

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Istilah motivasi, dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Motivasi berasal dari kata “movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi hanya diberikan kepada manusia khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan secara baik. Motivasi bagi karyawan sangat penting untuk meningkatkan gairah semangat kerja, karyawan akan memiliki motivasi sesuai tahap kemampuan apabila perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan.

Menurut Suhardi (2017) Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dari diri seseorang, baik yang berasal dalam dirinya maupun diluar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan 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.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Motivasi kerja yang tinggi yang diberikan karyawan akan meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Jadi jelas bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh besar dalam operasi perusahaan. Oleh karna itu, perusahaan selalu mengharapkan karyawan-karyawanya memiliki motivasi kerja yang tinggi.

2.1.2 Teori Motivasi Kerja

Menurut Putro (2018) beberapa teori motivasi kerja yang dikenal dan dapat diterapkan dalam organisasi akan diuraikan sebagai berikut:

1. Teori Motivasi Kerja Kebutuhan Maslow

Maslow menyatakan bahwa manusia dimotivasi kerja untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Hipotesis Maslow mengatakan bahwa lima jenjang kebutuhan yang bersemayam dalam diri manusia terdiri dari :

- a. Fisiologi, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lainnya.
- b. Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima baik, persahabatan.
- d. Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
- e. Aktualisasi Diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

2. Teori ERG

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang berargumen bahwa ada tiga kelompok kebutuhan inti, yaitu :

- a. *Existence* (eksistensi)
Kebutuhan akan eksistensi, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara dan istirahat. Kebutuhan mencakup butir-butir Maslow yang dianggap sebagai kebutuhan psikologis keamanan.
- b. *Relatedness* (keterhubungan)
Kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak yang lain, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antarpribadi yang

bermanfaat. Kebutuhan sejalan dengan kebutuhan sosial Maslow dan komponen eksternal pada klasifikasi penghargaan Maslow.

c. *Growth* (pertumbuhan)

Pertumbuhan merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif dan produktif. Kebutuhan Maslow yang tercakup pada kebutuhan aktualisasi diri.

2.1.3 Jenis Dan Unsur Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi kerja positif dan motivasi kerja negatif :

1. Motivasi Kerja Positif

Motivasi kerja positif adalah dorongan yang diberikan oleh seorang karyawan untuk bekerja dengan baik, untuk mendapatkan kompensasi untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dan berpartisipasi penuh terhadap pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan/organisasinya.

2. Motivasi Kerja Negatif

Motivasi kerja negatif dilakukan dalam rangka menghindari kesalahan kesalahan yang terjadi pada masa kerja. Selain itu, motivasi kerja negatif juga berguna agar karyawan tidak melalaikan kewajiban-kewajiban yang telah dibebankan. Bentuk motivasi kerja negatif dapat berupa sanksi, skors, penurunan jabatan atau pembebanan denda.

Menurut George and Jones dalam Sutanto (2014) menyatakan bahwa unsur-unsur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Arah Perilaku (*direction of behavior*)

Di dalam bekerja, ada banyak perilaku yang dapat dilakukan oleh karyawan. Arah perilaku (*direction of behavior*) mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak. Banyak perilaku tidak tepat yang dilakukan oleh seseorang karyawan, perilaku-perilaku ini nantinya akan menjadi suatu penghambat bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, karyawan

harus memiliki motivasi kerja untuk memilih perilaku yang fungsional dan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap karyawan diharapkan dapat bekerja tepat waktu, mengikuti peraturan yang berlaku, serta kooperatif dengan sesama rekan kerja.

2. Tingkat Usaha (*level of effort*)

Tingkat usaha atau *level of effort* berbicara mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang dipilih. Dalam bekerja, seorang karyawan tidak cukup jika hanya memilih arah perilaku yang fungsional bagi pencapaian tujuan perusahaan. Namun, juga harus memiliki motivasi kerja untuk bekerja keras dalam menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya dalam pekerjaan, seorang pekerja tidak cukup hanya memilih untuk selalu hadir tepat waktu, namun juga perlu dilihat keseriusan dan kesungguhannya dalam bekerja.

3. Tingkat Kegigihan (*level of persistence*)

Hal ini mengacu pada motivasi kerja karyawan ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seorang karyawan tersebut terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya saja bila ada kendala pada cuaca atau masalah kesehatan seorang karyawan produksi, apakah karyawan tersebut tetap tepat waktu masuk bekerja dan sungguh-sungguh mengerjakan tugas seperti biasanya atau memilih hal lain, seperti ijin pulang atau tidak masuk kerja.

2.1.4 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Menurut Olyvia (2014) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah :

a. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

b. Prestasi yang dicapai

Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu karyawan tersebut.

c. Pengembangan diri

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

d. Kemandirian dalam bertindak

Perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengeritan Beban Kerja

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu. Runtuwene (2016).

Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. “Beban kerja menurut Meshkhati dalam jurnal Hariyati (2011) dapat didefinisikan sebagai “Suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.” Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing memiliki tingkatat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang lebih dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas tingkat pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Koesomowidjojo (2017) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Iqbal (2019) beban kerja

adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Menurut Koesomowidjojo (2017), Dalam hal ini terdapat 2 (dua) jenis Beban kerja yaitu, sebagai berikut:

1. Beban kerja Kuantitatif

Beban Kerja Kuantitatif akan menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang dia punya.

