

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT WONEEL MIDAS LEATHERS DI TANGERANG

Siti Nursiah

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Tangerang

Fat Sarifah

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Tangerang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh beban kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Woneel Midas Leathers di Tangerang. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Jumlah populasi yang penelitian ini sebanyak 200 dengan jumlah sampel sebanyak 67 orang dengan taraf kesalahan 10%. Data yang dikumpulkan menggunakan metode angket dengan skala Likert dan wawancara. Metode analisis penelitian ini menggunakan (1) Uji Validitas, (2) Uji reabilitas, (3) Analisis regresi sederhana, (4) Analisis regresi berganda, (5) Analisis korelasi sederhana, (6) Analisis korelasi berganda, (7) Analisis koefisien determinasi, (8) Uji t, (9) Uji f.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana yaitu $Y = 22,550 + 0,441X_1$. (2) Komunikasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana yaitu $Y = 22,240 + 0,439X_2$. (3) beban kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis regresi ganda yaitu $Y = 16,739 + 0.268X_1 + 0.324X_2$. (4) R Square Beban Kerja dan Komunikasi dengan Produktivitas Kerja adalah sebesar 0.503.

Kata Kunci: Beban Kerja, Komunikasi, Produktivitas Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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.

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, manajemen sumber daya manusia sering dihadapkan pada masalah-masalah yang bersifat dinamik. Namun untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan tidak dapat dilakukan dengan waktu yang singkat karena selain faktor pendidikan, umur, dan pengalaman masih ada hal lain yang perlu diperhatikan. Tinggi rendahnya kualitas karyawan sangat berpengaruh dalam

pengembangan dan peningkatan produktivitas dalam berbagai unit. Hal tersebut dikarenakan karyawan memegang peranan penting dalam usaha untuk mencapai tujuan 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 kondisi dan lingkungan kerja aman dan nyaman. Sehingga menciptakan pekerjaan yang optimal dan produktif (Hadi Kusuma, 2014:4).

Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan anatara 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.

Beban kerja timbul karena adanya tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan yang mempunyai tanggung jawab masing-masing baik itu kerja sebagai satu kesatuan atau grup maupun secara individu. Dengan meningkatkan beban kerja oleh perusahaan maka karyawan dituntut lebih produktif yaitu dengan jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan oleh setiap karyawan secara maksimal dan optimal (Hadi Kusuma, 2014: 4).

PT. WONEEL MIDAS LEATHERS merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri sarung tangan kulit yang memiliki karyawan lebih dari 200 orang. Pada bagian produksi terdiri dari beberapa bagian, yaitu: *cutting*, *order*, tempel, *line sewing*, *sewing computer*, *QC/QA*, dan *packing*. Setiap proses kerja tersebut memiliki beban kerja yang berbeda-beda, adapun beban kerja yang tinggi dirasakan oleh karyawan pada bagian *sewing*. Beban kerja yang tinggi tersebut dikarenakan pada bagian *sewing* karyawannya bekerja tidak hanya satu proses saja, tetapi mereka harus melakukan beberapa proses kerja dalam kapasitas waktu yang telah ditentukan. Selain itu faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja karyawan *sewing* yang melebihi kapasitas kerja adalah kondisi lingkungan, perilaku pimpinan, target yang semakin bertambah dengan bobot kerja yang melebihi kapasitas, sehingga mengakibatkan produktivitas kerja karyawan menurun.

Tabel 1.1 Hasil Kerja Karyawan

Sewing	jenis Jahitan	Target/hari (pcs)	Target /jam	Total/hari
Line 1	Fr ground glove	840	108	864
Line 2	Luv WC	770	78	624
Line 3	Mizuno Comp	840	136	1.088
Line 4	B-303	700	85	680

Sumber: PT. Woneel Midas Leathers

Oleh sebab itu beban kerja harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki seorang sumber daya manusia tersebut, atau masih dalam batas kapasitas kerja yang dimiliki oleh sumber daya

manusia tersebut dalam hal ini yaitu karyawan PT. WONEEL MIDAS LEATHERS.

Walaupun perusahaan menginginkan setiap karyawan harus fleksibel akan tetapi hal ini dapat mengakibatkan para karyawan menjadi cepat merasa kelelahan baik fisik maupun mental. Karena tubuh manusia mempunyai batas tertentu dalam hal beraktivitas. Kalau melebihi batas tersebut dapat menimbulkan stres dan ketidaknyamanan dalam bekerja dan tidak dapat berkomunikasi dengan baik atar bagian maupun atasan, dan komunikasipun tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Komunikasi memiliki peranan penting dalam kehidupan manusia. Dengan berbicara, manusia akan memperoleh suatu informasi yang berguna baginya dan sosial. Karena komunikasi menurut Prabawa (2013:19 dalam Luluhan, dkk: 2016: 133) mengatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti dalam suatu organisasi. Komunikasi dalam perusahaan merupakan penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik dari tiap-tiap orang dalam perusahaan baik berupa perintah, saran, pendapat maupun kritik

Dalam perusahaan, sumber daya manusia yang produktif dapat tercapai apabila karyawan-karyawan memiliki kemampuan yang luas, disiplin, dan memahami pekerjaannya dan mengetahui apa-apa yang dilaksanakan serta bertanggung jawab atas pekerjaannya itu. Karyawan harus memahami arti penting dari komunikasi yang efisien dan tepat guna. Tanpa adanya komunikasi yang baik, maka akan sulit mengadakan koordinasi, karena itu perwujudan komunikasi ini memiliki peran yang sangat penting.

Disini komunikasi baik antara staf kepada manajer, dan antara kepala bagian kepada karyawan produksi harus berjalan dengan lancar agar tidak terjadi kesalahan dalam memberikan informasi. Karena komunikasi dalam bidang manufaktur sangat dibutuhkan untuk meminimalkan kejadian buruk yang terjadi. Komunikasi juga dapat diinformasikan kepada setiap bagian atau divisi tentang masalah-masalah yang terjadi nanti dan masalah tersebut dapat diselesaikan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT WONEEL MIDAS LEATHERS DI TANGERANG”**. Karena penulis ingin mengetahui

pengaruh beban kerja dan komunikasi yang ada pada perusahaan tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori Manajemen

Manajemen adalah suatu proses pengelolaan sumber daya untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai (Karyoto, 2016: 2). Manajemen sebagai batasan usaha yang dilakukan dengan dan bersama individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian tersebut dirumuskan bahwa tidaklah dimaksudkan hanya untuk organisasi saja, tetapi dapat diterapkan pada berbagai jenis organisasi tempat individu atau kelompok tersebut menggabungkan diri untuk mewujudkan tujuan bersama (Siswanto, 2016:2).

Manajemen adalah upaya untuk mencapai apa yang ingin dicapai oleh perusahaan dengan memanfaatkan organisasi perusahaan mereka. Para manajer tersebut menggunakan keahlian manajerial (*managerial skill*) yang mereka miliki untuk mengelola berbagai sumber daya organisasi sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai (Solihin, 2016:3).

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder* (Kasmar 2015:6).

Menurut Simamora dan Sutrisno (2015:5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu suatu organisasi maupun kelompok pekerja.

C. Produktivitas Karyawan

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. Yang kedua yaitu, efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Ashar, 2015).

Berbagai indikator produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2012: 104-105) diantaranya adalah kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri dan mutu.

D. Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Tarwaka, 2013).

Bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja (Hart dan Staveland dalam Tarwaka, 2015).

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2014: 22), yang meliputi antara lain: Target yang dicapai, Kondisi Pekerjaan dan Standar Pekerjaan.

E. Komunikasi

Secara etimologis komunikasi berasal dari Bahasa Latin, yaitu *cum*, kata depan yang memiliki arti dengan atau Bersama dengan, dan kata *units*, kata bilangan yang berarti satu. Selanjutnya, kata tersebut akan membentuk kata benda yaitu *communio*, dalam Bahasa Inggris disebut dengan *communion*, artinya kebersamaan, persatuan, persekutuan, gabungan, pergaulan, atau hubungan. Karena untuk melakukan *communion*, diperlukan usaha dan kerja. Kata *communio*, dalam kata kerja *communicate*, yang artinya membagi sesuatu dengan seseorang, tukar menukar, membicarakan sesuatu dengan orang, bercakap-cakap bertukar pikiran, berhubungan, berteman (Nurjaman dan Umam, 2014:35).

Komunikasi merupakan transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan simbol, kata, grafik, dan sebagainya. Tidak ada proses transmisi itulah yang biasa disebut komunikasi (Bernard Berelson dan Gary A. Steiner dalam Mulyana, 2013: 68).

Meskipun semua organisasi harus melakukan komunikasi dengan berbagai pihak dalam mencapai tujuannya, perlu diketahui bahwa pendekatan yang dipakai antara satu organisasi dengan organisasi lain dapat bervariasi atau berbeda-beda, yaitu: 1. Komunikasi dari atas ke bawah, 2. Komunikasi dari

bawah ke atas, 3. Komunikasi horizontal dan 4. Komunikasi diagonal (Purwanto, 2013:49).

METODE PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian kuantitatif yaitu studi yang diposisikan sebagai variabel bebas nilai (*value free*), selain itu lain penelitian kuantitatif sangat ketat menerapkan prinsip-prinsip objektivitas. Objektivitas itu diperoleh antara lain melalui penggunaan instrumen yang telah diuji validitasnya dan reliabilitasnya.

Menurut Sugiyono (2016:8) mengartikan metode kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menjawab hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Populasi Dan Sampel Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan dan benda-benda alam lainnya. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi yang ada di PT. Woneel Midas Leathers sebanyak 200.

Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam menentukan jumlah sample, penulis menggunakan rumus dari Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Juliansyah Noor (2015:157)

Keterangan:

n = Jumlah Sample

N = Jumlah Populasi

e = Taraf Kesalahan 10 %

$$n = \frac{200}{1 + 200.0,01}$$



$$n = \frac{200}{3}$$

$$n = 66,666666667$$

Dibulatkan menjadi 67

Maka jumlah sample yang digunakan sebanyak 67 orang dengan taraf kesalahan 10 %. Pengambilan sample dilakukan dengan teknik sampling insidental, yaitu teknik penentuan sample berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sebagai sample, bila dipandang kebetulan ditemui itu sesuai sebagai sumber data (Sugiyono, 2016:85).

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok. Daftar pertanyaan atau kuesioner dalam penelitian ini diukur menggunakan *Skala Likert* menggunakan lima skala sebagai berikut:

1. Sangat setuju : skor = 5
2. Setuju : skor = 4
3. Ragu-ragu : skor = 3
4. Tidak setuju : skor = 2
5. Sangat tidak setuju : skor = 1

D. Analisis Data dan Pembahasan

1. Analisis Statistik Deskriptif

a. Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Woneel Midas Leathers Departemen Produksi dengan menyebarkan kuesioner secara Kebetulan atau *Sampling insidental* yang seluruhnya berjumlah 67 orang.

1) Jenis Kelamin

Dari 67 orang responden, 46 orang adalah responden Perempuan dan sisanya yaitu 21 orang adalah responden Laki-laki. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin secara ringkas telah dirangkum dalam tabel 4.1 dibawah ini :

Tabel 4.1

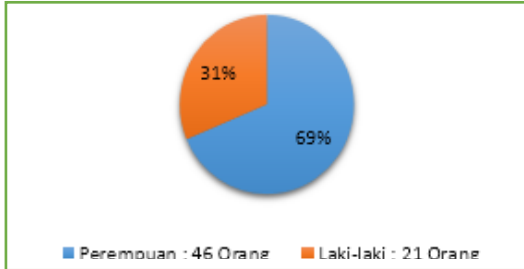
Responden Dirinci Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
---------------	--------	--------------

Perempuan	46 Orang	69%
Laki-laki	21 Orang	31%
Jumlah	67 Orang	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin juga disajikan dalam bentuk gambar yang dapat dilihat pada gambar 4.2.



Sumber Data: Data Primer yang Diolah, 2018

Gambar 4.2

Pie Chart Responden Menurut Jenis Kelamin

2) Masa Kerja

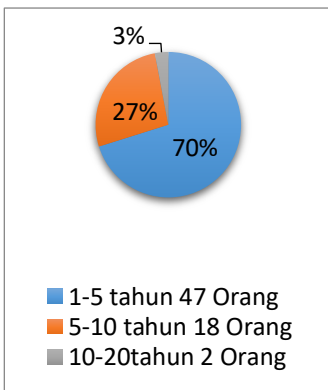
Responden yang memiliki masa kerja pada rentang 1 hingga 5 tahun sebanyak 47 orang. Responden yang memiliki masa kerja pada rentang 5 hingga 10 tahun sebanyak 18 orang. Responden yang memiliki masa kerja pada rentang 10 hingga 20 tahun sebanyak 2 orang. Identitas responden berdasarkan masa kerja secara ringkas telah dirangkum dalam Tabel 4.2 dan gambar 4.3.

Tabel 4.2

Responden Dirinci Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Karyawan	Persentase
1-5	47	70%
5-10	18	27%
10-20	2	3%
Jumlah	67	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018



Sumber : Data Primer yang Diolah, 2018

Gambar 4.3

Pie Chart Responden Menurut Masa Kerja

b. Analisis Deskriptif Variabel

1) Variabel Beban Kerja

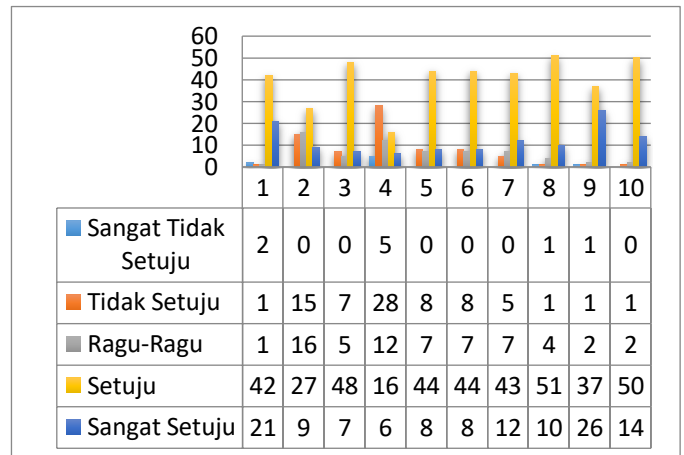
Analisis deskriptif Beban Kerja yang ada di PT. Woneel Midas Leathers.

Tabel 4.3

Variabel	Item Pertanyaan	Point					Σ
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu Ragu	Setuju	Sangat Setuju	
Beban Kerja (X ₁)	1	2	1	1	42	21	67
	2	0	15	16	27	9	67
	3	0	7	5	48	7	67
	4	5	28	12	16	6	67
	5	0	8	7	44	8	67
	6	0	8	7	44	8	67
	7	0	5	7	43	12	67
	8	1	1	4	51	10	67
	9	1	1	2	37	26	67
	10	0	1	2	50	14	67

Hasil Perhitungan Kuesioner Beban Kerja

Jawaban kuesioner juga disajikan dalam bentuk diagram histogram yang dapat dilihat pada gambar 4.4.



Sumber : Data Primer yang Diolah, 2018

Gambar 4.4

Histogram Perhitungan Jawaban Kuesioner Beban Kerja

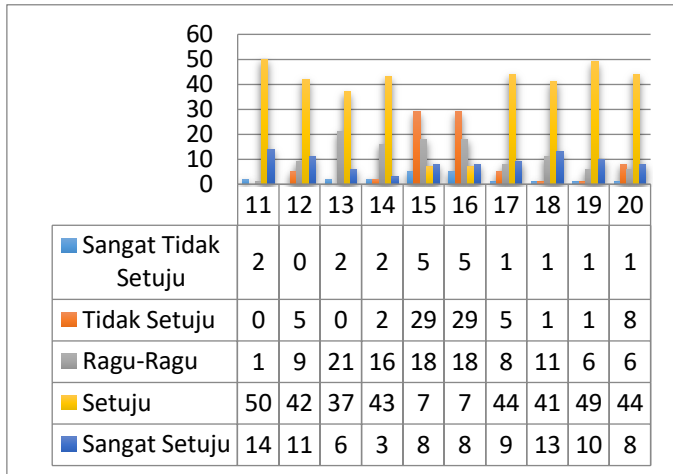
Berdasarkan gambar 4.4 dapat diketahui bahwa penilaian tertinggi yang diberikan oleh responden untuk kuisisioner Beban Kerja ada pada butir pernyataan nomor 10 yaitu "Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.", dengan skor yang diperoleh sebesar 64. Untuk penilaian terendah ada pada butir pernyataan nomor 4 yaitu "Saya melebihi batas waktu dalam menjalankan

pekerjaan”, dengan skor yang diperoleh sebesar 33.

2) Variabel Komunikasi

Analisis deskriptif variabel Komunikasi dilakukan untuk memetakan Komunikasi perusahaan menurut karyawan di PT. Woneel Midas Leathers.

Tabel 4.4
Hasil Perhitungan Kuisisioner Komunikasi



Sumber : Data Primer yang Diolah, 2018

Gambar 4.5
Histogram Perhitungan Jawaban Kuisisioner Komunikasi

Berdasarkan gambar 4.5 dapat diketahui bahwa penilaian tertinggi yang diberikan oleh responden untuk kuisisioner Komunikasi ada pada butir pernyataan nomor 11 yaitu “Setiap kendala pekerjaan yang terjadi saya komunikasikan kepada atasan”, dan “Saya tidak berani menyampaikan informasi ke atasan”, dengan skor yang diperoleh sebesar 64. Untuk penilaian terendah ada pada butir pernyataan nomor 15 dan 16 yaitu “Saya tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik”, dengan skor yang diperoleh sebesar 34.

3) Variabel Produktivitas Kerja

Analisis deskriptif variabel produktivitas kerja dilakukan untuk melihat skor tertinggi dan terendah yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan dalam kuesioner. Analisis produktivitas kerja telah dirangkum dalam tabel 4.5 dan gambar 4.6.

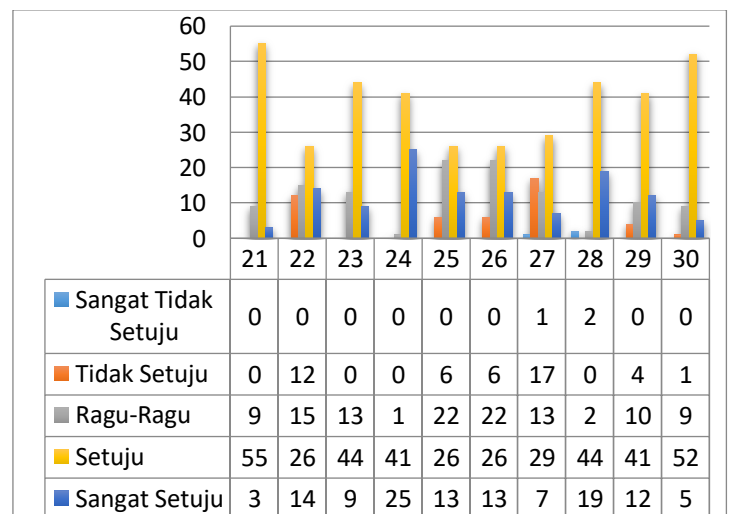
Tabel 4.5

Variabel	Item Pertanyaan	Point					Σ
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu Ragu	Setuju	Sangat Setuju	
Komunikasi (X2)	1	2	0	1	50	14	67
	2	0	5	9	42	11	67
	3	2	0	21	37	6	66
	4	2	2	16	43	3	66
	5	5	29	18	7	8	67
	6	5	29	18	7	8	67
	7	1	5	8	44	9	67
	8	1	1	11	41	13	67
	9	1	1	6	49	10	67
	10	1	8	6	44	8	67

Hasil Perhitungan Kuisisioner Produktivitas Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Point					Σ
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu Ragu	Setuju	Sangat Setuju	
Produktivitas Kerja (Y)	1	0	0	9	55	3	67
	2	0	12	15	26	14	67
	3	0	0	13	44	9	66
	4	0	0	1	41	25	67
	5	0	6	22	26	13	67
	6	0	6	22	26	13	67
	7	1	17	13	29	7	67
	8	2	0	2	44	19	67
	9	0	4	10	41	12	67
	10	0	1	9	52	5	67

Sumber : Data primer yang diolah, 2018



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Gambar 4.6
Histogram Perhitungan Jawaban Kuisisioner Produktivitas Kerja

Berdasarkan gambar 4.6 dapat diketahui bahwa penilaian tertinggi yang diberikan oleh responden untuk kuisisioner Produktivitas Kerja ada pada butir pernyataan nomor 24 yaitu “Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya”, dengan skor yang diperoleh masing-masing sebesar 66. Untuk penilaian terendah ada pada butir pernyataan nomor 27 yaitu “Terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani”, dengan skor yang diperoleh sebesar 18.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1) Uji Validitas

Dalam melakukan pengujian validitas instrumen, penulis menggunakan bantuan program *SPSS versi 24*. Hal tersebut dilakukan mengingat banyaknya butir yang digunakan pada kuesioner penelitian. Butir pernyataan yang dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ nilai $df = n-2$. Nilai r_{tabel} dengan $\alpha = 10\%$ dan $n = 67$ atau nilai $df = 67-2 = 65$ adalah sebesar 0,202.

Hasil pengujian validitas seluruh variabel telah dirangkum dalam tabel 4.6, 4.7, dan 4.8.

Tabel 4.6
Uji Validitas Instrumen Beban Kerja

No Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,709	0,202	Valid
Pernyataan 2	0,409	0,202	Valid
Pernyataan 3	0,440	0,202	Valid
Pernyataan 4	0,238	0,202	Valid
Pernyataan 5	0,225	0,202	Valid
Pernyataan 6	0,390	0,202	Valid
Pernyataan 7	0,583	0,202	Valid
Pernyataan 8	0,687	0,202	Valid
Pernyataan 9	0,673	0,202	Valid
Pernyataan 10	0,598	0,202	Valid

Sumber : hasil Pengolahan Data SPSS 24

Berdasarkan dari tabel 4.6 diatas hasil uji pengolahan data dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada kuesioner dinyatakan validitas, karena $r_{hitung} > 0,202$ maka semua pernyataan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 4.7

Uji Validitas Instrumen Komunikasi

No Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,626	0,202	Valid
Pernyataan 2	0,592	0,202	Valid
Pernyataan 3	0,499	0,202	Valid
Pernyataan 4	0,478	0,202	Valid
Pernyataan 5	0,317	0,202	Valid
Pernyataan 6	0,236	0,202	Valid
Pernyataan 7	0,612	0,202	Valid
Pernyataan 8	0,665	0,202	Valid
Pernyataan 9	0,542	0,202	Valid
Pernyataan 10	0,534	0,202	Valid

Sumber : hasil Pengolahan Data SPSS 24

Berdasarkan dari tabel 4.7 diatas hasil uji pengolahan data dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada kuesioner dinyatakan validitas, karena $r_{hitung} > 0,202$ maka semua pernyataan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 4.8
Uji Validitas Instrumen Produktivitas Kerja

No Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,643	0,202	Valid
Pernyataan 2	0,501	0,202	Valid
Pernyataan 3	0,522	0,202	Valid
Pernyataan 4	0,421	0,202	Valid
Pernyataan 5	0,541	0,202	Valid
Pernyataan 6	0,556	0,202	Valid
Pernyataan 7	0,301	0,202	Valid
Pernyataan 8	0,577	0,202	Valid
Pernyataan 9	0,531	0,202	Valid
Pernyataan 10	0,495	0,202	Valid

Sumber : hasil Pengolahan Data SPSS 24

Berdasarkan dari tabel 4.8 diatas hasil uji pengolahan data dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada kuesioner dinyatakan validitas, karena $r_{hitung} > 0,202$ maka semua pernyataan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

1) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrument penelitian dapat diterima bila

memiliki koefisien *alpha* lebih besar dari 0,6. Berikut ini hasil dari uji reliabilitas :

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.604	10

Sumber Data: Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 24

Berdasarkan tabel 4.9 dalam uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach's* > 0,6 yakni (0,604 > 0,6) maka, kuesioner tersebut dinamakan reliabel.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.619	10

Sumber Data: Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 24

Berdasarkan tabel 4.10 dalam uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach's* > 0,6 yakni (0,619 > 0,6) maka, kuesioner tersebut dinamakan reliabel.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	10

Sumber Data: Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 24

Berdasarkan tabel 4.11 dalam uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach's* > 0,6 yakni (0,737 > 0,6) maka, kuesioner tersebut dinamakan reliabel.

2. Analisis Regresi Sederhana dan Berganda.

a. Analisis Regresi Sederhana

1) Koefisien Regresi Sederhana Beban Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Koefisien regresi sederhana dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

bagaimana pengaruh yang terjadi pada Produktivitas Kerja apabila Beban Kerja mengalami perubahan.

Hasil analisis koefisien regresi sederhana telah diringkas dalam tabel 4.12.

Tabel 4.12
Koefisien Regresi Sederhana X_1Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	22.550	4.521	4.988	.000	
	Beban Kerja	.441	.122	.409	3.612	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : hasil Pengolahan Data SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa koefisien regresi sederhana yang didapat adalah $Y = 22,550 + 0,441X_1$.

Penjelasan persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 22,550 artinya jika Beban Kerja nilainya 0, maka tingkat Produktivitas Kerja nilainya sebesar 22,550.
- Koefisien regresi Beban Kerja sebesar 0,441 artinya apabila Beban Kerja meningkat sebesar 1 poin, maka Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0,441 poin. Sebaliknya, apabila Beban Kerja mengalami penurunan sebesar 1 poin, maka Produktivitas Kerja akan menurun sebesar 0,441 poin, Jika nilai $X_1 = 0$, maka $Y = 22,550$

2) Koefisien Regresi Sederhana Komunikasi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Hasil analisis koefisien regresi sederhana Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja telah diringkas dalam tabel 4.13

Tabel 4.13
Koefisien Regresi Sederhana X_2Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	22.240	4.058		5.481
	Komunikasi	.439	.107	.454	4.105

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 Sumber : hasil Pengolahan Data SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa koefisien regresi sederhana yang didapat adalah $Y = 22,240 + 0,439X_2$. Penjelasan persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 22,240 artinya jika Komunikasi nilainya 0, maka tingkat Produktivitas Kerja nilainya sebesar 22,240.
- Koefisien regresi Komunikasi sebesar 0,439 artinya apabila penilaian prestasi kerja meningkat sebesar 1 poin, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,439 poin. Sebaliknya, apabila Komunikasi mengalami penurunan sebesar 1 poin, maka produktivitas kerja akan menurun sebesar 0,439 poin, Jika nilai $X_2 = 0$, maka $Y = 22,240$.

b. Analisis Regresi Berganda

Koefisien regresi linier berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh yang terjadi pada Produktivitas Kerja Karyawan apabila Beban Kerja dan Komunikasi mengalami perubahan. Hasil analisis koefisien regresi linier berganda telah diringkaskan dalam tabel 4.14.

Tabel 4.14
Koefisien Regresi Linier Berganda
 X_1X_2Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.739	4.816		3.475
	Beban Kerja	.268	.133	.248	2.013
	Komunikasi	.324	.119	.334	2.715

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 Sumber : hasil Pengolahan Data SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa koefisien regresi linier

berganda yang didapat adalah $Y = 16,739 + 0.268X_1 + 0.324X_2$.

Artinya, apabila Beban Kerja meningkat 1 poin dengan asumsi Komunikasi tidak berubah, maka Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0.268 poin.

Selanjutnya, apabila Komunikasi meningkat sebesar 1 poin dengan asumsi Produktivitas Kerja tidak berubah, maka Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0.324 poin. Sebaliknya, apabila terjadi penurunan pada Beban Kerja dan Komunikasi, maka Produktivitas Kerja juga akan ikut mengalami penurunan. Pengaruh yang demikian disebut dengan pengaruh yang searah.

3. Analisis Korelasi Sederhana dan Berganda.

Menurut Sugiyono (2016:184), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi ada dalam tabel 4.15 dibawah ini:

Tabel 4.15
Nilai Korelasi

0,00 hingga 0,199	sangat rendah
0,20 hingga 0,399	Rendah
0,40 hingga 0,599	Sedang
0,60 hingga 0,799	Kuat
0,80 hingga 1,000	sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2016: 184)

a. Analisis Korelasi Sederhana

1) Koefisien Korelasi Variabel Beban Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil pengelolaan data menggunakan metode komputerisasi program SPSS 24, hasil perhitungan koefisien korelasi dirangkum dalam tabel 4.16 sebagai berikut :

Tabel 4.16
Koefisien Korelasi X_1Y

Correlations

		Beban Kerja	Produktivitas Kerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.409**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	67	67
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.409**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	67	67

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

Sumber : hasil Pengolahan Data SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa, koefisien korelasi variabel beban kerja dengan produktivitas kerja adalah sebesar 0,409. Angka tersebut apabila dikonsultasikan pada pedoman penentuan intepretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono, maka hubungan antara variabel Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja dalam penelitian ini termasuk dalam kategori Sedang.

2) Koefisien Korelasi Variabel Komunikasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil perhitungan koefisien korelasi Komunikasi dengan Produktivitas Kerja telah dirangkum dalam tabel 4.17 dibawah ini :

Tabel 4.17
Koefisien Korelasi X₂Y
Correlations

		Produktivitas Kerja	Komunil
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	67	
Komunikasi	Pearson Correlation	.454**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	67	

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

Sumber : hasil Pengolahan Data SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.17, dapat diketahui bahwa, koefisien korelasi variabel Komunikasi dengan Produktivitas Kerja adalah sebesar 0.454. Angka tersebut apabila dikonsultasikan pada pedoman penentuan intepretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono, maka hubungan antara variabel komunikasi dan produktivitas kerja dalam penelitian ini termasuk dalam kategori sedang.

b. Koefisien Korelasi Berganda

Hasil perhitungan koefisien korelasi berganda telah dirangkum dalam tabel 4.18.

Tabel 4.18
Koefisien Korelasi X₁X₂Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.503 ^a	.253	.230	3.66187

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Beban Kerja

Sumber : hasil Pengolahan Data SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.18, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi berganda variabel Beban Kerja dan Komuikasi dengan Produktivitas Kerja adalah sebesar 0.503. Angka tersebut apabila dikonsultasikan pada pedoman penentuan intepretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono, maka hubungan antara variabel Beban Kerja dan Komunikasi dengan Produktivitas Kerja dalam penelitian ini termasuk dalam kategori Sedang.

4. Uji Koefisien Determinasi (KD)

Rumusnya untuk mencari nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = (r)^2 \times$$

a. Koefisien Determinasi Variabel Beban Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan perhitungan SPSS, maka hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.19 dibawah ini:

Tabel 4.19
Koefisien Determinasi X₁Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.409 ^a	.167	.154	3.83708

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber : hasil Pengolahan Data SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.19 angka koefisien determinasi yang didapat adalah sebesar

0.167. angka tersebut apabila dikalikan dengan 100% maka hasil yang didapat adalah sebesar 16,70%. Artinya, kontribusi yang diberikan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar 16,70%, sedangkan sisanya sebesar 83,30% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

b. Koefisien Determinasi Variabel Komunikasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan perhitungan SPSS, maka hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.20 dibawah ini :

Tabel 4.20
Koefisien Determinasi X₂Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.454 ^a	.206	.194	3.74685

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

Sumber : hasil Pengolahan Data SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.20 angka koefisien determinasi yang didapat adalah sebesar 0,206. angka tersebut apabila dikalikan dengan 100% maka hasil yang didapat adalah sebesar 20,60%. Artinya, kontribusi yang diberikan Komunikasi terhadap perubahan yang terjadi pada Produktivitas Kerja adalah sebesar 20,60%, sedangkan sisanya sebesar 79,40% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

c. Koefisien Determinasi Variabel Beban Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan perhitungan SPSS, maka hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.21 dibawah ini :

Tabel 4.21
Koefisien Determinasi X₁X₂Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.503 ^a	.253	.230	3.66187

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Beban Kerja

Sumber : hasil Pengolahan Data SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.21, angka koefisien determinasi yang didapat adalah sebesar 0.253. angka tersebut apabila dikalikan dengan 100% maka hasil yang didapat adalah sebesar 25,30%. Artinya, kontribusi yang diberikan Beban Kerja dan Komunikasi terhadap perubahan yang terjadi pada Produktivitas Kerja adalah sebesar 25,30%, sedangkan sisanya sebesar 74,70% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5. Uji t

Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh signifikan secara parsial yang diberikan oleh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Pengujian menggunakan uji t dua sisi dengan α sebesar 10%.

a. Uji Hipotesis 1

Hasil perhitungan nilai t hitung dapat dilihat pada tabel output SPSS dibawah ini :

Tabel 4.22
Koefisien X₁Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	22.550	4.521		4.988	.000
	Beban Kerja	.441	.122	.409	3.612	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : hasil Pengolahan Data SPSS 24

Kriteria uji t dua sisi dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Berdasarkan tabel 4.22, nilai t hitung yang didapat adalah sebesar 3,612, sedangkan nilai t tabel dengan $\alpha = 10\%$ dan nilai df (derajat bebas) = $n - k - 1 = 67 - 2 - 1$

, dimana k adalah jumlah seluruh variabel bebas yang diuji. Adalah sebesar 1.669.

Langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Hipotesis dalam bentuk kalimat.
Hipotesis 1: Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.
- 2) Hipotesis dalam bentuk statistik.
Ho : $\rho = 0$, tidak terdapat pengaruh.
Ha : $\rho \neq 0$, terdapat pengaruh.
- 3) Membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji 2 sisi dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel.

- 4) Membuat keputusan.
Dapat diketahui bahwa t hitung > t tabel atau $3,612 > 1.669$. Nilai t hitung tersebut berada pada daerah penolakan Ho. Maka hasil pengujian menyatakan Ho ditolak dan Ha diterima.

Artinya, Beban Kerja berpengaruh secara signifikan Produktivitas Kerja di PT. Woneel Midas Leathers.

b. Uji hipotesis 2

Dari hasil perhitungan nilai t hitung dapat dilihat pada tabel 4.23 output SPSS dibawah ini :

Tabel 4.23
Koefisien X₂Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	22.240	4.058		5.481	.000
Komunikasi	.439	.107	.454	4.105	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Sumber : hasil Pengolahan Data SPSS 24

Langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Hipotesis dalam bentuk kalimat.
Hipotesis 2 : Diduga Komunikasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja
- 2) Hipotesis dalam bentuk statistik.
Ho : $\rho = 0$, tidak terdapat pengaruh.
Ha : $\rho \neq 0$, terdapat pengaruh.

- 3) Membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji 2 sisi dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Dapat diketahui bahwa t hitung > t tabel atau $4,105 > 1.669$. Nilai t hitung tersebut berada pada daerah penolakan Ho. Maka hasil pengujian menyatakan Ho ditolak dan Ha diterima.

Artinya, Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja di PT. Woneel Midas Leathers.

6. Uji f (Simultan)

Uji f bertujuan untuk menguji pengaruh signifikan secara simultan yang diberikan oleh Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja. Pengujian menggunakan uji f dengan α sebesar 10%.

Tabel 4.24
Koefisien X₁X₂Y
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	290.880	2	145.440	10.846	.000 ^b
	Residual	858.194	64	13.409		
	Total	1149.075	66			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Beban Kerja
Sumber : hasil Pengolahan Data SPSS 24

Kriteria uji f dilakukan dengan membandingkan nilai f hitung dengan nilai f tabel. Berdasarkan tabel 4.24, nilai f hitung yang didapat adalah sebesar 10.846. Sedangkan nilai f tabel dengan α sebesar 10% dapat diperoleh dengan menentukan nilai df N1 (derajat bebas pembilang) yaitu, $k = 2$, dimana k adalah jumlah seluruh variabel bebas yang diteliti. Sedangkan untuk menentukan nilai df N2 (derajat bebas penyebut) yaitu, $n - k - 1 = 67 - 2 - 1 = 64$. Maka, nilai f tabel yang diperoleh adalah 2,39.

Langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut.

- a. Hipotesis dalam bentuk kalimat.
Hipotesis : Diduga Beban Kerja dan Komunikasi secara simultan (bersama-

sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja di PT. Woneel Midas Leathers.

- b. Hipotesis dalam bentuk statistik.
Ho : $f_{hitung} < f_{tabel} = 0$, tidak terdapat pengaruh.
Ha : $f_{hitung} > f_{tabel} \neq 0$, terdapat pengaruh.
- c. Membandingkan nilai f_{hitung} dengan nilai f_{tabel} .
Nilai f_{hitung} yang di peroleh adalah sebesar 10.846, sedangkan nilai f_{tabel} diperoleh sebesar 2,39. Maka, dapat diketahui bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($10.846 > 2,39$).
- d. Membuat keputusan.
Karena $f_{hitung} >$ dari f_{tabel} , maka hasil pengujian menyatakan Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, Beban Kerja dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja di PT. Woneel Midas Leathers.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Terdapat 4 (empat) hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Dari hasil analisis data dengan menggunakan regresi linier sederhana dan berganda dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja
Berdasarkan hasil penelitian secara parsial (uji t) diperoleh kesimpulan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Woneel Midas Leathers. Dengan nilai uji t memperoleh t_{hitung} sebesar $(3,612) > t_{tabel}$ (1.669). Dengan Taraf Signifikansi β sebesar $(0.001) < \alpha$ sebesar (0.1) Ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara beban kerja terhadap produktivitas kerja.
2. Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja
Untuk variabel komunikasi diperoleh bahwa komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Woneel Midas Leathers. Dengan nilai uji t memperoleh

t_{hitung} sebesar $(4,105) > t_{tabel}$ (1.669). Dengan Taraf Signifikansi β sebesar $(0.000) < \alpha$ sebesar (0.1). Ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja

Untuk uji hipotesis secara simultan atau bersama-sama (uji f). berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai f_{hitung} dari variabel adalah f_{hitung} sebesar $(10.846) > f_{tabel}$ (2,39). Dengan Taraf Signifikansi β sebesar $(0.000) < \alpha$ sebesar (0.1). Ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti dapat dikatakan bahwa kedua variabel yakni beban kerja dan komunikasi bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, koefisien determinasi berganda menunjukkan nilai sebesar 25,30%. Artinya pengaruh yang diberikan oleh Beban Kerja dan Komunikasi terhadap perubahan yang terjadi pada Produktivitas Kerja adalah sebesar 25,30%. Sedangkan sisanya sebesar 74,70%, persen dijelaskan oleh *error* dan variabel lain di luar penelitian ini.

B. Saran

1. Bagi PT. Woneel Midas Leathers Tangerang.
 - a. Hasil penelitian membuktikan bahwa Komunikasi lebih berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Disarankan kepada PT. Woneel Midas Leathers untuk lebih memperhatikan komunikasi antar karyawan agar terjalinnnya komunikasi yang lebih efektif dan meminimalisir terjadinya *miss-communication*.
 - b. Berdasarkan pembahasan variabel Beban Kerja menunjukkan bahwa indikator pernyataan tentang karyawan bekerja melebihi batas waktu dalam menjalankan pekerjaan. Untuk itu pimpinan dapat memberikan batas waktu yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan agar produktivitas bisa tetap stabil.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya.
 - a. Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan yang

terdapat pada objek lain pada umumnya dengan menambahkan variabel lain seperti kompensasi, kepuasan kerja, pelatihan kerja dan motivasi kerja, sehingga peneliti dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, selain itu juga disarankan untuk mencoba menggunakan metode kualitatif dalam mendapatkan data dan informasi yang lebih akurat.

- b. Variabel yang digunakan untuk penelitian ini sangat sedikit, yaitu hanya 2 (dua) variabel, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi Produktivitas Kerja selain Beban Kerja dan Komunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar rabu Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; PT. Remaja Rosdakarya
- Danang Sunyoto, 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia: Jagaraksa Buku Seru*.
- Elaine B. Johnson, PH.D. 2007. *Contextual Teaching and Learning*. Bandung:MLC.
- Erni Trisnawati, 2013, *Pengantar Manajemen*: Jakarta Kencana Group.
- H. Rachmat. 2014. *Manajemen Strategik*. Pustaka Seia
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber hDaya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta; Bumi Aksara
- Hindriari, Reni. 2018. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Usaha Teknik Indonesia*. Jurnal
- Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora, Vol. 1 No. 1
- Kasmir. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : ALFABETA.
- Noor, Juliansyah. 2015. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PRENADA GROUP.
- Ranupandojo, Heidjrachman. 2013. *Manajemen Personalia*. Edisi ke-4. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA
- Rimbano, Dheo. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Master Group Cash dan Credit Kota Lubuk Linggau*. Jurnal Ekonomi Dan Informasi Akuntansi (Jenius), Vol. 4 No. 1
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno Edi, 2013. *Manajmen Sumber Daya Manusia*: Jakarta, Kencana Pranada Media Group.
- Terry, George R. Dalam Afifudin. 2013. *Dasar-dasar Manajemen, (Terje: G.A Ticoalu)*. Bandung; CV. Alfabeta
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Alfabeta
- Usman Effendi, 2015. *Asas Manajemen* : Jakarta Raja Grafindo.
- Widodo, Suparno, Eko, 2014, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*: Pustaka Belajar, Yogyakarta