

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. RIAU PALET PEKANBARU

Hendrayani

Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi Riau
hendrayani@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

Abstract :The study was conducted on a CV. Riau Palet Pekanbaru. Based on the research background mentioned above, the writer can formulate the problem in this research is how the effect of workload on employee productivity in the CV. Riau Palet Pekanbaru. The purpose of this research was to determine the effect of workload on employee productivity in the CV. Riau Palet Pekanbaru. The data analysis in this research by using descriptive and quantitative methods. Methods descriptive analysis of data by the decomposition of the theories contained in the bibliography, and are associated with the data obtained from the research that will be collected, classified and tabulated then be concluded. And quantitative methods with simpler linear regression techniques. Samples taken in this study was about 40 people, the research results are seen from the calculation can be obtained by simple linear regression equation is as follows: $Y = 66.129 - 0.700X$ hasil simple linear regression has a negative direction of the relationship, the meaning is if the independent variable increases, then the variable is bound to decline. Similarly, the results obtained by the workload has a negative direction of the relationship, ie increasing the workload received by the employee will lower the productivity of the employee. This test is used to see whether the independent variables (Workloads have a significant influence on the dependent variable (labor productivity), with 0.05 then t_{tabel} values obtained for 2024, ie by the formula $t_{tabel} = 1/2 \alpha; n-2 = 0.025; 38$). Based on the results of simple linear regression equation yields had a negative direction of the relationship, then to use $t_{tabelnya}$ value becomes -2024, it is because it has a negative direction of the relationship. the value of coefficient of determination of 0.503, or 50.3%, which means that the influence of independent variables (workload) on the dependent variable (labor productivity) is equal to 50.3% while the remaining 49.7% is influenced by a miscellany

Keywords: Workload and Productivity

Pendahuluan

Sumber daya manusia (karyawan), pada perusahaan merupakan sumber daya yang harus di evaluasi karena merupakan faktor penting dalam keberhasilan dan penentu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendukung kemajuan perusahaan, dan sebaliknya jika sumber daya manusia yang di miliki perusahaan tidak di kelola dengan baik akan berdampak buruk bagi perusahaan. Sumber daya manusia diharapkan mampu meningkatkan efektifitas

karyawan dalam suatu organisasi dan dapat berpartisipasi menjaga kelangsungan kemajuan perusahaan yang sangat ditentukan oleh nya.

Menyadari tenaga kerja sebagai manusia yang memiliki berbagai macam tingkah laku dan adanya berbagai kebutuhan memerlukan perhatian yang intensif dari perusahaan. Salah satu upaya dalam mengelola sumber daya manuia yang berkitan dengan kebutuhan karyawan adalah menciptakan

kondisi dan lingkungan kerja yang meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

Keluhan karyawan mengenai beban kerja pada perusahaan CV. Riau Palet Pekanbaru, sudah mulai terjadi sejak empat tahun belakangan ini. Keryawan sering mengeluh karena tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan sangatlah berat karena melebebihi kapasitas kerja karyawan itu sendiri. Dengan cara membagi bagian pekerjaan yang harus diselesaikan oleh setiap pekerja akan mendapatkan waktu yang dibutuhkan untuk merampungkan pekerjaan tersebut. Jika karyawan bekerja sesuai dengan

bagian dan tanggung jawabnya tanpa adanya beban kerja maka akan terwujud meningkatnya produktifitas kerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan.

Produktifitas karyawan sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan sebab produktifitas merupakan tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan meskipun pemimpin mempunyai skill dan kemampuan yang tidak diragukan lagi akan tetapi adanya dukungan karyawan mempunyai produktifitas kerja yang sangat tinggi tidak berarti apa-apa.

