

**PENGARUH KEBUTUHAN TENAGA KERJA, KESEIMBANGAN BEBAN
KERJA, *JOB DESCRIPTION* TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI
CV. UTAMA TRAKTOR**

Intan Delta Saputri

Dr. Hj. Sri Rahayu, SE, MM

Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

intandelta.id@gmail.com

ABSTRAK

Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM). Pengelolaan sumber daya manusia secara efisien merupakan hal yang sangat diperhatikan pada suatu perusahaan, karena sumber daya manusia atau karyawan mempunyai peranan yang sangat penting dan akan menjadi modal besar dalam tercapainya tujuan perusahaan. Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis besarnya beban kerja yang dialami oleh setiap karyawan untuk menentukan jumlah karyawan yang perlu dimiliki oleh perusahaan, serta menentukan solusi perbaikan untuk permasalahan ini. Solusi perbaikan yang ditawarkan untuk permasalahan ini, antara lain penambahan atau pengurangan karyawan, pemberian insentif kepada karyawan yang memiliki beban kerja melebihi batas maksimum, atau pencarian pelajar dari Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) untuk praktek kerja sehingga dapat membantu kerja para karyawan di CV. Utama Traktor. Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan penulis adalah

metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 57 karyawan di CV. Utama Traktor. Dengan permasalahan yang terjadi diatas serta metode yang sudah dipilih maka selanjutnya dilakukan perhitungan pengolahan dengan bantuan dari program *Statistic Program of Social Science (SPSS)* versi 24 . Dari hasil penelitian kebutuhan tenaga kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, karena nilai signifikasi pada uji t lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002. Keseimbangan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, karena nilai signifikasi pada uji t lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,008. *Job description* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, karena nilai signifikasi pada uji t lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Kebutuhan tenaga kerja, keseimbangan beban kerja, *job description* secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, karena nilai signifikasi pada uji F lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Kebutuhan Tenaga Kerja, Keseimbangan Beban Kerja, Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

One important factor that must be considered by companies is the factor of Human Resources (HR). Efficient management of human resources is a matter that is very concerned in a company, because human resources or employees have a very important role and will be a big capital in achieving corporate goals. This study is intended to analyze the amount of workload experienced by each employee to determine the number of employees who need to be owned by the company, and determine remedial solutions for this problem. The remedial solutions offered for this problem include adding or reducing employees, giving incentives to employees who have a workload that exceeds the maximum limit, or seeking students from Vocational High Schools (Vocational Schools) to practice work so that they can help the work of employees at CV. Utama Traktor. In this study, the type of research used by the author is a quantitative method with a deskriptif approach. The samples taken from this study were 57 employees at CV. Utama Traktor. With the problems that occur above and the methods that have been chosen, then the calculation of processing is then carried out with the help of version 24 of the Statistical Program of Social Science (SPSS) program. From the results of research Labor

requirements affect the work productivity of employees, because the significance value of the t test is smaller than 0.05, which is equal to 0.002. The workload balance affects employee work productivity, because the significance value in the t test is smaller than 0.05, which is equal to 0.008. Job description affects employee work productivity, because the significance value of the t test is smaller than 0.05, which is equal to 0,000. Labor requirements, workload balance, job description simultaneously affect employee productivity, because the significance value of the F test is less than 0.05, which is equal to 0,000.

Keywords: Human Resources, Labor Needs, Balance of Workload, Employee Productivity

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi sekarang ini, setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada efisiensi, efektivitas dan produktivitas. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM). Pengelolaan sumber daya manusia secara efisien

merupakan hal yang sangat diperhatikan pada suatu perusahaan, karena sumber daya manusia atau karyawan mempunyai peranan yang sangat penting dan akan menjadi modal besar dalam tercapainya tujuan perusahaan.

CV. Utama Traktor merupakan salah satu supplier spare part alat berat yang meliputi *Excavator/Backhoe, Bulldozer, Wheel Loader, Motor Grader, Vibrator Roller* dan lain-lain. Dengan mengedepankan keuntungan, kemudahan dan kenyamanan dalam bertransaksi, CV. Utama Traktor optimis mampu menjadi mitra terbaik untuk *customer* dalam menyediakan suku cadang alat berat yang dimiliki *customer*.

