

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KETERLIBATAN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA
PT.CANTIK BERKAH ABADI PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana

Ekonomi dan Bisnis



Diajukan Oleh :

FITRI OCTARIANI

NPM. 1901110010

MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2023

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Fitri Octariani
Nomor Pokok / NIM : 1901110010
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Keterlibatan Kerja Dan
Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada
PT.Cantik Berkah Abadi Palembang.

Pembimbing Skripsi :

Tanggal.....11/10/2023..... Pembimbing I 
Amrillah Azrin, SE., MM
NIDN : 0203026201

Tanggal.....11/10/2023..... Pembimbing II 
Dr. Yolanda Veybitha, SE.,M.Si
NIDN : 0220016002

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Tanggal ...11/10/2023...



Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si,Ak,CA,CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal ...11/10/2023...



Mariyam Zanariah, SE,MM
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Fitri Octariani
Nomor Pokok / NIM : 1901110010
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Keterlibatan Kerja Dan
Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada
PT.Cantik Berkah Abadi Palembang.

Penguji Skripsi :

Tanggal.....11/10/2023.....

Ketua Penguji : Amrillah Azrin, SE., MM
NIDN : 0203026201

Tanggal.....11/10/2023.....

Penguji I

: Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN : 0220016002

Tanggal.....09/10/2023.....

Penguji II

: Yun Suprani, SE., M.Si
NIDN : 0207066701

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Tanggal ..11/10/2023...



Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal ...11/10/2023..

Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

32 / PS / DFE / 23

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fitri Octariani
NIM : 1901110010
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis secara bersungguh –
sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang
lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar,
maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan
segala konsekuensinya.

Palembang, Agustus 2023



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah dengan segala puji dan syukur kepada Tuhan yang maha Esa atas berkat, rahmat serta karunia-nya dengan menyelesaikan proposal skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun judul proposal skripsi ini adalah **“Pengaruh Disiplin Kerja, Keterlibatan Kerja, Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT.Cantik Berkah Abadi Palembang”**

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih kesalahan maupun kekurangan dalam penyajiannya proposal skripsi ini yang tak lain disebabkan oleh masih terbatasnya pengetahuan dan dan kemampuan yang penulis miliki. Namun dengan adanya bantuan, bimbingan, petunjuk maupun tidak langsung akhirnya proposal skripsi ini dapat terselesaikan sesuai jadwal yang telah direncanakan. Untuk itu, penulis mengungkapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak. CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyan Zanariah, SE, M.M selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Amrillah Azrin, SE., M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan proposal ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.

5. Ibu Dr.Yolanda Veybitha, SE., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan proposal ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi.
7. Kedua Orang Tua Saya Bapak H.Damhar dan Ibu Hj.Asmawati tersayang yang selalu mendoakan dan memberikan semangat dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.
8. Kepada saudara dan keluargaku terima kasih atas dukungan dan doa yang telah diberikan utukku.
9. Para sahabat dan teman – teman seperjuangan yang tidak bisa disebutkan satu – persatu.

Atas segala bantuan yang telah diberikan penulis mengucapkan terima kasih, semoga amal kebaikan yang bersangkutan dapat bernilai disisi Allah SWT, untuk penulis semoga ilmu pengetahuan dan pengalaman dapat menjadi bekal kesuksesan dikemudian hari. Aamiin Ya Rabbal Alamin.

Palembang, Agustus 2023

Fitri Octariani

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI..... | iii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xii |
| ABSTRAK | xiii |
| ABSTRACT | xiv |
| RIWAYAT HIDUP | xv |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 LATAR BELAKANG..... | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah..... | 9 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 9 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 10 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 12 |
| 2.1 Kajian Teoritis..... | 12 |
| 2.1.1 Produktivitas Kerja..... | 12 |
| 2.1.1.1 Pengertian produktivitas kerja..... | 12 |
| 2.1.1.2 Tipe dan Sistem Produktivitas Karyawan | 13 |
| 2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja | 14 |
| 2.1.1.4 Indikator Produktivitas..... | 16 |
| 2.1.2 Disiplin..... | 19 |
| 2.1.2.1 Pengertian Disiplin..... | 19 |
| 2.1.2.2 Macam-Macam Disiplin Kerja..... | 20 |
| 2.1.2.3 Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja..... | 21 |
| 2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja | 22 |
| 2.1.3 Pengertian Keterlibatan Kerja | 26 |
| 2.1.3.1 Indikator keterlibatan kerja..... | 26 |