Tabel 1
Jumlah Karyawan CV. Riau Palet Pekanbaru 2016-2020

NO	TAHUN	KARYAWAN
1	2016	30
2	2017	35
3	2018	40
4	2019	45
5	2020	40

Sumber : CV. Riau Palet Pekanbaru 2021

Dalam menjalankan pekerjaan atau tanggung jawabnya CV. Riau Palet mempekerjakan sebanyak 40 orang. Perusahaan beroperasi 16 jam atau dua sift yaitu sift 1 pada pukul 07.00 – 15.00 wib dan sift ke-2 pada pukul 15.00 -23.00 wib. Disamping jumlah produksi yang semakin bertambah dan penambahan pesanan maka

seiring berjalannya waktu. Cv. Riau Palet juga menambah jumlah karyawan dilapangan untuk dapat menyelesaikan target produksi tepat pada waktunya.

Untuk mengetahui beban kerja CV. Riau Palet di Pekanbaru- Riau dapat dilihat dari table berikut:

Tabel 2
Beban Kerja Karyawan CV. Riau Palet Pekanbaru tahun 2016 - 2020

No	Tahun	Produksi per tahun (pcs)	Beban Kerja Karyawan Pertahun
1	2016	12.000.000	240.000
2	2017	20.000.000	250.000
3	2018	35.000.000	291.666
4	2019	42.000.000	280.000
5	2020	50.000.000	500.000

Sumber : CV. Riau Palet Pekanbaru 2021

Berdasarkan table 2 dapat diketahui bahwa beban kerja karyawan CV. Riau Palet Pekanbaru meningkat dari tahun ke tahun.

Dan perkembangan produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari table berikut ini.

Tabel 3
Perkembangan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Cv. Riau Palet di Pekanbaru (Tahun 2016 – 2020)

Tahun	Produksi (pcs)/tahun	Total hari Kerja/tahun	Produksi /hari / (pcs)
2016	12.000.000	300	40
2017	20.000.000	300	66,67
2018	35.000.000	300	116,67
2019	42.000.000	300	140
2020	50.000.000	300	166,67

Sumber : CV. Riau Palet Pekanbaru 2021

Berdasarkan table 3 diatas, diketahui jumlah karyawan dan peningkatan produksi karyawan CV. Riau Palet Pekanbaru dari tahun ke tahun mengalami kenaikan . Tetapi apakah peningkatan produksi sudah diimbangi dengan

produktivitasnya. Sedangkan beban kerja karyawan setiap tahunnya mengalami peningkatan sehingga mempengaruhi produktivias karyawan.

Table 4
Target dan Realisasi Penjualan CV. Riau Palet Pekanbaru (Dalam Pcs)

No	Tahun	Target Produksi (pcs)	Realisasi Produksi (pcs)	Produktivitas
1	2016	12.000.000	8.000.000	0.66
2	2017	20.000.000	15.000.000	0.75
3	2018	35.000.000	25.000.000	0.71
4	2019	42.000.000	40.000.000	0.95
5	2020	50.000.000	45.000.000	0.90

Sumber : CV. Riau Palet Pekanbaru 2021

Pada table 4 diatas terlihat pada tahun2016 target produksi sebanyak 12.000.000 Pcs dan terealisasi sebesar 8.000.000 dan terealisasi sebesar 15.000.000 pada tahun 2017 terlihat peningkatan realisasi produksi dan hal ini sesuai dengan target penjualan yang ingin dicapai perusahaan. Namun pada tahun 2018 terlihat adanya penurunan produksi sebesar 0.04 % dari target yang telah ditetapkan perusahaan . ini menunjukkan bahwa adanya perubahan tingkat realisasi produksi yang terjadi di Cv. Riau Palet Pekanbaru, hal ini tentu juga berkaitan dengan beban kerja karyawan dan produktivitas karyawan dalam bekerja .Tingginya target pekerjaan yang tidak dapat selsai tepat pada waktunya dan adanya tuntutan dari perusahaan agar segera menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya menjadikan karyawan berusaha semaksimal mungkin menyelesaikan target tersebut,

sehingga karyawan memperhatikan SOP lagi yang berdampak pada penurunan produktivitas . Hal ini dikarenakan beban kerja yang sangat tinggi.

