

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Produktivitas Kerja

Pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah di sadari secara universal, tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang maupun jasa. Peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada dibawah kondisi distribusi yang sama dan perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja.

Meningkatkan produktivitas berarti bekerja lebih giat dan cepat, meningkatkan mutu barang, kerja dan kehidupan. Untuk meningkatkan penumbuhan ekonomi, upah yang wajar dan untuk meningkatkan kondisi kerja, perlu mempertimbangkan produktivitas sebagai faktor penyumbang terbesar. Karena manusia adalah sumber daya yang penting dan merupakan tujuan dari pembangunan, maka kita harus meningkatkan produktivitas bukan atas beban biaya mereka tetapi atas beban biaya dari waktu yang terbuang, pengurangan pegawai, birokrasi yang tidak perlu dan sebagainya.

Pengertian produktivitas secara umum ialah hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya (*International Labor Organization/ILO*, 2018). Sedarmayanti (2018) mengartikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Menurut *Encyclopedia Britanica* (2018) disebutkan bahwa produktivitas ddalam ekonomi berarti rasio hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu.

Pengertian lain dari *National Productivity Board (NPB)* Singapore produktivitas adalah sikap untuk melakukan peningkatan perbaikan. Dengan demikian,

produktivitas diharapkan dapat mencapai barang dan jasa yang bermutu tinggi, dan standar kehidupan yang lebih tinggi.

Sedarmayanti (2018) mengutarakan Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan yang sebenarnya. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output-input.

Menurut Arouf Sedarmayanti (2018:20) berpendapat bahwa produktivitas yaitu rasio antara efektivitas menghasilkan keluaran dan efisiensi penggunaan sumber masukan. Sutrisno (Hermawati 2019) Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik Hasibuan (dalam Dinantara 2019). Menurut Eddy Sutrisno (Denok 2018) produktivitas kerja adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan yang intinya mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kinerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Menurut Sondang P. Siagian (Denok 2018) produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini cara kerja kemarin dan hasil yang dicapai besok juga harus lebih baik atau banyak diperoleh hari ini.

Pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah disadari secara universal. Tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang maupun jasa. Peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada dibawah kondisi distribusi yang sama dan perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja.

2.1.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Sutrisno (dalam Merry 2020) produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri ataupun dari faktor yang lain, yaitu :

1. Tingkat pendidikan
2. Keterampilan
3. Disiplin kerja
4. Sikap dan etika kerja
5. Motivasi
6. Gizi dan kesehatan
7. Tingkat penghasilan
8. Jaminan sosial
9. Lingkungan kerja
10. Iklim kerja
11. Teknologi
12. Sarana produksi
13. Manajemen dan prestasi

2.1.2 Indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno (dalam Merry 2020) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja, ini memberikan semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing- masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari ertos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hasil sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari masa lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang telah dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan pengeluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang signifikan bagi karyawan.

2.2 Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (dalam Sara Triwati, 2021) dalam bekerja karyawan yang merupakan salah satu ujung tombak perusahaan seharusnya mendapatkan haknya berupa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya. Untuk itulah dibutuhkan analisis yang berkaitan dengan beban kerja karyawan. Analisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja. Kelebihan beban kerja dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi/instansi.

Menurut Rizal Nabawi (2019) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja di artikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dapat disimpulkan bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik dibidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia.

Menurut Vani Kenanga (2020), beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat beradaptasi, dipengaruhi perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal (yaitu lingkungan, situasi, serta kejadian yang banyak menimbulkan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap orang lain. Beban Kerja merupakan hal yang memberikan pengaruh pada karyawan dalam bekerja. Beban kerja tersebut berupa beban kerja

fisik dan psikologis. Dimana beban kerja fisik berupa beratnya pekerjaan yang dilakukan misalnya mengangkat, merawat, serta mendorong. Beban kerja psikologis berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja individu dengan individu lainnya.

2.2.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal :

1. Faktor Internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan dan keinginan maupun persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila Lingkungan Kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

b. Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja).

c. Organisasi Kerja

Karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat. Perencanaan karier hingga penggajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan.

2.2.2 Indikator Beban Kerja

Menurut Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017) indikator beban kerja diantaranya yaitu :

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesinmesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

2.3 Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere* dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberi motif, penimbul motif, atau hal yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah *motifasi* berarti pemberian motif. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada satu maksud dan tujuan yang mendorong melakukan suatu tindakan. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan orang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta, mungkin juga limpah materi, menurut Alim Bahri, dkk (2019).

Tri Andjarwati (dalam Gustiarini 2021) Motivasi merupakan elemen yang penting untuk memperbaiki produktivitas kerja, setiap pelaku kerja perlu memiliki pengertian yang jelas tentang bagaimana motivasi berkaitan dengan kepuasan dan sistem penghargaan. Pada dasarnya manusia mau melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Dorongan tersebut dinamakan motivasi Erik Martinus dan Budiyanto (dalam Gustiarini 2021).

