

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 *Grand Theory***

*Grand Theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen. Sebuah organisasi baik itu organisasi baru maupun organisasi yang lama dalam menjalankan aktivitasnya perlu ditata agar dapat berjalan dengan baik sehingga tujuannya dapat tercapai. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan manajemen yang baik. Menurut Hasibuan (2012: 1) manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen hanya merupakan alat guna mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen dapat meningkatkan daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen.

*Middle Theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia (SDM). Hasibuan (2005: 21) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan. Untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang handal, karena dalam organisasi manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi tersebut.

## 2.2 Motivasi Kerja

### 2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin "*movare*" yang memiliki arti daya penggerak, dorongan, kekuatan yang mengakibatkan terjadinya suatu tindakan atau perbuatan (Suwatno & Priansa, 2011). Berikut ini merupakan penjabaran tentang motivasi menurut para ahli :

1. Kreitner dan Kinicki (2001: 205) berpendapat bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang dapat membangkitkan dan mengarahkan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan.
2. Gomes (2009: 117) mengartikan motivasi sebagai keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan suatu kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.
3. Adella Hotyda Siregar (2007: 23), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan.
4. Amirullah (2015: 193) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.
5. Moekijat (2010: 05) memaparkan bahwa motivasi merupakan suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu. Sehingga dapat disimpulkan, motivasi merupakan segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuannya.

### 2.1.2 Teori Motivasi

Berikut ini merupakan teori tentang motivasi yang dikemukakan beberapa ahli :

#### 1. Teori Motivasi Kebutuhan

Teori ini dikemukakan oleh Abraham A. Maslow yang menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis yaitu:

##### a. Kebutuhan fisik (*physiological needs*)

Berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan utama, dasar dan esensial yang harus dipenuhi oleh tiap manusia untuk mempertahankan diri sebagai makhluk, seperti kebutuhan untuk makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal, dan sebagainya.

##### b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan rasa aman dari ancaman-ancaman dari luar yang mungkin terjadi. Kebutuhan ini mencakup keamanan, keselamatan, kesehatan, perlindungan, dan sebagainya.

##### c. Kebutuhan sosial (*social needs*)

Kebutuhan ini ditandai dengan keinginan seseorang menjadi bagian atau anggota dari kelompok tertentu, keinginan untuk menjalin hubungan dengan orang lain, dan keinginan membantu orang lain.

##### d. Kebutuhan pengakuan (*esteem needs*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan manusia untuk dihormati, dihargai, dan diakui orang lain karena kemampuannya atau kekuatannya.

##### e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*)

Kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang sehingga membutuhkan penyaluran kemampuan dan potensi diri dalam bentuk nyata.

## 2. Three Needs Theory

Teori ini dikemukakan oleh David McClelland, yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu:

- a. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dibandingkan sebelumnya.
- b. Kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*), yaitu kebutuhan untuk lebih kuat dan lebih berpengaruh terhadap orang lain.
- c. Kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*), yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

## 3. ERG Theory

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer, yang tidak jauh berbeda dengan teori dari A. Maslow. Teori ini mengatakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu:

- a. *Existence*, berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, ini berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan.
- b. *Relatedness*, berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, ini meliputi kebutuhan sosial dan pengakuan.
- c. *Growth*, berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.

#### 4. Teori Dua Faktor

Teori ini disebut juga *motivation-hygiene theory* dan dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori ini mengatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri seperti mengajar, merakit sebuah barang, mengkoordinasi suatu kegiatan, menunggu langganan, membersihkan ruangan-ruangan, dan lain-lain yang disebut *job content*, dan aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijaksanaan organisasi, supervisi, rekan kerja, dan lingkungan kerja yang disebut *job context*.

#### 2.1.3 Jenis-jenis Motivasi Kerja

Malayu Hasibuan (2007: 35) membedakan motivasi menjadi dua yaitu :

##### 1. Motivasi Positif

Perusahaan memotivasi karyawannya dengan cara memberikan *reward* untuk karyawan yang berprestasi. Dengan motivasi positif ini, semangat kerja karyawan akan meningkat.

##### 2. Motivasi Negatif

Perusahaan memotivasi karyawan dengan cara memberikan hukuman dan sejenisnya. Dengan motivasi negative ini, dalam jangka waktu pendek dapat meningkatkan semangat kerja.

Kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh perusahaan. Dalam penggunaannya harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja. Tetapi dalam penerapannya, perusahaan harus konsisten dan adil.

#### **2.1.4 Metode Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2005: 48), berikut merupakan metode yang dapat digunakan dalam pemberian motivasi kerja :

1. Motivasi Langsung

Perusahaan secara langsung memberikan motivasi kepada setiap karyawannya guna memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Contohnya pemberian pujian, bonus, dan sebagainya.

2. Motivasi Tidak Langsung

Motivasi yang diberikan berupa fasilitas yang mendukung serta menunjang pekerjaannya. Contohnya ruang kerja yang terang dan nyaman, mesin (alat) yang baik, dan sebagainya.

#### **2.1.5 Indikator Motivasi Kerja**

Gomes dalam Rivai (2005) mengemukakan indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. Pembayaran atau Gaji

Sejumlah uang yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif bulanan.

2. Keamanan Kerja

Rasa aman atau tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depan.

3. Hubungan Sesama Pekerja

Interaksi antar pribadi dengan ramah dan akrab seperti menjalin hubungan kerja yang harmonis dan saling tolong menolong.

4. Pujian

Pujian merupakan suatu bentuk penghargaan berupa kata-kata ataupun isyarat. Adanya dukungan, penghargaan, ataupun pujian atas prestasi kerja, akan menimbulkan motivasi dalam bekerja yang ditunjukkan melalui sikap karyawan.

### **2.1.6 Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktifitas Kerja**

Robert A. Suterneister, mengungkapkan hubungan antara motivasi dan produktifitas sebagai berikut :

- a. Produktifitas bergantung kepada prestasi kerja karyawan sebesar 90% dan sisanya bergantung kepada perkembangan teknologi dan bahan mentah.
- b. Prestasi kerja karyawan bergantung kepada motivasi kerja sebesar 80% - 90%, sisanya bergantung kepada kemampuan karyawannya.
- c. Motivasi kerja bergantung kepada kondisi sosial sebesar 50%, 40% bergantung kepada kebutuhannya, dan sisanya bergantung kepada kondisi fisik karyawan.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memberikan prestasi kerja yang baik. Semuanya dapat terlihat melalui sikap yang ditunjukkan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Secara tidak langsung produktifitas kerja akan meningkat.

## **2.3 Stres Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Stres Kerja**

Berikut merupakan pendapat dari beberapa para ahli tentang stress kerja diantaranya :

1. Wijono (2010: 122), stres adalah suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu.
2. Tarupolo (2007: 17) berpendapat bahwa stres kerja merupakan serangkaian proses yang mengakibatkan seseorang dapat merasakan sakit, tidak nyaman dan tegang karena pekerjaan, situasi kerja atau tempat kerjanya.

3. Robbins (2006), stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.
4. Anoraga (2008: 108), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.
5. Mangkunegara (2013: 157), stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang dan disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuannya.

### **2.2.2 Sumber Stres Kerja**

Sumber stress disebut juga dengan *stressor*. *Stressor* dapat berasal dari pekerjaan, lingkungan kerja, maupun dari luar pekerjaan. *Stressor* yang berasal dari pekerjaan misalnya beban pekerjaan, konflik peran, wewenang yang tidak sesuai dengan pelaksanaan tanggung jawab dan sebagainya. *Stressor* yang berasal dari lingkungan kerja meliputi rekan kerja yang tidak membantu dan atasan yang tidak menyenangkan. Sedangkan *stressor* yang berasal dari luar pekerjaan seperti kematian suami atau istri, kenakalan anak, perceraian, dan lain-lain.



### 2.2.3 Dampak Stres Kerja

Stres berpengaruh terhadap perilaku seseorang. Stres kerja dapat menimbulkan dampak negatif yang disebut *distress*. Stress kerja juga dapat menimbulkan dampak positif yang disebut *eustress*, tergantung individu dalam menghadapi atau merespon stres itu sendiri.

Menurut Luthans dampak stres kerja bagi individu antara lain:

1. Kesehatan

Pada dasarnya tubuh manusia dilengkapi dengan sistem kekebalan guna mencegah serangan penyakit. Sehingga orang yang sering mengalami stres akan mudah terserang penyakit.