| | | |
|--|---|-----------|
| 2.1.4 | Beban Kerja..... | 27 |
| 2.1.4.1 | Aspek-aspek beban kerja..... | 27 |
| 2.1.4.2 | Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja..... | 29 |
| 2.1.4.3 | Indikator Beban Kerja..... | 30 |
| 2.2 | Penelitian Lain yang Relevan..... | 31 |
| 2.3 | Kerangka Berfikir..... | 33 |
| 2.4 | Hipotesis Penelitian..... | 37 |
| BAB III METODE PENELITIAN | | 38 |
| 3.1 | Tempat dan Waktu Penelitian | 38 |
| 3.1.1 | Tempat Penelitian..... | 38 |
| 3.1.2 | Waktu Penelitian | 38 |
| 3.2 | Sumber dan Teknik Pengumpulan Data..... | 39 |
| 3.2.1 | Sumber Data..... | 39 |
| 3.2.2 | Teknik Pengumpulan Data..... | 39 |
| 3.3 | Populasi, Sampel dan Sampling | 40 |
| 3.3.1 | Populasi | 40 |
| 3.3.2 | Sampel..... | 40 |
| 3.3.3 | Teknik Sampling | 41 |
| 3.4 | Rancangan Penelitian | 41 |
| 3.5 | Variabel dan Definisi Operasional Variabel | 42 |
| 3.5.1 | Variabel Penelitian | 42 |
| 3.5.2 | Definisi Operasional Variabel..... | 43 |
| 3.6 | Instrumen Penelitian..... | 45 |
| 3.7 | Teknik Analisis Data..... | 46 |
| 3.7.1 | Uji Validitas | 46 |
| 3.7.2 | Uji Reliabilitas..... | 47 |
| 3.7.3 | Uji Asumsi Klasik | 47 |
| 3.7.4 | Uji Koefisien Korelasi (R) | 49 |
| 3.7.5 | Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R ²)..... | 50 |
| 3.7.6 | Regresi Linier Berganda..... | 50 |
| 3.8 | Uji Hipotesis..... | 51 |

