

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah aset inti bagi organisasi. Kemajuan setiap organisasi dapat dilihat dari seberapa kompeten organisasi mampu menghadapi perubahan di era globalisasi saat ini. Perusahaan maupun instansi yang sanggup berbaur atas pembaruan umumnya didukung oleh SDM yang bermutu. Untuk memperoleh SDM yang bermutu, dibutuhkan pengelolaan SDM yang benar, secara tujuan meningkatkan produktivitas organisasi. Melalui pengelolaan SDM yang tepat, karyawan dapat lebih mudah menghadapi permasalahan yang muncul serta mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, agar organisasi dapat terus berkembang. Tanpa adanya perencanaan SDM yang baik, organisasi berpotensi mengalami kekurangan tenaga kerja berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan pada posisi strategis karyawan (Satrio *et al.*, 2023).

Daerah Kijang Kota ialah satu diantara kelurahan yang ada pada Kab.Bintan. Kijang kota adalah daerah yang memiliki potensi besar disektor perikanan di Kecamatan Bintan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kabupaten Bintan, pada tahun 2019 Kecamatan Bintan Timur mencatat volume produksi penangkapan ikan tertinggi Kijang Kota dibandingkan kecamatan lain pada Kab.Bintan, dengan jumlah mencapai 13.475,20 ton. PT. Bintan Intan Gemilang merupakan satu diantara perusahaan pada Kijang Kota yang beroperasi pada sektor penjualan ikan dengan menyediakan ikan yang memiliki *grade* super, selain itu PT. Bintan Intan Gemilang juga memgolah ikan yang mereka punya untuk

menjadi olahan makanan seperti kepala ikan ekor kuning dimanfaatkan bagi produksi sop kepala ikan, kulit ikan ekor kuning dimanfaatkan bagi produksi kerupuk kulit ikan, daging korek ekor kuning merupakan daging yang sudah di pisahkan dari tulangnya digunakan untuk membuat makanan seperti bakso ikan.

Produktivitas karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan dalam memastikan semua pekerjaan bisa dikerjakan dengan baik, menurut T. S. Wibowo, (2024) Produktivitas kerja karyawan ialah hasil diantara ketetapan pekerjaan. Persyaratan ini mesti ada bagi semua karyawan. Ketetapan ini mencakup kesiapan karyawan agar bertugas secara antusias juga bertanggung jawab. Pegawai yang mencukupi persyaratan pekerjaan diharapkan mempunyai kompetensi yang diperlukan, kesehatan fisik, kecerdasan, serta tingkat pendidikan khusus, juga sudah mendapat keahlian dalam melakukan setiap tugas terkait yang memenuhi persyaratan kualitas serta kuantitas perusahaan.

Dari hasil wawancara pra-survei kuesioner yang dilakukan dengan ibu delva selaku atasan divisi *quality control* (QC) diperoleh informasi mengenai beban dan motivasi mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Bintang Intan Gemilang. Dari hasil wawancara terbukti bahwa produktivitas karyawan belum menunjukkan kondisi yang stabil antara masa ke masa. Aspek tersebut diindikasikan berdasarkan capaian kerja yang sering belum memenuhi standar perusahaan. Selain itu, efektivitas karyawan dalam menghasilkan produk masih tergolong rendah, dimana standar minimal produk yang ditetapkan perusahaan sebesar 80% dengan tingkat maksimal kualitas berada di 100% tetapi masih ada beberapa karyawan yang menyelesaikan produk dibawah batas minimal yang ditetapkan.

Tabel 1.1 Jobdesc Karyawan PT. Bintang Intan Gemilang

No	Divisi	Jobdesc	Pekerjaan diluar jobdesc
1	Admin	Pengelolaan dan pemanfaatan platfom digital perusahaan	Membantu divisi produksi
2	Quality Control	Pengawasan pemeriksaan kualitas produk	Membantu divisi produksi
3	Fromen	Mengatur tenaga kerja dan memastikan target tercapai	Membantu divisi produksi
4	Produksi	Mengelola bahan baku menjadi produk jadi sesuai standar perusahaan	Tidak ada

Sumber: PT. Bintang Intan Gemilang 2025

Tabel 1.1 menyajikan data mengenai pembagian tugas setiap divisi dan pekerjaan yang di luar jobdesc. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa selain menjalankan tugas pokoknya setiap, karyawan pada divisi Admin, Quality Control, dan Foreman memiliki pekerjaan di luar jobdesc, yaitu membantu divisi produksi dalam proses penyelesaian produk. Sementara itu, karyawan divisi produksi hanya berfokus pada tugas utamanya, yaitu pengolahan produk. Kondisi tersebut menunjukkan adanya tambahan tanggung jawab bagi setiap divisi di luar tugas pokok yang telah ditetapkan. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus tanpa penyesuaian pembagian kerja yang seimbang, maka dapat berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 1. 2 Data Produktivitas Karyawan Tahun 2025

No	Aspek Produktivitas	Keterangan harian	Rata-Rata
1	Hasil produksi harian	Jumlah produksi dihasilkan	± 1.7 ton
2	Produksi tertinggi	Produksi maksimal	3 ton
3	Produksi Terendah	Produksi minimal	0,5 ton
4	Total Produksi	Total produksi per bulan	± 46–50 ton

Sumber: Data Diolah (2025)

Tabel 1.2 menyajikan data produktivitas karyawan PT. Bintang Intan Gemilang berdasarkan jumlah hasil ikan tangkapan laut, olahan produk dan ekspor, Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa hasil produksi yang belum stabil dari setiap bulannya, menunjukkan bahwa output produksi belum sepenuhnya dinamis, dapat dilihat dari jumlah rata-rata sekitar 1,7 ton per hari, Pada kondisi tertentu, produktivitas dapat meningkat hingga 3 ton per hari, terdapat pula kondisi di mana produksi menurun hingga 0,5 ton per hari, dengan total produksi bulanan mencapai lebih kurang 46 - 50 ton setiap bulannya. Perbedaan hasil produksi harian yang berkisar antara 0,5 ton hingga 3 ton menunjukkan bahwa produktivitas karyawan belum selalu konsisten. Kondisi ini mengindikasikan masih terdapat faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian produktivitas sehingga perlu menjadi perhatian perusahaan.

Studi dari Ismartaya & Erni Yuningsih, (2023) menyatakan jika produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi dari beban kerja yang tidak berdasarkan waktu penyelesaian target perusahaan, beban kerja yang tidak setara bisa menyebabkan kelelahan fisik maupun mental, menjadikan mengurangi fokus, dan kualitas hasil kerja. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan kesulitan menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan tepat waktu, yang nantinya berefek bagi penurunan produktivitas. Maka, pengelolaan beban kerja yang proporsional berdasarkan kapasitas karyawan sebagai aspek penting bagi organisasi untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas sumber daya manusianya.

Ada beragam faktor yang bisa memengaruhi produktivitas karyawan, satu diantaranya yaitu beban kerja karyawan pendapat Mahawati *et al.*, (2021), Beban kerja pada dasarnya ialah bagian yang tidak terpisahkan dari setiap pekerjaan karena setiap individu memiliki tanggung jawab masing-masing. Banyak sedikitnya tanggungan kerja yang didapat pekerja berbeda, tergantung pada jenis pekerjaan dan posisi yang dijabat. Jika beban kerja yang didapat begitu tinggi bisa menyebabkan berbagai masalah kesehatan, bisa dari fisik ataupun psikologis, juga munculnya respon emosional semisal sakit kepala, serta gampang emosi.

Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja, khususnya No.6 Tahun 2023 mengatur waktu kerja dan lembur untuk mendukung fleksibilitas produktivitas karyawan, Undang-undang ini mengatur batas waktu kerja normal serta ketentuan lembur yang harus disepakati dan diberikan kompensasi yang layak, aturan tersebut menunjukkan adanya komitmen pemerintah dalam menciptakan kepastian hukum dan perlindungan bagi tenaga kerja sekaligus memberikan fleksibilitas bagi perusahaan dalam mengatur waktu kerja dan lembur, sehingga pelaksanaan hubungan kerja dapat berjalan seimbang antara kepentingan produktivitas perusahaan dengan hak-hak karyawan berdasarkan ketetapan Perpu yang ada, agar pekerjaan yang dilakukan tidak menjadi hambatan bagi karyawan untuk bekerja.

Tabel 1. 3 Data waktu kerja & Hari lembur Karyawan Tahun 2025

No	Divisi	Jam kerja/ hari	Hari kerja / minggu	Hari kerja / bulan
1	Admin	9 jam	6 hari	25 hari
2	Quality Control	10 jam	6 hari	26 hari
3	Foreman	7jam30menit	6 hari	27 hari
4	Produksi	10 Jam	6 hari	26 hari

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan data waktu kerja dan hari lembur karyawan PT. Bintang Intan Gemilang tahun 2025 diatas, menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Bintang Intan Gemilang sering mengalami lembur ditandai dengan jumlah hari kerja per bulan yang di luar hari kerja atau karyawan masih harus bekerja di waktu *wekend*. Admin, *Quality control*, *Foreman*, dan Produksi, memiliki intensitas hari yang relatif sama, yakni rata-rata 6 hari kerja per minggu dan bahkan bekerja selama seminggu ful, dengan jumlah hari kerja mencapai 25, 26 dan 27 hari per bulan. Pada bulan-bulan tertentu perusahaan juga menerapkan hari lembur untuk memenuhi peningkatan permintaan produksi dan memastikan target pengiriman dapat tercapai tepat waktu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan melakukan penyesuaian waktu kerja sebagai usaha dalam mengelola beban kerja ketika jumlah permintaan produk meningkat. Kondisi tersebut menunjukkan adanya beban kerja yang harus ditanggung karyawan.

Tabel 1.4 Data Volume Pekerjaan 5 Bulan Terakhir 2025

Bulan	Target Produksi (Ton)	Produk Terselesaikan	Keterangan
Agustus	50	49	Hampir Mencapai target
September	50	50	Target tercapai
Oktober	49	49	Hampir mencapai target
November	47	47	Target tercapai
Desember	46	44	Tidak mencapai target

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 1.4, volume pekerjaan di PT. Bintang Intan Gemilang selama tahun 2025 belum sepenuhnya konsisten setiap bulanya dan mengalami perubahan target produksi perusahaan. Target produksi setiap bulan berkisar antara

44–50 ton. Pada beberapa bulan realisasi produksi sedikit berada di bawah target karena adanya peningkatan volume pekerjaan dan perubahan jumlah permintaan. Meskipun demikian, walaupun selisih nya tidak begitu besar tetapi ini sangat berdampak terhadap efisiensi produk yang belum stabil, maka dari itu perusahaan perlu mengelola dengan baik beban kerja yang di terima oleh karyawan.. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja di PT. Bintang Intan Gemilang belum berjalan dengan baik, sehingga produktivitas karyawan tidak optimal.

Berdasarkan temuan wawancara dan pra-survei kuesioner dengan karyawan pada setiap divisi PT. Bintang Intan Gemilang, diperoleh fenomena mengenai kondisi beban kerja yang dijalani dalam kegiatan sehari-hari, terbukti dari hasil wawancara bahwa beban kerja karyawan meningkat terutama pada saat proses ekspor ikan ke luar negeri, seperti ke China, Malaysia dan Thailand, Singapore. Karyawan harus menyesuaikan pekerjaan dengan permintaan konsumen yang sering berubah seperti konsumen mengajukan permintaan tertentu pada awalnya, namun kemudian mengubah permintaan tersebut. Perusahaan sebaiknya mengatur pembagian pekerjaan dengan baik ketika terdapat tambahan produksi agar produktivitas karyawan tetap terjaga.

Kondisi tersebut pada akhirnya berpengaruh menurunkan produktivitas karyawan, serta berpotensi menimbulkan teguran dari pihak supervisor akibat hasil kerja yang tidak menggapai standar yang dibentuk perusahaan. Penelitian yang didukung Fauzi & Anwar, (2025) menyatakan bahwa beban kerja berkaitan dengan tingkat produktivitas karyawan. Namun, beban kerja yang tinggi bisa sebagai rintangan jika tidak dimanajemen secara benar. Temuan studi

mengindikasikan jika dukungan manajemen serta motivasi kerja yang baik dapat membantu karyawan tetap menjaga produktivitasnya.

Selain beban kerja, motivasi juga memberikan dampak yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bintang Intan Gemilang. Faktor yang memengaruhi motivasi kerja terbagi atas dua ialah faktor internal serta eksternal, yang mana faktor internal bersumber pada dorongan pada diri seseorang. Faktor internal meliputi keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, memiliki pekerjaan tetap, juga bekerja pada keadaan yang aman serta nyaman, sedangkan faktor eksternal bersumber dari luar organisasi yang tidak bisa dikontrol tetapi berdampak langsung atau tidak langsung pada kinerja, operasional, dan keberlangsungan. Selain itu, keinginan untuk memiliki sesuatu, mendapatkan penghargaan yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Motivasi kerja juga dipengaruhi adanya pengakuan prestasi kerja karyawan (Nusa *et al.*, 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dan Pra-survei kuesioner, produktivitas karyawan dipengaruhi oleh motivasi. PT. Bintang Intan Gemilang yang menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan sudah berjalan dengan baik. Namun, masih terdapat beberapa faktor yang menyebabkan motivasi kerja belum berkembang secara maksimal, seperti terbatasnya kesempatan pengembangan karier dan kurangnya pengakuan atas hasil kerja karyawan, karyawan menyatakan masih kurang mendapatkan penghargaan selama bekerja. Peningkatan motivasi diharapkan dapat mendorong produktivitas karyawan menjadi lebih optimal.

Karyawan cenderung menjalankan pekerjaan sebatas memenuhi kewajiban tanpa dorongan untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Aspek tersebut terlihat

berdasarkan perolehan wawancara bersama karyawan yang menerangkan jika semangat kerja yang relatif sama, baik pada awal maupun akhir bulan, di mana karyawan menyatakan tidak mengalami peningkatan semangat kerja yang signifikan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.

Kondisi ini membuat karyawan kurang termotivasi untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja. Pencapaian target kerja pun lebih banyak dipersepsikan sebagai akibat dari tekanan atasan, bukan karena dorongan motivasi dari dalam diri karyawan. Kondisi ini menyebabkan karyawan tidak terdorong untuk memberikan hasil kerja maksimal. Hal tersebut terlihat dari tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan usaha mencapai target produksi. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, seperti pemberian pengakuan atas hasil kerja yang telah dicapai karyawan, kesempatan mengikuti pelatihan, dan peluang pengembangan karier agar motivasi kerja dapat terus meningkat.

Secara keseluruhan, fenomena ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan masih perlu mendapat perhatian karena berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan. Penelitian yang didukung oleh Joko Nugroho, (2021) menyatakan bila dengan persial motivasi kerja berdampak positif serta signifikan terhadap produktivitas. Karyawan yang mempunyai motivasi besar mampu mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik, juga memperoleh output kerja berdasarkan standar organisasi. Secara demikian, motivasi kerja sebagai aspek inti pada upaya mengembangkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan di PT. Bintang Intan Gemilang, Kijang Kota, masih belum optimal. Hal ini disebabkan oleh beban kerja yang belum dimanajemen secara tepat serta tingkat motivasi kerja karyawan yang masih perlu ditingkatkan. Maka, perusahaan mesti menebar perhatian yang lebih dalam dalam mengatur beban kerja serta membentuk lingkup kerja yang nyaman serta memicu motivasi karyawan. sehingga kinerja dapat meningkat serta.

Penelitian yang dilakukan oleh *Ahmad Saputra*, (2022), menjelaskan jika beban kerja berdampak positif serta signifikan bagi produktivitas kerja karyawan di Pelabuhan Perikanan Nusantara Karangantu Kota Serang. Secara kontribusi dampak sejumlah 44,8%, sementara 50,9% produktivitas didampaki dari variabel lain pada selain penelitian. Namun, hasil tersebut diperoleh pada konteks pegawai pelabuhan penangkapan ikan yang memiliki karakteristik kerja berbeda dengan PT. Bintang Intan Gemilang yang bergerak disektor pengelolaan dan penjualan ikan. khususnya yang melayani pasar domestik dan ekspor, memiliki tuntutan kerja yang lebih kompleks, seperti standar kualitas produk, tekanan waktu produksi, dan perubahan permintaan konsumen.

Berdasarkan hasil penelitian *Rouw et al.*, (2025), menunjukkan adanya hubungan positif dari motivasi kerja serta produktivitas karyawan, hipotesis menerangkan jika motivasi kerja berpengaruh bagi produktivitas karyawan Abon Miareto Kota Sorong yang bergerak dibidang industri makanan olahan yang membutuhkan konsistensi produk. Penelitian ini masih berfokus pada karyawan UMKM Abon Ikan Miareto Kota Sorong dengan jumlah karyawan di bawah 40 orang

dan hanya memproduksi satu jenis produk makanan. Oleh karena itu, terdapat celah penelitian untuk mengkaji pengaruh motivasi bagi produktivitas kerja karyawan dengan pendekatan yang lebih menyeluruh, guna memberikan kontribusi empiris yang lebih mendalam.

Berdasarkan hasil penelitian Tinggi *et al.*, (2023), menunjukan adanya ketidak konsistenan pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja. Pada studi ini beban kerja tidak berdampak signifikan secara persial, sementara motivasi berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan adanya kekosongan kajian terkait faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi hubungan beban kerja serta produktivitas, seperti kondisi kerja, dukungan organisasi, dan stres kerja. Sehingga membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk menggunakan metode, variabel tambahan berbeda guna menjelaskan jika beban kerja serta motivasi menghasilkan dampak yang simultan terhadap produktifitas kerja karyawan.

Penelitian-penelitian sebelumnya masih menunjukkan adanya keterbatasan dalam mengkaji hubungan dari beban kerja, motivasi, terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menyeluruh. Sejumlah besar studi terdahulu hanya membahas beban kerja dan motivasi secara terpisah, sehingga belum menggambarkan pengaruh keduanya terhadap produktivitas dalam satu model penelitian. Oleh karena itu, studi ini meghasilkan kebaruan dengan mengintegrasikan beban kerja dan motivasi dalam satu model analisis untuk melihat pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan mengambil konteks perusahaan pengelolaan sumber daya laut di sektor kemaritiman Kepulauan Riau, studi ini diinginkan bisa menghasilkan peranan ilmiah bagi perluasan bahasan MSDM.

Berdasarkan pemaparan permasalahan peneliti terdorong untuk melangsungkan studi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bintang Intan Gemilang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Menurut latar belakang ini, jadi bisa diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi di perusahaan PT. Bintang Intan Gemilang dikijang kota sebagai berikut:

1. Beban Kerja dari data waktu lembur dan jam kerja karyawan menunjukkan durasi jam kerja harian yang relatif panjang. Berdasarkan hasil wawancara, pada saat volume produksi meningkat untuk memenuhi kebutuhan ekspor, karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas sehingga beban kerja yang diterima meningkat.. Situasi tersebut mengharuskan karyawan menyesuaikan pekerjaan yang telah dilakukan, sehingga meningkatkan beban kerja karyawan.
2. Motivasi kerja karyawan belum menunjukkan kondisi yang optimal. Kondisi ini terlihat dari sikap karyawan yang cenderung menjalankan pekerjaan sekedar mencukupi kewajiban dengan tidak terdapatnya dorongan memberikan hasil kerja terbaik. Hasil observasi dan wawancara menunjukkan kesempatan memperoleh penghargaan atas prestasi kerja maupun pengembangan karier masih terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan motivasi perlu ditingkatkan agar mendorong produktivitas kerja.
3. Produktivitas kerja karyawan belum menunjukkan kondisi yang stabil dari waktu ke waktu. Hal ini terlihat dari hasil produksi masih mengalami

ketidak stabilan sehingga produktivitas belum selalu konsisten dalam memenuhi standar kualitas dan target perusahaan, Dari perbedaan jumlah produksi harian yang berkisar antara 0,5 ton hingga 3 ton per hari. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pencapaian produktivitas masih mengalami kendala sehingga perusahaan perlu menjaga konsistensi produktivitas melalui pengelolaan beban kerja dan peningkatan motivasi.

1.3 Perumusan Masalah

Menurut pemaparan latar belakang permasalahan tersebut jadi bisa dirumuskan permasalahan pada studi ini yaitu:

1. Apakah beban kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bintang Intan Gemilang?
2. Apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bintang Intan Gemilang?
3. Apakah beban kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bintang Intan Gemilang?

1.4 Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada seluruh karyawan PT. Bintang Intan Gemilang, Kijang Kota, Kabupaten Bintang, Kepulauan Riau yang terlibat dalam aktivitas operasional perusahaan, khususnya pada proses pengolahan hasil tangkapan ikan. Penelitian hanya berfokus pada pengaruh beban kerja dan motivasi sebagai variabel independen terhadap produktivitas karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini tidak membahas faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi

produktivitas. Ruang lingkup penelitian dibatasi pada kondisi yang terjadi selama tahun 2025 berdasarkan data perusahaan, hasil observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner.

1.5 Tujuan Penelitian

Berkenaan terhadap tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui, menganalisis, serta membuktikan fenomena yang terjadi:

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bintan Intan Gemilang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Bintan Intan Gemilang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Motivasi secara keseluruhan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bintan Intan Gemilang.

1.6 Manfaat Penelitian

Studi ini diinginkan dapat memberikan manfaat praktis dan akademis sebagai berikut:

a. Manfaat Akademis

Studi ini diinginkan bisa memperluas literatur pada MSDM dengan model kombinasi variabel yang diuji bersama ialah beban kerja, motivasi serta produktivitas kerja karyawan dalam konteks perusahaan dibidang sumber daya laut maritim. Studi ini mengkaji mungkinkah beban kerja serta motivasi memperkuat produktivitas kerja karyawan pada PT. Bintan Intan Gemilang.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan membantu PT. Bintang Intan Gemilang dalam merumuskan strategi produktivitas kerja karyawan yang lebih efektif melalui pengelolaan beban kerja yang stabil serta peningkatan motivasi terhadap karyawan. Hasil penelitian dapat sebagai dasar bagi perusahaan untuk memperbaiki sistem beban kerja, meningkatkan motivasi karyawan agar dapat bekerja dengan semangat sesuai dengan dorongan diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa merasa terbebani atau terpaksa. Dengan demikian, perusahaan dapat menyelesaikan pekerjaan berdasarkan sasaran serta ketentuan yang dibentuk.

c. Manfaat Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini bisa menjadi acuan untuk peneliti berikutnya agar menyertakan faktor lain yang sangat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti pengembangan, kepuasan kerja, maupun sistem penghargaan. Studi berikutnya bisa pula dilaksanakan di perusahaan lain untuk melihat apakah hasilnya sama atau berbeda. Selain itu, peneliti berikutnya bisa memakai metode yang berbeda agar hasil penelitian tentang produktivitas karyawan menjadi lebih lengkap dan mendalam.

1.7 Sistematika Penelitian

Dalam sistematika penulisan ini bertujuan agar menghasilkan deskripsi yang rinci serta sistematis kepada pembaca untuk mempermudah saat mengidentifikasi penulisan dalam penelitian ini. Tiap-tiap bab secara umum bisa dipaparkan di bawah ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Memuat latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIRAN DAN HIPOTESIS

Memuat teori-teori dan konsep-konsep yang relevan bersama variabel penelitian, hasil-hasil penelitian terdahulu, serta kerangka pemikiran yang menjelaskan hubungan antarvariabel. Diakhir bab ini juga disusun hipotesis sebagai asumsi sementara berdasarkan teori dan fakta lapangan.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Memaparkan jenis serta pendekatan penelitian, lokasi serta waktu penelitian, subjek serta objek penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, serta kebenaran data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi deskripsi temuan studi lapangan, analisis data, serta pembahasan yang mengaitkan hasil penelitian dengan teori dan temuan terdahulu. serta pembahasan berdasarkan teori yang relevan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Memuat kesimpulan diantara hasil penelitian, saran yang dibagikan peneliti, serta keterbatasan penelitian yang didapati peneliti