Proses yang terjadi dalam sistem pembelian barang sering kali terkendala dengan tidak langsung terselesaikannya pesanan barang yang masih harus menunggu keputusan *customer*. Disisi lain setiap berganti hari akan ada penawaran dan pesanan baru yang harus dikerjakan.

CV. Utama Traktor hanya memiliki 1 kepala *counter* dan 1 asisten *counter*. Untuk divisinya disebut *counter*.

Dengan melihat kondisi yang terjadi, permasalahan terletak pada

tingkat kebutuhan tenaga kerja yang berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Serta diperlukan adanya pengukuran terhadap keseimbangan beban kerja pada setiap karyawan, sehingga dapat ditentukan *Job Description* setiap karyawan.

Penelitian ini akan menganalisis besarnya beban kerja yang dialami oleh setiap karyawan dan menentukan jumlah karyawan yang perlu dimiliki oleh perusahaan, serta menentukan solusi perbaikan untuk permasalahan ini. Solusi perbaikan yang ditawarkan untuk permasalahan ini, antara lain penambahan atau pengurangan karyawan, pemberian insentif kepada karyawan yang memiliki beban kerja melebihi batas maksimum, atau pencarian pelajar dari Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) untuk praktek kerja sehingga dapat membantu kerja para karyawan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Berdasarkan beberapa pengertian Manajemen

Sumber Daya Manusia, maka dapat dilihat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu penerapan fungsi-fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dan fungsi tersebut digunakan untuk melaksanakan tindak pengadaaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia perlu dikelola secara baik dan profesional agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Perkembangan bisnis perusahaan sangat tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.

Tujuan Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan

dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Kerangka Konseptual

Menurut Uma Sekran dalam Sugiyono (2011:60), kerangka

berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi baik setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian merupakan serangkaian pengamatan yang dilakukan selama jangka waktu tertentu terhadap suatu fenomena yang memerlukan jawaban dan penjelasan. Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan penulis adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80), definisi populasi adalah sebagai berikut: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Utama Traktor Surabaya, dimana jumlah populasinya sebanyak 57 orang. Pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 57 responden.

Menurut Sugiyono (2017:81), sampel adalah sebagai berikut : "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu". Jumlah sampel 57 karyawan .

Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Yang dimaksud dengan variabel penelitian adalah "Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya" (Sugiyono, 2017:39).

Indikator Variabel

1. Kebutuhan Tenaga Kerja (X1)

Kebutuhan Tenaga Kerja merupakan kemampuan tenaga kerja sekarang untuk memenuhi kebutuhan jumlah karyawan supaya dapat mempertahankan kesinambungan suatu perusahaan.

2. Keseimbangan Beban Kerja (X2)

Keseimbangan beban kerja merupakan tingkat pembebanan kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

3. *Job Description* (X3)

Job Description atau uraian pekerjaan merupakan informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

4. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Produktivitas Kerja karyawan merupakan sikap mental dimana dalam setiap pengerjaannya, *output* harus lebih besar dari pada *inputnya* dan merupakan interaksi dari investasi termasuk penggunaan

pengetahuan dan teknologi termasuk riset, manajemen, dan tenaga kerja.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat diartikan sebagai cara-cara yang dipergunakan dalam pengumpulan data. Teknik pengumpulan data yang penulis pilih atau yang akan digunakan adalah sebagaimana yang telah dikemukakan dalam instrument penelitian.

Sumber dan Pengumpulan Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2017: 137) mendefinisikan data primer adalah sebagai berikut: "Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data". Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan yaitu karyawan CV. Utama Traktor.

Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian

berupa proses penyusunan dan pengolahan data guna menafsirkan data yang telah diperoleh. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode analisis kuantitatif guna mendapatkan data penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah difahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis kuantitatif dimana kuantitatif dengan menggunakan perhitungan angka dan rumus statistik dengan data pembagian daftar angket atau kuesioner yang terdiri dari beberapa pertanyaan. Serta menggunakan metode analisis linier regresi berganda dan Koefisien Determinasi (R Square) dengan sebelumnya menguji uji validitas dan uji realibilitas. Dan menggunakan uji asumsi klasik serta uji hipotesis.

