

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BAGIAN PRODUKSI 1 PT JS JAKARTA)

Martina Trisnawaty, Parwoto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana Jakarta

Email: 43116310074@student.mercubuana.ac.id, parwoto.parwoto@mercubuana.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT JS Jakarta bagian produksi 1. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan bagian produksi 1 di PT JS Jakarta yang berjumlah 530 orang. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 84 orang dihitung berdasarkan rumus solvin. Metode penarikan sampel menggunakan probability sampling dengan jenis Proportionate Stratified Random Sampling. Metode pengumpulan data observasi dan kuisisioner. Metode analisis data yang digunakan adalah IBM SPSS versi 22. Hasil perhitungan dan penelitian menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, (2) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Produktivitas Kerja*

Abstract

PT JS Jakarta is a company engaged in the manufacturing of handbag and wallet industries experiencing problems, where employee work productivity, especially the production part is still low, where it is allegedly less conducive of work environment and workloads that are overload, which is not according to employee expectations. The purpose of this study is to analyze the effect of work environment and workload on employee work productivity at PT JS Jakarta Department Production 1. The population in this study all employees of the department production 1 of PT. JS Jakarta, amounting to 530 people. The sample used is 84 people, calculated based on solvin formula. The sampling method uses probability sampling with the research Proportionate Stratified Random Sampling. The method of data collections using observation and questionnaire. The data analysis method using IBM SPSS version 22. This study proves that (1) work environment have a positive and significant effect on employee work productivity, (2) workloaf have a negatif and significant effect on employee work productivity.

Keywords: *work enviroentment, work load, and work productivity*

Pendahuluan

Produktivitas merupakan ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas seorang karyawan dapat diukur dari total output yang di

hasilkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Seorang karyawan dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah di tetapkan dalam perusahaan. Pada hakikatnya produktivitas kerja meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan

bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin dalam hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih mermutu dari hasil yang di raih hari ini (Tohardi, 2016). Bagi perusahaan yang ingin tumbuh dan berkembang selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja sebagai sistem organisasi tersebut. Bukan merupakan hal yang baru apabila dikatakan bahwa yang dimaksud dengan produktivitas ialah terdapatnya korelasi “terbalik” antara masukan dan luaran. Artinya, suatu sistem dapat dikatakan produktif apabila masukan yang diproses semakin sedikit untuk menghasilkan luaran yang semakin besar.

PT JS Jakarta adalah perusahaan yang berdiri sejak tahun 2010 bergerak pada industri yang memproduksi tas dan dompet, permasalahan yang terjadi pada penelitian di PT JS Jakarta yaitu tidak tercapainya produktivitas kerja secara keseluruhan yang disebabkan adanya berbagai masalah khususnya diinternal, antara lain beban kerja yang berlebihan, kurangnya pengaturan waktu sehingga harus lembur kerja, kurangnya dukungan fasilitas dalam penyelesaian tugas, job desk yang tidak jelas dan tugas-tugas lainnya yang bukan tanggungjawabnya menjadi beban tersendiri, lingkungan kerja yang membuat rasa jenuh dan kurangnya penyebaran mengenai pelatihan yang diadakan perusahaan berimplikasi pada hasil produksi.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Dalam lingkungan kerja keseluruhan atau setiap aspek dari gejala dan social-kultural akan mengelilingi atau berpengaruh terhadap individu.

Dalam pencapaian target yang dibutuhkan perusahaan, manajemen perlu memerhatikan dalam pembagian pekerjaan yang harus merata. Suatu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan

menggunakan keterampilan dan potensi pada waktu tertentu (Munandar, 2015). Jika tidak merata, terlalu banyak atau berat tentu saja akan menjadi beban kerja untuk karyawan sehingga produktivitas kerja menurun.

Berdasarkan latar belakang ini, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta)”**.

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitas, maka lingkungan kerja harus baik sehingga akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja sendiri ini terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan produktivitas kerja karyawan. Adanya ketergantungan perusahaan akan sumber daya manusia dapat dilihat dalam bentuk keaktifan karyawan dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin di capai dalam suatu perusahaan.

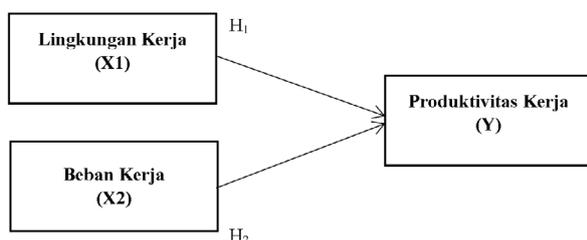
2. Beban Kerja

Menurut Munandar (2015), Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Kemampuan kerja seorang tenaga kerja berbeda dari satu dengan yang lain dan sangat tergantung dari tingkat keterampilan, kesegaran jasmani, usia dan ukuran tubuh dari pekerja bersangkutan. Sedangkan menurut Sunyoto (2015), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak

dan sebagainya. Oleh karena itu perlu adanya perhatian khusus dalam penetapan atau pembagian jobdesk dalam suatu pekerjaan. Dalam hal ini seorang karyawan harus merasa pekerjaan yang di kerjakan sesuai dengan kemampuan dan keahlian, apabila tidak akan mempengaruhi dalam pekerjaa. Seorang pimpinan harus mampu mengatur karyawannya agar tidak merasa pekerjaan sebagai beban. Beban kerja kerja itu sendiri misalnya seperti target yang telah di tetapkan perusahaan merupakan suatu beban kerja yang tanggung oleh karyawan dan dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikis.

