



# Hubungan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Multiagro Sumatera Jaya (MSJ) Kecamatan Kualuh Hulu

## The Relationship Between Workload and Employee Work Productivity at PT Multiagro Sumatera Jaya (MSJ) Kualuh Hulu District

Viona Afiqah<sup>1\*</sup>, Tri Niswati Utami<sup>2</sup>, Zuhrina Aidha<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

### ABSTRACT

Conditions have the potential to influence the failure to achieve production targets at PT Multiagro Sumatera Jaya (MSJ) in Kualuh Hulu District, where a workload that is too large is assigned to employees. The workload that employees must complete is not balanced with the work time allotted for production. This research aims to determine the relationship between workload and employee work productivity at PT Multiagro Sumatera Jaya (MSJ) in Kualuh Hulu District. The research employed a quantitative research method with a cross-sectional design. It was conducted at PT Multiagro Sumatera Jaya (MSJ) in Kualuh Hulu District, with a population of 120 workers. An accidental sampling technique was used to select a sample of 61 participants who completed a questionnaire as the research instrument. The data collected were processed using SPSS to analyze univariate and bivariate Chi-square tests. Based on the results of the Chi-square test, it was found that moderate workload conditions had the largest category about medium work productivity levels, with a significant  $p$ -value of  $0.036 < 0.05$ . This indicates a significant relationship between workload and work productivity among workers in the processing section at PT Multiagro Sumatera Jaya (MSJ). Workload emerges as the most frequently cited factor affecting every worker, with its intensity increasing as the company advances.

### ABSTRAK

Kondisi berpotensi mempengaruhi tidak tercapainya target produksi di PT Multiagro Sumatera Jaya (MSJ) Kecamatan Kualuh Hulu ini adalah beban kerja yang terlalu besar yang diberikan kepada karyawan. Beban kerja yang harus diselesaikan karyawan tidak seimbang dengan waktu kerja yang diberikan kepada karyawan untuk memproduksi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya Hubungan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Multiagro Sumatera Jaya (MSJ) Kecamatan Kualuh Hulu. Metode penelitian yang digunakan adalah metode Penelitian kuantitatif dengan desain penelitian ialah cross sectional Penelitian ini dilaksanakan di PT. Multiagro Sumatera Jaya (MSJ) Kecamatan Kualuh Hulu. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja berjumlah 120 orang. Sampel penelitian ini menggunakan teknik accidental sampling dengan sampel 61 orang, menggunakan instrumen penelitian angket/kuesioner kemudian diolah ke SPSS untuk mengetahui univariat dan bivariat Chi-square. Berdasarkan hasil uji Chi-square diatas didapatkan bahwa hasil beban kerja sedang terhadap kondisi produktivitas kerja sedang memiliki kategori terbesar sehingga  $p$  value didapat sebesar  $0,036 < 0,05$  artinya ada hubungan yang signifikan antara beban kerja terhadap produktivitas kerja pada pekerja di bagian pengolahan di PT Multiagro Sumatera Jaya (MSJ). Beban kerja merupakan faktor yang paling sering di alami oleh setiap pekerja. Semakin maju perusahaan semakin besar pula beban kerja yang di tanggungkan kepada pekerja.

**Keywords** : *processing employees, work productivity, workload*

**Kata Kunci** : *beban kerja, pegawai pengolahan, produktivitas kerja*

**Correspondence** : Viona Afiqah

Email : [vionaafiqah2611@gmail.com](mailto:vionaafiqah2611@gmail.com)

• Received 16 Mei 2024 • Accepted 11 Juni 2024 • Published 30 Juni 2024

• p - ISSN : 2088-7612 • e - ISSN : 2548-8538 • DOI: <https://doi.org/10.25311/keskom.Vol10.Iss2.1859>

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi, tujuannya adalah untuk mendapatkan profit yang harus didukung oleh kemampuan optimal karyawan tersebut. Dimana perusahaan harus memiliki orang-orang yang produktif untuk mengelola perusahaan dengan baik. Untuk memiliki orang-orang yang produktif perusahaan melakukan pelatihan-pelatihan khusus untuk para karyawannya. 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 mengombinasikan dan mendayakan semua sarana dan prasarana, menerapkan fungsi-fungsi manajemen menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat, serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja aman dan nyaman, Sehingga menciptakan pekerjaan yang optimal dan produktif (Adit Triyadin & M.Yusuf 2021).