Semua perusahaan mengharapkan hasil produksinya optimal. hal itu harus didukung oleh peralatan dan faselitas yang memadai. Selain itu beban kerja merupakan masalah penting yang juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan.

Kondisi perusahaan seperti ini menjadikan produktivitas kerja pada CV. Riau Palet Pekanbaru mengalami penurunan sehingga banyak target yang tidak tercapai dengan baik dikarenakan beban kerja yang berat sangat mempengaruhi.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM) merupakan suatu gerakan pengakuan

terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu di kembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun bagi pengembangan dirinya.

Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga Negara suatu Negara dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun yang belum memperoleh pekerjaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:2) mengatakan bahwa :“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”.

menurut Handoko (2011:4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan, sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia wajib diterapkan di perusahaan besar maupun perusahaan kecil untuk membuat perusahaan tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga

bergantung pada karyawan di dalam organisasi tersebut, untuk itu dibutuhkan karyawan berkomitmen tinggi terhadap organisasi.

Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan sindrom kelelahan , baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif (Maslach, 2010) keadaan ini membuat suasana di dalam pekerjaan menjadi dingin, tidak menyenangkan , dedikasi dan komitmen menjadi berkurang, performansi, prestasi pekerja tidak maksimal. Hal ini juga membuat pekerja menjaga jarak, tidak mau terlibat dengan lingkungannya . Beban kerja juga dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara usaha dengan apa yang didapat dari pekerjaan.

Menurut Pines (2011:77), beban kerja merupakan kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional . beban kerja juga sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian prestasi pribadi. Selanjutnya beberapa peneliti melihat beban kerja sebagai bagian dari stress (Luthans, 2010:76) menurut Izzo (dalam Patricia, 2010) beban kerja menyebabkan seseorang tidak memiliki tujuan dan tidak mampu memenuhi kebutuhan dalam bekerja. Sementara itu teori yang lain menyatakan beban kerja merupakan kelelahan yang terjadi karena seseorang bekerja terlalu intens tanpa memperhatikan kebutuhan pribadinya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sindrom psikologi yang disebabkan adanya rasa kelelahan yang luar biasa baik secara fisik, mental, maupun emosional , yang menyebabkan seseorang terganggu dan terjadi penurunan pencapaian prestasi.

Beban kerja merupakan sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yang kelelahan emosional, depersonalisasi, maupun low personal accomplishment maslach (dalam Siswanti, 2010). Beban kerja merupakan suatu problem yang terjadi ketika seseorang mencoba mencapai suatu tujuan yang tidak realities dan pada akhirnya mereka kehabisan energi dan kehilangan perasaan tentang biaya dan terhadap orang-orang lain. Secara umum semakin besar dan semakin kronis beban kerja dialami oleh seorang pekerja kemungkinan stres bias terjadi dan bisa semakin memperburuk keadaan.

Menurut Margiati, (2009:63) ada beberapa hal yang menyebabkan terjadinya beban kerja (kebosanan kerja), antara lain adalah bekerja secara rutin tanpa variasi, sifat perfeksionis, dan bekerja secara berlebihan tanpa penghargaan.

Faktor – Faktor Penyebab Beban Kerja

Menurut Maslach (dalam Siswanti, 2010) beban kerja biasanya terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan pekerja. Ketika adanya perbedaan yang sangat besar antara individu yang bekerja dengan pekerjaannya akan mempengaruhi performansi kerja. Maslach (dalam Siswanti, 2010) membagi beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya beban kerja, yaitu :

1. Pekerjaan Yang Berlebihan

Work overload kemungkinan terjadi akibat ketidaksesuaian antara pekerja dengan pekerjaannya. Pekerja terlalu banyak melakukan pekerjaan dengan waktu yang sedikit. Overload terjadi karena pekerjaan yang dikerjakan melebihi kapasitas kemampuan manusia yang memiliki keterbatasan. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya kualitas kerja, hubungan yang tidak sehat dilingkungan pekerjaan, menurunkan kreatifitas pekerja, dan menyebabkan beban kerja.