| | |
|--|-----------|
| 3.8.1 Uji F (Uji Simultan) | 51 |
| 3.8.2 Uji t (Parsial) | 52 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 55 |
| 4.1 Hasil Penelitian | 55 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan | 55 |
| 4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan | 56 |
| 4.1.3 Logo PT. Cantik Berkah Abadi Palembang | 57 |
| 4.1.4 Struktur Organisasi PT. Cantik Berkah Abadi Palembang | 57 |
| 4.1.5 Pembagian Tugas dari PT. Klinik Rumah Cantik Palembang | 59 |
| 4.2 Karakteristik Responden | 60 |
| 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 60 |
| 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 61 |
| 4.3 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian | 62 |
| 4.3.1 Uji Validitas | 62 |
| 4.3.2 Uji Reliabilitas..... | 66 |
| 4.4 Hasil Analisis Data..... | 68 |
| 4.4.1 Uji Normalitas | 68 |
| 4.4.2 Uji Multikolinieritas | 69 |
| 4.4.3 Uji Heteroskedastisida..... | 70 |
| 4.4.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda | 71 |
| 4.4.5 Hasil Koefisien Korelasi | 73 |
| 4.4.6 Hasil Koefisien Determinasi | 75 |
| 4.5 Uji Hipotesis Statistik..... | 76 |
| 4.5.1 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)..... | 76 |
| 4.5.2 Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial) | 78 |
| 4.6 Pembahasan | 81 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 85 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 85 |
| 5.2 Saran..... | 86 |
| DAFTAR PUSTAKA | 87 |
| LAMPIRAN..... | 87 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 Daftar Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Cantik Berkah Abadi | 6 |
| Tabel 1.2 Pegawai Berdasarkan Keterlibatan Kerja | 7 |
| Tabel 1.3 Data Rekapitulasi jumlah treatment dan target treatment PT. Cantik Berkah Abadi pada bulan maret – mei tahun 2023 | 8 |
| Tabel 2.1 Penelitian yang relevan | 30 |
| Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian | 36 |
| Tabel 3.2 Instrumen Penelitian | 41 |
| Tabel 3.3 Pemberian Bobot Skor Skala Likert..... | 43 |
| Tabel 3.4 Interpretasi Nilai (r) | 47 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 59 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 59 |
| Tabel 4.3 Hasil Uji Variabel Disiplin Kerja (X1)..... | 61 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Variabel Keterlibatan Kerja (X2)..... | 62 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Variabel Beban Kerja (X3)..... | 63 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Variabel Produktivitas Kerja (Y) | 63 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)..... | 64 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keterlibatan Kerja (X2)..... | 65 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X3) | 65 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y) | 66 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas | 67 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas | 68 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisida..... | 69 |
| Tabel 4.14 Hasil Analisis Linier Berganda..... | 70 |
| Tabel 4.15 Hasil Interpretasi Nilai (R)..... | 72 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Korelasi..... | 72 |
| Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi | 73 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji Secara Simultan (F) | 74 |
| Tabel 4.19 Hasil Uji Secara Parsial (t)..... | 76 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Berfikir..... | 34 |
| Gambar 4.1 Logo PT. Cantik Berkah Abadi Palembang | 55 |
| Gambar 4.2 Struktur PT. Cantik Berkah Abadi Palembang | 56 |

ABSTRAK

FITRI OCTARIANI, Pengaruh Disiplin Kerja, Keterlibatan Kerja, Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Cantik Berkah Abadi Palembang (Dibawah bimbingan Bapak Amrillah Azrin, SE., MM dan Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si).

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Keterlibatan Kerja, Beban Kerja, Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Cantik Berkah Abadi Palembang. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data secara primer, yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 22. Adapun populasinya berjumlah 45 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Disiplin Kerja, Keterlibatan Kerja, Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Cantik Berkah Abadi Palembang, dengan nilai sig F $0,000 < 0,05$ dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 5,750 + 0,133X_1 + 0,201X_2 + 0,214X_3 + e$. Berdasarkan tabel hasil uji parsial (uji t) dapat dijelaskan pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja PT. Cantik Berkah Abadi Palembang dengan nilai sig $0,007 < 0,05$, terdapat pengaruh keterlibatan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja PT. Cantik Berkah Abadi Palembang dengan nilai sig $0,019 < 0,05$, terdapat pengaruh beban kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja PT. Cantik Berkah Abadi Palembang dengan nilai sig $0,032 < 0,05$.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Keterlibatan Kerja, Beban Kerja, Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

FITRI OCTARIANI, The Influence of Work Discipline, Work Involvement, Work Load on Work Productivity at PT. Cantik Blessing Eternal Palembang (Under the guidance of Mr. Amrillah Azrin, SE., MM and Mrs. Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si).

This research basically aims to determine the influence of work discipline, work involvement, work load on work productivity at PT. Beautiful Eternal Blessing Palembang. In writing this thesis the author used primary data collection techniques, which were obtained by distributing questionnaires. This research uses multiple linear regression analysis techniques and uses the SPSS version 22 statistical application. The population is 45 respondents.

The research results show that there is an influence of work discipline, work involvement, work load on work productivity at PT. Cantik Berkah Abadi Palembang, with a sig F value of $0.000 < 0.05$ with the multiple linear regression equation $Y = 5.750 + 0.133X_1 + 0.201X_2 + 0.214X_3 + e$. Based on the table of partial test results (t test) it can be explained partially the influence of work discipline on PT work productivity. Cantik Berkah Abadi Palembang with a sig value of $0.007 < 0.05$, there is a partial influence of work involvement on PT work productivity. Cantik Berkah Abadi Palembang with a sig value of $0.019 < 0.05$, there is a partial influence of workload on PT work productivity. Cantik Eternal Blessing Palembang with a sig value of $0.032 < 0.05$.