2. Psikologis

Stres akan selalu menyebabkan kekhawatiran dan ketegangan pada diri seseorang, sehingga dapat membuat seseorang merasa putus asa dan tidak berdaya yang dapat memicu keinginan untuk bunuh diri.

3. Interaksi Interpersonal

Stres kerja dapat menyebabkan terjadinya ketegangan dan munculnya konflik antara karyawan dan manajemen. Sehingga stres kerja berpotensi menghambat kerja sama antar individu.

#### 2.2.4 Mengelola Stres

Mengingat bahwa stres akan berdampak negative, maka baik individu maupun organisasi harus memikirkan cara membatasi dampak negative stres. Berikut adalah cara mengelola stress menurut Griffin (2003: 22-23):

##### 1. Individu

Salah satu cara individu mengelola stress adalah dengan olahraga. Individu-individu yang berolahraga secara teratur akan merasa lebih relaks dan lebih tenang, lebih percaya diri, dan lebih optimis. Kondisi fisik yang lebih baik juga membuat mereka lebih kebal terhadap banyak penyakit.

Metode lain yang digunakan untuk mengelola stress adalah relaksasi. Relaksasi memungkinkan individu beradaptasi, dan demikian lebih mampu mengatasi stres yang dialaminya. Relaksasi memiliki banyak bentuk, seperti berlibur secara teratur.

Individu-individu juga bias memanfaatkan manajemen waktu untuk mengendalikan stres. Konsep manajemen waktu adalah banyak tekanan harian dapat dikurangi atau dihilangkan jika individu mampu mengelola waktu dengan lebih baik. Salah satu pendekatan manajemen waktu adalah dengan menulis setiap pagi tugas-tugas yang harus dikerjakan pada hari yang bersangkutan. Daftar tugas itu kemudian dikelompokkan kedalam tiga katagori :

- a. Aktivitas-aktivitas sangat penting yang harus dikerjakan.
- b. Aktivitas-aktivitas penting yang sebaiknya dikerjakan.
- c. Aktivitas-aktivitas opsional atau sepele yang didelegasikan atau ditunda.

Individu lalu harus mengerjakan daftar aktivitas ini sesuai urutan signifikansinya.

Individu juga dapat mengelola stress melalui grup pendukung (*support groups*). Grup pendukung bias berupa kelompok sederhana seperti kelompok yang beranggotakan anggota keluarga atau teman. Misalnya: bermain basket atau menonton bioskop setelah bekerja dengan beberapa rekan rekan akan dapat membantu menghilangkan stres yang telah terakumulasi sejak pagi. Keluarga dan teman-teman bias membantu menghilangkan stres secara rutin dan selama masa-masa krisis.

## 2. Organisasi

Organisasi juga mulai menyadari bahwa mereka harus terlibat dalam membantu karyawan mengenai stres. Kegiatan yang harus dilakukan organisasi melalui serangkaian seminar dan lokakarya untuk membantu karyawan mengatasi stress di lingkungan kerjanya. Selain itu organisasi juga membentuk program manajemen kesehatan dimana program ini dibentuk untuk menangani stres. Program ini dapat melibatkan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan olahraga, dan penyuluhan tentang bagaimana mengelola stres secara umum.

Menurut Daft (2006: 295-296) para manajer perlu berpartisipasi dalam mengelola stres yang dialami karyawannya dengan cara mengidentifikasi sumber-sumber utama dari stress meliputi tugas, peran, dan tuntutan-tuntutan antar personal dari pekerjaan dan organisasi. Organisasi dapat menyediakan pelatihan atau perintah-perintah yang lebih jelas sehingga karyawan merasa mampu memenuhi berbagai tanggung jawab mereka. Mereka dapat membuat lingkungan kerja yang nyaman dan aman.

### 2.2.5 Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (2006: 800-801) indikator stres kerja terdiri dari :

1. Gejala Psikologis

Stres kerja dapat memicu munculnya masalah emosional dan kognitif pada diri karyawan.

2. Gejala Perilaku

Dimana karyawan akan mengalami keadaan yang tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan.

3. Gejala Fisiologis

Stres kerja dapat menyebabkan penurunan kesehatan fisik secara bertahap dalam diri karyawan.

