%) dan sangat baik 15 orang (20,83%) terhadap hasil kerja yang dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki komitmen kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Sementara itu, responden yang menjawab kurang baik 9 orang

(12,50%) mengindikasikan bahwa masih terdapat sebagian kecil karyawan yang perlu meningkatkan komitmen terhadap hasil kerja. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja, tingkat kepuasan kerja, serta tekanan kerja yang dihadapi di lingkungan pabrik kelapa sawit.

n. Berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu meskipun dalam kondisi sulit.

Indikator ini menjelaskan bahwa karyawan tetap berupaya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu meskipun menghadapi kondisi yang sulit, seperti keterbatasan waktu, hambatan kerja, atau tekanan tugas, dengan menunjukkan ketekunan, tanggung jawab, dan profesionalisme dalam bekerja.

Tabel 45 Tanggapan responden tentang berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu meskipun dalam kondisi sulit

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	19	26,39
2	Baik	40	55,56
3	Kurang Baik	13	18,06
4	Tidak Baik	0	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang upaya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu meskipun dalam kondisi sulit memiliki mayoritas karyawan, yaitu 40 orang atau 55,56% menyatakan baik, dan 19 orang atau 26,39% menyatakan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu meskipun menghadapi kondisi yang sulit. Sementara itu, sebanyak 13 orang atau 18,06%

responden menyatakan kurang baik, dan 0 orang menyatakan tidak baik maupun sangat tidak baik. Hal ini menandakan bahwa karyawan secara umum memiliki dedikasi tinggi dan disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu.

o. Menunjukkan antusiasme dan semangat kerja setiap hari.

Indikator ini menjelaskan bahwa karyawan menunjukkan antusiasme dan semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas sehari-hari, tercermin dari sikap positif, motivasi yang konsisten, serta kesiapan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Tabel 46 Tanggapan responden tentang menunjukkan antusiasme dan semangat kerja setiap hari

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	19	26,39
2	Baik	43	59,72
3	Kurang Baik	10	13,89
4	Tidak Baik	0	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 42, mayoritas responden di pabrik kelapa sawit menyatakan menunjukkan antusiasme dan semangat kerja yang baik 43 orang (59,72%) dan sangat baik 19 orang (26,39%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari, sehingga mendukung kelancaran proses produksi di pabrik kelapa sawit. Sementara itu, responden yang menjawab kurang baik 10 orang (13,89%) mengindikasikan bahwa masih terdapat sebagian karyawan yang tingkat antusiasme

dan semangat kerjanya belum optimal. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh faktor kelelahan kerja, tekanan target produksi, maupun kondisi lingkungan kerja yang menuntut fisik dan mental.

Untuk mengetahui dengan lebih jelas mengenai kompetensi sumber daya manusia karyawan pada PT Rohul Sawit Industri PKS sukadamai Rokan Hulu, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini :

Tabel 47 Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Kompetensi SDM (X2)

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban					Jumlah	Nilai	Ket.
			5	4	3	2	1			
Pengetahuan										
1	Saya memahami terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya	**Frek**	35	34	3	0	0	72	**4,44**	**Sangat Tinggi**
	Skor		**175**	**136**	**9**	**0**	**0**	320		
2	Saya menguasai prosedur kerja yang berlaku di lingkungan kerja saya.	**Frek**	25	30	17	0	0	72	**4,11**	**Tinggi**
	Skor		**125**	**120**	**51**	**0**	**0**	296		
3	Saya memahami dengan baik seluruh informasi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan saya.	**Frek**	15	32	22	3	0	72	**3,82**	**Tinggi**
	Skor		**75**	**128**	**66**	**6**	**0**	275		
4	Saya menguasai informasi kerja yang relevan dan terbaru.	**Frek**	8	26	34	4	0	72	**3,53**	**Tinggi**
	Skor		**40**	**104**	**102**	**8**	**-**	254		

5	Saya merasa siap secara pengetahuan untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan.	**Frek**	24	29	19	0	0	72	**4,07**	**Tinggi**
	Skor		**120**	**116**	**57**	**0**	**0**	293		
Keterapilan										
6	Saya mampu menerapkan prosedur dan informasi kerja secara tepat	**Frek**	11	39	19	3	0	72	**3,80**	**Tinggi**
	Skor		**55**	**156**	**57**	**6**	**0**	274		
7	Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim.	**Frek**	13	46	13	0	0	72	**4,00**	**Tinggi**
	Skor		**65**	**184**	**39**	**0**	**0**	288		
8	Saya mampu menyampaikan ide dan informasi secara jelas kepada rekan kerja.	**Frek**	14	41	17	0	0	72	**4,05**	**Tinggi**
	Skor		**70**	**164**	**51**	**0**	**0**	292		
9	Saya aktif berkontribusi dalam diskusi dan kerja kelompok.	**Frek**	14	48	10	0	0	72	**3,96**	**Tinggi**
	Skor		**70**	**192**	**30**	**0**	**0**	285		
Konsep Diri dan Nilai-Nilai										
10	Saya bertanggung jawab terhadap setiap tugas yang saya kerjakan.	**Frek**	14	39	18	1	0	72	**3,92**	**Tinggi**
	Skor		**70**	**156**	**54**	**2**	**0**	282		
11	Saya bertanggung jawab terhadap setiap tugas yang saya kerjakan.	**Frek**	17	42	13	0	0	72	**4,05**	**Tinggi**
	Skor		**85**	**168**	**39**	**0**	**0**	292		

12	Saya bekerja secara disiplin dengan peraturan yang berlaku.	**Frek**	18	49	5	0	0	72	**4,18**	**Tinggi**
	Skor		**90**	**196**	**15**	**0**	**0**	301		
13	Saya memiliki komitmen tinggi terhadap hasil kerja yang saya capai.	**Frek**	15	48	9	0	0	72	**4,08**	**Tinggi**
	Skor		**75**	**192**	**27**	**0**	**0**	294		
14	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu meskipun dalam kondisi sulit.	**Frek**	19	40	13	0	0	72	**4,08**	**Tinggi**
	Skor		**95**	**160**	**39**	**0**	**0**	294		
15	Saya menunjukkan antusiasme dan semangat kerja setiap hari.	**Frek**	19	43	10	0	0	72	**4,12**	**Tinggi**
	Skor		**95**	**172**	**30**	**0**	**0**	297		
Jumlah			**261**	**586**	**222**	**11**	**0**	**1,080**	**4,01**	**Tinggi**
Skor			**1,305**	**2,344**	**666**	**22**	**0**	**4,337**		

Sumber: Olahan Penulis 2025

Rumus perhitungan Bobot Nilai (skor):

Bobot = (hasil semua hitungan bobot nilai)

Rumus perhitungan bobot nilai:

$$\text{Bobot Nilai} = (\text{Jumlah jawaban Responden}) \times (\text{scor nilai})$$

Rumus total skor:

$$\text{Total Skor} = \sum \text{Bobot Nilai pada seluruh kategori}$$

Sehingga diperoleh batasan penilaian terhadap masing masing variabel adalah

sebagai berikut:

4,20-5,00 = Sangat Tinggi

3,40-4,19 = Tinggi

2,60-3,39= Cukup Tinggi

1,80-2,59 = Tidak Tinggi

1,00-1,79 = Sangat Tidak Tinggi

Variabel Kompetensi SDM ini terdiri dari 15 pernyataan dengan jumlah responden 72 orang. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas tanggapan responden mengenai produktivitas kerja di PT Rohul Sawit Industri Sukadamai, Skor paling yinggi adalah 320. Adapun skor terendah 254 yang artinya kompetensi sdm karyawan pada PT Rohul Sawit Industri Sukadamai sudah baik. Mengacu perolehan rekapitulasi tanggapan responden terhadap kompetensi sdm yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan Konsep Diri dan Nilai-Nilai di peroleh total skor 4.337, nilai rata-rata 4,01 ini menempatkan keterangan penilaian tinggi, dengan kekuatan pada disiplin, tanggung jawab, dan komitmen kerja, serta sedikit peluang peningkatan pada penguasaan informasi terbaru.

4.5.5 Analisi Deskriptif Produktivitas (Y)

Produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Merupakan ukuran efisiensi produktif, yaitu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan yang digunakan. Pengukuran produktivitas sering dibatasi pada tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai.

1. Kuantitas kerja

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Kualitas kerja ialah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan didalam hal ini suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tekhnis dengan perbandinganstandar yang ditetapkan perusahaan.

a. Menghasilkan output kerja dengan target yang ditentukan.

Indikator ini menjelaskan bahwa karyawan mampu menghasilkan output kerja sesuai dengan target yang telah ditentukan, baik dari segi jumlah, waktu, maupun standar yang ditetapkan, sehingga tujuan pekerjaan dapat tercapai secara efektif.

Tabel 48 Tanggapan responden tentang menghasilkan output kerja dengan target yang ditentukan.