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data Penelitian

Data dalam penelitian diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada 57 karyawan CV. Utama Traktor. Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan, dapat digambarkan data responden berdasarkan usia, jenis kelamin, status, pendidikan, dan masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Data Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Freque ncy	Perce nt	Valid Perce nt	Cumulati ve Percent
Valid	< 30 th	11	19,3	19,3	19,3
	30- 40 th	27	47,4	47,4	66,7
	> 40 th	19	33,3	33,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang berusia kurang dari 30 tahun sebanyak 11 orang (19,3%), responden yang berusia antara 30 sampai 40 tahun sebanyak 27 orang (47,4%), dan responden yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 19 orang (33,3%). Berdasarkan uraian tersebut

diketahui bahwa sebagian besar karyawan CV. Utama Traktor yang menjadi responden pada penelitian ini berusia antara 30 sampai 40 tahun.

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		Frekuensi	Perセント	Valid Perセント	Cumulatif Perセント
Valid	Laki-Laki	35	61,4	61,4	61,4
	Perempuan	22	38,6	38,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 35 orang (61,4%) dan responden perempuan sebanyak 22 orang (38,6%). Berdasarkan uraian tersebut diketahui bahwa sebagian besar karyawan CV. Utama Traktor yang menjadi responden pada penelitian ini adalah laki-laki.

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Status

Status

		Frekuensi	Perセント	Valid Perセント	Cumulatif Perセント
Valid	Nikah	34	59,6	59,6	59,6
	Belum Nikah	23	40,4	40,4	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang berstatus telah menikah sebanyak 34 orang (59,6%) dan responden yang berstatus belum menikah sebanyak 23 orang (40,4%). Berdasarkan uraian tersebut diketahui bahwa sebagian besar karyawan CV. Utama Traktor yang menjadi responden pada penelitian ini berstatus telah menikah.

Tabel 4.4
Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan

		Frekuensi	Perセント	Valid Perセント	Cumulatif Perセント
Valid	SMA	40	70,2	70,2	70,2
	D3	7	12,3	12,3	82,5
	S1	10	17,5	17,5	100,0
Total		57	100,0	100,0	

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMA sebanyak 40 orang (70,2%), responden yang berpendidikan D3 sebanyak 7 orang (12,3%), dan responden yang berpendidikan S1 sebanyak 10 orang (17,5%). Berdasarkan uraian tersebut diketahui bahwa sebagian besar karyawan CV. Utama Traktor yang menjadi responden pada penelitian ini berpendidikan SMA.

Tabel 4.5
Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja		Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulatif Persentase
Valid	< 4 th	20	35,1	35,1	35,1
	4-6 th	12	21,1	21,1	56,1
	> 6 th	25	43,9	43,9	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang telah berkerja di perusahaan kurang dari 4 tahun sebanyak 20 orang (35,1%), responden yang telah berkerja di perusahaan antara 4 sampai 6 tahun sebanyak 12 orang (21,1%), responden yang telah berkerja di perusahaan lebih dari 6

tahun sebanyak 25 orang (43,9%). Berdasarkan uraian tersebut diketahui bahwa sebagian besar karyawan CV. Utama Traktor yang menjadi responden pada penelitian ini telah berkerja di perusahaan lebih dari 6 tahun.

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang digunakan melalui item kuesioner yang diajukan. Variabel-variabel tersebut dijabarkan dalam beberapa indikator yang diukur dengan skala likert dengan skor 1 sampai 5.

1. Deskriptif Variabel Kebutuhan Tenaga Kerja (X₁)

Variabel kebutuhan tenaga kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 3 pernyataan. Hasil tanggapan responden terhadap masing-masing indikator variabel kebutuhan tenaga kerja sebagai berikut:

Tabel 4.6
Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel Kebutuhan Tenaga Kerja (X₁)

No	Pernyataan	Jawaban Responden													
		STS	%	TS	%	CS	%	S	%	SS	%				
1	Kemampuan fisik	1	1,8	6	10,5	2	3,1	3	5,0	2	3,1	3	5,0	1	1,5
2	Kemampuan intelektual	1	1,8	1	2,1	2	3,1	1	1,5	2	3,1	2	3,1	3	4,5
3	Kemampuan psikologis	0	0	2	3,5	3	4,5	1	1,5	3	4,5	2	3,1	5	7,3

