



INFORMASI ARTIKEL

Received: August, 01, 2025

Revised: November, 04, 2025

Available online: December, 22, 2025

at: <https://e-jurnal.iphorr.com/index.php/hjk>

Hubungan antara beban kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja bagian skinning di PT. X

Nathaniel Jusuf Rantung*, Ricky C. Sondakh, Fima Lanra Fredrik G. Langi

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi Manado

Korespondensi penulis: Nathaniel Jusuf Rantung. *Email: nathanielrantung121@student.unsrat.ac.id

Abstract

Background: Productivity is an important factor in making an organization or individual more efficient, effective, and of higher quality. The Ministry of Manpower recorded that the average labor productivity in Indonesia reached Rp89.33 million per person in 2024. Meanwhile, the labor productivity in North Sulawesi ranked 19th out of 38 provinces, reaching Rp82.38 million.

Purpose: To analyze the relationship between workload and work productivity among workers in the skinning section.

Method: This study used a quantitative approach with a cross-sectional design, conducted at PT. X with a total sampling technique involving all 58 skinning section workers. The instruments used included a workload assessment based on calorie expenditure according to the Indonesian National Standard (SNI) and a work productivity questionnaire. Data were analyzed using univariate and bivariate analysis with the Spearman Rank correlation test.

Results: Most skinning section workers at PT. X had a light workload (62.1%), while 37.9% had a moderate workload, and none had a heavy workload. In terms of productivity, the majority of workers were categorized as productive (77.6%), while 22.4% were not productive.

Conclusion: There is a significant positive relationship ($p\text{-value} = 0.000$) between workload and work productivity, with a correlation coefficient of 0.602, indicating that the heavier the workload, the lower the productivity of the workers.

Keywords: Skinning Workers; Workload; Work Productivity.

Pendahuluan: Produktivitas merupakan hal yang penting untuk membuat suatu organisasi atau individu menjadi lebih efisien, efektif, dan berkualitas. Kementerian Ketenagakerjaan mencatat rata-rata produktivitas tenaga kerja di Indonesia mencapai Rp 89.33 juta per orang pada 2024. Untuk produktivitas tenaga kerja di Sulawesi Utara berada pada urutan ke-19 dari 38 provinsi yang mencapai Rp 82.38 juta.

Tujuan: Untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja bagian skinning.

Metode: Penelitian kuantitatif dengan rancangan *cross sesctional*, dilaksanakan di PT. X dengan *total sampling* dari seluruh populasi pekerja bagian skinning sebanyak 58 pekerja. Instrumen yang digunakan adalah penilaian beban kerja berdasarkan tingkat kebutuhan kalori menurut pengeluaran kalori Standar Nasional Indonesia dari Badan Standardisasi Indonesia dan Kuesioner produktivitas kerja. Data dianalisis univariat dan bivariat menggunakan uji korelasi *Spearman Rank*.

Hasil: Sebagian besar pekerja bagian skinning memiliki beban kerja ringan (62.1%), dibandingkan dengan yang memiliki beban kerja sedang (37.9%) dan tidak ada yang memiliki beban kerja berat. Sementara produktivitas para pekerja kebanyakan dikategorikan produktif (77.6%), dibandingkan yang tidak produktif (22.4%).

Simpulan: Adanya hubungan positif yang signifikan ($p\text{-value}=0.000$) antara beban kerja dan produktivitas kerja dengan koefisien korelasi 0.602, artinya semakin berat beban kerja maka semakin tidak produktif para pekerja.

Kata Kunci: Bagian Skinning; Beban Kerja; Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain (Soetrisno, 2017).

Produktivitas adalah sikap mental dan etos kerja yang selalu berusaha melakukan perbaikan mutu kehidupan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas untuk menciptakan nilai tambah secara berkelanjutan. Produktivitas merupakan hal yang penting untuk membuat suatu organisasi atau individu menjadi lebih efisien, efektif, dan berkualitas. Bahkan pada tingkat nasional, produktivitas yang meningkat akan melengkapi posisi untuk meningkatkan standar hidup atau paling tidak mempertahankannya sambil melakukan upaya peningkatan kualitas hidup (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2023).

Tenaga kerja Indonesia tercatat memiliki produktivitas senilai \$14 per jam kerja. Capaian itu menempatkan Indonesia di peringkat ke-5 di antara negara anggota ASEAN, tepatnya di bawah Singapura, Brunei, Malaysia, dan Thailand. Namun di skala global produktivitas Indonesia tergolong rendah hanya masuk di peringkat ke-111 dari 189 negara (Nomura & Ho, 2024).

Rata-rata produktivitas tenaga kerja di Indonesia mencapai Rp89,33 juta per orang pada 2024. Angka ini diperoleh dari nilai produk domestik bruto (PDB) dibagi total jumlah penduduk yang bekerjasecara nasional. Jika ditinjau berdasarkan wilayah, produktivitas tenaga kerjatertinggi berada di DKI Jakarta sebesar Rp421.13 juta (per orang per tahun), sedangkan yang terendah di Papua Pegunungan sebesar Rp13.68 juta. Untuk produktivitas tenaga kerja di Sulawesi Utara berada pada urutan ke-19 dari 382 provinsi yang mencapai Rp82.38 juta (Satu Data Ketenagakerjaan, 2023).

Produktivitas kerja yang optimal sering kali berkaitan erat dengan kemampuan dalam mengelola

beban kerja dengan efektif. Namun, jika beban kerja terlalu berat atau tidak terstruktur dengan baik, hal ini bisa mengurangi efisiensi dan kualitas hasil yang dicapai (Rukhviyanti & Ambarwati, 2023). Sebaliknya, dengan pembagian tugas yang adil dan pengelolaan waktu yang tepat, produktivitas dapat meningkat, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif tanpa menambah tekanan berlebih. Oleh karena itu, menemukan keseimbangan antara beban yang dihadapi dan kapasitas untuk mengelolanya sangatlah krusial untuk mempertahankan produktivitas dalam jangka panjang (Fauzi & Anwar, 2025).

Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan dampak yang tidak baik bagi pekerja, yaitu menyebabkan kelelahan baik secara fisik maupun mental. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit juga dapat menimbulkan kurangnya pergerakan yang dilakukan pekerja sehingga dapat menyebabkan rasa bosan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit dapat menyebabkan pekerja kurang perhatian terhadap pekerjaannya (Nabawi, 2019).

METODE

Penelitian kuantitatif dengan rancangan *cross sectional*. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April – Juli 2025. Lokasi penelitian dilakukan di PT. X Kota Bitung. Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, jumlah pekerja bagian *skinning* berjumlah 58 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*.

Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (*independent*) adalah beban kerja dan variabel terikat (*dependent*) adalah produktivitas kerja. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu penilaian beban kerja berdasarkan tingkat kebutuhan kalori menurut pengeluaran kalori Standar Nasional Indonesia (SNI) dari Badan Standardisasi Indonesia (BSI) untuk pengukuran beban kerja dan kuesioner

Nathaniel Jusuf Rantung*, Ricky C. Sondakh, Fima Lanra Fredrik G. Langi

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi Manado

Korespondensi penulis: Nathaniel Jusuf Rantung. *Email: nathanielrantung121@student.unsra.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i9.1337>

Hubungan antara beban kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja bagian skinning di PT. X

produktivitas kerja dari untuk pengukuran produktivitas kerja. Beban kerja ringan dikategorikan pada kisaran 100 hingga 200 kkal per jam, Beban kerja sedang dikategorikan pada kisaran 200 hingga 350 kkal per jam, beban kerja berat dikategorikan pada kisaran 350 hingga 500 kilokalori per jam. Produktivitas kerja sendiri menggambarkan tingkat efisiensi seseorang dalam menghasilkan output atau hasil kerja dibandingkan dengan input berupa waktu, tenaga, dan sumber daya yang digunakan. Dalam penelitian ini, produktivitas kerja diklasifikasikan menjadi dua kategori, yaitu produktif dan tidak produktif. Partisipan dikatakan produktif apabila memiliki nilai produktivitas lebih dari 72, yang menunjukkan bahwa karyawan mampu mencapai atau bahkan melampaui target kerja yang telah ditetapkan. Sebaliknya, partisipan dikategorikan tidak produktif apabila memiliki nilai produktivitas kurang dari atau sama dengan 72. Kondisi ini menunjukkan bahwa hasil kerja belum memenuhi target yang diharapkan (Roni, 2021).

Data primer diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dan pemantauan kerja dari seluruh pekerja bagian *skinning*, sedangkan data sekunder diambil dari studi sebelumnya. Analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan uji Spearman untuk menilai hubungan antara usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan terakhir. Analisis univariat digunakan untuk menganalisis satu variabel dan tidak dikaitkan dengan variabel lainnya. Analisis bivariat yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi *Spearman Rank* untuk mengetahui kekuatan hubungan antara beban kerja dan produktivitas kerja pada pekerja bagian *skinning*.

HASIL

Tabel Distribusi Karakteristik Responden (N=58)

Variabel	Hasil	p-value	Koefisien Korelasi
Umur (n/%) (Mean±SD)(Rentang)(Tahun)	(36.4 ± 8.7)(18-60)		
18-24	12/20.7		
25-54	44/75.9		
>55	2/3.4		
Jenis Kelamin (n/%)			
Perempuan	42/72.4		
Laki-laki	16/27.6		
Masa Kerja (n/%) (Tahun)			
≤1	21/36.2		
2-5	9/15.5		
6-9	3/5.2		
>10	25/43.1		
Pendidikan Terakhir (n/%)			
SD	5/8.6		
SMP	17/29.3		
SMA/SMK	35/60.3		
D3	1/1.7		
Beban Kerja (n/%)			
Ringan	36/62.1		
Sedang	22/37.9	0.000	0.602
Berat	0/0.0		
Produktivitas Kerja (n/%)			
Produktif	45/77.6		
Tidak Produktif	13/22.4		

Nathaniel Jusuf Rantung*, Ricky C. Sondakh, Fima Lanra Fredrik G. Langi

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi Manado

Korespondensi penulis: Nathaniel Jusuf Rantung. *Email: nathanielrantung121@student.unsra.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i9.1337>

Berdasarkan distribusi karakteristik responden pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden terbanyak berdasarkan usia yaitu kategori pekerja usia produktif (25-54 tahun) sebanyak 44 responden (75.9%). Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 42 responden (72.4%), masa kerja kategori lama sebanyak 25 responden (43.1%), pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 35 responden (60.3%), mayoritas responden memiliki beban kerja ringan sebanyak 36 responden (62.1%), dan responden yang produktif sebanyak 45 responden (77.6%).

Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 yang artinya memiliki hubungan. Pada koefisien korelasi didapatkan nilai sebesar 0.602, nilai koefisien korelasi yang didapatkan menunjukkan arah hubungan yang searah atau positif dimana semakin berat beban kerja maka semakin tidak produktif.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar pekerja mengalami beban kerja ringan yaitu 36 responden (62.1%). Pada saat pemantauan selama 1 jam didapati bahwa para pekerja bagian skinning melakukan berbagai macam gerakan kerja yang menggunakan kedua tangan yaitu menguliti ikan dan dikerjakan dengan posisi berdiri. Para pekerja juga melakukan kegiatan pekerjaan seperti mengangkat keranjang yang berisi ikan yang telah di kuliti dengan posisi berjalan ke meja *loinning*.

Berdasarkan Standar Nasional Indonesia pekerjaan membersihkan ikan menggunakan dua tangan sambil berdiri termasuk nomor tiga kategori I posisi badan dua mendapatkan nilai beban kerja 1.85. Pekerjaan mengangkat keranjang yang berisi ikan dengan posisi berjalan termasuk nomor tiga kategori II posisi badan tiga mendapatkan nilai beban kerja 5.25. Total beban kerja dari para pekerja bagian *skinning* dapat bervariasi berdasarkan metabolisme basal pekerja laki-laki dan perempuan serta berat badan dari pekerja itu sendiri.

Beban kerja rerata yang ditemukan 138.2kkal/jam kemudian ditambahkan dengan metabolisme basal dari pekerja sehingga hasil yang ditemukan berada dikategori ringan dan sedang tidak ada beban kerja berat karena total beban kerja tidak yang melebihi 350kkal/jam. Meskipun pekerjaan yang dilakukan selama 1 jam dilakukan secara terus menerus dengan posisi yang sama

yaitu berdiri selama 52 menit dan berjalan selama 8 menit beban kerja yang dimiliki oleh tiap pekerja berbeda. Peneliti berasumsi bahwa berat badan mempengaruhi beban kerja karena pekerjaan yang dilakukan oleh semua pekerja bagian *skinning* itu sama selama 8 jam bekerja sehingga total beban kerja yang dimiliki oleh setiap pekerja akan berbeda satu dengan yang lainnya karena perbedaan berat badan yang dimiliki oleh setiap pekerja.

Para pekerja memiliki produktivitas yang tinggi yaitu sebanyak 45 responden (77.6%). Hasil ini diukur dari 6 komponen penilaian, yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi. Produktivitas kerja umumnya diukur melalui beberapa indikator utama seperti kuantitas kerja atau jumlah hasil kerja yang dicapai dalam periode tertentu, misalnya jumlah dokumen yang diselesaikan, produk yang dihasilkan, atau target yang terpenuhi. Kuantitas ini biasanya dibandingkan dengan standar atau target yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi (Brilian & Rochmoeljati, 2025).

Selanjutnya kualitas kerja untuk memenuhi mutu atau standar hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan, Ketepatan waktu atau kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal atau tenggat waktu yang telah ditentukan (Pluxee, 2021). Selain tiga indikator utama tersebut, ada juga beberapa indikator yang digunakan seperti kemampuan untuk melaksanakan tugas, semangat kerja, pengembangan diri, dan efisiensi (Zahroh, 2016).

Hasil uji korelasi Spearman Rank menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dan produktivitas kerja dengan koefisien korelasi 0.602 dan nilai signifikansi 0.000, artinya semakin berat beban kerja maka semakin tidak produktif para pekerja. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengambilan data pada responden didapati usia responden yang beragam sehingga ada pengelompokan umur sesuai dengan klasifikasi dari yaitu pekerja muda (18-24 tahun), pekerja usia produktif (25-54 tahun), dan pekerja lansia (>55 tahun). Usia responden terbanyak yaitu pekerja usia produktif (25-54 tahun), yaitu sebanyak 44 responden (75.9%). Penelitian ini sejalan dengan menunjukan bahwa hasil penelitian mayoritas untuk usia pekerja produktif (25-54 tahun) yaitu 51.9%. Usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi

Nathaniel Jusuf Rantung*, Ricky C. Sondakh, Fima Lanra Fredrik G. Langi

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi Manado

Korespondensi penulis: Nathaniel Jusuf Rantung. *Email: nathanielrantung121@student.unsra.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i9.1337>

dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas (Agustina, Lestari, & Prasida, 2023; International Labour Organization, 2020).

Pada penelitian ini, sebanyak 42 responden (72.4%) berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja bagian skinning didominasi oleh perempuan. Peran perempuan sangat penting dalam kegiatan beheading, skinning, dan loinning karena beban dan risikonya masih bisa ditanggung oleh perempuan (Kusgiyanto, Suroto, & Ekawati, 2017).

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa karakteristik demografis seperti usia dan masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas, karena pekerja dengan pengalaman lebih cenderung memiliki kemampuan dan efisiensi yang lebih baik dalam menyelesaikan tugasnya (Desmayanti, 2024).

Beban kerja yang proporsional penting untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan pekerja. Penelitian lain mendukung bahwa beban kerja yang tidak berlebihan dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres dan penurunan kinerja (Ilmi, Ariani, & Quarta, 2024). Misalnya, penelitian di PT PLN NP UP Tarahan menunjukkan, bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan produktivitas pekerja (Regina & Adinda, 2025).

Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, serta manajemen organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Misalnya, peningkatan motivasi sebesar satu satuan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, begitu pula dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja yang kondusif (Baiti, Djumali, & Kustiyah, 2020).

Penelitian-penelitian sebelumnya juga menemukan bahwa produktivitas kerja yang tinggi biasanya ditandai oleh kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, hasil kerja yang berkualitas, serta jumlah *output* yang sesuai atau bahkan melebihi target yang ditetapkan. Selain itu, adanya semangat kerja, motivasi, dan pengembangan diri yang berkelanjutan juga menjadi ciri utama karyawan yang produktif (Hulu, Lahagu, & Telaumbanua, 2022). Dengan demikian, gambaran produktivitas kerja responden sangat dipengaruhi

oleh kemampuan menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun ketepatan waktu.

Penelitian di berbagai sektor menunjukkan bahwa perusahaan yang mampu memfasilitasi pengembangan kompetensi, memberikan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik akan cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Tingginya tingkat produktivitas ini sejalan dengan beban kerja yang mayoritas ringan, yang memungkinkan pekerja menyelesaikan tugas dengan efektif (Fauziah, Sutrisna, & Oktaviani, 2024). Produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh beban kerja yang sesuai dengan kapasitas pekerja, di mana beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan hasil kerja (Ilmi et al., 2024).

Temuan ini konsisten dengan penelitian lain yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara beban kerja dan produktivitas, seperti penelitian di PT Multiagro Sumatera Jaya dan PT Bank Syariah Mandiri yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Afiqah, Utami, & Aidha, 2024). Namun, beberapa penelitian juga menekankan pentingnya keseimbangan beban kerja, karena beban kerja yang terlalu berat justru dapat menurunkan produktivitas akibat kelelahan dan stress (Setiyawati & Kusmanto, 2024; Sanjani, Putri, & Putra, 2021).

SIMPULAN

Sebagian besar pekerja bagian skinning memiliki beban kerja ringan dan tingkat produktivitas yang tergolong tinggi. Analisis data menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara beban kerja dan produktivitas kerja, peningkatan beban kerja cenderung menurunkan produktivitas pekerja. Penurunan produktivitas mulai terlihat pada beban kerja di atas 200 kkal/jam, dan tren tersebut berlanjut hingga sekitar 215 kkal/jam. Hal ini menunjukkan pentingnya pengaturan beban kerja yang seimbang agar produktivitas tetap optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiqah, N. V., Utami, T. N., & Aidha, Z. (2024). Hubungan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Multiagro Sumatera Jaya (MSJ) Kecamatan Kualuh Hulu. *Jurnal Kesehatan Komunitas*, 10(2), 254–261.

Nathaniel Jusuf Rantung*, Ricky C. Sondakh, Fima Lanra Fredrik G. Langi

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi Manado

Korespondensi penulis: Nathaniel Jusuf Rantung. *Email: nathanielrantung121@student.unsra.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i9.1337>

Hubungan antara beban kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja bagian skinning di PT. X

- Agustina, W., Lestari, R. M., & Prasida, D. W. (2023). Hubungan Aktivitas Fisik dengan Kejadian Obesitas pada Usia Produktif di Wilayah Kerja Puskesmas Marina Permai Kota Palangka Raya. *Jurnal Surya Medika*, 9(1), 1–8.
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(1).
- Brilian, D., & Rochmoeljati, R. (2025). Optimization of Production Capacity Jumbo Bag by Method Theory of Constraints. *Journal La Multiapp*, 6(2), 225-239.
- Desmayanti, C., Susanti, E., & Erpidawati, E. (2024). Hubungan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi Tahun 2024. *Jurnal Administrasi dan Kesekretarisan*, 9(2), 158-170.
- Fauzi, A. R., & Anwar, A. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bandara Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, 6(1), 51–60.
- Fauziah, S., Sutrisna, A., & Oktaviani, N. F. (2024). Pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Maeswara: Manajemen, Ekonomi, dan Kewirausahaan*, 3(1), 55–64.
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Ilmi, M., Ariani, L., & Quarta, D. L. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pembimbing Kemasyarakatan BAPAS Kelas 1 Banjarmasin. *Jurnal Psikologi*, 1(4), 13.
- International Labour Organization. (2020). World Employment and Social Outlook: Trends 2020. Diakses dari: <https://www.ilo.org/publications/world-employment-and-social-outlook-trends-2020-0>
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2023). Apa itu Produktivitas? Diakses dari: <https://bantuan.kemnaker.go.id/support/solutions/articles/43000705551-apa-itu-produktivitas->
- Kusgiyanto, W., Suroto, S., & Ekawati, E. (2017). Analisis Hubungan Beban Kerja Fisik, Masa Kerja, Usia, dan Jenis Kelamin Terhadap Tingkat Kelelahan Kerja pada Pekerja Bagian Pembuatan Kulit Lumpia di Kelurahan Kranggan Kecamatan Semarang Tengah. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(5), 413 - 423.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nomura, K., & Ho, M. S. (2024). APO Productivity Databook 2024. Tokyo: Keio University Press Inc.
- Regina, S. P. G., & Adinda, A. (2025). Hubungan Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja di PT. PLN Nusantara Power Up Tarahan. *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan*, 10(1), 30–37.
- Roni, M. (2021). Pengaruh Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan CPO. *Jurnal Pusat Akses Kajian Manajemen*, 1(1), 21-28.
- Rukhviyanti, N., & Ambarwati, A. (2023). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja PT Toyota-Astra Motor-NVDC Karawang. *Jurnal Techno Socio Ekonomika*, 16(2), 101–110.

Nathaniel Jusuf Rantung*, Ricky C. Sondakh, Fima Lanra Fredrik G. Langi

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi Manado

Korespondensi penulis: Nathaniel Jusuf Rantung. *Email: nathanielrantung121@student.unsrat.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i9.1337>

Hubungan antara beban kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja bagian skinning di PT. X

- Sanjani, D. R., Putri, D. F. A., Putra, H. (2021). Hubungan Beban Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Stikes Griya Husada Sumbawa. *Jurnal Kesehatan Dan Sains*, 4(2), 43–55.
- Satu Data Ketenagakerjaan. (2023). Rencana Tenaga Kerja Jangka Panjang: Menuju Indonesia Emas 2045. Diakses dari: <https://satudata.kemnaker.go.id/publikasi/118/view>
- Setiyawati, D. I., & Kusmanto, A. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja terhadap produktivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada karyawan bagian produksi industri manufaktur PT. XYZ Brebes). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 12(2).
- Soetrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9th ed. Kencana, Jakarta: Prenada Media.

Nathaniel Jusuf Rantung*, Ricky C. Sondakh, Fima Lanra Fredrik G. Langi

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi Manado

Korespondensi penulis: Nathaniel Jusuf Rantung. *Email: nathanielrantung121@student.unsrat.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i9.1337>