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	16,67
2	Setuju	43	59,72
3	Kurang Setuju	17	23,61
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 44 tanggapan responden mengenai pernyataan *"*Menghasilkan output kerja dengan target yang ditentukan*"*, terlihat bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif. Sebanyak 43 responden (59,72%) menyatakan setuju, dan 12 responden (16,67%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa mampu mencapai target output kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Sementara itu, terdapat 17 responden (23,61%) yang memilih kurang setuju, yang menunjukkan

bahwa sebagian kecil karyawan masih menghadapi kendala dalam mencapai target kerja. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada penolakan atau ketidakmampuan signifikan terkait pencapaian target kerja.

b. Target kerja yang diberikan umumnya dapat di capai.

Indikator ini menjelaskan bahwa target kerja yang diberikan dinilai realistis dan umumnya dapat dicapai oleh karyawan sesuai dengan kemampuan, waktu, serta sumber daya yang tersedia, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik.

Tabel 49 Tanggapan responden tentang target kerja yang diberikan umumnya dapat di capai

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	15,28
2	Setuju	36	50,00
3	Kurang Setuju	23	31,94
4	Tidak Setuju	2	2,78
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 45, sebagian besar responden di pabrik kelapa sawit menyatakan setuju 36 orang (50,00%) dan sangat setuju 11 orang (15,28%) bahwa target kerja yang diberikan umumnya dapat dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa target kerja yang ditetapkan perusahaan pada umumnya masih realistis dan dapat diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang tersedia. Namun demikian, terdapat responden yang menjawab kurang setuju 23

orang (31,94%) dan tidak setuju 2 orang (2,78%), yang mengindikasikan bahwa sebagian karyawan masih mengalami kendala dalam mencapai target kerja. Kondisi ini dapat disebabkan oleh tingginya beban kerja, keterbatasan waktu, kondisi mesin, serta faktor lingkungan kerja di pabrik kelapa sawit yang memengaruhi kelancaran proses produksi.

c. Memanfaatkan waktu kerja secara efisien untuk menyelesaikan tugas.

Indikator ini menjelaskan bahwa karyawan mampu memanfaatkan waktu kerja secara efisien dengan mengatur prioritas, menghindari penundaan, serta fokus pada penyelesaian tugas sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dan optimal.

Tabel 50 Tanggapan responden tentang memanfaatkan waktu kerja secara efisien untuk menyelesaikan tugas

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	15,28
2	Setuju	46	63,89
3	Kurang Setuju	15	20,83
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 46 dapat dilihat Tanggapan responden tentang kekurangan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sudah tepat, memiliki berkategori setuju. 46 orang atau 63,89% menyatakan sangat setuju. Hal ini berarti responden beranggapan bahwa waktu yang disediakan pimpinan untuk melakukan pekerjaan agar sesuai perencanaan sudah tepat karena cukup sesuai dengan kemampuan karyawan. Kondisi ini karena beban kerja sebagian besar

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

karyawan sudah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan. Namun ada 15 orang atau 20,83% responden menyatakan kurang setuju, 11 (15,28) setuju dan selebihnya 0, Hal ini dapat disebabkan oleh karena responden merasa bahwa waktu kerja mereka tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan, karena pada prakteknya responden sering diminta melakukan pekerjaan lain yang bukan menjadi tugas dan kewajibannya.

d. Dalam sehari, menyelesaikan pekerjaan sesuai kapasitas yang diharapkan.

Indikator ini menggambarkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan harian sesuai dengan kapasitas kerja yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu mengatur waktu dan tenaga secara efektif sehingga beban kerja dapat diselesaikan dengan baik dan target kerja harian tercapai.

Tabel 51 Tanggapan responden tentang dalam sehari, menyelesaikan pekerjaan sesuai kapasitas yang diharapkan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	8,33
2	Setuju	39	54,17
3	Kurang Setuju	25	34,72
4	Tidak Setuju	2	2,78
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas, sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dalam sehari sesuai dengan kapasitas yang diharapkan. Hal ini terlihat dari 54,17% responden yang memilih “Setuju” dan 8,33% yang memilih “Sangat Setuju”. Namun, masih terdapat 34,72%

responden yang “Kurang Setuju”, yang menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa belum sepenuhnya mampu memenuhi kapasitas kerja harian. Selain itu, 2 orang atau 2,78% responden yang menyatakan “Tidak Setuju”, meskipun jumlahnya relatif kecil.

e. Produktif dalam hal jumlah pekerjaan yang di hasilkan setiap hari.

Indikator ini digunakan untuk menilai tingkat produktivitas karyawan berdasarkan jumlah pekerjaan yang mampu dihasilkan setiap hari. Semakin banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai standar yang ditetapkan, maka semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan dalam memanfaatkan waktu dan sumber daya kerja secara efektif.

Tabel 52 Tanggapan responden tentang produktif dalam hal jumlah pekerjaan yang di hasilkan setiap hari

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	15,28
2	Setuju	45	62,50
3	Kurang Setuju	16	22,22
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar responden merasa produktif dalam hal jumlah pekerjaan yang dihasilkan setiap hari. Hal ini terlihat dari 62,50% atau 45 orang responden yang menyatakan Setuju, serta 15,28% atau 11 orang yang menyatakan Sangat Setuju. Jumlah ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menilai produktivitas mereka sudah baik dan sesuai dengan harapan perusahaan. Namun, terdapat 22,22% atau 16 orang responden

yang menyatakan Kurang Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa jumlah pekerjaan yang dapat mereka selesaikan setiap hari belum sepenuhnya optimal. Kondisi ini bisa dipengaruhi oleh faktor seperti beban kerja tambahan, hambatan teknis, atau pembagian tugas yang kurang merata. Secara keseluruhan.

2. Dimensi kualitas kerja

   Kuantitas kerjaialah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlahtertentu dengan perbandingan yang sudah ada atau standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

f. Hasil pekerjaan umumnya dengan standar atau kualitas yang ditetapkan.

Indikator ini digunakan untuk menilai kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar dan kualitas yang telah ditetapkan. Pencapaian kualitas kerja yang baik menunjukkan bahwa karyawan bekerja dengan teliti, konsisten, dan mengikuti prosedur yang berlaku.

Tabel 53 Tanggapan responden tentang hasil pekerjaan umumnya dengan standar atau kualitas yang ditetapkan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	12	16,67
2	Sesuai	47	65,28
3	Kurang Sesuai	13	18,06
4	Tidak Sesuai	0	0
5	Sangat Tidak Sesuai	0	0
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menilai hasil pekerjaan mereka sudah memenuhi standar atau kualitas

yang ditetapkan perusahaan. Hal ini terlihat dari 65,28% atau 47 orang yang menyatakan Sesuai, dan 4,17% atau 3 orang yang menilai Sangat Sesuai. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan mampu bekerja sesuai prosedur dan standar mutu yang berlaku. Meski demikian, terdapat 16,67% atau 12 orang responden yang menyatakan Kurang Sesuai, serta 18,06% atau 13 orang yang menilai hasil pekerjaan mereka Tidak Sesuai dan selebihnya 0. Kondisi ini mengindikasikan bahwa masih ada sebagian kecil karyawan yang merasa kualitas pekerjaannya belum sepenuhnya memenuhi target standar. Faktor penyebabnya bisa berupa kurangnya ketelitian, perbedaan kemampuan, atau kendala teknis dalam pelaksanaan pekerjaan.

g. Jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas.

Indikator ini digunakan untuk menilai tingkat ketelitian dan kehati-hatian karyawan dalam menyelesaikan tugas. Semakin jarang kesalahan yang dilakukan, menunjukkan bahwa karyawan memahami pekerjaannya dengan baik dan mampu bekerja secara akurat sesuai prosedur yang ditetapkan.

Tabel 54 Tanggapan responden tentang jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas.

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	13	18,06
2	Baik	44	61,11
3	Kurang Baik	15	20,83
4	Tidak Baik	0	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel terlihat bahwa sebagian besar responden merasa mereka jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas. Hal ini ditunjukkan oleh 61,11% atau 44 orang yang menilai dirinya Baik, serta 18,06% atau 13 orang yang menilai Sangat Baik. Meski demikian, masih ada 20,83% atau 15 orang yang menganggap kinerjanya Kurang Baik, dan 0 orang yang menilai Tidak Baik, yang menunjukkan bahwa sebagian kecil responden masih mengalami kendala dalam menjaga ketelitian saat bekerja. Secara umum, hasil ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat kesalahan kerja yang rendah.

h. Kemampuan teknis yang mendukung hasil kerja yang baik.