3. Model Penelitian dan Hipotesis

Bedasarkan penjelasan di atas agar terdapat suatu pemahaman terhadap penelitian lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, maka peneliti memuat dalam bentuk model gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Pengujian hipotesis akan menghasilkan kesimpulan untuk menolak atau menerima hipotesis yang diajukan. Berikut hipotesis dari penelitian ini:

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Produksi 1 di PT JS Jakarta.

H₂: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

karyawan bagian Produksi 1 di PT JS Jakarta.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kausal. Kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, jadi terdapat variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi (Sugiyono, 2016). Metode pengukuran menggunakan skala likert.

Populasi yang dijadikan obyek dalam penelitian yaitu karyawan Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta yang berjumlah 530 karyawan. Sugiyono (2016) menyatakan Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan probability sampling dengan jenis *Proportionate Stratified Random Sampling*, dimana Peneliti dalam hal teknik pengambilan sampel terstratifikasi dengan populasi dibagi atas kelompok-kelompok yang homogen (strata), untuk memperoleh sampel yang representative dengan melihat populasi karyawan PT JS Jakarta, peneliti mengambil sampel dari bagian Produksi 1 yang berstrata dan dari masing-masing *line* di produksi 1 diambil wakilnya yaitu jabatan pengawas, *checker*, dan karyawan biasa. Jumlah sampel dalam penelitian adalah 84 karyawan, diambil dari mempersempit populasi dengan menggunakan teknik Slovin.

Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel penelitian diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian dalam konsep dimensi dan indikator. Operasionalisasi variabel penelitian disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1) Sumber: Sedarmayanti (dalam Thamrin, 2015)	Lingkungan Kerja Fisik	1. Pencahayaan di ruang kerja 2. Sirkulasi udara di ruang kerja 3. Kebisingan di tempat kerja 4. Penggunaan Warna dan penataan dekorasi 5. Ruang Gerak 6. Keamanan	Ordinal
	Lingkungan Kerja Psikis atau Non Fisik	1. Hubungan antara atasan dengan bawahan 2. Hubungan antara karyawan	Ordinal
Beban Kerja (X2) Sumber: Putra (dalam Dewi <i>et al.</i> , 2019)	Target yang harus dicapai	1. Pelimpahan tugas dan wewenang 2. Target kerja	Ordinal
	Kondisi Pekerjaan	1. Mengatasi masalah dalam bekerja dan beban kerja yang di berikan	Ordinal
	Penggunaan Waktu Standar Pekerjaan	1. Waktu kerja dan Waktu Istirahat 1. Stadar dalam bekerja	Ordinal Ordinal
Produktivitas Kerja (Y) Sumber: Sedarmayanti (dalam Dewi <i>et al.</i> , 2019)	Efektivitas	1. Kecepatan dan penyelesaian sesuai target 2. Penyelesaian pekerjaan tanpa penundaan waktu	Ordinal
	Efesiensi	1. Perencanaan dan penjadwalan pekerjaan yang teratur 2. Keterampilan dalam bekerja	Ordinal

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Kualitas Instrumen

a. Uji Validitas

Dalam melakukan uji validitas terlebih dahulu diperlukan untuk menentukan nilai dari R_{tabel} . Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 84 responden. Menentukan R_{tabel} dapat diketahui dengan cara mencari nilai $Df = N - 2$ ($Df = 84 - 2 = 82$). Untuk signifikasinya 5%, Maka diperoleh nilai $R_{tabel} = 0,2146$. Suatu pernyataan dikatakan valid apabila nilai r hitung (pearson correlation) > dari pada r tabel. variabel lingkungan kerja, beban kerja dan produktivitas kerja menunjukkan hasil yang baik, karena semua item pernyataan nilai r tabel lebih rendah yaitu < 0,2146 dari nilai r hitung (*Pearson Correlation*). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