Keywords: Work Discipline, Work Involvement, Workload, Work productivity.

RIWAYAT HIDUP

Fitri Octariani, dilahirkan di Baturaja, 17 Oktober 1998 dari Ayah H. Damhar dan Ibu Hj. Asmawati, Anak bungsu dari dua bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SDN 59 OKU, Kemudian menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2013 di SMP Negeri 21 OKU, Selanjutnya Sekolah Menengah Kejuruan diselesaikan pada tahun 2016 di SMK Negeri 1 OKU. Pada tahun 2019 melanjutkan Pendidikan di Universitas Tridinanti Palembang dengan Program Studi I Manajemen.

Palembang, Agustus 2023

Fitri Octariani

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber yang terpenting dalam satu organisasi, hal ini dikarenakan kualitas sumber daya manusia menentukan kesuksesan dalam pencapaian tujuan. Pengelolaan sumber daya manusia selalu dilakukan oleh setiap organisasi agar memberikan produktivitas karyawan yang tinggi.

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan. Perlu adanya pengelolaan yang tepat dalam pengkontribusi karyawan pada setiap kegiatan usaha agar tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus didistribusikan dan dialokasikan sedemikian rupa dengan cara tertentu sehingga dapat menyediakan keunggulan bersaing dan ini merupakan suatu bentuk tujuan manajemen strategik.

Menurut Hasibuan, (2020:5-6) Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi bertujuan untuk mendapatkan laba dan prinsip kegiatannya ekonomis rasional.

Di dalam perusahaan adanya tujuan yang harus dicapai, baik itu tujuan internal maupun eksternal. Produktivitas karyawan menjadi salah satu penentu

apakah tujuan utama perusahaan akan cepat tercapai atau malah sebaliknya dengan target yang telah ditetapkan. Semua yang ada dilingkungan diperusahaan harus bisa bekerja sama sehingga kemampuan – kemampuan yang ada pada karyawan dapat berjalan secara optimal.

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas akan tetapi harus kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Menurut Hasibuan dalam Busro (2020:340), produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sisten kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Menurut Anoraga dalam Busro (2020:346) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain : Motivasi, pendidikan, disiplin, keterampilan, sikap kerja, kemampuan, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, kecanggihan teknologi yang digunakan, faktor-faktor produksi yang memadai dan jaminan sosial.

Sedangkan menurut Nitisemito (dalam Khotim, 2021:50) dalam mengemukakan bahwa faktor produktivitas kerja adalah :

1. Kemampuan motivasi diri
2. Membangun rasa percaya diri

3. Bertanggung jawab dalam pekerjaan
4. Menyenangi pekerjaan
5. Mampu mengatasi persoalan
6. Memberi kontribusi yang positif
7. Memiliki potensi dalam pekerjaan

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas. Disiplin kerja adalah fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling. Menurut Hasibuan (2020:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi, maka kinerja yang dicapai akan semakin baik pula. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai warning alarms terhadap karyawan yang sifat dan perilakunya tidak mau berubah. Sehingga seorang karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin yang baik.

Keterlibatan kerja karyawan merupakan konsep multi dimensi. Keterikatan atau partisipasi karyawan pada organisasi dapat berupa keterikatan emosional, kognitif, bahkan psikologis (Shuck dan Reio, 2011:80). Keterlibatan kerja karyawan merupakan keterlibatan pekerja secara emosional, kognitif dan fisik yang memotivasi dalam menyelesaikan tugas dengan puas dan antusias. Robbins dan Judge (2015:98) berpendapat keterlibatan kerja karyawan adalah sebagai

proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan yang dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya organisasi.

Selain disiplin kerja dan keterlibatan kerja, beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus di perhatikan dikarenakan jika beban kerja meningkat, seperti melakukan tugas yang seharusnya bukan pekerjaannya atau memberikan jangka waktu pendek dalam menyelesaikan hasil produksi yang ditentukan perusahaan, maka akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja karyawan dan juga kualitas kerja karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang di berikan. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap peningkatan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu kerjaan. Tapi jika dengan pengelolaan beban kerja yang baik maka dampak-dampak tersebut dapat di minimalisir karena adanya kecepatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun definisi analisis beban kerja menurut beberapa ahli, menurut Komaruddin (1996:235), analisis beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

Menurut Simamora (1995:57), analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Menpan (1997:134), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu

tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur baik dibidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia.