Produktivitas kerja karyawan dapat berfungsi dengan baik apabila karyawan dapat bekerja secara maksimal (Sukardi, 2021). Karyawan merupakan penggerak utama dari jalannya sebuah perusahaan yang tergantung dari sistem kerja para karyawannya (Santir, 2019). Pelaksanaan sistem kerja karyawan harus dilakukan dengan baik oleh karyawannya karena akan berdampak menurunnya produktivitas kerja yang akan dihasilkan oleh para karyawan (Anggoro et. al., 2022). Usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi maka perusahaan harus memperhatikan karyawan dari segi beban kerja yang diberikan sesuai kemampuan karyawan itu sendiri atau tidak (Purnami & Utama, 2019). Beban kerja adalah faktor yang paling menentukan produktivitas kerja seseorang yang dapat dilihat dari standar kerja perusahaan dengan melihat jenis pekerjaannya (Mahawati et. al., 2021).

Beban kerja yang diberikan bukan hanya mengenai kelebihan beban kerja, tetapi juga bisa mengenai terlalu rendah atau kurangnya

pekerjaan yang dilakukan (Ananda & Suliantoro, 2022). Selain memperhatikan beban kerja karyawan, stres kerja juga sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan itu menurun, faktor utama dari stres kerja adalah beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan dan tidak sesuai dengan kemampuan kerja seseorang (Zulkifli et. al., 2020). Stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri dalam melakukan pekerjaannya (Santoso & Rijanti, 2022).

Menurut sebuah studi yang dilakukan oleh International Labour Organization (ILO), beban kerja yang berlebihan dapat memengaruhi kesejahteraan dan keseimbangan kehidupan kerja-keluarga karyawan. Studi tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami beban kerja yang tinggi cenderung mengalami stres, kelelahan, dan bahkan depresi. Selain itu, studi tersebut juga menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga karyawan, karena mereka mungkin harus mengorbankan waktu bersama keluarga untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.

PT Multiagro Sumatera Jaya (MSJ) adalah perusahaan yang bergerak di industri kelapa sawit. PT Multiagro Sumaterajaya adalah bagian dari Capital Group yang bergerak di bidang industri pabrik minyak kelapa sawit (PMKS) yang sudah berdiri kurang lebih 10 tahun. Saat ini memiliki pabrik pengolahan minyak kelapa sawit yang sudah tersebar di wilayah Aek Kanopan, Asahan dan Padang Lawas. Sesuai dengan visi misi perusahaan dimana saat ini tersebut sedang akan melakukan ekspansi dan perkembangan maka perusahaan ini membutuhkan beberapa tenaga profesional dan terampil yang akan ditempatkan di beberapa bagian. Personel tersebut haruslah memiliki komitmen, dedikasi dan tanggung jawab yang sejalan dengan visi misi perusahaan PT Multiagro Sumaterajaya.

Sehubungan dengan kondisi berpotensi mempengaruhi tidak tercapainya target produksi di PT Multiagro Sumatera Jaya (MSJ) Kecamatan Kualuh Hulu ini adalah beban kerja yang terlalu

besar yang diberikan kepada karyawan. Beban kerja yang harus diselesaikan karyawan tidak seimbang dengan waktu kerja yang diberikan kepada karyawan untuk memproduksi. Karyawan mengalami beban kerja yang berlebihan. Seorang karyawan dikatakan memiliki kerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri.

Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan pegawai sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan juga pencapaian perusahaan itu sendiri.

Hasil observasi yang dilakukan, telah ditemukan masalah yang ada di PT Multiagro Sumatra Jaya ialah beban kerja terhadap produktivitas kerja. Dikarenakan adanya Pengaruh dari tuntutan pekerjaan dimana pekerja harus bekerja sesuai dengan target dari perusahaan dimana jam kerja pekerja dilaksanakan selama 7 jam kerja dimana pekerja di area tersebut menyatakan selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta sebagian dari populasi responden menyatakan para pekerja terkadang ditekan dengan banyak peraturan serta juga terkadang pimpinan memberikan teguran yang keras apabila pekerja

bawahan melakukan kesalahan kerja. Berdasarkan analisa masalah yang terjadi dilapangan Peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul Hubungan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut untuk mengetahui hubungan beban kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Multiagro Sumatera Jaya (MSJ) Kecamatan Kualuh Hulu.