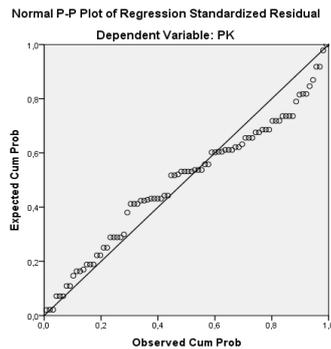
Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur

dalam penggunaannya. Apabila Cronbach Alpha (α) dari suatu variabel lebih besar dari 0,70 maka butir pertanyaan dalam instrumen tersebut dianggap reliabel atau dapat diandalkan (Ghozali, 2016). Hasil koefisien Cronbach Alpha untuk variabel lingkungan > 0,7 yaitu sebesar 0.764. Variabel beban kerja > 0,7 yaitu sebesar 0,781. Variabel produktivitas kerja > 0,7 yaitu sebesar 0,787. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut diatas reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Berikut hasil *output* yang di dapat adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

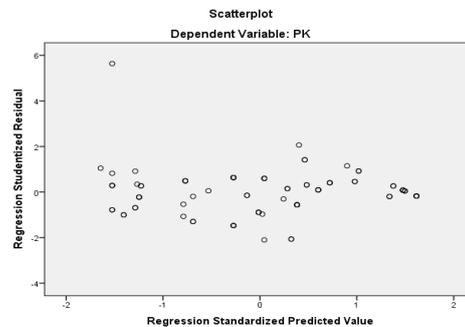
Berdasarkan Gambar 2. diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran data (titik) menyebar dan mengikuti garis diagonal, maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat setiap variabel bebas berkorelasi dengan variabel bebas lainnya. Hasil pada variabel lingkungan kerja nilai tolerance nya sebesar $0,464 > 0,10$ dan nilai VIF nya sebesar $2,154 < 10$. Dan pada variabel beban kerja nilai tolerance nya

sebesar $0,464 > 0,10$ dan nilai VIF nya sebesar $2,154 < 10$. Maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen atau bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Grafik *Scatterplot*, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu serta tersebar baik di bawah dan di atas nilai 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan dari Grafik *Scatterplot* bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12,101	2,978		4,064	,000
	LK	,413	,053	,609	7,793	,000
	BK	-,482	,115	-,328	-4,202	,000

a. Dependent Variable: PK

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 2. diperoleh bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas Kerja} = 0,609 X_1 - 0,328 X_2$$

1. Koefisien lingkungan kerja = + 0,609 yang berarti nilai lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini menunjukkan apabila lingkungan kerja (X_1) yang diberikan

semakin baik, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat.

2. Koefisien beban kerja = - 0,328 yang berarti nilai beban kerja (X_2) berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini menunjukkan apabila beban kerja (X_2) yang diberikan semakin tinggi, maka produktivitas kerja (Y) akan menurun.

4. Uji Kesesuaian Model

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variabel dependen. *Adjusted R Square* dinotasikan dengan R^2 . Berikut ini adalah koefisien determinasi pada penelitian ini:

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.771	.765	1.91142

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 3. diatas, dapat dilihat bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja

dan beban kerja terhadap produktivitas kerja dapat ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,765) \times 100\% \\ &= 76,5\% \end{aligned}$$

Artinya variabel lingkungan kerja dan beban kerja memberikan pengaruh sebesar 76,5% terhadap produktivitas kerja. Sedangkan sisanya sebesar 23,5% (100% - 76,5%) merupakan kontribusi variabel lain selain lingkungan kerja dan beban kerja, yaitu pendidikan, motivasi, keterampilan, disiplin kerja, budaya dan etika kerja, kompensasi, kesempatan berprestasi, dan teknologi.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji signifikansi srimultan atau uji f digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau menunjukkan apakah semua variabel bebas yang di masukkan dalam model mempunyai pengaruh secara srimultan terhadap variabel dependen. Berikut hasil *output* yang di dapat adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Srimultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	994,302	2	497,151	136,074	,000 ^b
	Residual	295,937	81	3,654		
	Total	1290,238	83			

a. Dependent Variable: PK

b. Predictors: (Constant), BK, LK

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Dalam melakukan uji F terlebih dahulu diperlukan untuk menentukan nilai dari F_{tabel} . Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 84 responden. Menentukan F_{tabel} dapat diketahui dengan cara mencari nilai $Df1 = k$ ($Df1 = 2$) dan $Df2 =$

$n-k-1$ ($Df2 = 84-2-1 = 81$). Untuk signifikasi nya 5%, Maka diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,11$.

Berdasarkan tabel 4. diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} yang di peroleh sebesar $136,074 >$ dari F_{tabel} yaitu 3,11 dan nilai sig. $0,000 <$ dari taraf signifikasi

yaitu 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama (srimultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja

5. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik T dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Berikut hasil *output* yang di dapat adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Uji Hipotesis (Uji T)

Model B		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardized		
		Std. Error	Beta		t	
1	(Constant)	12,101	2,978		4,064	,000
	LK	,413	,053	,609	7,793	,000
	BK	-,482	,115	-,328	-4,202	,000

a. Dependent Variable: PK

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Dalam melakukan uji t terlebih dahulu diperlukan untuk menentukan nilai dari T_{tabel} . Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 84 responden. Menentukan T_{tabel} dapat diketahui dengan cara mencari nilai $Df = n - k$ ($Df = 84 - 3 = 81$). Untuk signifikasi nya 5%, Maka diperoleh nilai $T_{tabel} = 1,663$.