PT.Cantik Berkah Abadi Palembang adalah perusahaan yang bergerak dibidang klinik kecantikan yg menyediakan Aesthetic, Anti Aging dan skincare premium dengan tenaga medis dan dokter yang sangat berpengalaman dibidang kecantikan yang berlokasi di jalan angkatan 45 no 45c lorok pakjo palembang. PT.Cantik Berkah Abadi Palembang yang terdiri pada 2008 mempunyai tujuan untuk merawat kulit wajah supaya kulit wajah menjadi sehat dan glowing yang sangat baik bagi kulit wajah yang menerapkan sistem disiplin kerja, keterlibatan kerja, beban kerja dalam manajemen perusahaanya. Dalam disiplin kerja bilamana mampu diterapkan dengan baik akan berdampak produktifitas kerja karyawan yang menuju pada tercapainya tujuan sesungguhnya. Begitu juga keterlibatan kerja yang sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Semua karyawan yang ada dalam suat perusahaan harus terlibat

dalam pekerjaannya masing-masing dan memiliki rasa peduli terhadap pekerjaannya demi mencapai produktivitas kerja. Sama halnya dengan beban kerja yang telah ditetapkan oleh PT. Cantik Berkah Abadi Palembang diantaranya melakukan tugasnya yang seharusnya bukan pekerjaannya atau memberikan jangka pendek dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan.

Kenyataan adanya disiplin kerja yang belum optimal dibuktikan dengan adanya data ketidak hadiran karyawan dimana data tersebut masih banyak karyawan yang melakukan kemangkiran dan keterlambatan, dapat ditunjukkan dengan data sebagai berikut :

Tabel 1.1

Daftar Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Cantik Berkah Abadi

| Bulan | Cuti | Permisi | Sakit | Mangkir |
|--------------|-------------|----------------|--------------|----------------|
| Maret | 0 | 9 | 2 | 9 |
| April | 0 | 6 | 0 | 5 |
| Mei | 3 | 11 | 6 | 4 |

Dari tabel diatas dapat disimpulkan tingkat absensi karyawan mengalami penurunan pada bulan mei yaitu 3 karyawan yang cuti, 11 karyawan izin pada jam kerja, 6 karyawan yang sakit dan 4 orang mangkir. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat absensi karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil produktivitas kerja karyawan.

Tabel 1.2

Pegawai Berdasarkan Keterlibatan Kerja

| No | Bidang Pekerjaan | Jumlah Karyawan |
|-----------|----------------------------|------------------------|
| 1 | Customer Service | 4 |
| 2 | Beautician | 20 |
| 3 | Kasir | 5 |
| 4 | Accounting | 2 |
| 5 | Team IT | 5 |
| 6 | Human Resource Development | 1 |
| 7 | Dokter Spesialis | 5 |

Sumber : PT. Cantik Berkah Abadi

Berdasarkan observasi awal penulis mempertanyakan kepada 10 orang karyawan pada PT. Cantik Berkah Abadi tentang keterlibatan kerja karyawan terhadap pekerjaan apa saja yang membutuhkan bantuan, 10 orang tersebut menjawab hanya mengerjakan apa yang menjadi tugas mereka dan lebih banyak diam dengan pekerjaan teman yang sedang menumpuk. Hal ini memicu kurangnya keterlibatan kerja yang dilakukan karyawan dan berdampak pada menurunnya produktivitas yang dihasilkan perusahaan.