## METODE

Metode penelitian ini menggunakan metode Penelitian kuantitatif dengan desain penelitian ialah *cross-sectional*, penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti yakni Beban Kerja (variabel independen) dan Produktivitas Kerja (variabel dependen). Penelitian ini dilaksanakan di PT Multiagro Sumatra Jaya (MSJ) Kecamatan Kualuh Hulu. Waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada Februari 2024 – maret 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja di PT. Multiagro Sumatra Jaya (MSJ) Kecamatan Kualuh Hulu berjumlah 120 orang. Sampel penelitian ini menggunakan teknik accidental sampling yakni teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/accidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, jika dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu pekerja di bagian pemrosesan sebanyak 61 orang pekerja.

Data penelitian ini menggunakan data primer yakni data yang diperoleh secara langsung. Untuk memperoleh pengambilan data menggunakan instrumen penelitian angket/kuesioner. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert yang dimodifikasi dengan menghilangkan jawaban yang di tengah yaitu ragu-ragu, menjadi skala 1 sampai 4 yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju.

### Variabel Beban Kerja

Beban kerja merupakan tanggapan karyawan mengenai beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Multiagro Sumatera Jaya, Indikator yang digunakan adalah : (1) tingkat umur karyawan di PT Multiagro Sumatera Jaya (2) masa kerja karyawan di PT Multiagro Sumatera Jaya (3) beban kerja karyawan di PT Multiagro Sumatera Jaya (4) analisis produktivitas karyawan di PT Multiagro Sumatera Jaya.

Untuk mendapatkan informasi atau data tentang semua indikator tersebut di atas, peneliti menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan (quesioner). Dalam kategori Tingkat Beban Kerja maupun produktivitas kerja dalam penelitian ini digolongkan menjadi 3 kategori yakni rendah, sedang dan tinggi. Analisis data menggunakan analisis univariat untuk mengetahui distribusi karakteristik responden dan analisis bivariat menggunakan *Chi-square* untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen yakni hubungan beban kerja terhadap produktivitas kerja.

### HASIL

PT. Multiagro Sumatra Jaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang pemrosesan minyak sawit. PT Multiagro Sumatera Jaya terletak di Dusun Huta Godang, Desa Pulo Dogom, Kecamatan Kualuh Hulu, Kabupaten Labuhanbatu Utara yang didirikan tahun 2008. Lokasi pabrik sekitar 27 hektar. Terdapat sistem 2 shift, yaitu siang serta malam. Dari berbagai pekerja tersebut tentu memiliki keragaman karakteristik, Adapun data karakteristik responden sebagai berikut :

### Analisis Univariat

#### 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 1 : Distribusi Frekuensi Tingkat Umur Responden Karyawan PT Multiagro Sumatera Jaya

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Umur (Tahun)</b>		
20 – 30 Tahun	14	23
31 – 40 Tahun	33	54
41 – 50 Tahun	14	23
Total	61	100

Sumber: Data Olahan, 2024

Tabel 1 berikut ini menunjukkan keadaan tingkat umur karyawan yang menjadi responden pada PT. Multiagro Sumatera Jaya. Dari tabel 1 di atas terlihat bahwa berdasarkan umur karyawan pada PT. Multiagro Sumatera Jaya dari 14 orang karyawan yang menjadi responden maka komposisi usia terdiri dari 23% berumur antara 20-30 tahun, 33 orang atau sebesar 54% berumur antara 31-40 tahun kemudian 14 orang atau sebesar 23% berumur antara 41-50 tahun. Dengan demikian responden yang terbanyak adalah karayawan yang berusia diantara 31-40 tahun.