### 2.2.6 Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Produktifitas Kerja

Seorang karyawan dikatakan memiliki produktifitas kerja jika beban kerja yang ditetapkan dapat tercapai serta *output* yang dihasilkan melebihi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan yang tidak mampu mengendalikan tuntutan tugas ataupun tuntutan peran yang diberikan manajemen kepadanya akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan tersebut. Apabila keadaan tersebut tidak dapat diatasi atau dibiarkan berlarut-larut maka karyawan tersebut akan mengalami stres.

Adanya stres kerja dalam diri karyawan akan mempengaruhi perilaku karyawan itu sendiri yang ditunjukkan dengan menurunnya semangat kerja, datang terlambat, sering absen, dan sebagainya. Stres kerja dapat menyebabkan gangguan emosional seseorang dan dapat menyebabkan seseorang berada pada keadaan tegang sehingga ia tidak dapat berpikir secara baik dan efektif. Secara tidak langsung dapat mengakibatkan menurunnya *performance* dan produktifitas kerja.

## 2.4 Produktifitas Kerja

### 2.3.1. Pengertian Produktifitas Kerja

Beberapa para ahli mendefinisikan produktifitas kerja sebagai berikut :

1. Simamora (2004), produktifitas kerja adalah kemampuan dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang telah disediakan oleh perusahaan sehingga dapat menghasilkan *output* yang optimal.
2. Sutrisno (2009: 99) mengartikan produktifitas merupakan hubungan antara keluaran dan masukan.
3. L. Greenberg dalam Sinungan (2008) mendefinisikan produktifitas sebagai perbandingan antara *output* dengan *input* pada waktu tertentu.
4. Sedermayanti (2009) mengatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatanbperbaikan.
5. Yuniarsih (2013: 156)mengartikan produktifitas kerja sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa produktifitas kerja adalah mengubah masukan menjadi pengeluaran dengan memanfaatkan sarana dan prasarana yang telah disediakan untuk mencapai tujuan.

### 2.3.2. Tipe Produktifitas Kerja

Tipe produktifitas dibedakan menjadi dua yaitu sebagai berikut :

#### 1. Produktifitas Total

Produktifitas total merupakan perbandingan antara total *output* dengan total *input*.

$$\text{Produktifitas} = \frac{\text{total output}}{\text{total input}}$$

#### 2. Produktifitas parsial

Produktifitas parsial adalah perbandingan antara total *output* dengan total katagori utama *input*.

$$\text{Produktifitas tenaga kerja} = \frac{\text{total output}}{\text{total tenaga kerja}}$$

$$\text{Produktivitas modal} = \frac{\text{total output}}{\text{total modal}}$$

### 2.3.3. Faktor-faktor Produktifitas Kerja

Sjahmien Moellfi (2003: 75) menyatakan terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas yaitu :

#### 1. Beban Kerja

Beban kerja dapat mempengaruhi sosial, fisik, maupun mental karyawan. Sehingga perusahaan perlu memperhatikan penempatan kerja dengan kemampuan karyawannya.

#### 2. Kapasitas Kerja

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya pada waktu tertentu.

#### 3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan penurunan tingkat produktifitas kerja.

Sunyoto (2012: 42) menyatakan faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas antara lain:

1. Pendidikan

Upaya untuk meningkatkan potensi karyawan sehingga menambah pengetahuan dan kemampuan pada karyawan.

2. Pelatihan

Usaha untuk meningkatkan performansi karyawan.

3. Motivasi

serangkaian proses psikologis yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuannya.

#### **2.3.4. Pengukuran Produktifitas Kerja**

Tingkat produktifitas kerja karyawan yang dapat diukur adalah :

1. Penggunaan Waktu, meliputi : kecepatan waktu kerja, penghematan waktu kerja, kedisiplinan waktu kerja, dan tingkat absensi.
2. *Output* yaitu hasil produksi yang diperoleh karyawan dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Alat pengukuran produktifitas karyawan dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

1. *Physical Productivity*

Produktifitas diukur secara kuantitatif seperti ukuran panjang, berat, banyaknya *unit*, waktu dan banyaknya karyawan.

2. *Value Productivity*

Produktifitas diukur dengan menggunakan nilai uang.

### **2.3.5. Indikator Produktifitas Kerja**

Menurut Simamora (2004: 612) indikator produktifitas kerja meliputi :

1. Kuantitas Kerja

Jumlah produk yang dapat dicapai oleh karyawan dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

2. Kualitas Kerja

Mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan. Dengan kata lain, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya meliputi kesesuaian, kelengkapan, dan kerapian suatu produk dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu karyawan diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi *outoput*.