Indikator ini digunakan untuk menilai sejauh mana kemampuan teknis karyawan mendukung pelaksanaan pekerjaan. Kemampuan teknis yang baik memungkinkan karyawan bekerja secara efektif, meminimalkan kesalahan, dan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Tabel 55 Tanggapan responden tentang kemampuan teknis yang mendukung hasil kerja yang baik

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	15	20,83
2	Baik	48	66,67
3	Kurang Baik	9	12,50
4	Tidak Baik	0	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 51, mayoritas responden di pabrik kelapa sawit menyatakan bahwa kemampuan teknis yang dimiliki baik (66,67%) dan sangat

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

baik (20,83%) dalam mendukung hasil kerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki keterampilan teknis yang memadai untuk menjalankan tugas operasional, sehingga mampu menunjang pencapaian hasil kerja yang optimal. Sementara itu, responden yang menjawab kurang baik (12,50%) mengindikasikan bahwa masih terdapat sebagian karyawan yang perlu meningkatkan kemampuan teknisnya. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh perbedaan pengalaman kerja, intensitas pelatihan yang diterima, serta tingkat penguasaan terhadap peralatan dan teknologi yang digunakan di pabrik kelapa sawit.

i. Pekerjaan mendapatkan evaluasi positif dari atasan terkait kualitasnya.

Indikator ini digunakan untuk menilai kualitas hasil kerja karyawan berdasarkan penilaian atasan. Evaluasi yang positif menunjukkan bahwa pekerjaan yang dihasilkan telah memenuhi standar, prosedur, dan harapan yang ditetapkan oleh atasan.

Tabel 56 Tanggapan responden tentang pekerjaan mendapat evaluasi positif dari atasan terkait kualitasnya

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	11,11
2	Setuju	50	69,44
3	Kurang Setuju	14	19,44
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 52, mayoritas responden di pabrik kelapa sawit menyatakan setuju 50 orang (69,44%) dan sangat setuju 8 orang (11,11%)

bahwa pekerjaan yang mereka lakukan mendapatkan evaluasi positif dari atasan terkait kualitas hasil kerja. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kualitas kerja karyawan telah memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan. Sementara itu, responden yang menjawab kurang setuju 14 orang (19,44%) mengindikasikan bahwa masih terdapat sebagian karyawan yang merasa kualitas hasil kerjanya belum sepenuhnya mendapatkan penilaian optimal dari atasan. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh perbedaan standar penilaian, tingkat pengawasan, serta konsistensi kinerja karyawan di pabrik kelapa sawit.

j. Berusaha menjaga kualitas kerja meskipun beban kerja sedang tinggi.

Indikator ini digunakan untuk menilai komitmen karyawan dalam mempertahankan kualitas hasil kerja meskipun menghadapi beban kerja yang tinggi.

Tabel 57 Tanggapan responden tentang berusaha menjaga kualitas kerja meskipun beban kerja sedang tinggi

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	7	9,72
2	Baik	52	72,22
3	Kurang Baik	13	18,06
4	Tidak Baik	0	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 53, mayoritas responden menyatakan baik 52 orang (72,22%) dan sangat baik 7 orang (9,72%) dalam menjaga kualitas kerja meskipun beban kerja tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap berupaya mempertahankan kualitas kerja karena adanya SOP, pengawasan

atasan, dan tanggung jawab terhadap hasil produksi. Sementara itu, responden yang menjawab kurang baik 13 orang (18,06%) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan fokus dan ketelitian kerja.

3. Dimensi ketepata waktu

Merupakan tingkat suatu aktifitas diselesaikann pada awal waktu yang ditentukan, memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain. Ketepatan waktu dapat di ukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktifitas yang di sediakan diawal waktu sampai menjadi output.

k. Terbiasa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu di jadwal.

Indikator ini digunakan untuk menilai kedisiplinan dan kemampuan karyawan dalam mengatur waktu. Karyawan yang terbiasa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu menunjukkan efisiensi, tanggung jawab, dan konsistensi dalam menjalankan tugas sesuai jadwal yang ditetapkan.

Tabel 58 Tanggapan responden tentang terbiasa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu di jadwal.

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	19,44
2	Setuju	40	55,56
3	Kurang Setuju	18	25,00
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Tabel diatas menunjukkan, Mayoritas responden menyatakan bahwa mereka terbiasa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini terlihat dari

55,56% atau 40 orang yang Setuju dan 19,44% atau 14 orang yang Sangat Setuju. Sementara itu, 18 orang (25%) menyatakan Kurang Setuju. Secara umum, hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kebiasaan kerja yang disiplin dalam memenuhi jadwal yang ditetapkan.

l. Disiplin dalam mematuhi jam kerja dan tenggat waktu.

Indikator ini digunakan untuk menilai tingkat kedisiplinan karyawan dalam mematuhi jam kerja dan tenggat waktu. Karyawan yang disiplin menunjukkan tanggung jawab, konsistensi, dan komitmen terhadap tugas sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dan sesuai prosedur.

Tabel 59 Tanggapan responden tentang disiplin dalam mematuhi jam kerja dan tenggat waktu.

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	15,28
2	Setuju	49	68,06
3	Kurang Setuju	12	16,67
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Tabel diatas menjelaskan, Mayoritas responden 49 orang (68,06%) menyatakan setuju dan 11 orang (15,28%) sangat setuju bahwa mereka disiplin dalam mematuhi jam kerja dan tenggat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kesadaran tinggi terhadap pentingnya disiplin kerja. Disiplin dalam hal ini mencerminkan kemampuan karyawan untuk mengatur waktu, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan mematuhi aturan perusahaan. Adanya12 orang (16,67%) responden yang kurang setuju

kemungkinan disebabkan oleh faktor seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya pengawasan, atau kendala pribadi yang mempengaruhi kepatuhan terhadap jam kerja dan tenggat waktu. Tidak ada responden yang menolak pentingnya disiplin, sehingga dapat disimpulkan secara keseluruhan tingkat disiplin karyawan tergolong baik.

m. Mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan berbagai tugas

Indikator ini digunakan untuk menilai kemampuan karyawan dalam mengelola waktu secara efektif. Karyawan yang mampu mengatur waktu dengan baik dapat menyelesaikan berbagai tugas tepat waktu, mengurangi tekanan kerja, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Tabel 60 Tanggapan responden tentang mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan berbagai tugas

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	12,50
2	Setuju	57	79,17
3	Kurang Setuju	6	8,33
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 56 dapat dilihat Sebagian besar responden merasa mampu mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan berbagai tugas. Sebanyak 79,17% atau 57 orang menyatakan Setuju dan 12,50% atau 9 orang Sangat Setuju. Sementara itu, 6 responden (8,33%) Kurang Setuju. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik dalam menjalankan pekerjaannya.

n. Ketika menghadapi deadline, tetap dapat bekerja dengan efektif.

Indikator ini digunakan untuk menilai kemampuan karyawan dalam bekerja di bawah tekanan atau menjelang deadline. Karyawan yang tetap efektif dalam kondisi tersebut menunjukkan manajemen waktu yang baik, fokus, dan kemampuan menjaga kualitas kerja meskipun terburu-buru.

Tabel 61 Tanggapan responden tentang ketika menghadapi deadline, tetap dapat bekerja dengan efektif.

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	16,67
2	Setuju	41	56,94
3	Kurang Setuju	19	26,39
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas, Mayoritas responden menyatakan setuju 41 orang (56,94%) dan sangat setuju 12 orang (16,67%) bahwa mereka tetap dapat bekerja secara efektif meskipun menghadapi deadline. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu mengelola tekanan waktu dengan baik, menjaga fokus, dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Namun, terdapat 19 orang (26,39%) responden yang kurang setuju, kemungkinan disebabkan oleh tingginya tingkat stres, beban kerja yang berlebihan, atau keterbatasan sumber daya yang memengaruhi efektivitas kerja saat menghadapi tenggat waktu. Tidak ada responden yang menolak kemampuan bekerja efektif di bawah tekanan, sehingga secara keseluruhan karyawan menunjukkan kemampuan bekerja efektif yang cukup baik saat menghadapi deadline.

o. Jarang terlambat dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab.

Indikator ini digunakan untuk menilai konsistensi dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang jarang terlambat menunjukkan kedisiplinan, keandalan, dan komitmen dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan tepat waktu.

Tabel 62 Tanggapan responden tentang jarang terlambat dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	23,61
2	Setuju	52	72,22
3	Kurang Setuju	3	4,17
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		**72**	**100**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas, sebagian besar responden menyatakan 52 orang setuju atau (72,22%) dan 17 orang sangat setuju atau (23,61%) bahwa mereka jarang terlambat dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kedisiplinan dan tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hanya sebagian kecil, yaitu 3 orang (4,17%) responden yang kurang setuju, kemungkinan disebabkan oleh faktor beban kerja yang padat atau kendala pribadi. Tidak ada responden yang menolak atau sangat menolak, sehingga secara keseluruhan karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang tepat waktu dan dapat diandalkan.

Untuk mengetahui dengan lebih jelas mengenai beban kerja karyawan pada PT Rohul Sawit Industri PKS sukadamai Rokan Hulu, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini:

Tabel 63 Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Variabel Produktivitas Kerja Karyawan.