### Masa Kerja Responden Di Perusahaan

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

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Identitas Umum Responden Berdasarkan Lama Bekerja PT Multiagro Sumatera Jaya

< 5 Tahun	27	44,3
5 – 10 Tahun	24	39,3
11 – 20 Tahun	10	16,4
Total	61	100

Sumber : Data Olahan, 2024

Dari segi lama bekerja, sebagian besar responden telah bekerja di perusahaan ini dalam kurun waktu < 5 tahun ke atas yaitu sebanyak 27 orang atau sekitar 44,3% dari jumlah responden. Lalu masa kerja dengan responden yang telah bekerja dalam kurun waktu 5 - 10 tahun hanya sebanyak 24 orang atau sekitar 39,3%. Dan yang paling sedikit adalah responden yang telah bekerja dalam kurun waktu 11 - 20 tahun keatas sebanyak 10 orang atau sekitar 16,4% dari jumlah responden.

### Analisis Beban Kerja Karyawan

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden karyawan mengenai beban kerja karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Frekuensi tentang Jumlah Waktu Kerja Sudah Sesuai dengan Standar Perusahaan PT Multiagro Sumatera Jaya

Ringan	7	11,5
Sedang	52	85,2
Berat	2	3,3
Total	61	100

Sumber :Data Olahan, 2024

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai jumlah waktu kerja sudah sesuai dengan standar perusahaan memiliki skor 85,2 yang berkategori baik. Dimana sebanyak 11,5% atau 7 orang responden merespon ringan dan 52 orang atau 85,2% responden memeberikan respon sedang. Hal ini berarti responden beranggapan bahwa jumlah waktu kerja sudah sesuai dengan standar perusahaan. Kondisi ini terjadi karena waktu kerja yang ditetapkan perusahaan telah sesuai dengan ketentuan dan kebijakan perusahaan. Sementara itu sebanyak 2 orang atau 3,3% responden menyatakan respon dengan berat. Hal ini dapat disebabkan oleh karena responden merasa bahwa jumlah waktu kerja dan volume kerja tidak sesuai dengan standar perusahaan, karyawan merasa waktu dan volume kerja lebih besar dari yang sesungguhnya karena karyawan masih harus mengerjakan pekerjaan lain yang bukan menjadi tanggung jawabnya.

### Analisis Produktivitas

Produktivitas tersebut adalah ukuran efisiensi

dari proses transformasi organisasi yang mengubah masukan (inputs) menjadi keluaran (outputs). Berikut ini hasil tanggapan responden mengenai produktivitas kerja pada PT Multiagro Sumatera Jaya Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4 Frekuensi Mengenai Jumlah Karyawan yang Memadai di PT Multiagro Sumatera Jaya

Rendah	4	6,6
Sedang	51	83,6
Tinggi	6	9,8
Total	61	100

Sumber : Data Olahan, 2024

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai jumlah karyawan perusahaan yang rendah dengan jumlah 4 orang memiliki skor 6,6%, dimana sebanyak 51 orang atau 83,6% lalu sebanyak 6 orang atau 9,8% menyatakan tinggi responden. Penilaian ini menunjukkan bahwa karyawan beranggapan jumlah karyawan sudah memadai. Jumlah karyawan telah sesuai dengan beban kerja dan kebutuhan perusahaan sehingga karyawan tidak dibebani dengan pekerjaan yang terlalu berat. Pekerjaan dapat terlaksana dengan baik karena setiap karyawan mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing, selain itu tugas dan tanggung jawab tersebut telah sesuai dengan kemampuan mereka sehingga beban kerja dirasakan tidak terlalu berat.

### Analisis Bivariat

Berdasarkan hasil uji Chi-Square diatas didapatkan bahwa hasil beban kerja sedang terhadap kondisi produktivitas kerja sedang memiliki kategori terbesar sehingga p value didapat sebesar  $0,036 < 0,05$  artinya ada hubungan yang signifikan antara beban kerja terhadap produktivitas kerja pada pekerja di bagian pengolahan di PT Multiagro Sumatera Jaya (MSJ). Beban kerja merupakan faktor yang paling sering di alami oleh setiap pekerja. Semakin maju perusahaan semakin besar pula beban kerja yang di

tanggungkan kepada pekerja. Menurut Tarwaka (2019) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antar kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Darmasari, 2022) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki kontribusi terhadap produktivitas kerja.