Risky Nur Adha (2019) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Menurut Suhardi (dalam Bangsawan 2021) Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh didalam diri seseorang, baik itu yang berasal dalam dirinya maupun diluar dirinya untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan semangat dan gairah yang tinggi dan menggunakan semua kemampuan dan skill yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginan. Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Sadili Samsudin (dalam Bangsawan, 2021) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

2.3.1 Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (dalam Bangsawan 2021) jenis-jenis motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja Positif

Motivasi kerja positif maksudnya untuk para manajer agar memotivasi kerja bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi kerja positif semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Kerja Negatif

Motivasi kerja negatif adalah maksudnya manajer memotivasi kerja bawahan dengan standar mereka akan dikenakan hukuman. Dengan motivasi kerja negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu pendek dapat berakibat kurang baik

2.3.2. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi adalah alat pengubah tingkah laku pada karyawan. Terbentuknya karakter berprestasi sangatlah kompleks, sekompleks perkembangan kepribadian manusia. Motif ini tidak akan terlepas dari perkembangan kepribadian tersebut, dan tidak pernah berkembang dalam kondisi vakum Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain adalah yang berkaitan dengan:

1. Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.

2. Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana karyawan berfikir tentang dirinya.

3. Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada diantara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

4. Pengakuan dan Prestasi

Karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya rasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

5. Cita-cita dan Apresiasi

Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi karyawan

6. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri karyawan, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir, dan fantasi.

7. Kondisi Karyawan

Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis karyawan.

8. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri karyawan. Unsur-unsur disini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat ataupun mendorong.

9. Unsur-unsur Dinamis

dalam Pekerjaan Unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil kadangkala kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional

10. Upaya Pimpinan Memotivasi Karyawan

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi karyawan

2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Risky Nur Adha (2019) yaitu :

1. Kebutuhan Fisik

Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.

2. Kebutuhan rasa aman.

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari rasa-rasa mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.

3. Kebutuhan Sosial.

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama

4. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

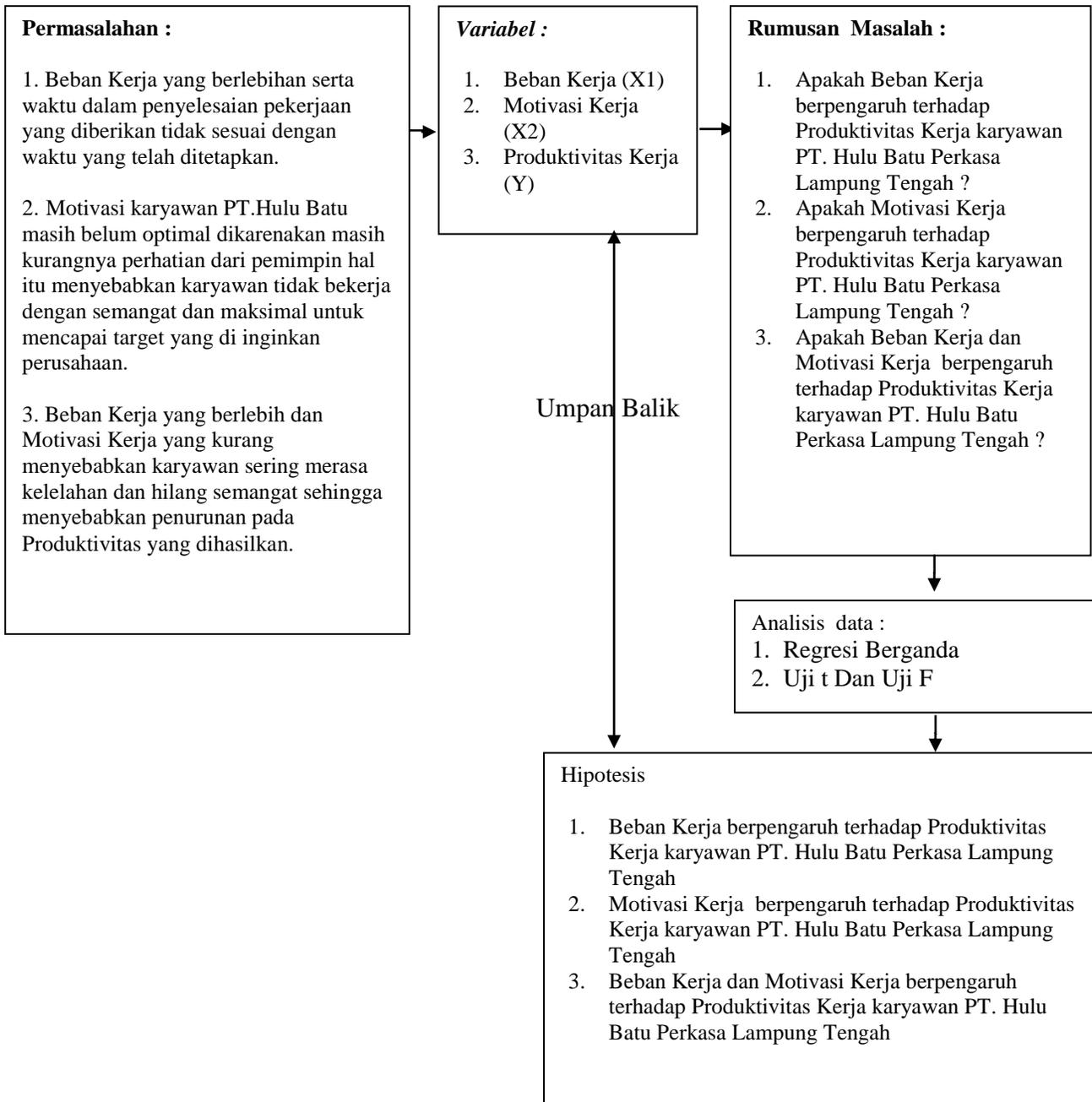
No	Nama Peneliti	Judul	Hasil
1	Hakman, Suhadi, Nani Yuniar 2021	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19	Ada pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pasien. Motivasi kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat Pasien Covid-19 di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari dengan nilai $F_{exp} (B) = 3.447$
2	Kandung Joko Nugroho, 2021	Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Uji Simultan menunjukan bahwa variabel Beban kerja, Motivasi kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja di Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. (2) Beban Kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel Produktivitas pada BPS Kabupaten Blitar. (3) Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja BPS Kabupaten Blitar. (4) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja BPS Kabupaten Blitar