2. Ketiadaan Pengendali pekerjaan

Semua orang memiliki keinginan untuk memiliki kesempatan dalam membuat

pilihan, keputusan, menggunakan kemampuan untuk berfikir dan menyelesaikan masalah, dan meraih prestasi. Adanya aturan terkadang membuat pekerja memiliki batasan dalam berinovasi, merasa kurang memiliki tanggung jawab dengan hasil yang mereka dapat karena adanya kontrol yang terlalu ketat dari atasan.

3. Kurangnya apresiasi dari lingkungan kerja membuat pekerja merasa tidak bernilai. Apresiasi bukan hanya dilihat dari pemberian bonus (uang), tetapi hubungan yang terjalin baik antara pekerja dengan atasannya turut memberikan dampak pada pekerja. Adanya apresiasi yang diberikan akan meningkatkan afeksi positif dari pekerja yang juga merupakan nilai penting dalam menunjukkan bahwa seseorang sudah bekerja dengan baik.

4. Keadaan lingkungan pekerjaan

Pekerja yang memiliki rasa tanggung jawab terhadap lingkungan kerjanya (komunitas) akan menyebabkan kurangnya rasa keterikatan positif ditempat kerja. Seseorang akan bekerja dengan maksimal ketika memiliki kenyamanan, kebahagiaan yang terjalin dengan rasa saling menghargai, tetapi memiliki waktu dengan rekan kerja. Terkadang teknologi seperti Handphone, komputer membuat seseorang cenderung menghilangkan hubungan sosial dengan orang sekitar. Hubungan yang baik seperti bertukar pendapat, bercanda perlu untuk dilakukan dalam menjalin ikatan yang kuat dengan rekan kerja. Hubungan yang tidak baik membuat suasana dilingkungan kerja tidak nyaman, frustrasi, cemas, merasa tidak dihargai. Hal ini membuat dukungan sosial menjadi tidak baik, kurang rasa saling mengatur antara rekan kerja.

5. Perlakuan secara adil

Perasaan tidak diperlakukan tidak adil juga merupakan faktor terjadinya beban

kerja. Adil berarti saling menghargai dan menerima perbedaan. Adanya rasa saling menghargai akan menimbulkan rasa keterikantan dalam komunitas (lingkungan kerja) Pekerja merasa tidak percaya dengan lingkungan kerjanya ketika tidak ada keadilan. Rasa ketidakadilan biasa dirasakan pada saat masa promosi kerja, atau ketika pekerja disalahkan ketika mereka tidak melakukan kesalahan.

6. Terciptanya konflik

Pekerjaan dapat membuat pekerja melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan nilai mereka. Misalnya seorang sales terkadang harus berbohong agar produk yang ditawarkan bisa terjual. Namun hal ini dapat menyebabkan seseorang menurunkan performa, kualitas kerjanya karena tidak sesuai dengan nilai, menjaga integritas.

Selanjutnya, Sulivian (dalam Particia, 2010) menjelaskan beberapa faktor yang dapat menyebabkan beban kerja sebagai berikut :

1. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan merupakan faktor yang berkaitan dengan konflik peran, beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan sosial, keterlibatan terhadap pekerjaan, tingkat fleksibilitas waktu kerja. Dalam keluarga, Faktor lingkungan termasuk dalam jumlah anak, keterlibatan dalam keluarga serta, kualitas hubungan dengan anggota keluarga.

2. Faktor Individu

Faktor individu meliputi faktor Demografik seperti jenis kelamin, etnis, usia, status perkawinan, latar belakang pendidikan, faktor keperibadian seperti tipe keperibadian, konsep diri, kebutuhan, motivasi, kemampuan dalam mengendalikan emosi.