Tabel 5 Analisis Hubungan beban kerja terhadap produktivitas kerja PT. Multiagro Sumatera Jaya

Beban Kerja	Produktivitas Kerja								P-value
	Rendah		Sedang		Tinggi		Total		
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Ringan	2	50	5	9,8	0	0	7	11,5	0,036
Sedang	2	50	45	88,2	5	83,3	52	85,2	
Berat	0	0	1	2	1	16,7	2	3,3	
Total	4	100	51	100	6	100	2	100	

## PEMBAHASAN

Penelitian tentang pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu diantaranya adalah : Penelitian dari Siti Nursiah Fat Sarifah Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Woneel Midas Leathers di Tangerang 2019, dengan Variabel Independen: Beban kerja(X1). Komunikasi (X2) Variabel Dependen: Produktivitas Hasil penelitian bahwa variabel beban kerja dan komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selanjutnya penelitian dari Aru Rorim Fanfi, Muslichah Erma Widiana, Enny Istanti Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. White Cement Balongbendo (2017), dengan Variabel Independen: Kemampuan kerja (X1), beban kerja (X2), Komunikasi (X3), Variabel Dependen: Produktivitas karyawan. 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. Selanjutnya penelitian dari Faizah

Lejian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu (2019). Dengan Variabel Independen: Lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2) Variabel Dependen: Produktivitas Karyawan Berdasarkan hasil penelitian diketahui variable lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan dan beban kerja secara serempak berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai pegawai. Pegawai yang memiliki beban kerja berat dapat berpengaruh pada kondisi fisik seseorang, semakin cepat pekerjaan yang harus diselesaikan, maka semakin tinggi tingkat beban kerja yang dialami Kecepatan dalam melakukan pekerjaan berkaitan dengan waktu yang tersedia. Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai pegawai. Produktivitas kerja sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu dari tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem input fisik individu atau individu seseorang atau jam kerja diterima secara luas, tetapi dari sudut pandang pengawasan harian, pengukuran ini umumnya tidak memuaskan karena variasi dalam jumlah yang dibutuhkan untuk menghasilkan satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, metode pengukuran waktu kerja (jam, hari atau tahun) digunakan. Pengeluaran diubah menjadi satuan kerja, yang biasanya didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam satu jam oleh seorang pekerja terpercaya yang bekerja sesuai dengan kinerja standar. Pada pegawai di bidang pemrosesan di PT. Multiagro Sumatra Jaya terdapat jam kerja selama 7 jam kerja dengan hasil jumlah buah yang di olah sebanyak 700 kg, pada target perusahaan pekerja diharuskan menghasilkan 500 kg jumlah buah yang diperoleh hal ini menyatakan bahwa pegawai di PT Multiagro Sumatra Jaya produktivitas pegawainya

meningkat dari jumlah target yang di tentukan. Dengan target atau capaian perusahaan yang harus di capai ini menjadi tuntutan bagi pekerja yang membuat beban kerja pekerja semakin tinggi.

### SIMPULAN

PT Multiagro Sumatra jaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang pemrosesan minyak sawit. PT. Multiagro Sumatera Jaya terletak di Dusun Huta Godang, Desa Pulo Dogom, Kecamatan Kualuh Hulu, Kabupaten Labuhanbatu Utara yang didirikan tahun 2008. Lokasi pabrik sekitar 27 hektar. Terdapat sistem 2 shift, yaitu siang serta malam.

Berdasarkan data tabel didapat oleh peneliti mengarahkan ke variabel umur menunjukkan bahwa diantara umur 31 – 40 tahun ada sebanyak 33 (54%) yang berarti kategori umur terbanyak yang didapat berdasarkan penelitian responden. lalu pada variabel lama kerja sebanyak 27 orang (44,3%) bekerja selama < 5 tahun kerja. Selanjutnya pada kategori Beban Kerja didapat menunjukkan bahwa data responden pada data kategori beban kerja sedang sebanyak 52 orang (85,2%) yang berarti data tersebut masuk kategori terbesar selanjutnya kategori beban kerja berat sebanyak 2 (3,3%) dan kategori beban kerja ringan sebanyak 7 orang (11,5%). Selanjutnya pada kategori Produktivitas Kerja didapat menunjukkan bahwa data responden pada kategori Produktivitas kerja sedang sebanyak 51 orang (83,6%) artinya pada kategori sedang tersebut terbesar diantara kategori produktivitas kerja lainnya, lalu pada kategori produktivitas kerja rendah sebanyak 4 orang (6,6%) dan kategori produktivitas kerja tinggi sebanyak 6 orang (9,8%).