3	Ni Made Ita Purnami, I Wayan Mudiarta Utama	Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Legong Keraton Beach Hotel	Pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Legong Keraton Beach Hotel diharapkan lebih memperhatikan karyawan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk membuat keputusan, memberikan dukungan dan motivasi, memberikan gaji sesuai dengan beban kerja karyawan, menjaga kebersihan lingkungan serta menjaga hubungan yang baik didalam perusahaan sehingga akan mempengaruhi produktivitas kerja untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien.
4	Ketut IR Sudiardhita, 2018	<i>THE EFFECT OF COMPENSATION, MOTIVATION OF EMPLOYEE AND WORK SATISFACTION TO EMPLOYEE PERFORMANCE PT. BANK XYZ (PERSERO) TBK</i>	<i>The results of this study indicate that compensation has a positive and significant effect on work motivation, compensation has a positive and significant effect on job satisfaction, work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, compensation has positive and significant effect on employee performance, work motivation has positive and significant impact on performance employees and job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance.</i>

5	<p><i>Teddy Adrianto, Zainal Ilmi, Ariesta Heksarini, 2020</i></p>	<p><i>THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND MOTIVATION ON EMPLOYEE SATISFACTION AND PERFORMANCE OF PT GEMA SOERYA SAMODRA</i></p>	<p><i>The results show that 1) Workload positive and significant effect on satisfaction, 2) Motivation positive and significant effect on satisfaction, 3) Workload positive and significant effect on performance, 4) Motivation has a positive and significant effect on performance, 5) satisfaction has a positive and significant effect on performance.</i></p>
---	--	---	---

Sumber : Data Diolah, 2022

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa :

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso dalam Rolos (2018). Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Menurut Vani Kenanga (2020), beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat beradaptasi, dipengaruhi perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal (yaitu lingkungan, situasi, serta kejadian yang banyak menimbulkan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap orang lain. Beban Kerja merupakan hal yang memberikan pengaruh pada karyawan dalam bekerja.

Tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi membuat karyawan kelelahan, kondisi tersebut menyebabkan produktivitas kerja menurun. Menurut Prilly, K.P. Manopo Bemhard Tewal, Irvan Trang (2021) melakukan penelitian hubungan antara beban kerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa tingginya beban kerja berpengaruh pada menurunnya produktivitas kerja yang dihasilkan. Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam sebuah organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Hulu Batu Perkasa Lampung Tengah.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Motivasi Kerja menurut Sedarmayanti (dalam Rika 2020) merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Hal ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kandung Joko Nugroho (2021) motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Ada juga menurut Risky Nur Adha (2019) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut :

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Hulu Batu Perkasa Lampung Tengah

3. Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Bagi suatu organisasi yang ingin meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi, beban kerja yang tidak berlebih dan motivasi kerja sangatlah dibutuhkan untuk peningkatan produktivitas kerja karyawannya. Jika perusahaan tidak memberikan beban kerja yang berlebih dan memberikan motivasi yang baik kepada para karyawan, hal tersebut akan berpengaruh baik pula terhadap produktivitas kerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Namun sebaliknya, tingkat pembebanan yang terlalu tinggi dan motivasi kerja yang kurang baik memungkinkan karyawan akan merasakan penurunan kondisi, yang akan berpengaruh pada produktivitas karyawan.

Hal ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sahat Parulian dan Ahmad Hidayat (2020) menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Vivit Nurhidayah (2019) motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kinerja karyawan. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H3 : Beban Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Hulu Batu Perkasa Lampung Tengah.