Tabel 1.3

Data Rekapitulasi jumlah treatment dan target treatment PT. Cantik

Berkah Abadi pada bulan maret - mei tahun 2023

| Bulan | Target | Realisasi | Persentase |
|--------------|---------------|------------------|-------------------|
| Maret | 300 | 280 | 93,3% |
| April | 300 | 272 | 90,6% |
| Mei | 300 | 263 | 87,6% |

Sumber : Department Accounting PT. Cantik Berkah Abadi

Dari data diatas dapat dilihat penurunan produktivitas karyawan PT. Cantik Berkah Abadi mengalami penurunan. Melalui observasi awal yang dilakukan penulis, hal ini terjadi karena tingkat kedisiplinan rendah, kurangnya mengikut sertakan karyawan lain dalam hal mentreatment pelanggan dengan alasan bukan tugasnya. Serta beban kerja yang terlalu menumpuk pada bagian treatment.

Selain treatment PT.Cantik Berkah Abadi memproduksi produk skincare yang aman untuk semua jenis kulit, mrnggunakan bahan-bahan premium dan teknologi tinggi dibidang kesehatan kulit dan kecantikan dengan membangun brand sendiri.

Berdasarkan latar belakang diatas dan permasalahan yang telah peneliti uraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut “PENGARUH DISIPLIN KERJA, KETERLIBATAN KERJA, BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. CANTIK BERKAH ABADI PALEMBANG”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan mengenai pengaruh disiplin kerja, keterlibatan kerja, beban kerja terhadap produktivitas kerja pada PT.Cantik Berkah Abadi Palembang. Dari permasalahan tersebut masalah utama yang dihadapi adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, keterlibatan kerja, beban kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pada PT.Cantik Berkah Abadi Palembang?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT.Cantik Berkah Abadi Palembang?
3. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT.Cantik Berkah Abadi Palembang?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT.Cantik Berkah Abadi Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, tujuan yang pada penelitian ini untuk :

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja, keterlibatan kerja, beban kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada PT.Cantik Berkah Abadi Palembang.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT.Cantik Berkah Abadi Palembang.

3. Mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT.Cantik Berkah Abadi Palembang.
4. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja pada PT.Cantik Berkah Abadi Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat – manfaat yang diharapkan penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi peneliti
 - a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan.
 - b. Sebagai ajang membandingkan praktik secara nyata didunia kerja dengan materi yang dipelajari diperguruan tinggi.
2. Bagi perusahaan
 - a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam mengelola manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan SDM secara lebih baik.
 - b. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan dengan produktivitas kerja dan karyawan terhadap aturan atau kebijakan pemerintah.

- c. Perusahaan dapat mengambil langkah perbaikan untuk bagian-bagian atau program perusahaan yang masih belum maksimal dan mempertahankan atau melanjutkan program yang telah berhasil.

3. Bagi akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi pihak lain

- a. Dengan penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan terhadap pembaca.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi semua semua pihak yang membutuhkannya.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Achyana, M. "Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja." *Jom FISIP, Vol.3 (2)*, 2016: 1-12.
- Afandi, Pandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Nusa Media Yogyakarta, 2018.
- Busro, Muhammad. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2020.
- Chandra, Ebin. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surakarta: Yayasan Kita Menulis, 2020.
- Dr. Kertati, Indra M.Si. *Manajemen SDM Dunia Usaha Era Digital*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- Fadhli, Khotim. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)*. Jakarta: Guepedia The First On-publisher in Indonesia, 2021.
- Fitria, Ananda. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Iklim Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Polisi Kehutanan di Balai Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Selatan." 2023: 90-100.
- Ghozali, I.,. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IMB SPSS. (Edisi Kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2011.
- Harsoyo, Y., dkk. *Ideologi Koperasi Menatap Masa Depan*. Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006.
- Hasibuan, M.S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Luhglatno. *Inovasi Terbuka Dengan Kekhasan Yang Optimal sebagai Katalisator Peningkatan Perilaku Kerja Inovatif*. Jawa Tengah: Fakultas Ekonomika dan Bisnis-UKSW, 2020.
- Mangkunegara, A.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Ramadhan, M.D.N "Pengaruh Disiplin dan Komunikasi terhadap Produktivitas Karyawan PT. Remco Rubber Palembang dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening ." 2023: 97-111.
- Sujarweni, V.W. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustakabarupress, 2019.
- Supomo, R. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya, 2022.