## 2.5 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Metode	Hasil
1	Wandy Zulkarnaen, Abin Suarsa, dan Rachmat Kusmana (2018)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-PET Di PT. Namasindo Plas Bandung Barat	Regresi linear berganda	<p>1. Diperoleh model regresi linier berganda : <math>Y = -14,517 + 1,389X_1 + 0,312X_2</math>. Dari model regresi tersebut, variabel Pelatihan Kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Artinya Pelatihan Kerja dan Stres Kerja dapat meningkatkan Produktivitas Kerja.</p> <p>2. Secara parsial, variabel Pelatihan Kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan pada uji <math>t</math> dengan tingkat Pelatihan Kerja <math>0,000 &lt; 0,05</math> dan Stres Kerja <math>0,001 &lt; 0,05</math>.</p> <p>3. Variabel Pelatihan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai <math>F_{hitung}</math> sebesar 255,623 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05.</p>

2	Roni Faslah dan Meghar Tremtari Savitri (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni Tbk	Regresi linier berganda	<p>1. Diperoleh model regresi linier berganda : <math>Y = -145,950 + 0,633X_1 + 1,987X_2</math>. Dari model regresi tersebut, variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Artinya Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dapat meningkatkan Produktivitas Kerja.</p> <p>2. Secara parsial, variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai <math>t_{hitung}</math> dari Motivasi Kerja sebesar 4,903 dan <math>t_{hitung}</math> dari Disiplin Kerja sebesar 4,166 lebih besar dari <math>t_{tabel}</math> (1,66).</p> <p>3. Variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai <math>F_{hitung}</math> (29,801) &gt; <math>F_{tabel}</math> (3,11).</p>
3	Kintan Benvia Cherny dan Dwi	Pengaruh Stres Dan Motivasi	Regresi linier berganda	<p>1. Diperoleh model regresi linier berganda : <math>Y = 15,112 - 0,050X_1 + 0,057X_2</math>. Dari</p>

---

kartikasari (2017)	Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Epson Batam	<p>model regresi tersebut, variabel Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Artinya Motivasi dapat meningkatkan Produktivitas Kerja. Sedangkan Stres Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas. Artinya Stres Kerja dapat menurunkan Produktivitas Kerja.</p> <p>2. Secara parsial, variabel Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan pada uji <math>t</math> dengan tingkat Motivasi <math>0,066 &lt; 0,1</math>. Sedangkan variabel Stres Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan pada uji <math>t</math> dengan tingkat Stres Kerja <math>0,492 &gt; 0,1</math>.</p> <p>3. Variabel Motivasi dan Stres Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai <math>F_{hitung}</math> sebesar 4,038 dengan nilai signifikansi sebesar 0,047 yang artinya lebih kecil dari 0,1.</p>
-----------------------	--	--