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden atas indikator variabel kebutuhan tenaga kerja adalah sebagai berikut:

a. Jawaban responden terhadap pernyataan "Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan untuk menjaga stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa" dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 20 orang atau 35,1% menjawab setuju dan cukup setuju, 10 orang atau 17,5% menjawab sangat setuju, 6 orang atau 10,5% menjawab tidak

setuju, dan 1 orang atau 1,8% menjawab sangat tidak setuju

b. Jawaban responden terhadap pernyataan "Perusahaan menuntut karyawan untuk tanggap dalam aktivitas berpikir, menalar, dan memecahkan masalah" dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 22 orang atau 38,6% menjawab setuju, 15 orang atau 26,3% menjawab cukup setuju, 12 orang atau 21,1% menjawab tidak setuju, 7 orang atau 12,3% menjawab sangat setuju, dan 1 orang atau 1,8% menjawab sangat tidak setuju.

c. Jawaban responden terhadap pernyataan "Karyawan dituntut memiliki kemampuan yang berhubungan dengan etika dalam menghadapi customer" dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 29 orang atau 50,9% menjawab setuju, 19 orang atau 33,3% menjawab cukup setuju, 7 orang atau 12,3% menjawab sangat setuju, dan 2 orang

atau 3,5% menjawab tidak setuju.

2. Deskriptif Variabel Keseimbangan Beban Kerja (X₂)

Variabel keseimbangan beban kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 3 pernyataan. Hasil tanggapan responden terhadap masing-masing indikator variabel keseimbangan beban kerja selengkapnya sebagai berikut:

Tabel 4.7
Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel Keseimbangan Beban Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban Responden																			
		S	T	S	%	T	S	%	C	S	%	S	%	S	%						
1	Pelimpahan tugas dan wewenang	0	0	3	5,3	1	2	4	6,1	2	2	4	6,1	4	2	6	8,1	1	2	1	2,6
2	Tugas-tugas yang bersifat mental	2	3	3	5,3	2	4	2	4	3	5	3	5	3	5	3					
3	Waktu kerja dan waktu istirahat karyawan	0	0	1	1,8	2	4	2	4	2	5	3	9	7	1	2	3				

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden atas indikator variabel

keseimbangan beban kerja adalah sebagai berikut:

- a. Jawaban responden terhadap pernyataan "Melimpahnya tugas dan wewenang yang diberikan perusahaan" dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 24 orang atau 42,1% menjawab setuju, 16 orang atau 28,1% menjawab sangat setuju, 14 orang atau 24,6% menjawab cukup setuju, dan 3 orang atau 5,3% menjawab tidak setuju,.
- b. Jawaban responden terhadap pernyataan "Tugas yang dibebankan kepada karyawan sudah sesuai dengan mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, dan emosi pekerja)" dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 26 orang atau 45,6% menjawab cukup setuju, 23 orang atau 40,4% menjawab setuju, 3 orang atau 5,3% menjawab sangat setuju dan tidak setuju, serta 2 orang atau 3,5% menjawab sangat tidak setuju.

c. Jawaban responden terhadap pernyataan “Waktu jam operasional kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan (8 jam)” dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 25 orang atau 43,9% menjawab setuju, 24 orang atau 42,1% menjawab cukup setuju, 7 orang atau 12,3% menjawab sangat setuju, dan 1 orang atau 1,8% menjawab tidak setuju

3. Deskriptif Variabel *Job Description* (X_3)

Variabel *job description* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 3 pernyataan. Hasil tanggapan responden terhadap masing-masing indikator variabel *job description* selengkapnya sebagai berikut:

Tabel 4.8
Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel *Job Description* (X_3)

No	Pernyataan	Jawaban Responden									
		S	T	C	S	S	S	S	S	S	%
1	Standar wewenang dan	2	3	1	1	1	2	2	5	9	1
		,5	,8	,6	,8	,9	,0	,0	,5	,5	

	pekerjaan						1		9		8
2	Syarat kerja harus diuraikan dengan jelas	2	3	1	1	1	2	2	4	5	8
		,5	,0	,7	,5	,3	,6	,5	,3	,9	,8
3	Ringkasan pekerjaan atau jabatan	1	1	1	1	1	3	2	4	4	7
		,8	,0	,7	,5	,8	,1	,4	,2	,1	,0

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden atas indikator variabel *job description* adalah sebagai berikut:

a. Jawaban responden terhadap pernyataan “Perusahaan memberikan standar wewenang dan pekerjaan kepada setiap pejabat untuk mencapai prestasi” dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 29 orang atau 50,9% menjawab setuju, 16 orang atau 28,1% menjawab cukup setuju, 9 orang atau 15,8% menjawab sangat setuju, 2 orang atau 3,5% menjawab sangat tidak setuju, dan 1 orang atau 1,8% menjawab tidak setuju.