3. Faktor Sosial Budaya

Faktor sosial budaya berkaitan dengan nilai, norma, kepercayaan yang dianut

dalam masyarakat yang berkaitan dengan pelayanan sosial.

Indikator Pengukuran Beban Kerja

Indikator pengukuran variabel beban kerja merupakan landasan kerja menurut Harrington, (2003) antara lain :

a. Sikap Kerja

Indikator lama kerja dapat menunjukkan wujud dari sikap yang ditunjukkan dalam menyelesaikan pekerjaan

b. Waktu Kerja dan Istirahat

Indikator ini menunjukkan pengorganisasian waktu melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang dimiliki organisasi waktu yang ditunjukkan dengan waktu kerja dan waktu istirahat seimbang. Hal ini berdampak baik bagi kesehatan kerja.

c. Faktor Somatis

Indikator ini menunjukkan faktor yang menitikberatkan pada fungsi organ tubuh karyawan, faktor ini menentukan kapasitas kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Harrington, 2003

Produktivitas

Pengertian Produktivitas

Produktivitas menurut Budiono (2003:263) adalah perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input). Prumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi secara keseluruhan. Lebih sederhana maka produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung. Sedangkan menurut Siagian (2009:13) produktivitas merupakan kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan mungkin maksimal. Selain itu produktivitas juga diartikan sebagai suatu cara memanfaatkan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa secara umum produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara apa yang dihasilkan (output) dan masukan (input). Secara khusus produktivitas dapat diartikan kemampuan untuk menghasilkan suatu produk yang merupakan hasil gabung efektifitas, efisiensi dan keekonomian. Sinungan 2009 dalam Iskandar (2018:5), mengatakan salah satu untuk mendorong peningkatan produktivitas adalah melalui peningkatan ketrampilan. Menurut Ranft (dalam Timpe, 1982:110) adapun ciri-ciri umum dari pekerja yang produktif, yaitu :

1. Bermotivasi tinggi, motivasi disebut sebagai faktor krisis dan pekerja yang termotivasi dapat atau berada dijalan keproduktivitasan tinggi.
Pengamatan yang khas adalah:
 - a) Dapat memotivasi diri sendiri.
 - b) Tekun, bekerja secara produktif pada suatu tugas sampai selesai.
 - c) Mempunyai kemampuan keras untuk bekerja.
 - d) Selalu tepat waktu.
 - e) Bekerja efektif walaupun tanpa pengawasan.
 - f) Berorientasi pada sasaran atau tujuan.
2. Lebih memenuhi kualifikasi pekerjaan, disini dianggap bahwa produktivitas tidak mungkin dicapai tanpa kualifikasi yang benar.
Pengamatan yang khas adalah:
 - a) Cerdas dan dapat belajar dengan cepat.
 - b) Kreatif dan inovatif artinya memahami pekerjaan.
 - c) Kompeten secara profesional.
 - d) Memiliki catatan prestasi yang berhasil.
 - e) Selalu meningkatkan diri.
3. Mempunyai orientasi pekerjaan yang positif.
 - a) Mempunyai kebiasaan kerja yang baik.
 - b) Selalu terlibat dalam pekerjaannya.

- c) Cermat, dapat dipercaya dan konsisten.
 - d) Menghormati manajemen dan tujuannya.
 - e) Luwes dan dapat menyesuaikan diri dengan tujuannya.
4. Dewasa, kedewasaan adalah atribut pribadi yang dinilai penting untuk memperlihatkan kerja yang konsisten.
 - a) Berintegrasi tinggi dan mempunyai rasa tanggung jawab yang kuat.
 - b) Dapat bekerja efektif, disiplin, percaya diri dan mandiri.