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban					Jumlah	Nilai	Ket.
			5	4	3	2	1			
Kuantitas Kerja										
1	Saya dapat menghasilkan output kerja dengan target yang ditentukan.	**Frek**	12	43	17	0	0	72	**3,93**	**Tinggi**
	Skor		**60**	**172**	**51**	**0**	**0**	283		
2	Target kerja yang diberikan kepada saya umumnya dapat saya capai.	**Frek**	11	36	23	2	0	72	**3,94**	**Tinggi**
	Skor		**55**	**144**	**69**	**4**	**0**	284		
3	Saya dapat memanfaatkan waktu kerja secara efisien untuk menyelesaikan tugas.	**Frek**	11	46	15	0	0	72	**3,93**	**Tinggi**
	Skor		**55**	**184**	**45**	**0**	**0**	283		
4	Dalam sehari, saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai kapasitas yang diharapkan.	**Frek**	6	39	25	2	-	72	**3,94**	**Tinggi**
			30	**156**	**75**	**4**	**--**	284		

5	Saya merasa produktif dalam hal jumlah pekerjaan yang saya hasilkan setiap hari.	**Frek**	11	45	16	0	0	72	**3,93**	**Tinggi**
	Skor		**55**	**180**	**48**	**0**	**0**	283		
Kualitas Kerja										
6	Hasil pekerjaan saya umumnya dengan standar atau kualitas yang ditetapkan.	**Frek**	12	47	13	0	0	72	**3,99**	**Tinggi**
	Skor		**60**	**188**	**39**	**0**	**0**	287		
7	Saya jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas.	**Frek**	13	44	15	0	0	72	**3,97**	**Tinggi**
	Skor		**65**	**176**	**45**	**0**	**0**	286		
8	Saya memiliki kemampuan teknis yang mendukung hasil kerja yang baik.	**Frek**	15	48	9	0	0	72	**4,08**	**Tinggi**
	Skor		**75**	**192**	**27**	**0**	**0**	294		
9	Pekerjaan saya mendapat evaluasi positif dari atasan terkait kualitasnya.	**Frek**	8	50	14	0	0	72	**3,92**	**Tinggi**
	Skor		**40**	**200**	**42**	**0**	**0**	282		
10	Saya berusaha menjaga kualitas kerja meskipun beban kerja sedang tinggi.	**Frek**	7	52	13	0	0	72	**3,92**	**Tinggi**
	Skor		**35**	**208**	**39**	**0**	**0**	282		
Ketepatan Waktu										
11	Saya terbiasa menyelesaikan pekerjaan tepat	**Frek**	14	40	18	0	-	72	**3,94**	**Tinggi**

	waktu dijadwal									
			70	**160**	**54**	**0**	**0**	284		
12	Saya disiplin dalam mematuhi jam kerjadan tenggat waktu	**Frek**	11	49	12	0	0	72	**3,94**	**Tinggi**
	Skor		**55**	**196**	**36**	**0**	**0**	284		
13	Saya dapat mengatur eaktu dengan baik untuk menyelesaikan berbagai tugas.	**Frek**	9	57	6	0	0	72	**4,04**	**Tinggi**
	Skor		**45**	**228**	**18**	**0**	**0**	291		
14	Ketika menghadapi deadline, saya tetap dapat bekerja dengan efektif.	**Frek**	12	41	19	0	0	72	**4,19**	**Tinggi**
	Skor		**60**	**164**	**57**	**0**	**0**	302		
15	Saya jarang terlambat dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab.	**Frek**	17	52	3	0	0	72	**3,90**	**Tinggi**
	Skor		**85**	**208**	**9**	**0**	**0**	281		
Jumlah			169	689	217	4	0	1,080	**3,97**	**Tinggi**
Skor			845	2,756	654	8	0	4,290		

Sumber: Olahan penulis 2025

Rumus perhitungan Bobot Nilai (skor):

Bobot = (hasil semua hitungan bobot nilai)

Rumus perhitungan bobot nilai:

$$\text{Bobot Nilai} = (\text{Jumlah jawaban Responden}) \times (\text{scor nilai})$$

Rumus total skor:

Total Skor = ∑Bobot Nilai pada seluruh kategori

Sehingga diperoleh batasan penilaian terhadap masing masing variabel adalah sebagai berikut:

4,20-5,00 = Sangat Tinggi

3,40-4,19 = Tinggi

2,60-3,39= Cukup Tinggi

1,80-2,59 = Tidak Tinggi

1,00-1,79 = Sangat Tidak Tinggi

Berdasarkan Tabel distribusi frekuensi diatas dapat disimpulkan bahwa Produktivitas memiliki total skor 4.290 , nilai rata-rata 3,97 dengan keterangan tinggi. Variabel produktivitas ini terdiri dari 15 pernyataan dengan jumlah responden 72 orang. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas tanggapan responden mengenai produktivitas kerja di PT Rohul Sawit Industri Sukadamai, Skor paling tinggi adalah 302 dan skor paling rendah 281.

Secara umum, karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan dan dapat mencapai tujuan kerja yang diberikan. Selain itu, pemanfaatan waktu kerja dinilai sudah cukup efisien, terlihat dari sebagian besar responden yang menyatakan bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai kapasitas harian yang diharapkan. Karyawan juga menunjukkan rasa produktif yang tinggi terhadap jumlah output yang mereka hasilkan setiap hari.Pada aspek kualitas kerja, penilaian menunjukkan bahwa hasil pekerjaan karyawan secara konsisten memenuhi standar mutu yang ditetapkan perusahaan. Karyawan jarang

melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas, serta mendapatkan evaluasi positif dari atasan terkait hasil kerja mereka. Kemampuan teknis yang dimiliki karyawan juga mendukung tercapainya hasil kerja yang berkualitas.

Meskipun beban kerja di beberapa stasiun cukup tinggi, mayoritas karyawan tetap mampu menjaga kualitas kerja mereka. Hal ini menunjukkan adanya komitmen dan profesionalisme yang kuat dalam menjalankan tugas. Secara keseluruhan, hasil analisis menggambarkan bahwa karyawan memiliki tingkat produktivitas yang sangat tinggi, yang berpengaruh positif terhadap efektivitas dan efisiensi operasional pabrik secara keseluruhan.

4.5 Analisi Data

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) yang menggunakan software smartPLS 4. *Partial Least Square* (PLS) adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen *variance.* PLS tidak mensyaratkan adanya asumsi distribusi tertentu untuk estimasi parameter, maka teknik parametrik untuk mengevaluasi signifikansi tidak diperlukan (Chin 1998 dalam Ghazali dan Latan 2015). Model evaluasi dalam PLS dilakukan melalui penilaian *outer model* dan *inner model.*

4.6 Pengujian Inner Model.

Pada bagian ini dilakukan pengujian inner model untuk menilai hubungan antar konstruk dalam model. Analisis meliputi R Square, effect size F^2, serta pengujian signifikansi hubungan. Hasil evaluasi ini memberikan gambaran seberapa baik model mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen.

4.5.1 Hasil Uji *R Square*

Hasil uji R Square berfungsi untuk mengukur proporsi variasi pada variabel dependen yang bisa diuraikan dari variabel independen pada suatu model. Nilai R Square yang tinggi mengindikasikan bahwasanya model tersebut baik dalam menyatakan fenomena yang diamati. Pengujian ini memiliki peranan penting dalam memberikan pemahaman mengenai kekuatan hubungan antara konstruk yang dianalisis.

Tabel 64 R Square

No	Variabel	R-square	R-square adjusted
1	Produktivitas (Y)	0,375	0,357

Sumber: Olahan SmartPLS 2025

Adjusted R Square Produktivitas (Y) sebesar 0,357, artinya model hanya mampu menjelaskan 35,7% variasi produktivitas, termasuk kategori rendah–moderat. Ini menunjukkan masih banyak faktor lain di luar model yang memengaruhi produktivitas. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel prediktor atau memperbaiki model agar penjelasan menjadi lebih kuat.

4.5.2 Uji Effect Size F^2

Hasil uji *effect size* F^2 dipergunakan dalam menilai seberapa jauh pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Nilai F^2 yang melebihi 0,35 menunjukkan adanya pengaruh yang kuat, sedangkan nilai yang berada dalam rentang 0,15 hingga 0,35 menunjukkan pengaruh yang sedang sedangkan 0,02 hingga 0,15 berpengaruh kecil. Analisis ini berperan penting dalam memahami dampak masing-masing variabel dalam model yang diteliti.

Tabel 64 Uji Effect Size F^2

No	Variabel	F-square
1	Beban Kerja (X1) -> Produktivitas (Y)	0,061
2	Kompetensi SDM (X2) -> Produktivitas (Y)	0,140

Sumber: Olahan *SmartPLS 2025*

Berdasarkan nilai effect size (f^2), variabel Kompetensi SDM (X2) memiliki pengaruh lebih besar terhadap Produktivitas (Y) dengan nilai f^2 0,140, yang termasuk kategori sedang menurut Hair et al. (2021). Ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam memahami tugas, keterampilan, dan profesionalisme memberi kontribusi yang cukup kuat dalam meningkatkan produktivitas.

Sementara itu, Beban Kerja (X1) memiliki nilai f^2 0,061, yang termasuk kategori kecil. Artinya, beban kerja hanya memberikan pengaruh yang relatif rendah terhadap produktivitas pegawai. Dengan demikian, produktivitas lebih dipengaruhi oleh kompetensi pegawai dibandingkan tingkat beban kerja yang mereka terima.

4.5.3 Uji Signifikansi (uji hipotesis)

Hasil uji signifikansi bertujuan untuk menentukan apakah hubungan yang ditemukan dalam model SEM-PLS adalah signifikan secara statistik. Uji ini menggunakan nilai p untuk mengukur apakah terdapat bukti yang cukup untuk menyimpulkan bahwa variabel independen dengan nyata mempengaruhi variabel

dependen. Analisis signifikansi tersebut penting dalam mendukung hipotesa yang diajukan dalam penelitian.

Tabel 65 Hasil Path Coefficient Bootstrapping Uji Signifikansi

No	Variabe	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (0/STDEV)	P Values	Ket.
1	**Beban Kerja (X1) –> Produktivitas (Y)**	0,265	0,260	0,133	1,993	0,046	Diterima
2	**Kompetensi SDM (X2)-> Produktivitas (Y)**	0,401	0,419	0,126	3,185	0,001	Diterima

Sumber: Olahan SmartPLS 4 2025

Beban Kerja (X1) → Produktivitas (Y) memiliki koefisien sebesar 0,265 dengan T-statistik 1,993 dan P-value 0,046. Karena nilai P-value < 0,05, maka beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Artinya, semakin baik pengelolaan beban kerja, maka produktivitas karyawan akan meningkat.

Kompetensi SDM (X2) → Produktivitas (Y) menunjukkan koefisien sebesar 0,401 dengan T-statistik 3,185 dan P-value 0,001. Nilai tersebut juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, sehingga semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, semakin meningkat pula produktivitas yang dihasilkan.

4.7 Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y) karyawan, ditunjukkan oleh nilai

korelasi 0,265, P-value 0,046<0,05, dan T-statistik 1,993>1,96. Ini berarti semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka produktivitas cenderung menurun.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa karyawan sering menghadapi tuntutan fisik yang berat, seperti bekerja dengan mesin berkapasitas besar, mengangkat tandan buah segar, serta bekerja dalam suhu tinggi di area produksi. Selain itu, kekurangan tenaga kerja, target output harian yang tinggi, dan jam kerja tambahan menyebabkan kelelahan yang berdampak pada penurunan produktivitas.

Untuk mengatasi kondisi tersebut, pihak pabrik melakukan langkah-langkah seperti pembagian tugas yang lebih proporsional, rotasi kerja agar karyawan tidak terpapar beban fisik berat secara terus-menerus, serta pemberian waktu istirahat yang lebih teratur guna mencegah kelelahan berlebih.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa beban kerja tinggi di lingkungan pabrik kelapa sawit dapat menghambat produktivitas karyawan, dan hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya.

4.8 Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Produktivitas

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di pabrik kelapa sawit. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,401, T-statistik 3,185 (> 1,96), dan P-value 0,001 (< 0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.

Kompetensi SDM yang baik, seperti kemampuan mengoperasikan mesin pabrik, memahami prosedur kerja, disiplin kerja, serta keterampilan teknis dalam proses pengolahan kelapa sawit, sangat berperan dalam menunjang kelancaran proses produksi. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, mengurangi kesalahan operasional, serta menjaga kualitas hasil produksi.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki pengalaman kerja dan pelatihan yang cukup lebih mampu beradaptasi terhadap tantangan pekerjaan, seperti pengoperasian mesin berkapasitas besar, pengawasan mutu CPO, serta pemeliharaan area produksi. Kompetensi yang baik membuat karyawan lebih percaya diri, teliti, dan siap menghadapi tekanan kerja di lingkungan pabrik.

Secara keseluruhan, kompetensi SDM terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di pabrik kelapa sawit, dan hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya.

4.9 Pengaruh Beban kerja dan Kompetensi SDM terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SmartPLS, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan kompetensi sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di pabrik kelapa sawit. Beban kerja yang tidak seimbang cenderung menurunkan produktivitas kerja, sementara kompetensi SDM yang baik mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap produktivitas kerja, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan tanpa diimbangi pengelolaan yang baik, maka produktivitas kerja akan menurun. Kondisi ini disebabkan oleh meningkatnya kelelahan fisik dan mental, penurunan konsentrasi, serta tingginya tekanan kerja di lingkungan pabrik kelapa sawit.

Sebaliknya, kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja yang memadai mampu mengelola tuntutan pekerjaan dengan lebih efektif, menyelesaikan tugas secara tepat waktu, serta menjaga kualitas hasil produksi.

Dengan demikian, produktivitas kerja karyawan di pabrik kelapa sawit dipengaruhi oleh keseimbangan antara pengelolaan beban kerja yang wajar dan peningkatan kompetensi SDM. Perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor tersebut secara bersamaan agar produktivitas kerja dapat ditingkatkan secara optimal dan berkelanjutan.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sesuai dengan perhitungan dengan menggunakan SMARTPLS sebagai berikut:

a. Terdapat Beban kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Rohul Sawit Industri. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar –0,265, T-statistik 1,993, dan P-value 0,046 (< 0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka produktivitas kerja cenderung menurun. Kondisi tersebut disebabkan oleh tuntutan penyelesaian tugas dalam waktu terbatas, target produksi yang tinggi, serta lingkungan kerja pabrik yang menuntut ketelitian dan stamina fisik.
b. Terdapat Kompetensi sumber daya manusia (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Rohul Sawit Industri. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,401, T-statistik 3,185, dan P-value 0,001 (< 0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka produktivitas kerja akan semakin meningkat. Kompetensi tersebut tercermin dari kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan dalam mengoperasikan peralatan produksi, memahami prosedur kerja, serta mematuhi standar keselamatan kerja.

c. Secara simultan, beban kerja (X1) dan kompetensi sumber daya manusia (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Rohul Sawit Industri. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh tingkat beban kerja yang diterima, tetapi juga oleh kompetensi yang dimiliki karyawan. Keseimbangan antara pengaturan beban kerja yang proporsional dan peningkatan kompetensi SDM menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja di pabrik kelapa sawit.

d. Nilai R Square sebesar 0,375 dan Adjusted R Square sebesar 0,357 menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan kompetensi sumber daya manusia mampu menjelaskan sebesar 37,5% variasi produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 62,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

e. asil pengujian F Square menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh dengan kategori kecil terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai f^2 sebesar 0,061, sedangkan kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh yang lebih dominan dengan kategori kecil menuju sedang dengan nilai f^2 sebesar 0,140.

f. Berdasarkan hasil uji hipotesis, beban kerja dan kompetensi sumber daya manusia terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga hipotesis pertama dan hipotesis kedua dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang telah dilakukan, beberapa rekomendasi yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

a. PT Rohul Sawit Industri PKS Sukadamai disarankan untuk mengoptimalkan pengaturan beban kerja karyawan agar tidak berlebihan sehingga tidak menurunkan produktivitas kerja. Perusahaan dapat menerapkan pembagian tugas yang lebih terstruktur, penyesuaian jam kerja, serta pemberian waktu istirahat yang memadai agar karyawan tetap bekerja secara efektif dan terhindar dari kelelahan kerja.

b. Perusahaan diharapkan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan guna mendorong peningkatan produktivitas. Pemberian pelatihan teknis, pembinaan kerja, serta sistem penghargaan berbasis kinerja diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dan motivasi karyawan.

c. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan kerja yang harmonis sebagai upaya mendukung produktivitas karyawan secara berkelanjutan. Hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan komunikasi kerja, kerja sama tim, serta kegiatan internal yang memperkuat budaya kerja positif.

d. Mengingat beban kerja dan kompetensi sumber daya manusia secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, perusahaan disarankan untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan agar produktivitas dapat dicapai secara optimal.

e. Perusahaan disarankan untuk lebih memprioritaskan peningkatan kompetensi sumber daya manusia karena berdasarkan hasil penelitian, kompetensi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap produktivitas kerja dibandingkan beban kerja.

f. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain di luar beban kerja dan kompetensi sumber daya manusia, serta memperluas objek dan jumlah responden agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DAFTAR PUSTAKA

A, N. A., Tajang, A. R., & Taufik, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, *2*(1), 286–300. https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.65

Ashar, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Deepublish. Cetakan Ke-13. Bandung : Alfabeta.

Danang, Suyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.

Dewi, N. I. F., Thamrin, D., Siahaan, M., Irfana, T. B., & Supriyanto. (2024). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt . Bridgestone Tire. *IndonesianJournal of Economics and Strategic Management(IJESM)*, *2*(1), 890–898.

Fandi. Aru Rorim, Widiana. Muslichah Erma, Istanti, Enny. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja, dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. White Cement Bolongbendo. Jurnal Manajemen Branchmark. Vol. 3 Issues. 3.

Ghozali, I. (2017). Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program {SmartPLS} 3.0. Semarang: Universitas Diponegoro

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: Sage.

Hartatik, I. P. (2019). *Buku praktis mengembangkan SDM*. Jakarta: Laksana.