- b. Jawaban responden terhadap pernyataan “Menyebutkan dengan jelas alat, mesin dan bahan baku yang akan digunakan dalam pekerjaan Menyebutkan dengan jelas alat, mesin dan bahan baku yang akan digunakan dalam pekerjaan” dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 25 orang atau 43,9% menjawab setuju, 15 orang atau 26,3% menjawab cukup setuju, 10 orang atau 17,5% menjawab tidak setuju, 5 orang atau 8,8% menjawab sangat setuju, dan 2 orang atau 3,5% menjawab sangat tidak setuju.
- c. Jawaban responden terhadap pernyataan “Menguraikan bentuk umum pekerjaan dengan mencantumkan fungsi dan aktivitas utama” dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 24 orang atau 42,1% menjawab setuju, 18 orang atau 31,6% menjawab cukup setuju, 10 orang atau 17,5% menjawab tidak setuju, 4 orang atau 7,0% menjawab sangat setuju, dan 1 orang atau 1,8% menjawab sangat tidak setuju.

4. Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Variabel produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 3 pernyataan. Hasil tanggapan responden terhadap masing-masing indikator variabel produktivitas kerja karyawan selengkapnya sebagai berikut:

Tabel 4.9
Jawaban Responden pada Indikator Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban Responden									
		ST	%	T	%	C	%	S	%	S	%
1	Kuantitas kerja	0	0	0	0	13	22,8	23	37,9	57	93,3
2	Kualitas kerja	0	0	3	5,3	24	42,1	26	45,6	44	77,0
3	Ketepatan waktu	0	0	14	26,6	20	37,1	23	40,4	0	0

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden atas indikator variabel produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Jawaban responden terhadap pernyataan “Semua tugas dapat diselesaikan dengan baik dan benar sesuai dengan perbandingan standar yang ditetapkan perusahaan” dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 33 orang atau 57,9% menjawab setuju, 13 orang atau 22,8% menjawab cukup setuju, dan 11 orang atau 19,3% menjawab sangat setuju.
- b. Jawaban responden terhadap pernyataan “Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan instruksi dan dapat memberikan ide baru dalam mengatasi masalah pekerjaan” dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 26 orang atau 45,6% menjawab setuju, 24 orang atau 42,1% menjawab cukup setuju, 4 orang atau 7,0% menjawab sangat setuju, dan 3 orang atau 5,3% menjawab tidak setuju.
- c. Jawaban responden terhadap pernyataan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan

waktu yang telah diberikan” dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 23 orang atau 40,4% menjawab setuju, 20 orang atau 35,1% menjawab cukup setuju, dan 14 orang atau 24,6% menjawab tidak setuju..

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan cara korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Untuk menguji apakah masing-masing indikator variabel valid atau tidak, maka dapat dilihat pada hasil pengolahan data SPSS pada kolom *correlated item – total correlation* kemudian membandingkan dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika nilai *correlated item – total correlation* lebih besar dari r tabel, maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan

valid. r_{tabel} pada penelitian ini adalah:

$$r_{\text{tabel}} = r_{(\alpha; n-2)}$$

$$r_{\text{tabel}} = r_{(0,05; 57-2)}$$

$$r_{\text{tabel}} = r_{(0,05; 55)}$$

$$r_{\text{tabel}} = 0,261$$

Hasil uji validitas variabel kebutuhan tenaga kerja (X_1), keseimbangan beban kerja (X_2), *job description* (X_3), dan produktivitas kerja karyawan (Y) dengan menggunakan program SPSS 24 adalah:

Tabel 4.10

Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Correlated Item-Total Correlation	r tabel	Keterangan
Kebutuhan tenaga kerja (X_1)	$X_{1.1}$	0,889	0,261	Valid
	$X_{1.2}$	0,811	0,261	Valid
	$X_{1.3}$	0,471	0,261	Valid
Keseimbangan beban kerja (X_2)	$X_{2.1}$	0,480	0,261	Valid
	$X_{2.2}$	0,378	0,261	Valid
	$X_{2.3}$	0,395	0,261	Valid
<i>Job description</i> (X_3)	$X_{3.1}$	0,695	0,261	Valid
	$X_{3.2}$	0,830	0,261	Valid
	$X_{3.3}$	0,705	0,261	Valid
Produktivitas kerja karyawan (Y)	Y_1	0,662	0,261	Valid
	Y_2	0,703	0,261	Valid
	Y_3	0,484	0,261	Valid
	Y_4	0,889	0,261	Valid

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa korelasi antara

skor butir pernyataan dengan total skor suatu variabel (*correlated item – total correlation*) masing-masing pernyataan pada variabel kebutuhan tenaga kerja (X_1), keseimbangan beban kerja (X_2), *job description* (X_3), dan produktivitas kerja karyawan (Y) lebih besar dari r tabel, sehingga masing-masing indikator pernyataan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *alpha cronbach*, suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,6. Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Kebutuhan tenaga kerja (X ₁)	0,837	Reliabel
Keseimbangan beban kerja (X ₂)	0,606	Reliabel
Job description (X ₃)	0,863	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,772	Reliabel

Sumber: Lampiran 3

Nilai *alpha cronbach* variabel kebutuhan tenaga kerja (X₁), keseimbangan beban kerja (X₂), *job description* (X₃), dan produktivitas kerja karyawan (Y) lebih dari 0,6 sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan/reliabel.

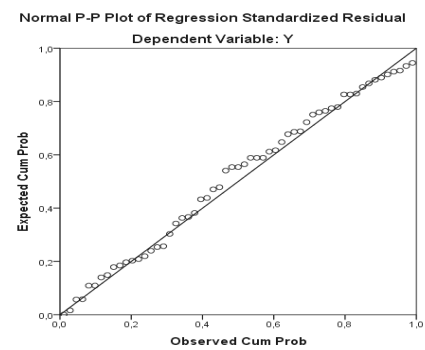
4.3.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau

tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram.

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 24 diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 4.2

Uji Normalitas

Sumber: Lampiran 3

Dari grafik *normal probability plot* diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikut arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Ghozali (2016:103) menyatakan bahwa nilai *cut off* yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah:

- a. Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10, maka terdapat korelasi yang terlalu besar di antara salah satu variabel bebas dengan variabel-variabel bebas yang lain (terjadi multikolinearitas).
- b. Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 24 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X ₁	,653	1,532
(X ₂	,732	1,366
X ₃	,729	1,372

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel kebutuhan tenaga kerja (X₁), keseimbangan beban kerja (X₂), dan *job description* (X₃) lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10, maka penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

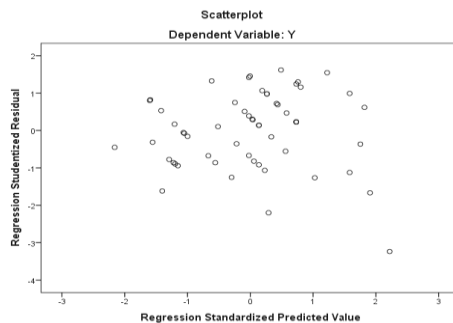
3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika varians dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain tetap, maka ini disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya (SRESID). Menurut Ghozali (2016:134) deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu

pada grafik *scatter plot* dengan dasar analisis sebagai berikut

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 24 diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 3

Dari gambar tersebut diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik

menyebarkan di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka data penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.4 Analisis Regresi Linier

Berganda

Pada penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara kebutuhan tenaga kerja (X_1), keseimbangan beban kerja (X_2), dan *job description* (X_3) terhadap produktivitas karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda yang didapat dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 24 sebagai berikut:

Tabel 4.13
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,605	,290		2,083	,042
X1	,223	,069	,294	3,231	,002
X2	,236	,086	,237	2,751	,008
X3	,371	,063	,511	5,926	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 3