Berdasarkan dari hasil tabel 5. diatas, di peroleh data sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian uji t pada tabel 4.16, menunjukkan nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar $7,793 >$ dari t_{table} yaitu 1,663 dan nilai sig $0,000 <$ dari taraf signifikasi 0,05. Maka hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Dari hasil pengujian uji t pada tabel 4.16 menunjukkan nilai t_{hitung} variabel beban kerja (BK) sebesar $-4,202 <$ dari t_{table} sebesar 1,663 dan nilai signifikasi $0,000 <$ dari taraf signifikasi 0,05. Maka hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja berdasarkan hasil

pengujian lingkungan kerja, Hubungan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas berpengaruh positif, artinya semakin lingkungan kerja baik maka akan berdampak yang baik juga terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan membuat produktivitas menurun. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karena mempunyai $Sig < 0,05$. Berpengaruh signifikan berarti lingkungan kerja berperan dalam produktivitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sadikin dan Mianti (2017), Thamrin (2015), dan Sinaga (2016) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun penelitian tidak sejalan dengan penelitian Pertiwi (2020) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, penelitian ini membuktikan bahwa baik buruknya lingkungan kerja tidak akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja berdasarkan hasil pengujian beban kerja, Hubungan antara beban kerja terhadap produktivitas berpengaruh negative yang menandakan semakin tinggi beban kerja, maka produktivitas kerja semakin

menurun. Sebaliknya beban kerja yang rendah akan membuat produktivitas semakin meningkat. Selain itu, beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karena mempunyai $Sig < 0,05$. Berpengaruh signifikan berarti beban kerja berperan dalam produktivitas. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Mizan, Fathoni, dan Paramitha (2019) yang menyatakan pengaruh variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penutup

Kesimpulan dari penelitian ini bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. JS Jakarta Bagian Produksi 1. Hal ini berarti bahwa apabila lingkungan kerja semakin baik, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat. Begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja semakin buruk, maka produktivitas kerja semakin menurun. Beban kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. JS Jakarta Bagian Produksi 1. Hal ini berarti bahwa apabila beban kerja yang dimiliki tinggi, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin menurun.

Begitupun sebaliknya apabila beban kerja rendah, maka produktivitas kerja semakin meningkat.

Saran-saran yang dapat diberikan berdasarkan penelitian ini. Bagi Perusahaan, diharapkan perusahaan dapat mempertahankan hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan begitu juga antara rekan kerja, dengan menerapkan peraturan yang sama ke semua karyawan, serta evaluasi dari hasil pekerjaan setiap harinya sehingga karyawan produktif dan bersemangat dalam bekerja. Selain itu, saran yang diberikan perusahaan perlu mengoptimalkan *setting* kontrol produksi yang baik agar beban kerja karyawan dapat berkurang dengan tidak menambah jam kerja atau waktu lembur, dan pencapaian target produksi tepat waktu. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperbaiki keterbatasan yang ada dalam penelitian ini dan memperbanyak jumlah sampel dan cara pengambilan data untuk mendapatkan hasil yang menyeluruh. Serta peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain diluar dari variabel yang diteliti oleh peneliti, dan juga peneliti disarankan memilih industri di bidang lain yang bersedia memberikan informasi lebih kepada peneliti untuk riset penelitian agar mempermudah perolehan data yang dibutuhkan oleh peneliti.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dewi, I.A.P., & Astawa, I.W. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Ratio Construction. *Majalah Ilmiah Widyacakra*, Vol 1 No 2.
- Fandi, A.R., Widiana, M.E., & Istanti, E. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja, dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT White Cement Balongbendo. *Jurnal Manajemen Branchmark*, Vol 3 No 3, 95-107.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesembilan Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Munandar. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).

- Sadikin, M.R., & Minanti, T. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Departemen Non Teknik PT Asuransi KPO Ambassador. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol 3 No 2*, 253-266.
- Saefullah, E. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Venia Agape Indonesia. *Jurnal Akademika STIE Bina Bangsa Banten, Vol 5 No 2*.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan ketiga. Bandung : CV Mandar Maju
- Sinaga, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau). *JOM FISIP, Vol 3 No 2*, 1-13.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service)
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Cetakan kesepuluh. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Thamrin, E. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang. *Jom Fekon, Vol 1 No 2*.
- Tarwaka. (2015). *Dasar-dasar pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tohardi, Ahmad. (2016). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.