Haryono, S. (2017). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen menggunakan AMOS, LISREL, dan SmartPLS.* Bekasi: PT Intermedia Personalia Utama.

Hasibuan S P, Malayu, 2010. Defenisi Kompensasi, Dasar Peningkatan Produktivitas. Cetakan kelima, Bumi Akasara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

Lerian, F. (2019). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. PADASA ENAM UTAMA KALIANTA SATU KABUN KABUPATEN ROHUL* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU).

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Maulida, N., Saputri, D., Natanael, J., & Wikaningrum, T. (2023). *Palm Oil Mill Effluent as an Environmental Pollutant: Indonesia Palm Oil Industry.* Journal of Environmental Engineering and Waste Management.

Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Vania. *Jurnal Kewarganegaraan*, *6*(2), 2788–2797.

Pratama, S. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada Pt.Perkebunan Nusantara V Pks (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Pagar Kabupaten Kampar*. *5*, 102.

Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik.* Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Runtu, A. C., Mandey, J., & Ogotan, M. (2015). Competence of Human Resources in Improving the Performance of Education Personnel at the Academic Section of Sam Ratulangi University Manado. *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*, *2*(30), 1–13.

Teja, R., & Yuamita, F. (2025?). *The Analisis Kinerja Produksi pada Mesin Screw Press di Pabrik Pengolahan Sawit: Studi Kasus PT. Agrindo Indah Persada – TPM dan OEE.* Jurnal Ilmiah Teknik Mesin, Elektro dan Komputer (JURITEK).

Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sinaga, S., & Ibrahim, M. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)* (Doctoral dissertation, Riau University).

Sinungan, Muchdarsyah. 2014. Produktivitas : *Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Cetakan Ke-13.

Suroso, H. (2020). *Manajemen Operasional Pabrik Kelapa Sawit*. Deepublish.

Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi *Keenam*. Jakarta: PT. Pranada Media Grup.

Taher, M., & Taharuddin. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haji Maming Alma Batulicin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, *13*(1), 63–75.

Teja, R., & Yuamita, F. (2025?). *The Analisis Kinerja Produksi pada Mesin Screw Press di Pabrik Pengolahan Sawit: Studi Kasus PT. Agrindo Indah Persada – TPM dan OEE.* Jurnal Ilmiah Teknik Mesin, Elektro dan Komputer (JURITEK).

Wibowo (2016). Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang, Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.

Widodo, T. S. R., Suwondo, & Zulkifli. (2024). *Strategy for Implementing Clean Production at the Palm Oil Factory PT. SPA.* Jurnal Green Growth dan Manajemen Lingkungan.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Lampiran Penelitian

Lampiran 1 Kuesioner

NO

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh,

Perkenalkan, saya Adnan Helmiza Putra (NPM 215210681), mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Riau. Saat ini saya sedang melakukan penelitian sebagai bagian dari tugas akhir dengan judul **"Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi SDM terhadap Produktivitas Kerja Karyawan"**. Untuk itu saya mohon keluang waktu bapak/ibu mengisi kuesioner saya yang di gunakan untuk bahan penelitian.

saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Hormat saya

Adnan Helmiza Putra
NPM 215210681

Data Responden

1. Nama :……..
2. Jenis Kelamin (L/P) :……..
3. Usia :….. Tahun…..Bulan…..
4. Tingkat Pendidikan :……..
5. Lama Bekerja di PKS :……..

Petunjuk Pengisian

Mohon memberikan tanda (✗), (✓) pada jawaban bapak/ibu/saudara/i dianggap paling sesuai.

Daftar Pernyataan:

A. Beban Kerja (X1)

1. Saya merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas mencukupi.
a. Sangat Sesuai c. Kurang Sesuai e. Sangat Tidak Sesuai
b. Sesuai d. Tidak Sesuai

2. Saya merasa kekurangan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

3. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tenggat waktu yang ditentukan.
a. Sangat Sesuai c. Kurang Sesuai e. Sangat Tidak Sesuai
b. Sesuai d. Tidak Sesuai

4. Tugas yang diberikan membutuhkan waktu lebih lama dari yang tersedia.
a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

5. Saya dapat mengatur waktu kerja saya untuk menyelesaikan semua tugas.
a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

6. Pekerjaan saya membutuhkan konsentrasi dan pemikiran yang tinggi.
a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

7. Saya merasa pekerjaan saya menuntut kemampuan berpikir secara cepat dan tepat.
a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

8. Saya menguasai teknik atau prosedur yang diperlukan dalam pekerjaan saya.
a. Sangat Baik c. Kurang Baik e. Sangat Tidak Baik
b. Baik d. Tidak Baik

9. Saya merasa mental saya terkuras saat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.
a. Sangat Sesuai c. Kurang Sesuai e. Sangat Tidak Sesuai

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

b. Sesuai d. Tidak Sesuai

10. Saya dituntut untuk terus belajar agar dapat mengikuti tuntutan pekerjaan.
a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

11. Pekerjaan saya mengandung risiko tinggi yang menimbulkan tekanan.
a. Sangat Sesuai c. Kurang Sesuai e. Sangat Tidak Sesuai
b. Sesuai d. Tidak Sesuai

12. Saya merasa tertekan dengan tanggung jawab yang saya emban di pekerjaan.
a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

13. Saya tetap memiliki sikap positif terhadap pekerjaan meskipun dalam tekanan.
a. Sangat Sesuai c. Kurang Sesuai e. Sangat Tidak Sesuai
b. Sesuai d. Tidak Sesuai

14. Saya merasa frustrasi ketika menghadapi hambatan dalam pekerjaan.
a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

15. Saya merasa pekerjaan saya memengaruhi kondisi psikologis saya.
a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

B. Kompetensi Sumber Daya Manusia SDM (X2)

1. Saya memahami terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya
a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

2. Saya menguasai prosedur kerja yang berlaku di lingkungan kerja saya.
a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

3. Saya memahami dengan baik seluruh informasi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan saya.
a. Sangat Sesuai c. Kurang Sesuai e. Sangat Tidak Sesuai
b. Sesuai d. Tidak Sesuai

4. Saya menguasai informasi kerja yang relevan dan terbaru.
a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

5. Saya merasa siap secara pengetahuan untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

6. Saya mampu menerapkan prosedur dan informasi kerja secara tepat.

a. Sangat Baik c. Kurang Baik e. Sangat Tidak Baik
b. Baik d. Tidak Baik

7. Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim.

a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

8. Saya mampu menyampaikan ide dan informasi secara jelas kepada rekan kerja.

a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

9. Saya aktif berkontribusi dalam diskusi dan kerja kelompok.

a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

10. Saya mampu menggunakan alat atau teknologi yang dibutuhkan dalam pekerjaan saya.

a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

11. Saya bertanggung jawab terhadap setiap tugas yang saya kerjakan.

a. Sangat Baik c. Kurang Baik e. Sangat Tidak Baik
b. Baik d. Tidak Baik

12. Saya bekerja secara disiplin dengan peraturan yang berlaku.

a. Sangat Baik c. Kurang Baik e. Sangat Tidak Baik
b. Baik d. Tidak Baik

13. Saya memiliki komitmen tinggi terhadap hasil kerja yang saya capai.

a. Sangat Baik c. Kurang Baik e. Sangat Tidak Baik
b. Baik d. Tidak Baik

14. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu meskipun dalam kondisi sulit.

a. Sangat Baik c. Kurang Baik e. Sangat Tidak Baik
b. Baik d. Tidak Baik

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

15. Saya menunjukkan antusiasme dan semangat kerja setiap hari.

a. Sangat Baik c. Kurang Baik e. Sangat Tidak Baik
b. Baik d. Tidak Baik

C. Produktivitas kerja Karyawan (Y)

1. Saya dapat menghasilkan output kerja dengan target yang ditentukan.

a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

2. Target kerja yang diberikan kepada saya umumnya dapat saya capai.

a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

3. Saya dapat memanfaatkan waktu kerja secara efisien untuk menyelesaikan tugas.

a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

4. Dalam sehari, saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai kapasitas yang diharapkan.

a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

5. Saya merasa produktif dalam hal jumlah pekerjaan yang saya hasilkan setiap hari.

a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

6. Hasil pekerjaan saya umumnya dengan standar atau kualitas yang ditetapkan.

a. Sangat Sesuai c. Kurang Sesuai e. Sangat Tidak Sesuai
b. Sesuai d. Tidak Sesuai

7. Saya jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas.

a. Sangat Baik c. Kurang Baik e. Sangat Tidak Baik
b. baik d. Tidak Baik

8. Saya memiliki kemampuan teknis yang mendukung hasil kerja yang baik.

a. Sangat Baik c. Kurang Baik e. Sangat Tidak Baik
b. Baik d. Tidak Baik

9. Pekerjaan saya mendapat evaluasi positif dari atasan terkait kualitasnya.

a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

b. Setuju d. Tidak Setuju

10. Saya berusaha menjaga kualitas kerja meskipun beban kerja sedang tinggi.
a. Sangat Baik c. Kurang Baik e. Sangat Tidak Baik
b. Baik d. Tidak Baik

11. Saya terbiasa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu jadwal.
a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

12. Saya disiplin dalam mematuhi jam kerja dan tenggat waktu.
a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

13. Saya dapat mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan berbagai tugas.
a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

14. Ketika menghadapi deadline, saya tetap dapat bekerja dengan efektif.
a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

15. Saya jarang terlambat dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya.
a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Lampiran 2 Hasil Tabulasi

Beban Kerja (X1)

No	X1p1	X1p2	X1p3	X1p4	X1p5	X1p6	X1p7	X1p8	X1p9	X1p10	X1p11	X1
1	3	4	3	4	3	4	3	3	3	5	3	
2	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	
3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	
4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
7	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
8	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
9	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	
10	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	
14	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
15	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
16	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
17	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

21	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	
22	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
23	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
24	2	5	2	3	3	3	3	2	4	3	3	
25	4	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	
26	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	
27	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
28	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
29	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
31	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	
32	2	5	2	4	3	3	4	2	4	3	4	
33	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	
34	3	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	
35	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	
36	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
37	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
38	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
39	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	
40	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
41	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	
42	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	
43	3	4	3	3	3	3	5	5	5	3	3	
44	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

45	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	
46	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
47	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
48	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
49	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
50	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
51	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	
52	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
53	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
54	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	
55	3	4	3	3	3	3	5	3	5	5	5	
56	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
59	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	
60	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
63	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	
64	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	
65	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	
66	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
67	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	
68	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	

69	2	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	
70	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	
71	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
72	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	

Kompetensi SDM (X2)

No	X2p1	X2p2	X2p3	X2p4	X2p5	X2p6	X2p7	X2p8	X2p9	X2p10	X2p11	X2
1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	
5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	
6	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	
7	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	
8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
9	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
13	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
14	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	
15	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
16	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	

17	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
18	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
19	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
20	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
21	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
22	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
23	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	
24	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
25	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
26	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
28	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
29	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	
30	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
31	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	
32	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
33	5	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3	
34	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	
35	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	
36	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	
37	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	
38	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
40	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	

41	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
42	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
43	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	
44	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
45	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	
46	4	4	3	3	5	5	4	4	4	5	5	
47	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
48	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	
49	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	
50	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
51	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
52	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
53	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
54	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
55	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	
56	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
57	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	
58	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
59	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
60	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	
61	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	
62	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	
63	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	
64	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	

65	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	
66	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	
67	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	
68	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
69	4	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	
70	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	
71	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	
72	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	

Produktivitas (Y)

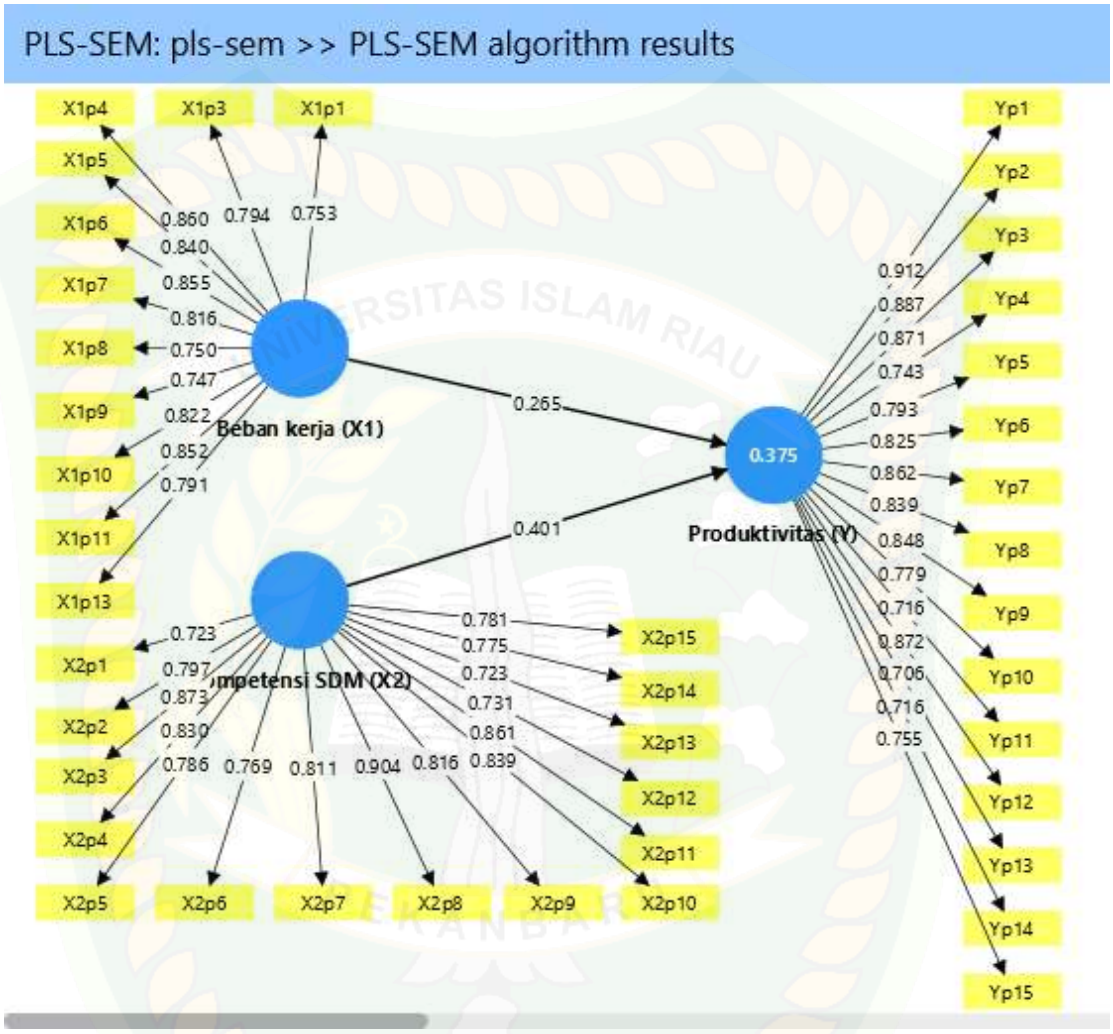
No	Yp1	Yp2	Yp3	Yp4	Yp5	Yp6	Yp7	Yp8	Yp9	Yp10	Yp11	Y
1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	
2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	
6	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
9	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
15	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	
16	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	
17	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	
18	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	
19	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	
20	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
22	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	

23	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
24	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
25	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
28	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	
29	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	
30	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
31	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	
32	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
33	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	
34	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
35	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
36	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	
37	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	
38	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
39	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
40	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
42	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	
43	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
45	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
46	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
47	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
49	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	
50	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	
51	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	
52	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	
53	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
55	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
56	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
58	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	
59	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	
60	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	
61	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	
62	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
65	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	
66	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
70	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
72	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	

Lampiran 3 Hasil Output Pengolahan Data dengan Smart-PLS 4

Perhitungan Diagram Loading Factor



Hasil Outer Loadings sebelum di eliminasi

Outer loadings - Matrix

	Beban kerja (X1)	Kompetensi SDM (X2)	Produktivitas (Y)
X1p1	0.762		
X1p10	0.819		
X1p11	0.850		
X1p12	-0.201		
X1p13	0.781		
X1p14	-0.132		
X1p15	-0.066		
X1p2	-0.362		
X1p3	0.793		
X1p4	0.857		
X1p5	0.840		
X1p6	0.847		
X1p7	0.812		
X1p8	0.752		
X1p9	0.742		
X2p1		0.723	
X2p10		0.839	
X2p11		0.861	
X2p12		0.731	
X2p13		0.723	
X2p14		0.775	
X2p15		0.781	
X2p2		0.797	
X2p3		0.873	
X2p4		0.830	
X2p5		0.786	
X2p6		0.769	
X2p7		0.811	
X2p8		0.904	
X2p9		0.816	
Yp1			0.912
Yp10			0.778
Yp11			0.717
Yp12			0.872
Yp13			0.707
Yp14			0.716
Yp15			0.755
Yp2			0.887
Yp3			0.870
Yp4			0.743
Yp5			0.793
Yp6			0.825
Yp7			0.861
Yp8			0.839
Yp9			0.848

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU

Hasil Outer Loadings setelah di eliminasi

Outer loadings - Matrix

	Beban kerja (X1)	Kompetensi SDM (X2)	Produktivitas (Y)
X1p1	0.753		
X1p10	0.822		
X1p11	0.852		
X1p13	0.791		
X1p3	0.794		
X1p4	0.860		
X1p5	0.840		
X1p6	0.855		
X1p7	0.816		
X1p8	0.750		
X1p9	0.747		
X2p1		0.723	
X2p10		0.839	
X2p11		0.861	
X2p12		0.731	
X2p13		0.723	
X2p14		0.775	
X2p15		0.781	
X2p2		0.797	
X2p3		0.873	
X2p4		0.830	
X2p5		0.786	
X2p6		0.769	
X2p7		0.811	
X2p8		0.904	
X2p9		0.816	
Yp1			0.912
Yp10			0.779
Yp11			0.716
Yp12			0.872
Yp13			0.706
Yp14			0.716
Yp15			0.755
Yp2			0.887
Yp3			0.871
Yp4			0.743
Yp5			0.793
Yp6			0.825
Yp7			0.862
Yp8			0.839
Yp9			0.848

Hasil Uji Discriminant Validity (Cross Loding)

Discriminant validity - Cross loadings

	Beban kerja (X1)	Kompetensi SDM (X2)	Produktivitas (Y)
X1p1	0.753	0.660	0.416
X1p10	0.822	0.590	0.393
X1p11	0.852	0.557	0.436
X1p13	0.791	0.476	0.353
X1p3	0.794	0.467	0.571
X1p4	0.860	0.466	0.394
X1p5	0.840	0.505	0.432
X1p6	0.855	0.543	0.388
X1p7	0.816	0.505	0.426
X1p8	0.750	0.674	0.519
X1p9	0.747	0.530	0.302
X2p1	0.589	0.723	0.536
X2p10	0.625	0.839	0.504
X2p11	0.579	0.861	0.462
X2p12	0.461	0.731	0.397
X2p13	0.435	0.723	0.340
X2p14	0.538	0.775	0.363
X2p15	0.535	0.781	0.410
X2p2	0.530	0.797	0.480
X2p3	0.563	0.873	0.534
X2p4	0.568	0.830	0.502
X2p5	0.533	0.786	0.628

X2p6	0.538	0.769	0.409
X2p7	0.428	0.811	0.338
X2p8	0.604	0.904	0.480
X2p9	0.525	0.816	0.408
Yp1	0.519	0.473	0.912
Yp10	0.342	0.421	0.779
Yp11	0.484	0.582	0.716
Yp12	0.443	0.423	0.872
Yp13	0.228	0.412	0.706
Yp14	0.482	0.491	0.716
Yp15	0.287	0.333	0.755
Yp2	0.529	0.470	0.887
Yp3	0.464	0.464	0.871
Yp4	0.460	0.511	0.743
Yp5	0.346	0.481	0.793
Yp6	0.409	0.436	0.825
Yp7	0.429	0.449	0.862
Yp8	0.515	0.577	0.839
Yp9	0.409	0.404	0.848

Construct Reliability and Validity

Construct reliability and validity - Overview

Copy to Excel/Word | Co

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho...	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracte...
Beban kerja (X1)	0.947	0.953	0.954	0.653
Kompetensi SDM (X2)	0.960	0.966	0.964	0.645
Produktivitas (Y)	0.962	0.966	0.966	0.658

R-Squared

R-square - Overview

	R-square	R-square adjusted
Produktivitas (Y)	0.375	0.357

Effect Size F^2

f-square - List

	f-square
Beban kerja (X1) -> Produ...	0.061
Kompetensi SDM (X2) -> P...	0.140

Path Coefficients

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values

Copy to Excel/Word

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Beban kerja (X1) -> Produ...	0.265	0.260	0.133	1.993	0.046
Kompetensi SDM (X2) -> P...	0.401	0.419	0.126	3.185	0.001

Lampiran 4 Surat Permohonan Izin Penelitian dan Balasan Surat Permohonan Izin Penelitian



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Pekanbaru, 29 April 2025

Nomor : 262/KPTS/UIR/Ekbis/2025
Lampiran :
Hal : **Mohon Izin Penelitian**

Kepada Yth. : Pimpinan PT. Rohul Sawit Industri Ujungbatu Riau
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wbr.

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

Nama : Adnan Helmisa Putra
NPM : 2522030088
Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Riau
Jurusan/Program Studi : Manajemen

Mahasiswa tersebut 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 :

"PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPETENSI SUMBERDAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. ROHUL SAWIT INDUSTRI"

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

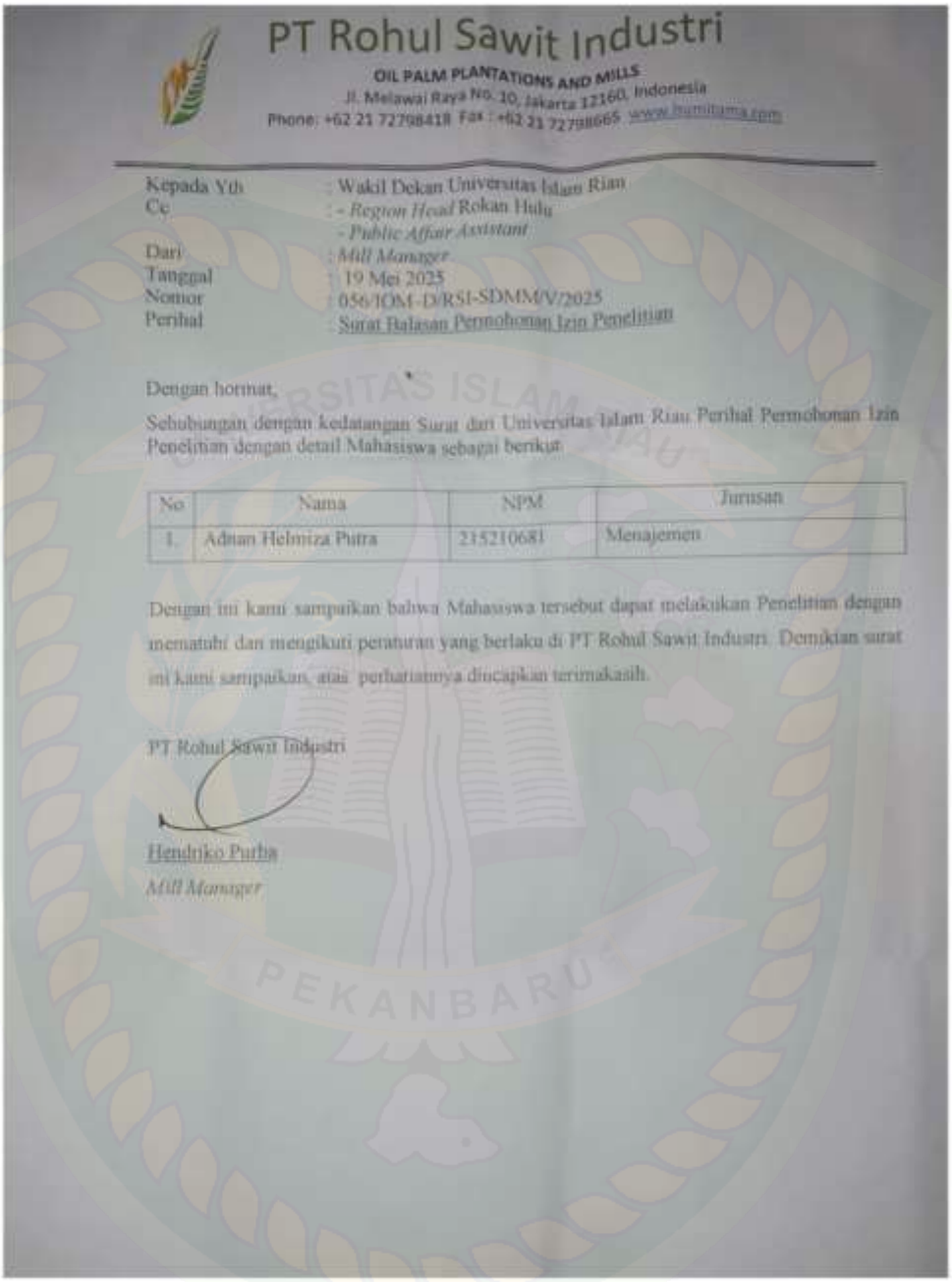
Demikianlah kami sampaikan, atas kerjasamanya kami haturkan terima kasih.

Wassalam,
Wakil Dekan I

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

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



PT Rohul Sawit Industri

OIL PALM PLANTATIONS AND MILLS
Jl. Melawai Raya No. 10, Jakarta 12160, Indonesia
Phone: +62 21 72798418 Fax : +62 21 72798665 www.humitama.com

Kepada Yth : Wakil Dekan Universitas Islam Rian
Cc : - *Region Head* Rokan Hulu
- *Public Affair Assistant*
Dari : *Mill Manager*
Tanggal : 19 Mei 2025
Nomor : 056/IOM-D/RSI-SDMM/V/2025
Perihal : Surat Balasan Permohonan Izin Penelitian

Dengan hormat,

Sehubungan dengan kedatangan Surat dari Universitas Islam Riau Perihal Permohonan Izin Penelitian dengan detail Mahasiswa sebagai berikut

No	Nama	NPM	Jurusan
1.	Adnan Helmiza Putra	215210681	Menajemen

Dengan ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa tersebut dapat melakukan Penelitian dengan mematuhi dan mengikuti peraturan yang berlaku di PT Rohul Sawit Industri. Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatianmya dincapkan terimakasih.

PT Rohul Sawit Industri

Hendriko Purba
Mill Manager

Lampiran 5 Dokumentasi









UNIVERSITAS ISLAM RIAU