Persamaan regresi linier berganda yang didapat dari tabel di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,605 + 0,223 X_1 + 0,236 X_2 + 0,371 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 0,605. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila semua variabel bebas yaitu kebutuhan tenaga kerja (X_1), keseimbangan beban kerja (X_2), dan *job description* (X_3) bernilai nol, maka nilai produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,605.
2. Nilai koefisien regresi kebutuhan tenaga kerja (X_1) sebesar 0,223. Hal ini menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan pada variabel kebutuhan tenaga kerja (X_1) sebesar satu satuan, maka produktivitas karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,223 dengan asumsi variabel keseimbangan beban kerja (X_2) dan *job description* (X_3) konstan.
3. Nilai koefisien regresi keseimbangan beban kerja (X_2) sebesar 0,236. Hal ini menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan pada

variabel keseimbangan beban kerja (X_2) sebesar satu satuan, maka produktivitas karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,236 dengan asumsi variabel kebutuhan tenaga kerja (X_1) dan *job description* (X_3) konstan.

4. Nilai koefisien regresi *job description* (X_3) sebesar 0,371. Hal ini menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan pada variabel *job description* (X_3) sebesar satu satuan, maka produktivitas karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,371 dengan asumsi variabel kebutuhan tenaga kerja (X_1) dan keseimbangan beban kerja (X_2) konstan.

4.3.5 Koefisien Determinasi

Berganda (R^2)

Analisis koefisien determinasi berganda (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi naik turunnya variabel kebutuhan tenaga kerja (X_1), keseimbangan beban kerja (X_2), dan *job description* (X_3) dapat mempengaruhi variasi naik turunnya produktivitas karyawan (Y). Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 24 didapatkan hasil nilai

koefisien determinasi berganda sebagai berikut:

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,844 ^a	,713	,697	,32963	1,954

a. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa koefisien determinasi berganda (R²) atau R Square adalah sebesar 0,713 (71,3%). Artinya 71,3% variasi naik turunnya variabel produktivitas karyawan (Y) dipengaruhi oleh variasi naik turunnya kebutuhan tenaga kerja (X₁), keseimbangan beban kerja (X₂), dan *job description* (X₃) sedangkan sisanya sebesar 28,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

4.3.6 Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh simultan

antara kebutuhan tenaga kerja (X₁), keseimbangan beban kerja (X₂), dan *job description* (X₃) terhadap produktivitas karyawan. Langkah-langkah uji F dalam penelitian ini adalah:

1. Menentukan kriteria pengujian
 - a. Jika nilai signifikansi uji F ≤ 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan kebutuhan tenaga kerja (X₁), keseimbangan beban kerja (X₂), dan *job description* (X₃) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y)
 - b. Jika nilai signifikansi uji F > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan kebutuhan tenaga kerja (X₁), keseimbangan beban kerja (X₂), dan *job description* (X₃) tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y)
2. Nilai signifikansi yang didapat dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 24 sebesar 0,000

Tabel 4.15

Uji Pengaruh Simultan dengan Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,317	3	4,772	43,921	,000 ^b
	Residual	5,759	53	,109		
	Total	20,075	56			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Lampiran 3

3. Hasil

Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Artinya secara simultan kebutuhan tenaga kerja (X_1), keseimbangan beban kerja (X_2), dan *job description* (X_3) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y).

4.3.7 Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh parsial antara kebutuhan tenaga kerja (X_1), keseimbangan beban kerja (X_2), dan *job description* (X_3) terhadap produktivitas karyawan (Y). Langkah-langkah uji t dalam penelitian ini adalah:

1. Menentukan kriteria pengujian

- a. Jika nilai signifikansi uji $t \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kebutuhan tenaga kerja (X_1), keseimbangan beban kerja (X_2), dan *job description* (X_3) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y)
 - b. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kebutuhan tenaga kerja (X_1), keseimbangan beban kerja (X_2), dan *job description* (X_3) tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y)
2. Nilai signifikansi masing-masing variabel yang didapat dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 24 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16

Uji Pengaruh Parsial dengan Uji t

Coefficients ^a				
Model	B	Unstandardized	Standardized	Sig.
		Coefficients	Coefficients	
			Beta	
		Std. Error		