Faktor – Faktor Produktivitas

Menurut Sinungan (2000:23) beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja secara umum ada delapan faktor yaitu :

1. Kebutuhan manusia yang meliputi : kuantitas, tingkat keahlian, latar belakang kebudayaan dan pendidikan, kemampuan, sikap, minat, struktur pekerjaan, keahlian dan umur (kadang – kadang jenis kelamin) dari angkatan kerja.
2. Modal yang terdiri dari modal tetap (mesin, gedung, alat-alat, volume dan standar struktur nya) dan bahan baku (volume dan standar).
3. Metode atau proses baik tata ruang tugas, penanganan bahan baku penolong dan mesin, perencanaan dan pengawasan produksi, memelihara melalui pencegahan, teknologi yang memakai cara alternatif.
4. Produksi yang meliputi : kuantitas, kualitas, ruang produksi, struktur campuran dan spesial produksi.
5. Lingkungan organisasi (internal) berorganisasi dan perencanaan, sistem manajemen, kondisi kerja (fisik), iklim kerja (sosial), tujuan perusahaan dan hubungannya dengan tujuan lingkungan, sistem insentif, kebijaksanaan personalia, gaya kepemimpinan dan ukuran perusahaan (ekonomi skala).
6. Lingkungan Negara (eksternal) seperti : kondisi ekonomi dan perdagangan struktur sosial dan politik, politik, struktur industri,

tujuan pengembangan jangka panjang, pengakuan atau pengesahan, kebijaksanaan ekonomi pemerintah (perpajakan, dll), kebijakan tenaga kerja, energi, kebijakan pendidikan dan latihan, kondisi iklim dan geografis serta kebijakan perlindungan lingkungan.

7. Lingkungan internasional (regional), yang terdiri dari kondisi perdagangan dunia, masalah-masalah perdagangan internasional, spesialisasi internasional, kebijakan migrasi tenaga kerja, dan standar tenaga kerja.
8. Umpan balik yaitu informasi yang ada hubungannya dengan timbal balik masukan (input) dan hasil (output) dalam perusahaan, antara perusahaan dengan ruang lingkup Negara (internasional).

Indikator-Indikator Produktivitas Kerja

Seperti dijelaskan Simamora (2004:612) factor-faktor yang digunakan dalam mengukur produktifitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan kerja.

Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan

Hubungan Beban Kerja terhadap Produktivitas kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh

perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Irwandy (2007) beban kerja meliputi beban kerja kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang karyawan menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Beban kerja merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan bagi seorang karyawan untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Sudiharto, 2001). Beban kerja menurut Haryono (2004) adalah jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang yang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal, berarti beban kerja adalah suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja)

Munandar (2001) menyatakan bahwa beban kerja merupakan faktor intrinsik pekerjaan dalam hal tugas yang dapat menimbulkan stress. Szalma (2004) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja, beban kerja berpengaruh pada durasi tugas, modalitas sensorik dan juga berkaitan dengan stres. Shah, et al (2011) menyatakan tekanan beban kerja dapat menjadi positif mengarah ke peningkatan produktivitas.

Metode Penelitian

Lokasi penelitian

Untuk melengkapi data peneliti, penulis melakukan penelitian yang dilakukan pada CV. Riau palet yang berada Di Jl. Kubang Jaya Kasang Kulim RT 06 RW 05 Kel. Kubang Jaya Kec. Siak Hulu Kampar.

Jenis dan sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan skunder, yang berbentuk kuantitatif dan kualitatif. Data

kuantitatif berupa angka-angka, skala-skala, table-tabel formula dan sebagainya yang sedikit banyak menggunakan matematika, sedangkan data kualitatif berupa data yang tidak dapat di ukur dengan angka ataupun ukuran lain yang sifatnya eksak. Sumber data yang digunakan dalam penelitian, merupakan subjek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data yang digunakan berupa data primer dan skunder (Sugiono, 2012:72).

Populasi dan sample.