---

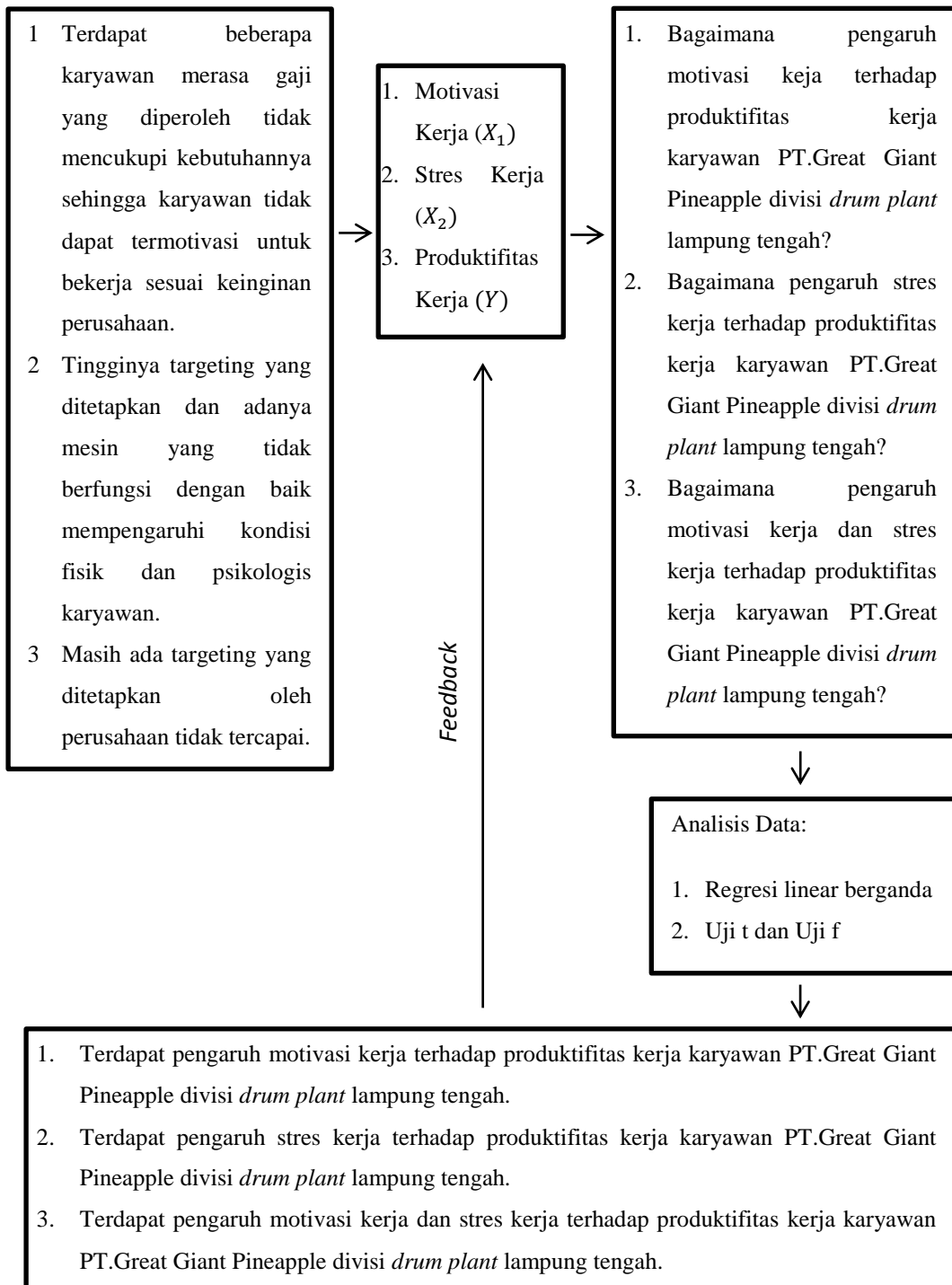
4	Irvan Adiwinata dan Eddy M. Sutanto (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang	Regresi linier berganda	<p>1. Diperoleh model regresi linier berganda : <math>Y = 0,878 + 0,324X_1 + 0,419X_2</math>. Dari model regresi tersebut, variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Artinya Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dapat meningkatkan Produktivitas Kerja.</p> <p>2. Secara parsial, variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan pada uji <math>t</math> dengan tingkat Kepuasan Kerja <math>0,000 &lt; 0,05</math> dan Motivasi Kerja <math>0,000 &lt; 0,05</math>.</p> <p>3. Variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai <math>F_{hitung}</math> sebesar 66,615 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05.</p>
---	---	---	-------------------------------	---

---

5	Via Hariyanti dan Tony Susilo Wibowo (2015)	Motivasi dan Stres Kerja serta pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian produksi di PT Delta Jaya Mas	Regresi linier berganda	<p>1. Diperoleh model regresi linier berganda : <math>Y = 68,321 + 3,216X_1 - 3,195X_2</math>. Dari model regresi tersebut, variabel Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Artinya Motivasi dapat meningkatkan Produktivitas Kerja. Sedangkan Stres Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas. Artinya Stres Kerja dapat menurunkan Produktivitas Kerja.</p> <p>2. Secara parsial, variabel Motivasi dan Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan pada uji <math>t</math> dengan tingkat motivasi <math>0,003 &lt; 0,05</math> dan stres kerja <math>0,001 &lt; 0,05</math>.</p> <p>3. Variabel Motivasi dan Stres Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai <math>F_{hitung}</math> sebesar 6,000 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 yang artinya lebih kecil dari 0,05.</p>
---	---	---	-------------------------	--

---

## 2.6 Kerangka Pikiran



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada data empiris (Sugiyono, 2017: 63).

Rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

### a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja

Menurut Gomes (2009: 117) mendefinisikan Motivasi sebagai keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan suatu kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Oleh sebab itu, Motivasi merupakan daya penggerak yang mengarah pada tujuannya yaitu pencapaian Produktifitas yang optimal. Karyawan yang memiliki Motivasi Kerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja secara baik dan memberikan segala daya upaya untuk memperoleh hasil yang maksimal, dengan demikian hasil yang diperoleh meningkat dari waktu ke waktu. Sehingga dapat meningkatkan Produktifitas Kerja karyawan.

Roni Faslah dan Meghar Tremtari Savitri dalam penelitiannya menemukan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Produktifitas Kerja. Artinya jika Motivasi Kerja meningkat maka Produktifitas Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 63,3 %. Dan sebaliknya, jika Motivasi Kerja menurun maka Produktifitas Kerja akan mengalami penurunan sebesar 63,3 %.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang relevan maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

$H_1$  : Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktifitas Kerja karyawan PT. Great Giant Pineapple Divisi *Drum Plant* Lampung Tengah.

b. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktifitas Kerja

Menurut Robbins (2006), Stres Kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Berdasarkan pendapat tersebut, Stres Kerja dapat dikatakan sebagai sumber atau *stressor* kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku.

*Stressor* dapat berasal dari pekerjaan, lingkungan kerja, maupun dari luar pekerjaan. *Stressor* kerja dapat diartikan sebagai segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan pekerjaan. Apabila tuntutan pekerjaan tersebut melebihi kemampuan karyawan maka dapat menimbulkan Stres Kerja. Stres Kerja dapat menimbulkan dampak positif (*eustress*) ataupun dampak negative (*distress*) yang dapat mempengaruhi performan karyawan dalam bekerja. Sehingga adanya Stres Kerja pada diri karyawan dapat mempengaruhi Produktifitas Kerja karyawan.

Wandy Zulkarnaen, Abin Suarsa, dan Rachmat Kusmana dalam penelitiannya menemukan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Produktifitas Kerja. Artinya jika Stres Kerja menurun maka Produktifitas Kerja akan mengalami penurunan sebesar 14 %. Dan sebaliknya, jika Stres Kerja meningkat maka Produktifitas Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 14 %.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang relevan maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

$H_2$  : Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Produktifitas Kerja karyawan PT. Great Giant Pineapple Divisi *Drum Plant* Lampung Tengah.



- c. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Menurut Simamora (2004), Produktifitas Kerja merupakan kemampuan dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang telah disediakan oleh perusahaan sehingga dapat menghasilkan output yang optimal. Tingkat Produktifitas Kerja karyawan dapat diukur berdasarkan hasil output yang diperoleh karyawan yang ditujukan pada kualitas dan kuantitas kerja serta ketepatan waktu dalam mengerjakan tugasnya.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat Produktifitas Kerja diantaranya Motivasi Kerja dan Stres Kerja. Adanya dorongan yang tinggi tingkat stresnya maka dapat meningkatkan performan karyawan dalam bekerja, sehingga Produktifitas Kerja meningkat. Dengan kata lain, Stres Kerja yang disertai dengan Motivasi maka karyawan akan menunjukkan semangat dalam bekerja, sehingga Produktifitas Kerja karyawan akan meningkat. Dan sebaliknya, Stres Kerja tanpa adanya Motivasi pada diri karyawan maka akan berdampak pada penurunan tingkat Produktifitas.

Via Hariyanti dan Tony Susilo Wibowo dalam penelitiannya menemukan bahwa secara bersama-sama Motivasi dan Stres Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktifitas Kerja karyawan. Dimana Motivasi dan Stres Kerja memberikan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap Produktifitas sebesar 11,5%. Dalam jurnal ini juga menemukan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Produktifitas dan Stres Kerja memiliki pengaruh negative terhadap Produktifitas Kerja. Artinya setiap peningkatan motivasi akan menyebabkan meningkatnya produktifitas sebesar 3,216 satuan dan setiap menurunnya Stres Kerja akan menyebabkan meningkatnya produktifitas sebesar 3,195 satuan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang relevan maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

$H_3$  : Terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktifitas Kerja karyawan PT. Great Giant Pineapple Divisi *Drum Plant* Lampung Tengah.