Dan berdasarkan hasil uji Chi-Square yang peneliti dapatkan bahwa hasil beban kerja sedang terhadap kondisi produktivitas kerja sedang memiliki kategori terbesar sehingga p

value didapat sebesar  $0,036 < 0,05$  artinya ada hubungan yang signifikan antara beban kerja terhadap produktivitas kerja pada pekerja di bagian pengolahan di PT Multiagro Sumatera Jaya (MSJ).

Disarankan kepada pimpinan PT Multiagro Sumatera Jaya (MSJ) untuk memberikan pelatihan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur, dan meminta kerjasama pihak pengguna jasa agar tidak memberikan tugas kepada karyawan di luar yang menjadi tanggungjawabnya.

### KONFLIK KEPENTINGAN

Tidak ada konflik kepentingan dalam penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

1. Darmasari, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.Sinar Utama Yamaha Kota samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL*, 10(4), 296. <https://doi.org/10.54144/jadbis.v10i4.9190>
2. Devita Heprima, Nia. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Odie Konveksi.
3. Lailiyah, Nuril. 2018. Pengaruh Motivasi, Upah dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perspektif Ekonomi Islam Studi Kasus Pada Konveksi Shabrina Collection Di Tulungagung.
4. Melayu SP Hasibuan. 2014. Organisasi dan motivasi dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta : Bumi Aksara.
5. Nurmansyah. 2001. Pengantar MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA konsep- Teori & Penelitian. Pekanbaru : Unilak Press.
6. Sanjani, D. R., Putri, D. F. A., & Putra, H. (2021). Hubungan Beban Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Stikes Griya Husada Sumbawa. *Jurnal Kesehatan Dan Sains*, 4(2), 43-55.

- <http://jurnal.lppmstikesghs.ac.id/index.php/jks/article/view/72>
7. Sulistiyani dan Rosidah. 2009. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS(Center for Academic Publishing Service
  8. Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Caps(Center for Academic Publishing Service
  9. Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS(Center for Academic Publishing Service)
  10. Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Alam. Jakarta: Kencana. Triningsih, Febri. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt.Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan.
  11. Widodo,Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
  12. Wiranti, Wiwin. 2016. Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Istana Mode Madiun.
  13. Yani, Netri. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang.
  14. Yusuf, Burhanudin. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta : Rajawali Pers
  15. Ashar, L. Saleh, A. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan Peternakan Ayam Potong pada Kemitraan PT. Mitra Gemuk Bersama (MGB) Di Kabupaten Jember. JurnalISEI Jember. 5.(3). 1-8. Jember. Universitas Jember.
  16. 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 ManajemenBranchmark. Vol. 3 Issues. 3.
  17. Haryono, Widodo, dkk. 2010 Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Tingkat Konflik dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta. "Jurnal KESMAS Vol 3, No. 3, September 2010.
  18. Leria, Faizah. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu, Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Pekanbaru.
  19. Nasution, Amir Makhmud Zain. 2012. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan PT. Panen Lestari Internusa Sogo Medan. Jurnal Implementasi Ekonomi dan Bisnis FE- UNIVE MEDAN.
  20. Nursiah. Siti. Dan Sarifah. Fat. 2019. Pengaruh Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Woneel Midas Leathers di Tangerang, Jurnal Ekonomi, Universitas Muhammadiyah, Tangerang.
  21. Triya. Andina. 2010. Hubungan Antara Beban Kerja dengan Hasil Kerja Pada Karyawan Operator Bagian Weavibg Devisi Produksi di CV. Kencana Hegar. Jurnal Manajemen.