

## **Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan**

**Arnisa Nazira Tarigan<sup>1\*</sup>, Firman Ario<sup>2</sup>, Wilcan Robain<sup>3</sup>**

*<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan pada Perum Bulog Medan dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kelelahan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Populasi adalah karyawan yang bekerja di perusahaan sebanyak 68 orang dan pengambilan sampel dengan sampel jenuh sehingga jumlah sampel yaitu 68 responden. Jenis data digunakan yaitu data primer dan sumber data digunakan yaitu data sekunder, teknik pengumpulan data menggunakan studi pustaka, survei dan observasi. Teknik analisis data yaitu regresi linear berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian bahwa beban kerja, kelelahan kerja dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Terdapat korelasi yang sangat kuat antara beban kerja, kelelahan kerja, kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan dalam melakukan tugas di perusahaan. Nilai  $R^2 = 0,767$  artinya produktivitas kerja karyawan di perusahaan dapat dijelaskan oleh beban kerja, kelelahan kerja, kepuasan kerja sebesar 76,70% dan sisanya 23,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Kelelahan Kerja, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja

### **Abstract**

*This research was conducted at Perum Bulog Medan with the aim of the research to determine the effect of workload, work fatigue and job satisfaction on employee work productivity. The population is employees working in the company as many as 68 people and sampling with saturated samples so that the number of samples is 68 respondents. The type of data used is primary data and the data source used is secondary data, data collection techniques using literature studies, surveys and observations. Data analysis techniques are multiple linear regression, classical assumption tests and hypothesis tests. The results of the study show that workload, work fatigue and job satisfaction partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee work productivity. There is a very strong correlation between workload, work fatigue, job satisfaction with employee work productivity in carrying out tasks in the company. The value of  $R^2 = 0.767$  means that employee work productivity in the company can be explained by workload, work fatigue, job satisfaction of 76.70% and the remaining 23.3% can be explained by other variables not studied.*

**Keywords:** Workload, Work Fatigue, Job Satisfaction, Work Productivity

Copyright (c) 2025 Arnisa Nazira Tarigan

---

✉ Corresponding author :

Email Address : naziraarnisa9@gmail.com

## PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, karyawan merupakan aset penting yang memiliki peran strategis dalam menunjang kelancaran operasional serta pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja dan produktivitas karyawan menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Oleh karena itu, menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan merupakan prioritas utama bagi setiap organisasi.

Produktivitas kerja menggambarkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Menurut Hartatik (2018), produktivitas dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan organisasi. Dimensi individu mencerminkan karakteristik pribadi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Indikator-indikator yang digunakan meliputi tingkat absensi tinggi, tingkat perolehan hasil, kualitas yang dihasilkan, tingkat kesalahan dan waktu yang dibutuhkan.

Namun demikian, produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Dalam penelitian ini, fokus diarahkan pada tiga faktor utama yang berpotensi memengaruhi produktivitas, yaitu beban kerja, kelelahan kerja, dan kepuasan kerja.

Menurut Fathoni (2021), beban kerja merupakan sejumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sesuai standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Beban kerja yang berlebihan, khususnya jika karyawan diberikan tugas tambahan di luar deskripsi pekerjaan, dapat menimbulkan tekanan fisik dan psikologis. Indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja mencakup target yang dicapai, kondisi pekerjaan, standar pekerjaan serta penggunaan waktu.

Selain itu, kelelahan kerja juga menjadi faktor penting yang dapat menurunkan produktivitas. Menurut Atmaja dan Suana (2019), kelelahan kerja terjadi akibat tekanan pekerjaan yang berkepanjangan serta kurangnya penghargaan terhadap hasil kerja karyawan. Indikator kelelahan kerja meliputi kelelahan emosional, depersonalisasi dan rendahnya penghargaan pada diri sendiri. Karyawan yang mengalami kelelahan umumnya menunjukkan gejala seperti penurunan konsentrasi, motivasi kerja yang rendah, bahkan kondisi fisik yang terganggu.

Faktor ketiga yang tidak kalah penting adalah kepuasan kerja. Menurut Priansa (2019), kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi secara efektif, sedangkan ketidakpuasan menjadi ancaman serius bagi kelangsungan organisasi. Indikator kepuasan kerja meliputi gaji yang diterima, promosi diberikan, pengawasan, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja dan rekan kerja.

Penelitian ini dilakukan pada Perum Bulog Cabang Medan, sebuah instansi pemerintah yang memiliki peran penting dalam pengelolaan distribusi pangan di wilayah Kota Medan. Berdasarkan data internal perusahaan, produktivitas kerja karyawan selama periode 2018–2023 menunjukkan kecenderungan menurun, dengan pengecualian pada tahun 2019 dan 2023 yang mencatatkan realisasi kerja di atas target. Penurunan ini diduga dipengaruhi oleh meningkatnya beban kerja, kelelahan kerja

yang tidak tertangani dengan baik, serta menurunnya kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja dan kebijakan perusahaan.

Fenomena tersebut mengindikasikan adanya masalah yang perlu dikaji lebih lanjut, agar perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawannya. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan.

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui dan menguji sejauh mana hubungan antara variabel bebas, yaitu beban kerja, kelelahan kerja, dan kepuasan kerja, terhadap variabel terikat, yaitu produktivitas kerja karyawan. Lokasi penelitian dilaksanakan di Perusahaan Umum (Perum) Bulog Cabang Kota Medan, yang merupakan instansi pemerintah dengan peran strategis dalam distribusi pangan, khususnya beras. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang aktif bekerja di Perum Bulog Cabang Medan, yang berjumlah 68 orang.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh (*census*), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan untuk dijangkau sepenuhnya, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 68 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data meliputi studi kepustakaan, survei, dan observasi langsung di lapangan.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan. Pertama, dilakukan uji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memenuhi syarat regresi linier. Setelah itu, digunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antar variabel. Terakhir, dilakukan uji kelayakan model melalui uji F, uji t, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) guna melihat signifikansi model secara keseluruhan dan seberapa besar variabel independen memengaruhi variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Perum BULOG Cabang Medan merupakan BUMN yang berperan dalam menjaga stabilitas pasokan dan harga pangan, khususnya beras, di wilayah Medan dan sekitarnya. Selain tugas publik, BULOG juga menjalankan kegiatan komersial dengan menjual komoditas seperti beras, minyak goreng, gula, tepung, dan daging melalui produk-produk bermerek seperti Beras Kita dan Minyak Goreng Kita.

Pengadaan beras dilakukan dari hasil produksi petani lokal melalui kerja sama dengan kilang padi, sebagai bentuk dukungan terhadap pertanian dalam negeri. Penyaluran beras dilakukan ke wilayah Medan, Deli Serdang, Binjai, dan Tebing Tinggi melalui retail seperti Rumah Pangan Kita (RPK), koperasi, dan instansi pemerintah.

BULOG juga menjaga kualitas produk dengan standar mutu, salah satunya Beras Premium 15%. Namun, sering terjadi kelebihan stok karena pengadaan lebih

tinggi dari penjualan akibat fluktuasi permintaan. Oleh karena itu, diperlukan peramalan dan pengendalian persediaan agar distribusi berjalan efektif dan efisien sesuai kebutuhan masyarakat.

### Deskriptif Karakteristik Responden

Berikut ini dapat disajikan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja responden yaitu:

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Data Responden**

Karakteristik responden		Jumlah responden	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	45	66.18
	Perempuan	23	33.82
	Jumlah	68	100.00
Usia	20-30	15	22.06
	31-40	28	41.18
	> 40	25	36.76
	Jumlah	68	100.00
Pendidikan	SMU	13	19.12
	Diploma	24	35.29
	Sarjana	31	45.59
Lama bekerja	Jumlah	68	100.00
	< 5	14	20.59
	5 - 10	21	30.88
	> 10	33	48.53
	Jumlah	68	100.00

Sumber : data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, responden laki-laki berjumlah 66,18% dan perempuan 33,82%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih dominan dibandingkan perempuan. Dominasi ini disebabkan oleh kebutuhan perusahaan yang lebih mengutamakan tenaga kerja laki-laki karena dianggap memiliki stamina fisik yang lebih kuat dalam melaksanakan tugas.

Selanjutnya, responden dengan usia produktif didominasi kelompok usia 31-40 tahun sebesar 41,18%, lebih tinggi dibandingkan kelompok usia lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan perusahaan berada pada usia muda dan produktif, sehingga diharapkan mampu melaksanakan tugas secara optimal untuk mendukung kemajuan perusahaan di masa mendatang.

Dari segi pendidikan, responden dengan tingkat pendidikan sarjana paling dominan yaitu sebesar 45,59% dibandingkan dengan pendidikan SMA maupun diploma. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan lebih banyak memperkerjakan lulusan sarjana untuk posisi yang menuntut kemampuan analisis dan tanggung jawab lebih besar, sedangkan lulusan SMA lebih diarahkan pada pekerjaan yanguntutannya relatif sederhana.

Berdasarkan masa kerja, responden dengan pengalaman kerja lebih dari 10 tahun mendominasi sebesar 48,53%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa nyaman dan mampu beradaptasi dengan rutinitas pekerjaan, sehingga mendorong loyalitas dan keberlangsungan mereka dalam perusahaan.

**Hasil Uji Kualitas Data****Hasil Uji Validitas**

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian validitas untuk variabel beban kerja karyawan, kelelahan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja yaitu:

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Kuesioner	<i>Corrected Item- Total Correlation</i> rhitung	rtabel	Simpulan
Beban kerja	Beban kerja_1	.891	.235	Valid
	Beban kerja_2	.645		Valid
	Beban kerja_3	.674		Valid
	Beban kerja_4	.838		Valid
Kelelahan kerja	Kelelahan kerja_1	.726	.235	Valid
	Kelelahan kerja_2	.440		Valid
	Kelelahan kerja_3	.664		Valid
Kepuasan kerja	Kepuasan kerja_1	.623	.235	Valid
	Kepuasan kerja_2	.670		Valid
	Kepuasan kerja_3	.726		Valid
	Kepuasan kerja_4	.558		Valid
	Kepuasan kerja_5	.750		Valid
	Kepuasan kerja_6	.586		Valid
	Kepuasan kerja_7	.669		Valid
Produktivitas kerja	Produktivitas kerja_1	.376	.235	Valid
	Produktivitas kerja_2	.586		Valid
	Produktivitas kerja_3	.569		Valid
	Produktivitas kerja_4	.398		Valid
	Produktivitas kerja_5	.565		Valid

sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel beban kerja karyawan yang mempunyai 4 pernyataan nilai koefisien rhitung > rtabel (0,235), sehingga disimpulkan bahwa item kuesioner pada variabel beban kerja dapat dinyatakan valid. Hal ini mencerminkan beban kerja merupakan tambahan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan pada bawahan akan tetapi tidak dapat dilakukan oleh karyawan karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki sehingga dengan keterpaksaan karyawan melakukan tugas yang diberikan oleh pimpinan pada dirinya. Sementara itu seluruh item kuesioner pada variabel kelelahan kerja karyawan yang mempunyai 3 pernyataan nilai koefisien rhitung > rtabel (0,235), sehingga disimpulkan bahwa item kuesioner pada variabel kelelahan kerja karyawan dapat dinyatakan valid. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan dalam bekerja di perusahaan akan pernah mengalami kelelahan selama bekerja karena mempunyai daya tahan fisik yang tidak begitu kuat sehingga akan cepat mudah lelah.

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel kepuasan kerja yang mempunyai 7 pernyataan nilai koefisien rhitung > rtabel (0,235), sehingga disimpulkan bahwa item kuesioner pada variabel kepuasan kerja

merupakan salah satu poin penting yang menjadi harapan bagi sebagian besar karyawan selama dirinya bekerja. Untuk itu harapan karyawan agar dirinya dapat memperoleh kepuasan kerja dari perusahaan dimana dirinya bekerja bagi kepentingan perusahaan. Disisi lain tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel produktivitas kerja karyawan yang mempunyai 5 pernyataan nilai koefisien r hitung > r tabel (0,235), sehingga disimpulkan bahwa item kuesioner pada variabel produktivitas kerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan merupakan poin penting bagi kemajuan perusahaan agar dapat semakin berkembang dalam mewujudkan visi dan misinya.

### Hasil Uji Reliabilitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel beban kerja, kelelahan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja yaitu:

**Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas**

<i>Reliability statistics</i>			
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Nilai koefisien standar</i>	Simpulan
Beban kerja_X1	.890	0.6	Reliabel
Kelelahan kerja_X2	.768		Reliabel
Kepuasan kerja_X3	.875		Reliabel
Produktivitas kerja_Y	.733		Reliabel

sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa untuk variabel beban kerja, kelelahan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 sehingga disimpulkan variabel digunakan adalah reliabel. Artinya, mayoritas responden memberikan jawaban rata-rata relatif stabil dan konsisten antara keusioner yang satu dengan lainnya pada tiap variabel penelitian.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian normalitas dari pengolahan tabulasi jawaban responden yaitu:

#### Metode Kolmogorov Smirnov Test

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Test**

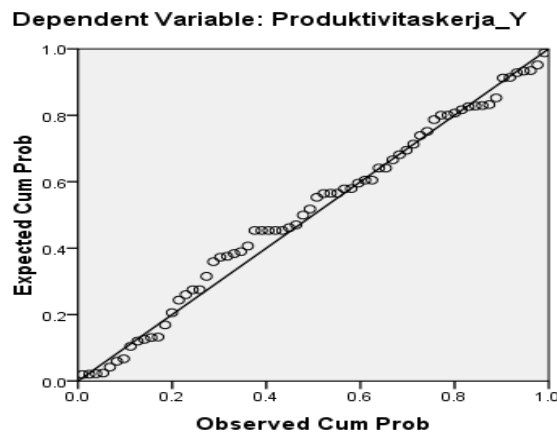
<i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
N		68
<i>Normal Parameters</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std Deviation</i>	1.01842258
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.084
	<i>Positive</i>	.050
	<i>Negative</i>	-.084
<i>Kolmogorov Smirnov Z</i>		.696
<i>Asymp.Sig. (2-tailed)</i>		.718

sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel 4.4 diatas menunjukkan hasil pengujian *Kolmogorov Smirnov Test* mempunyai nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) yaitu 0,718 sehingga nilai signifikansi  $0,718 > 0,05$  maka disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.

### Metode Grafik P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



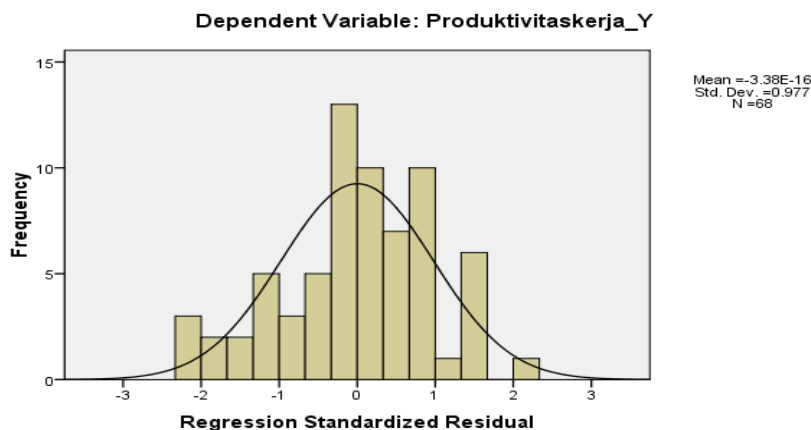
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas Metode Grafik P-Plot

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada model regresi tersebar secara merata dan disepanjang garis diagonal dna merapat sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

### Metode Histogram

Histogram



Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas Metode Histogram

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada model regresi tersebar secara merata membentuk garis melengkung pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian multikolinearitas dari pengolahan tabulasi jawaban responden yaitu:

**Tabel 4.5. Hasil Uji Multikolinearitas**  
*Coefficients*

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Beban kerja_X1	.887	1,127
Kelelahan kerja_X2	.828	1,208
Kepuasan kerja_X3	.866	1,154

sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa untuk variabel beban kerja, kelelahan kerja, kepuasan kerja mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi di atas tidak terjadi gejala multikolieritas yang artinya tidak ada korelasi satu sama lain.

**Hasil Uji Heteroskedastitias**

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian heteroskedastisitas dari pengolahan tabulasi jawaban responden yaitu:

**Metode Glejser**

**Tabel 4.6 Hasil Uji Glejser**

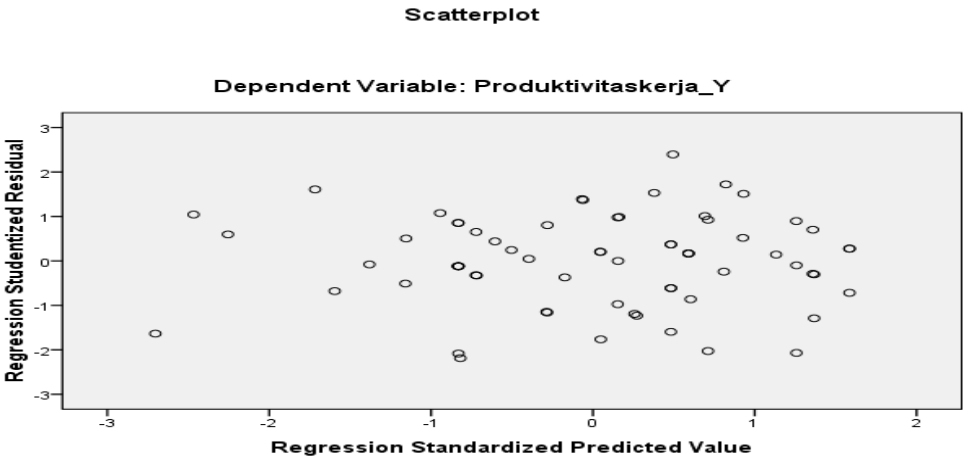
Model	<i>Coefficientsa</i>		t	Sig.
	<i>Unstandardized</i>	<i>Standardized</i>		
	<i>Coefficients</i>	<i>Coefficients</i>		
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	.916	.789		1.161 .250
Beban kerja_X1	.028	.033	.103	.870 .389
Kelelahan kerja_X2	.125	.051	.304	.657 .276
Kepuasan kerja_X3	-.075	.021	-.430	-1.098 .329

a. *Dependent Variable: abs\_res*

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel 4.6 dapat disampaikan bahwa untuk variabel beban kerja (nilai sig. 0,389), kelelahan kerja (sig. 0,276) dan kepuasan kerja (sig. 0,329) sehingga variabel independen mempunyai nilai signifikan > 0,05, dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, artinya pada penelitian ini tidak terdapat variabel pengganggu.

**Metode Grafik Scatterplot**



Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Scatterplot



Sumber: data diolah SPSS, 2024

Gambar 4.3. di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang terdapat pada model regresi tersebut tersebar secara tidak merata di sumbu Y sehingga tidak membentuk gelombang yang jelas dan tidak teratur, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Regresi Linear Berganda

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian regresi linear berganda antara variabel independen (beban kerja, kelelahan kerja, kepuasan kerja) dengan variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) yaitu:

Tabel 4.7. Hasil Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized		Standardized		
Model		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.721	1,438		1,197	.236
	Beban kerja_X1	.625	.059	.660	10,552	.000
	Kelelahan kerja_X2	.216	.092	.151	2,337	.023
	Kepuasan kerja_X3	.208	.038	.343	5,413	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja\_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel 4.7 diatas menunjukkan hasil pengujian regresi linear berganda dengan hasil yaitu:  $Y = 1,721 + 0,625 X1 + 0,216 X2 + 0,208 X3$ . Berikut ini penjabarannya yaitu:

1. Nilai a (kontanta) sebesar 1,721 dan bernilai positif artinya bahwa produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 1,721 dengan asumsi variabel beban kerja, kelelahan kerja, kepuasan kerja mempunyai nilai koefisien tetap (nol).
2. Beban kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,625 dan bernilai positif artinya tiap kenaikan nilai satu satuan maka akan menaikkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,625 (62,5%).
3. Kelelahan kerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,216 dan bernilai positif artinya tiap kenaikan nilai satu satuan maka akan menaikkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,216 (21,60%).
4. Kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,208 dan bernilai positif artinya tiap kenaikan nilai satu satuan maka akan menaikkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,208 (20,80%).

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian parsial antara variabel independen (beban kerja, kelelahan kerja, kepuasan kerja) dengan variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) dari pengolahan tabulasi jawaban responden yaitu:

**Tabel 4.8. Hasil Uji Parsial**

		<i>Coefficients<sup>a</sup></i>		
		<i>Standardized</i>		
Model		<i>Coefficients</i>	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		1,197	.236
	Beban kerja_X1	.660	10,552	.000
	Kelelahan kerja_X2	.151	2,337	.023
	Kepuasan kerja_X3	.343	5,413	.000

a. *Dependent Variable:* Produktivitas kerja\_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Pada penelitian ini jumlah sampel penelitian  $n = 68$  sehingga diperoleh  $t_{tabel} = 1,997$  pada sig 0,05. Dari tabel 4.8 di atas berikut ini dapat dijabarkan hasil pengujian parsial sebagai berikut:

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan (nilai thitung  $> t_{tabel}$ ,  $10,552 > 1,997$  pada sig.  $0,000 < 0,05$ ), sehingga hipotesis penelitian H1 diterima.
2. Kelelahan kerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan (nilai thitung  $> t_{tabel}$ ,  $2,337 > 1,997$  pada sig.  $0,023 < 0,05$ ), sehingga hipotesis penelitian H2 diterima.
3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan (nilai thitung  $> t_{tabel}$ ,  $5,413 > 1,997$  pada sig.  $0,000 < 0,05$ ), sehingga hipotesis penelitian H3 diterima.

### Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan 1 antara variabel independen (beban kerja, kelelahan kerja, kepuasan kerja) dengan variabel dependen (kepuasan kerja karyawan) dari pengolahan tabulasi jawaban responden yaitu:

**Tabel 4.9. Hasil Uji Simultan**

<i>ANOVA<sup>b</sup></i>						
Model		<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	242.763	3	80.921	74.673	.000 <sup>a</sup>
	<i>Residual</i>	69.355	63	1.084		
	<i>Total</i>	312.118	67			

a. *Predictors:* (Constant), beban kerja\_X1, kelelahan kerja\_X2, kepuasan kerja\_X3

b. *Dependent Variable:* Produktivitas kerja\_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Pada penelitian ini jumlah sampel  $n = 68$ , dimana nilai  $df(1) = k - 1 = 4 - 1 = 3$  dan nilai  $df(2) = n - k = 68 - 4 = 63$  maka diperoleh  $F_{tabel} = 2,75$  pada sig. 0,05. Sedangkan nilai  $F_{hitung} = 74,673$  pada sig. 0,000. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja, kelelahan kerja, kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan (nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $74,673 > 2,75$  pada sig.  $0,000 < 0,05$ ), sehingga hipotesis penelitian H4 diterima.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian koefisien determinasi dari pengolahan tabulasi jawaban responden yaitu:

**Tabel 4.10. Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
1	.882 <sub>a</sub>	.778	.767	1.04100	.778	74.673

a. Predictors: (Constant), beban kerja\_X1, kelelahan kerja\_X2, kepuasan kerja\_X3

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja\_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel 4.10 menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar  $R = 0,882$  artinya terdapat korelasi yang sangat kuat antara beban kerja, kelelahan kerja, kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan dalam melakukan tugas di perusahaan. Nilai  $R^2 = 0,767$  artinya produktivitas kerja karyawan di perusahaan dapat dijelaskan oleh beban kerja, kelelahan kerja, kepuasan kerja sebesar 76,70% dan sisanya 23,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti pelatihan, kompensasi dan pengembangan karir dan sebagainya.

### 1. Pengaruh Beban Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Bulog Kotan Medan

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Bulog Kotan Medan (nilai thitung > ttabel, 10,552 > 1,997 pada sig. 0,000 < 0,05), sehingga hipotesis penelitian H1 diterima. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa kondisi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dari pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan pada dirinya karena keterbatasan kemampuan yang dimilikinya tidak dapat menyelesaikan tugas tersebut dengan baik dan tidak dapat memenuhi harapan pimpinan. Oleh sebab itu, karyawan dengan keterpaksaan diri melakukan tugas tersebut sehingga hasil yang diharapkan oleh pimpinan pada karyawan tidak dapat direalisasikan dengan optimal.

### 2. Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Bulog Kotan Medan

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Bulog Kotan Medan (nilai thitung > ttabel, 2,337 > 1,997 pada sig. 0,023 < 0,05), sehingga hipotesis penelitian H2 diterima. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa kelelahan kerja merupakan kondisi dimana karyawan mengalami penurunan fisik dan kesehatan terganggu dikarenakan menurunnya stamina daya tahan tubuh. Oleh sebab itu bagi karyawan yang cepat lelah dalam bekerja akan berdampak kurang baik pada penurunan produktivitas kerja karyawan dan akibatnya banyak pekerjaan karyawan akan menjadi tertunda. Bila hal ini terjadi berkelanjutan dapat merugikan perusahaan dan tujuan utama perusahaan tidak akan tercapai dengan maksimal.

### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Bulog Kotan Medan

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja

karyawan pada Perum Bulog Kotan Medan (nilai thitung > ttabel,  $5,413 > 1,997$  pada sig.  $0,000 < 0,05$ ), sehingga hipotesis penelitian H3 diterima. Dari penjelasan di atas dapat disampaikan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan mengharapkan kepuasan dari perusahaan dimana dirinya bekerja seperti kenaikan gaji, tunjangan, insentif, bonus, jabatan, fasilitas dan sebagainya. Bagi karyawan yang telah mendapatkan kepuasan dari perusahaan sesuai dengan keinginan dan harapannya maka karyawan dengan kemauan dan kesediaan sendiri akan bekerja dengan produktif agar tujuan dirinya di masa mendatang dapat tercapai. Untuk itu, kepuasan kerja ini perlu diperhatikan oleh pimpinan dengan baik dan benar agar semua karyawan dapat bekerja secara produktif bagi kemajuan Perum Bulog dalam mewujudkan visi dan misinya.

#### **4. Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Bulog Kotan Medan**

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa beban kerja, kelelahan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Bulog Kotan Medan (nilai Fhitung > Ftabel,  $74,673 > 2,75$  pada sig.  $0,000 < 0,05$ ), sehingga hipotesis penelitian H4 diterima. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa dengan dukungan dari semua karyawan yang bekerja secara produktif akan membuat kesempatan lebih bagi Perum Bulog Kota Medan untuk lebih cepat maju dan berkembang. Guna memaksimalkan produktivitas kerja karyawan maka dibutuhkan upaya dengan menetapkan kebijakan yang tepat dalam memberikan beban kerja pada karyawan agar sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Dengan demikian maka karyawan akan dapat memberikan kontribusi dan potensi yang dimiliki bagi kepentingan dan kemajuan perusahaan. Selain itu, pimpinan juga perlu memperhatikan karyawan yang mudah lelah karena faktor usia dan stamina yang tidak kuat harus diminimalkan sekecil mungkin agar pekerjaan tidak terbengkalai oleh karyawan dan masih tetap memberikan hasil kerja yang optimal bagi perusahaan.

Peningkatan produktivitas kerja karyawan juga dapat ditingkatkan melalui pemberian kepuasan kerja yang benar dan tepat sasaran. Hal ini dimaksudkan agar karyawan yang telah mendapatkan kepuasan dari perusahaan sesuai dengan keinginan dan harapan akan bersungguh-sungguh dalam bekerja sehingga karyawan akan bekerja secara produktif dalam tiap pelaksanaan tugasnya di masa mendatang dalam memajukan perusahaan agar semakin berkembang dari tahun ke tahun untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian statisitik dan pembahasan yang dikemukakan di atas, berikut ini dapat disampaikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Bulog Kotan Medan (nilai thitung > ttabel,  $10,552 > 1,997$  pada sig.  $0,000 < 0,05$ ).
2. Kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Bulog Kotan Medan (nilai thitung > ttabel,  $2,337 > 1,997$  pada sig.  $0,023 < 0,05$ ).

3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Bulog Kotan Medan (nilai thitung > ttabel, 5,413 > 1,997 pada sig. 0,000 < 0,05).
4. Beban kerja, kelelahan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Bulog Kotan Medan (nilai Fhitung > Ftabel, 74,673 > 2,75 pada sig. 0,000 < 0,05).

## Referensi :

- Afiqah, V., Utami, T.N., dan Aidha, Z. (2024). Hubungan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Multiagro Sumatera Jaya (MSJ) Kecamatan Kualuh Hulu. *Jurnal Kesehatan Komunitas (Journal of Community Health)*. Vol.4. No.2. Hal: 254-261. P-ISSN: 2088-7612. E-ISSN: 2548-8538.
- Almaududi, S. (2019). Pengaruh Kejenuhan (Burnout) terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Uni Layanan Pusat Listrik Payo Selincih. *Economic: Journal of Economic and Business*. Vol.3. No.2. September. Hal: 193-201.
- Ario, F. (2000). Analysis Of The Behavior Of Informal Workers And Digital Platforms Towards Online Service Satisfaction : Case Study Online Services In Desa Kelambir V. Laporan Publikasi. *Proceeding. Internal UNPAB*.
- Arief, Moh.Y., dan Nisak, M. (2022). Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *J-MAS: Jurnal Manajemen dan Sains*. Vol.7.No.1. Hal: 386-392. ISSN 2541-6243 (Online), ISSN 2541-688X (Print),
- Atmaja, I Gede Indra Wira Atmaja., dan Suana, I Wayan. (2019). Pengaruh Beban Kerja terhadap Burnout dengan Role Stress sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Rumours Restaurant. *Jurnal Manajemen*. Vol.8. No.2. Hal. 7775-7804. ISSN: 2302-8902.
- Bramasta, R., Amike, M., dan Kadi, D.C.A. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi sebagai Intervening. *SIMBA: Prosiding (Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi)*. Oktober. ISSN Online: 2686-1771.
- Damayanti, D., Hasibuan, B., Ramli, S., dan Sugiarto. (2024). Analisis Kelelahan Kerja dan Pengetahuan pada Welder terhadap Produktivitas Kerja dan Kinerja pada PT. IHI Power Service Indonesia. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*. Vol. 9, No. 6, Juni. p-ISSN: 2541-0849. e-ISSN: 2548-1398. Hal: 3438-3448.
- Edison E., Anwar Yohnny., Komariyah Imas. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Bandung: CV. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2019). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi dan Kasus*. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta.
- Fajriani, A., dan Septiari, D. (2015). Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol.3. No.1. Hal: 74-79. ISSN: 2337-7887 (print version).
- Fathomi, M.I. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tenaga Non Kesehatan di Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta Tahun 2020. *Jurnal OPTIMAL*. Vol.18. No.1. Februari. Hal: 74-100. ISSN: 1693-5888.
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Cetakan IX. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustara, R.A., Amini, A., Octavia, M.D., dan Astuti, Y.A. (2023). Analisis Tingkat Kelelahan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Kesmas Priam Indonesia*. Vol.7. No.2. Juli. Hal: 21-30. ISSN: 2721-110X (online), ISSN: 2355-164X (print).
- Hartatik, Puji Indah. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Laksana.

- Ilmi, M., Ariani, L., dan Quarta, D.L. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pembimbing Kemasyarakatan BAPAS Kelas 1 Banjarmasin. *Jurnal Psikologi*. Vol.1. No.4. Hal: 1-13.
- Mattindas, R., South, L.F., Nelwan, J.E. (2019) Hubungan antara Beban Kerja Fisik dan Stress Kerja terhaap Produktivitas Pekerja di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. *Jurnal KESMAS*. Vol.7. No.5. Hal: 1-7.
- Mulyani, N., Rahwana, K.A., dan Oktaviani, N.F. (2023). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Al-Markaz Collection. *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*. Vol.1. No.4 Oktober. e-ISSN: 3025-440X. p-ISSN: 3025-4396. Hal 151-159.
- Novitas, S., dan Prapanca, D. (2023). Pengaruh Kelelahan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Homecare Medis. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Pendidikan (JEBP)*. Vol. 3. No. 4. Hal: 265-275 ISSN: 2798-1193 (online).
- Pantow, S.S., Kandou, G.D., Kawatu, P.A.T. (2019). Hubungan antara Beban Kerja dan Kelelahan Fisik dengan Produktivitas Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon. *Jurnal e-Clinic (eCI)*. Vol.7. No.2. Juli - Desember. Hal: 113-118.
- Pardede R. & Manurung R. (2018). Analisis Jalur=Path Analysis: Teori dan Aplikasi dalam Riset Bisnis. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priansa, Donni Juni. (2019). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Priyastama R. (2020). Buku Sakti Kuasai SPSS. Cetakan I. Yogyakarta: Start Up.
- Priyatno, Duwi. (2019). Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS. Edisi I. Yogyakarta: CV. ANDI.
- Ramli, R.H., Afsoh, F.F., dan Nasrulyati,, T.S. (2022). Analisis Kelelahan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Abadi Tiga Mandiri. *Jurnal Sains, Teknologi dan Industri*. Vol. 19. No. 2. Juni. Hal: 440 - 446. ISSN 1693-2390 print. ISSN 2407-0939 online.
- Rukhviyanti, N., dan Ambarwati. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT. Toyota-Astra Motor NVDC Karawang. *Jurnal Techno-Socio Ekonomika*. Volume 16. No. 2. Oktober. Hal: 197-208. ISSN 1979-4835 E-ISSN 2721-2335.
- Robain, W. (2000). Perspektif Manajemen Syariah Melalui Kepemimpinan dan Pengelolaan Aset Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan di Kebun Klambir Lima Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal. Internal UNPAB*.
- Samodoro, E. (2018). Hubungan antara Stres Kerja dengan Bunrout pada Karyawan Bagian Produksi. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas 17 Agustus 1945.
- Sedarmayanti. (2021). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Cetakan Kesatu. Anggota IKAPI. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, L.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryono. (2019). Metodologi Penelitian. Edisi I. Cetakan I. Jakarta: Rajawali Pers.
- Setiawan, N., Wahyono, T., dan Andika, R. (2023). The Influence of Work Ethic, Work Dicipline and Work Motivation on Work Producitivity of Private Office in North Sumatra. Jilid 3. Terbitan 1. Hal: 22-29.  
<http://talenta.usu.ac.id/jomas/article/view/10105>.
- Sugiyono. (2019). Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Desertasi. Cetakan ke-2. Bandung: CV. Alfabeta.
- Widodo, Suparno Eko. (2019). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan I. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yusuf, Burhanuddin H. (2018). Manjemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan

Syariah. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Rajawali Pers.