Populasi merupakan sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Sugiono, 2012:56). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja pada CV. Riau Palet Pekanbaru pada tahun 2020 berjumlah 40 orang.

Sample merupakan sebagian dari populasi yang karakteristik nya hendak

diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi dan jumlahnya lebih sedikit dari pada jumlah populasinya (Sugiono, 2012:56). Jumlah sample yang diambil dalam penelitian ini dilakukan melalui metode sensus atau keseluruhan dari total populasi keryawan yang bekerja pada CV. Riau Palet Pekanbaru yang berjumlah 40 orang.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah jawaban responden dari waktu-kewaktu memiliki jawaban yang sama/konsisten atau tidak. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah dengan metode Cronbach's Alpha yang mensyaratkan nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka data adalah reliabel atau dapat dipercaya. Berikut hasil uji reliabilitas :

Tabel 5
Uji Reliabilitas

No	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0.766	Reliabel
Produktivitas Kerja	0.776	Reliabel

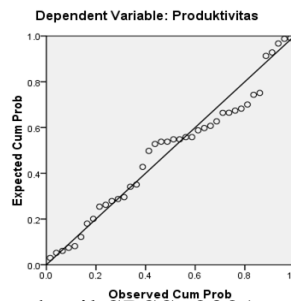
Sumber : hasil SPSS 17, 2021

Dari tabel 5. dapat dijelaskan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai sebesar 0.766 dan untuk variabel produktivitas kerja sebesar 0.776 karena nilainya lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel atau konsisten, artinya semua pernyataannya dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk melihat sebaran data apakah sudah mendekati garis diagonal atau tidak, jika jauh dari garis diagonal maka data tidak berdistribusi normal. Berikut adalah hasil output SPSS untuk normalitas data.

Gambar 1
Normalitas Data
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber, hasil SPSS, 2021

Berdasarkan gambar diatas, dapat dijelaskan bahwa sebaran data sudah mendekati garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data sudah berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji validitas, reliabilitas dan uji normalitas data diatas, maka dapat disimpulkan bahwa data dari jawaban responden sudah sesuai atau data sudah layak untuk dilakukan pengujian

selanjutnya. Artinya data sudah layak digunakan.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menentukan hubungan yang linier antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan memprediksi variabel terikat jika variabel bebas memiliki nilai nol dan juga apakah memiliki hubungan yang positif atau negative. Berikut hasil out put SPSS :

Tabel 6
Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	66.129	4.455		14.844	.000
	Beban Kerja	-.700	.113	-.710	-6.207	.000

Sumber : hasil SPSS 17, 2021

Berdasarkan tabel 6 diperoleh persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut : $Y = 66.129 - 0.700X$

Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 66.129 artinya tanpa adanya beban kerja atau beban kerja bernilai tetap, maka produktivitas kerja karyawan pada CV. Riau Palet Pekanbaru memiliki nilai sebesar **66.129** satuan.
- b. Nilai koefisien regresi sebesar -0.700 menunjukkan arah hubungan yang negative, yaitu jika variabel beban kerja meningkat satu-satuan, maka produktivitas kerja karyawan pada CV. Riau Palet Pekanbaru akan menurun sebesar 0.700 satuan.

Bedasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil regresi linier sederhana memiliki arah hubungan yang negatif, artinya adalah jika variabel bebas meningkat, maka variabel terikat akan

mengalami penurunan. Sama halnya hasil yang diperoleh yaitu beban kerja memiliki arah hubungan yang negative, yaitu semakin meningkat beban kerja yang diterima oleh karyawan maka akan menurunkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

Uji_t

Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah variabel independen (Beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (produktivitas kerja), dengan signifikansi 0,05 maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.024, yaitu dengan rumus $t_{tabel} 1/2 \alpha ; n-2 = 0,025;38$). Berdasarkan hasil persamaan regresi linier sederhana diperoleh hasil persamaan memiliki arah hubungan yang negatif, maka untuk menggunakan nilai t_{tabel} nya menjadi -2.024, hal tersebut karena memiliki arah hubungan yang negatif, Berikut adalah hasil out put SPSS 17.0:

Tabel 7
Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	66.129	4.455		14.844	.000
	Beban Kerja	-.700	.113	-.710	-6.207	.000

Sumber : hasil SPSS 17, 2021

Berdasarkan tabel 7 diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -6.207 , maka hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($-6.207 > -2.024$). Probabilitas juga menunjukkan lebih kecil dari $0,05$ yaitu sebesar $0,000$. Hal ini berarti bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, atau menolak H_0 . Nilai t_{hitung} bertanda negative -6.207 memiliki arti menjelaskan arah hubungan, yaitu untuk

melihat nilai atau daerah penolakan atau penerimaan H_0 . Hal tersebut dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :

Koefesien Determinasi

Koefesien determinasi ini digunakan untuk melihat kontribusi atau pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (beban kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja). Berikut adalah hasil output SPSS 17.00 yaitu:

Tabel 8
Koefesien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.503	.490	3.95569

Sumber : hasil SPSS 17, 2021

Berdasarkan tabel 8 diatas diperoleh nilai koefesien determinasi sebesar 0.503 atau 50.3% yang memiliki arti bahwa besarnya pengaruh variabel bebas (beban kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) yaitu sebesar 50.3% sedangkan sisanya sebesar 49.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan peneliti ini, yaitu :

- a. Hasil deskripsi diperoleh untuk nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel beban kerja sebesar 3.90 (setuju) dan variabel produktivitas kerja sebesar 3.89 (setuju)

- b. Hasil uji kualitas data diperoleh, data sudah valid, reliable, dan berdistribusi normal.
- c. Hasil Regresi linier sederhana diperoleh persamaan yaitu $Y = 66.129 - 0.700X$, yaitu memiliki arah hubungan yang negatif, yaitu jika beban kerja karyawan bertambah maka produktivitas kerja karyawan CV. Riau Palet Pekanbaru, akan mengalami penurunan sebesar satu-satuan.
- d. Hasil uji hipotesis diperoleh, bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Riau Palet Pekanbaru, dan besarnya pengaruh variabel beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 50.3% .

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek* (Edisi Revisi VI), Rineka Cipta, Jakarta.
- Davis, Keith, 2005. *Manajemen SDM Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Fuad Mas'ud, 2004, *Survei Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*, Undip Semarang.
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Multivariat Dengan Program SPSS* Badan Penelitian Universitas Diponogoro, Semarang
- Handoko , T Hani. 2010. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia BPFE*, Yogyakarta.
- Hasibuan , Melayu S.P 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan ke 5 Bumi Aksara, Jakarta.
- Irianto , Jusuf.2001. *Tema – tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insan Cendikia, Surabaya.
- Iskandar, I. 2015. *Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Cetak Surat Kabar di Propinsi Riau*. Jurnal Daya Saing, 1(2), 146-153.
- Luthas Fred, 2006. *Prilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Diterbitkan Oleh Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2013. *Prilaku dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama Bandung.
- Onong , Uchajana Effendy, 2007. *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*, Jakarta : Erlangga.
- Patricia (2006) *Analisis Burnout, Budaya Organisasi dan Human Relation Terhadap Stres Kerja (Studi Khusus Di Pt. Hotel Candi Baru Semarang)*
- Robins, Stephen, 2006, *Prilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Alih Bahasa Dr. Handyana Pujaatmoko, Penerbit PT. Prehalindo, Jakarta.
- Sedarmayati, 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju Bandung.
- Suaedi , Faleh , 2005. *Pengaruh Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Aliansi strategis Terhadap Inovasi Organisasi*,
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta
- Simamora, Henry.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sinungan, Muchdarsyah. 2013. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*Jakarta:Bumi Aksara.
- Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.