1 (Constant)	,605	,290		2,083	,042
X1	,223	,069	,294	3,231	,002
X2	,236	,086	,237	2,751	,008
X3	,371	,063	,511	5,926	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 3

3. Hasil

- a. Nilai signifikansi variabel kebutuhan tenaga kerja (X_1) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002. Artinya kebutuhan tenaga kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
- b. Nilai signifikansi variabel keseimbangan beban kerja (X_2) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,008. Artinya keseimbangan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
- c. Nilai signifikansi variabel *job description* (X_3) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Artinya *job description* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Kebutuhan Tenaga Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebutuhan tenaga kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan CV. Utama Traktor, hal ini berarti mendukung hipotesis pertama yang menyatakan "Terdapat pengaruh antara variabel kebutuhan tenaga kerja terhadap produktivitas karyawan", karena nilai signifikansi pada uji t lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fitriani (2011) yang menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan tenaga kerja sangat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika semua kebutuhan karyawan terpenuhi maka karyawan akan bersemangat dalam bekerja sehingga produktivitas karyawan juga akan meningkat. Pada dasarnya pimpinan unit kerja dalam suatu perusahaan memiliki kewajiban untuk memenuhi segala kebutuhan karyawannya untuk mendorong semangat kerja para karyawan sehingga mau bekerja keras dan memberikan semua kemampuan serta keterampilannya

demi tercapainya tujuan perusahaan.

4.4.2 Pengaruh Keseimbangan Beban Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan CV. Utama Traktor, hal ini berarti mendukung hipotesis kedua yang menyatakan "Terdapat pengaruh antara variabel keseimbangan beban kerja terhadap produktivitas karyawan", karena nilai signifikansi pada uji t lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,008. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Theresia Retno Puspa Henani (2018) yang menunjukkan bahwa keseimbangan beban kerja yang diberikan kepada karyawan sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan CV. Utama Traktor dipengaruhi oleh keseimbangan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Kesesuaian beban kerja yang diatur oleh perusahaan terhadap kondisi pekerja perlu diperhatikan. Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan

suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja karena dapat memicu timbulnya kelelahan baik fisik maupun mental. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan

4.4.3 Pengaruh *Job Description*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job description* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan CV. Utama Traktor, hal ini berarti mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan "Terdapat pengaruh antara variabel *job description* terhadap produktivitas karyawan", karena nilai signifikansi pada uji t lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000.

Job description (uraian pekerjaan) adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan pentingnya pemahaman *job description* dan setiap karyawan harus mempelajari dan menguasai *job description* pada bidangnya masing-masing karena akan dapat meningkatkan efektivitas kerja

karyawan dan produktifitas kerja akan tercapai.

4.4.4 Pengaruh Simultan

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis keempat yang menyatakan "Terdapat pengaruh antara variabel kebutuhan tenaga kerja, keseimbangan beban kerja serta *job description* terhadap produktivitas karyawan secara bersama-sama (simultan)", karena nilai signifikansi pada uji F lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas karyawan CV. Utama Traktor dapat diupayakan melalui pengembangan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan antara lain pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, keseimbangan beban kerja, dan juga pembagian tugas kerja (*job description*), dimana jika hal ini dilakukan dengan baik akan mempunyai pengaruh yang besar dalam meningkatkan produktivitas karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kebutuhan tenaga kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Utama Traktor, karena nilai signifikansi pada uji t lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002.
2. Keseimbangan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Utama Traktor, karena nilai signifikansi pada uji t lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,008.
3. *Job description* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Utama Traktor, karena nilai signifikansi pada uji t lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000.
4. Kebutuhan tenaga kerja, keseimbangan beban kerja, dan *job description* secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, karena nilai signifikansi pada uji F lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, pimpinan CV. Utama Traktor Surabaya harus terus memperhatikan kebutuhan karyawannya, memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawannya, dan juga memperhatikan pembagian tugas (*job description*) kepada karyawannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat menambah variabel lain dan tidak hanya terbatas pada tiga variabel tersebut karena terdapat kemungkinan variabel-variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini mempunyai pengaruh yang lebih signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Agustin, R. P. 2014. *Hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan PT Bank Mandiri Tarakan. eJournal Psikologi*, 02(01), 24 - 40.
- Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Arika. 2011. *Jurnal artikel Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit*.
- Edy Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 21. Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro