

PENGARUH BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN REKAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT CAHAYA CEMPAKA MAS PEKANBARU

Rina Dwi Jayanti, Hammam Zaki, Wan Laura Hardilawati

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: 210304108@studentumri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan dukungan rekan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cahaya Cempaka Mas Pekanbaru. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan Produktivitas Kerja sebagai variabel dependen dan dua variabel independen beban kerja dan dukungan rekan kerja. Sampel penelitian sebanyak 60 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dukungan rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan serta beban kerja dan dukungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Dukungan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT Cahaya Cempaka Mas telah berkembang karena memiliki sistem distribusi yang efektif, jaringan pelanggan yang stabil, serta kemampuan menjaga hubungan baik dengan produsen. Selain itu, peningkatan konsumsi masyarakat di wilayah Riau membuat perusahaan terus memperluas cakupannya. Faktor lainnya adalah peningkatan permintaan pasar terhadap produk kebutuhan sehari-hari, seperti bahan pokok dan makanan cepat saji yang menuntut perusahaan distributor bekerja lebih cepat dan efisien dalam menyalurkan produk.

Namun, di balik perkembangan tersebut, perusahaan menghadapi tantangan dalam menjaga konsistensi produktivitas karyawan. Aktivitas distribusi barang yang padat membutuhkan koordinasi antar bagian, terutama pada departemen Gudang dan Helper Distribusi yang memiliki tanggung jawab fisik terbesar dalam penyimpanan dan pengiriman jika beban kerja meningkat tanpa dukungan kerja sama yang baik di antara karyawan, maka produktivitas cenderung menurun (Mahawati et al., 2021).

Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, perusahaan melibatkan beberapa departemen utama, yaitu administrasi, sales, staff kantor, bagian gudang, dan helper distribusi. Seluruh departemen tersebut memiliki peran yang saling berkaitan dalam mendukung kelancaran proses distribusi dan pencapaian target penjualan perusahaan. Perusahaan ini terus berkembang seiring meningkatnya permintaan pasar terhadap produk kebutuhan sehari-hari di wilayah Riau, sehingga aktivitas distribusi dan penjualan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun.

Seiring meningkatnya aktivitas distribusi, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang produktif agar target penjualan dan distribusi dapat tercapai. Produktivitas menjadi ukuran sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai standar perusahaan. Menurut Nugroho (2021) dan Nadeak (2019), produktivitas umumnya dinyatakan optimal apabila nilai output mencapai 1,00 atau 100% dari target. Nilai di bawah standar tersebut menunjukkan bahwa target perusahaan tidak terpenuhi. Oleh karena itu, produktivitas kerja karyawan diukur dari pencapaian target penjualan, realisasi volume distribusi, serta efisiensi kerja karyawan dalam mendukung aktivitas distribusi, baik dari aspek kuantitas, kualitas, maupun ketepatan waktu kerja.

Dalam lima tahun terakhir, produktivitas PT Cahaya Cempaka Mas mengalami fluktuasi pada kisaran 0,87–0,95 atau masih berada di bawah standar produktivitas 1,00. Walaupun secara persentase terlihat tinggi, nilai tersebut tetap menunjukkan bahwa target perusahaan belum tercapai secara optimal. Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan produktivitas yang perlu dianalisis lebih lanjut. Data kuantitatif tersebut juga didukung oleh hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti terhadap karyawan dari berbagai departemen di PT Cahaya Cempaka Mas Pekanbaru. Wawancara dilakukan secara terpisah pada setiap divisi untuk memperoleh gambaran kondisi kerja secara lebih spesifik. Berdasarkan hasil wawancara dengan dua orang karyawan divisi administrasi, diketahui bahwa beban kerja meningkat pada periode tertentu, khususnya menjelang penutupan laporan tahunan, namun masih dapat diselesaikan dengan baik karena adanya pembagian tugas yang jelas dan dukungan rekan kerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja merupakan jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja, baik yang bersifat fisik maupun mental, serta menjadi tanggung jawabnya. Beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan pekerja mengalami kelelahan fisik dan mental, reaksi emosional dan mengurangi efisiensi dan efektivitas kerja (Mahawati et al., 2021). Tinggi rendahnya beban kerja tergantung pada kompleksitas proses kerja, persyaratan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan yang tidak merata antar karyawan (Erap et al., 2024).

Seseorang karyawan kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan kerja maupun kapasitas dalam bekerja. Beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan penurunan kualitas kerja karena karyawan dipaksa untuk menyelesaikan lebih banyak tugas tanpa cukup waktu untuk memberi perhatian yang layak kepada setiap tugas, yang pada gilirannya menyebabkan penurunan produktivitas (Nora et al., 2023).

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah dukungan rekan kerja. Keberadaan dukungan dari rekan kerja turut berperan penting dalam mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Pada dasarnya perusahaan itu terbentuk berdasarkan kumpulan dari beberapa individu, maka perlunya dibangun kerjasama yang baik antar sesama karyawan. Dalam hal ini komunikasi yang baik antar karyawan diperlukan untuk dapat melaksanakan berbagai aktivitas dalam dunia

kerja di perusahaan. Menurut Wibowo dan Tholok, (2019), dukungan rekan kerja merupakan individu atau kelompok yang menjalin hubungan timbal balik untuk memberikan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sedang dijalankan. Suasana kerja yang kondusif, di mana sesama karyawan saling memberi bantuan, berbagi masukan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif, akan memberikan pengaruh langsung terhadap rasa nyaman dan antusias dalam bekerja.

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas maka peneliti ingin memberi judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Cahaya Cempaka Mas Pekanbaru.”**

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan mempertahankan daya saing. Menurut Nasution, menjelaskan bahwa produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil (input). Produktivitas yang ditingkatkan akan meningkatkan pendapatan karyawan yang akan menambah daya beli masyarakat (Nadeak, 2019). Produktivitas adalah pengukuran secara menyeluruh dari jumlah dan kualitas barang atau jasa yang dihasilkan pekerja atau mesin dan bahan baku atau sumber daya sebagai input nya. Produktivitas menghubungkan hasil atau keluaran dengan kuantitas masukan sehingga mendapatkan produk yang diinginkan (Nugroho, 2021).

Beban Kerja

Beban kerja merupakan volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial (Gibson, 2019). Beban kerja juga merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja (Nabila dan Syarvina, 2022). Menurut Jufri dan Mellanie (2015), beban kerja didefinisikan sebagai sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Dukungan Rekan Kerja

Dukungan rekan kerja secara fungsional dimaknai sebagai penghayatan subjektif seseorang terhadap ketersediaan dukungan atas rekan kerja ketika orang tersebut membutuhkan (Lalitaratri, 2023). Dukungan rekan kerja didefinisikan sebagai keyakinan tentang sejauh mana kualitas bantuan hubungan yang berasal dari rekan-rekan tersedia (Saputra dan Kurniawan, 2024). Rekan kerja adalah orang yang

bekerja sama dengan seseorang, biasanya seseorang yang memiliki peran serupa atau pada level yang sama dalam suatu organisasi. Rekan kerja adalah sejauh mana karyawan percaya bahwa rekan kerja mereka bersedia memberi mereka bantuan terkait pekerjaan untuk membantu pelaksanaan tugas berbasis layanan mereka (Kurniawan dan Naeni, 2021).

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi di PT Cempaka Cahaya Mas Pekanbaru. Waktu penelitian adalah jangka waktu yang digunakan Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bulan November 2025 sampai dengan Januari 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Cahaya Cempaka Mas berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (saturated sampling) atau sering disebut census sampling. Dalam hal ini, sampel yang digunakan adalah terdiri dari 60 orang karyawan. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan google form dengan menggunakan skala likert. Uji yang digunakan yaitu uji statistik deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas serta uji analisis regresi linier berganda yang terdiri dari uji kelayakan model, uji t dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Deskriptif

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Beban Kerja	60	11	24	35	31.38	2.300	5.291
Dukungan Rekan	60	10	29	39	33.62	2.464	6.071
Produktivitas Kerja	60	9	35	44	39.20	2.589	6.705
Valid N (listwise)	60						

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 1 memperlihatkan deskripsi variabel – variabel dalam penelitian ini secara statistik sebagai berikut:

- 1) Variabel beban kerja memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 24, nilai maksimum sebesar 35, nilai mean sebesar 31.38 dan nilai Standar Deviasi sebesar 2.300. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai Standar Deviasi lebih kecil dari nilai rata – rata dan mencerminkan data variabel beban kerja penyebaran nilainya merata.
- 2) Variabel dukungan rekan kerja memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 29, nilai maksimum sebesar 39, nilai mean dari sebesar 33.62 dan nilai Standar Deviasi sebesar 2.464. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dukungan rekan kerja memiliki nilai Standar Deviasi lebih kecil dari nilai rata – rata dan mencerminkan data variabel dukungan rekan kerja penyebaran nilainya merata.

- 3) Variabel produktivitas kerja sebagai variabel dependen memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 35, nilai maksimum sebesar 44, nilai mean sebesar 39.20 dan nilai Standar Deviasi sebesar 2.589. Hal ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja memiliki nilai Standar Deviasi lebih kecil dari nilai rata – rata dan mencerminkan data variabel produktivitas kerja penyebaran nilainya merata.

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel/Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Beban Kerja			
Pernyataan X1.1	0,421	0,254	Valid
Pernyataan X1.2	0,289	0,254	Valid
Pernyataan X1.3	0,312	0,254	Valid
Pernyataan X1.4	0,446	0,254	Valid
Pernyataan X1.5	0,312	0,254	Valid
Pernyataan X1.6	0,298	0,254	Valid
Pernyataan X1.7	0,580	0,254	Valid
Pernyataan X1.8	0,708	0,254	Valid
Pernyataan X1.9	0,772	0,254	Valid
Dukungan Rekan Kerja			
Pernyataan X2.1	0,759	0,254	Valid
Pernyataan X2.2	0,723	0,254	Valid
Pernyataan X2.3	0,783	0,254	Valid
Pernyataan X2.4	0,700	0,254	Valid
Pernyataan X2.5	0,568	0,254	Valid
Pernyataan X2.6	0,455	0,254	Valid
Pernyataan X2.7	0,634	0,254	Valid
Pernyataan X2.8	0,386	0,254	Valid
Produktivitas Kerja			
Pernyataan Y.1	0,727	0,254	Valid
Pernyataan Y.2	0,711	0,254	Valid
Pernyataan Y.3	0,579	0,254	Valid
Pernyataan Y.4	0,644	0,254	Valid
Pernyataan Y.5	0,662	0,254	Valid
Pernyataan Y.6	0,610	0,254	Valid
Pernyataan Y.7	0,477	0,254	Valid
Pernyataan Y.8	0,465	0,254	Valid
Pernyataan Y.9	0,344	0,254	Valid

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 2 hasil pengujian validitas diketahui nilai setiap pernyataan menghasilkan koefisien korelasi r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang berjumlah 26 pernyataan untuk variabel beban kerja dan dukungan rekan kerja dinyatakan valid atau sangat akurat dalam mengukur variabel yang diteliti

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,652	Reliabel
Dukungan Rekan	0,773	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,751	Reliabel

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 3 hasil pengujian reliabilitas kuesioner menghasilkan nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Sehingga dinyatakan bahwa indikator dari masing – masing variabel beban kerja, dukungan rekan kerja dan produktivitas kerja dalam kuesioner dinyatakan reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Uji Normalitas Data

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
ed Residual		52
N	Mean	.0000000
Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	4.51063324
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.052
	Negative	-.052
Test Statistic		.052
		.200 ^d

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi Asymp. sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 yang artinya suatu model regresi berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bisa dilanjutkan.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
1			
	Beban Kerja	.807	1.239
	Dukungan Rekan Kerja	.807	1.239

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa data tidak terjadi gejala multikolinearitas antara masing – masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Data di atas menunjukkan bahwa masing – masing variabel memiliki nilai tolerance > 0,10 dan masing – masing nilai VIF < 10, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi linier berganda tidak terdapat multikolinearitas dan dapat digunakan dalam melanjutkan penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.794	2.927		3.346	.001
1 Beban Kerja	-.196	.088	-.309	2.233	.295
Dukungan Rekan	-.045	.082	-.076	.551	.584

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa hasil uji heteroskedastisitas dimana nilai probabilitas sig > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model layak digunakan untuk produktivitas kerja berdasarkan masukan variabel independen yaitu beban kerja dan dukungan rekan kerja.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	36.860	5.517		6.681	.000
1 Beban Kerja	.012	.166	.011	.175	.940
Dukungan Rekan	.580	.155	.555	3.375	.007

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan Tabel 8 maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah:

- Berdasarkan persamaan diatas maka diperoleh besarnya konstanta sebesar 36,860. Ini berarti jika semua variabel independen = 1, maka akan meningkatkan nilai produktivitas kerja sebesar 36,860.
- Berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 0,012. Jika kenaikan 1 satuan variabel beban kerja, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,012. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap atau konstan.
- Berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi variabel dukungan rekan kerja sebesar 0,580. Ini berarti jika kenaikan 1 satuan variabel dukungan rekan kerja, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,580. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap atau konstan.

Uji Kelayakan Model

Tabel 9 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1803.037	3	601.012	27.802	.001 ^b
Residual	1037.636	48	21.617		

Total	2840.673	51
-------	----------	----

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa nilai f hitung $>$ f tabel atau $27.802 > 2.80$ dan nilai signifikan yang dihasilkan $0.001 < 0,05$. Maka hal tersebut membuktikan bahwa penelitian ini layak digunakan.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 10 Hasil Uji Simultan (Uji f)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	211.465	2	22.733	7.106	.000 ^b
1 Residual	394.135	57	6.915		
Total	395.600	59			

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 10 untuk 60 responden, Rumus f tabel pada penelitian ini $df = n - k$, dimana n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel. Jadi, df yang digunakan $60 - 3 = 57$ didapati f tabel = 2,77. Pada tabel 4.16 diketahui bahwa nilai f hitung $>$ f tabel atau $7.106 > 2.77$ dan nilai signifikan yang dihasilkan $0.000 < 0,05$. Maka hal tersebut membuktikan bahwa H_3 diterima dan dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan dukungan rekan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 11 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36.860	5.517		6.681	.000
Beban Kerja	.012	.166	.011	.175	.940
Dukungan Kerja	.580	.155	.555	3.375	.007

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 11 dapat diuraikan mengenai hubungan masing - masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan tabel 4.18 dapat diuraikan mengenai hubungan masing - masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:
- 2) Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t hitung $0.175 <$ t tabel $2,00247$ dan nilai signifikan $0.940 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- 3) Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t hitung $3.375 >$ t tabel $2,00247$ dan nilai signifikan $0.007 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel dukungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 ^a	.375	.353	0.398

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 10 hasil uji koefisien determinasi di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,375. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan dukungan kerja secara simultan mampu menjelaskan sebesar 37,5% variasi produktivitas kerja karyawan PT Cahaya Cempaka Mas Pekanbaru, sedangkan sebesar 62,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel beban kerja dan dukungan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, namun secara bersama-sama dengan dukungan kerja, kedua variabel tetap memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan dukungan rekan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cahaya Cempaka Mas Pekanbaru. Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Beban Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cahaya Cempaka Mas Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penyesuaian beban kerja yang diberikan kepada karyawan belum memberikan pengaruh yang berarti terhadap tingkat produktivitas kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan masih berada pada batas yang wajar dan mampu dikelola dengan baik, sehingga tidak menjadi faktor utama dalam menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Dukungan Rekan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cahaya Cempaka Mas Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dukungan yang diberikan oleh rekan kerja, baik dalam bentuk dukungan emosional, informasional, maupun persahabatan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Dukungan rekan kerja terbukti menjadi faktor penting yang mampu mendorong semangat kerja, meningkatkan kerja sama tim, serta membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan efisien. Dan Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja secara simultan (bersama – sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cahaya Cempaka Mas Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan apabila perusahaan mampu mengelola beban kerja secara proporsional serta menciptakan dukungan rekan kerja yang baik melalui kerja sama, komunikasi, dan saling membantu antar karyawan dalam menjalankan tugasnya.

SARAN

Dari hasil simpulan yang telah dikemukakan, maka penulis akan memberikan saran – saran sebagai berikut: pada perusahaan diharapkan memperhatikan faktor – faktor untuk mencapai produktivitas kerja karyawan karena dengan tercapainya produktivitas tersebut akan membuat pekerjaan karyawan menjadi lebih efisien dan efektif serta bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneruskan atau mengembangkan penelitian ini dengan mencari faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan selain beban kerja dan dukungan kerja Misalnya dengan kompensasi, motivasi, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, F. Y., Hakim, L., & Ridzal, M. R. R. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pt Gudang Garam, Tbk. Cabang Lampung. Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya, 52–65.
- Andriani, L. (2024). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yakes Telkom Makassar. Skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia, 1–64.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Astuti, R. W., & Rahayu, P. D. (2021). Pengaruh Pendidikan, Keterampilan, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 24–29.
- Chandra, A. R., Palendeng, I. D., & Kojo, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Integritas Sebagai Variabel Moderasi Pada Pt. Matahari Departement Store, TBK-Megamall Manado. *Jurnal EMBA*, 12(4), 109–119.
- Darmasari, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.Sinar Utama Yamaha Kota samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL*, 10(4), 296–302. <https://doi.org/10.54144/jadbis.v10i4.9190>
- Desmayanti, C. (2024). Hubungan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Non Medis Di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi Tahun 2024. *Karya Tulis Ilmiah*, 15(1), 37–48.
- Hamdani, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan , Kompensasi Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMKN 4 Kota Sungai Penuh. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 164–176.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. CV. Pustaka
- Kurniawan, I. S., & Naeni, H. L. (2021). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap OCB Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemeditasi Pada Karyawan Grage Jogja Hotel. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, 5(1), 119–128. <https://doi.org/10.29408/jpek.v5i1.3319>
- Lalitaratri, T. (2023). Pengaruh Coaching, Mentoring, dan Coworker Support Terhadap Job Performance Pada Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Sinomika Journal*, 2(1), 111–126.

- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. In Yayasan Kita Menulis.
- Manoppo, P. K. P., Tewal, B., & Trang, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA*, 9(4), 773–781.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda). *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Modise, J. M. (2023). The Impacts of Employee Workplace Empowerment, Effective Commitment and Performance: An Organizational Systematic Review. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 8(7), 3435–3457.
- and Reviews, 20(2), 207–214. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2023.20.2.2257>
- Norling, L. R., & Chopik, W. J. (2020). The Association Between Coworker Support and Work-Family Interference: A Test of Work Environment and Burnout as Mediators. *Frontiers in Psychology*, 11(819), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00819>
- Putriana, D., Eriawati, D. M., & Nulipata, M. (2023). Hubungan Dukungan Sosial Dengan Produktivitas Kerja Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Indonesia*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.52436/1.jishi.56>
- Rukhviyanti, N., & Ambarwati. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pt Toyota-Astra Motor Nvdc Karawang. *Techno-Socio Ekonomika*, 16(2), 197–208. <https://doi.org/10.32897/techno.2023.16.2.2820>
- Saragih, H., & Hermawan, R. (2020). Perkembangan Industri Manufaktur dan Dampaknya terhadap Rantai Pasok Nasional. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia*, 20(2), 123–138.
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil). *Prosding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU)* 3, 451–473.
- Taher, M., & Taharuddin. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Haji Maming Alma Batulicin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 13(1), 63–75.
- Wibowo, A. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, F. P., & Tholok, F. W. (2019). Pengaruh Pekerjaan, Promosi, Rekan Kerja, Atasan, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Di Pt.