2. Beban Kerja Kualitatif

Beban Kerja Kualitatif akan berhubungan dengan mampu tidaknya pekerjaan yang dia punya.

Dikemukakan beberapa definisi di atas, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat didindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan, dan batas waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Jadi dari kesimpulan diatas bahwa beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari seseorang yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan berdasarkan ilmu yang dimilikinya dalam jangka waktu tertentu.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017), perusahaan hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi Beban kerja, antara lain:

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

- a. Lingkungan Kerja
- b. Tugas-tugas fisik
- c. Organisasi kerja

2. faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

Sedangkan menurut Hart dan Steveland dalam Iqbal (2019), tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah :

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*).

Faktor tuntutan tugas yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimana perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

2. Usaha atau tenaga (*effort*)

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja.

3. Performasi

Sebagai besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performasi yang di capai.

2.2.3 Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik atau psikis sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja.

Dampak negatif dari kelebihan beban kerja menurut Nofitasari (2015) beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai. Dampak negatif tersebut adalah :

1. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasandiri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar.

2. Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

3. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit.

2.2.4 Indikator Pengukuran Beban kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) Untuk mengidentifikasi beban kerja, dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus di emban oleh karyawan, indikator tersebut antara lain :

1. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seseorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

2. Penggunaan waktu

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, adakalanya suatu organisasi tidak memiliki sop atau tidak konsisten dalam melakukan 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 mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tentu akan tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

4. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

Selanjutnya indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2012), meliputi antara lain:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besaran target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak, dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.3 Produktivitas

2.3.1 Pengertian Produktivitas

Sasaran utama pengelolaan sumber daya manusia tersebut adalah menciptakan sistem pemberdayaan personel yang dapat menampilkan kinerja yang produktif. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat karyawan dalam mencapai hasil (output) terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat karyawan dalam mencapai hasil (output) terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Produktivitas merupakan perbandingan antara *output* dengan *input* perusahaan, industri dan ekonomi secara keseluruhan. Produktivitas ditentukan oleh dukungan semua sumber daya organisasi yang dapat diukur dari segi efektivitas dan efisiensi, yang difokuskan pada aspek-aspek (1) hasil akhir yang dicapai,

kualitas dan kuantitasnya, (2) lamanya waktu yang digunakan untuk mencapai hasil akhir, dan (3) penggunaan sumber daya secara optimal.

Menurut Setiawan (2016) produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang ada agar pekerjaan yang karyawan lakukan lebih efektif dan efisien dalam proses produksi. Menurut Sutrisno (2014) dalam Fitria (2018) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Dalam setiap usaha baik usaha perorangan, usaha segolongan warga negara maupun masyarakat selalu ada kecenderungan untuk meningkatkan produktivitas karyawan walupun motivasi kerja pendorong peningkatan produktivitas kerja berbeda-beda antar perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Sutrisno (2014) dapat dikatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input untuk memproduksi barang atau jasa sebagai konsep pemenuhan kebutuhan manusia atau sering juga disebut sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Dari pernyataan diatas dapat diketahui bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan pengorbanan yang telah diberikan. Pengorbanan itu bukan hanya tenaga kerja tetapi faktor produksi lainnya, antara lain modal dan keahlian. Produktivitas yang rendah akan menimbulkan in-efisiensi dalam penggunaan tenaga kerja yang sekaligus merupakan pemborosan bagi suatu perusahaan. Oleh sebab itu peranan karyawan dan pimpinan sangat menentukan produktivitas suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-

faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Hartatik (2014), ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

(1) Pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja dan (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja, (10) disiplin kerja yang keras.

2.3.3 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Hartatik (2014) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
2. Evaluasai produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: Pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.3.4 Indikator-Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Hartatik (2014) produktivitas dapat diukur dengan beberapa indikator dibawah ini :

1. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dalam perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas kerja merupakan standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketetapan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 penelitian terdahulu

No	Judul	Peneliti	Hasil
1	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Daya Perkasa.	Prasetyo Kurniawan Vol. 2 No.2, Desember 2018.	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Daya Perkasa.
2	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Intaf Lumajang.	Irvan Adiwinata Dan Eddy M. Sutanto Vol.2 No.1. Tahun 2014.	Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan cv. Intaf lumajang.
3	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya	Reigion Jumantoro, Umi Farida, Dan Adi Santoro Vol.3 No.1 Tahun 2019	Beban kerja berpengaruh secara parsial positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja sumber daya manusia di ksu anak mandiri ponorogo.

	Manusia Koprasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo		
4	Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Harmoni Hotel Batam	Raham Hasibuan Vol.5 No.2 Tahun 2018	Beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Harmoni Hotel Batam
5	Pengaruh <i>Reward, Punishment,</i> Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivita Kerja Karyawan (Study Kasus Padakaryawan Pt Andalan Arthalestari Semarang)	Hendri Kuriawan Vol.2 No.2 Maret 2016	<i>Rewerd, punishment,</i> dan beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas terhadap kerja karyawan pt. Andalan arthalestari semarang

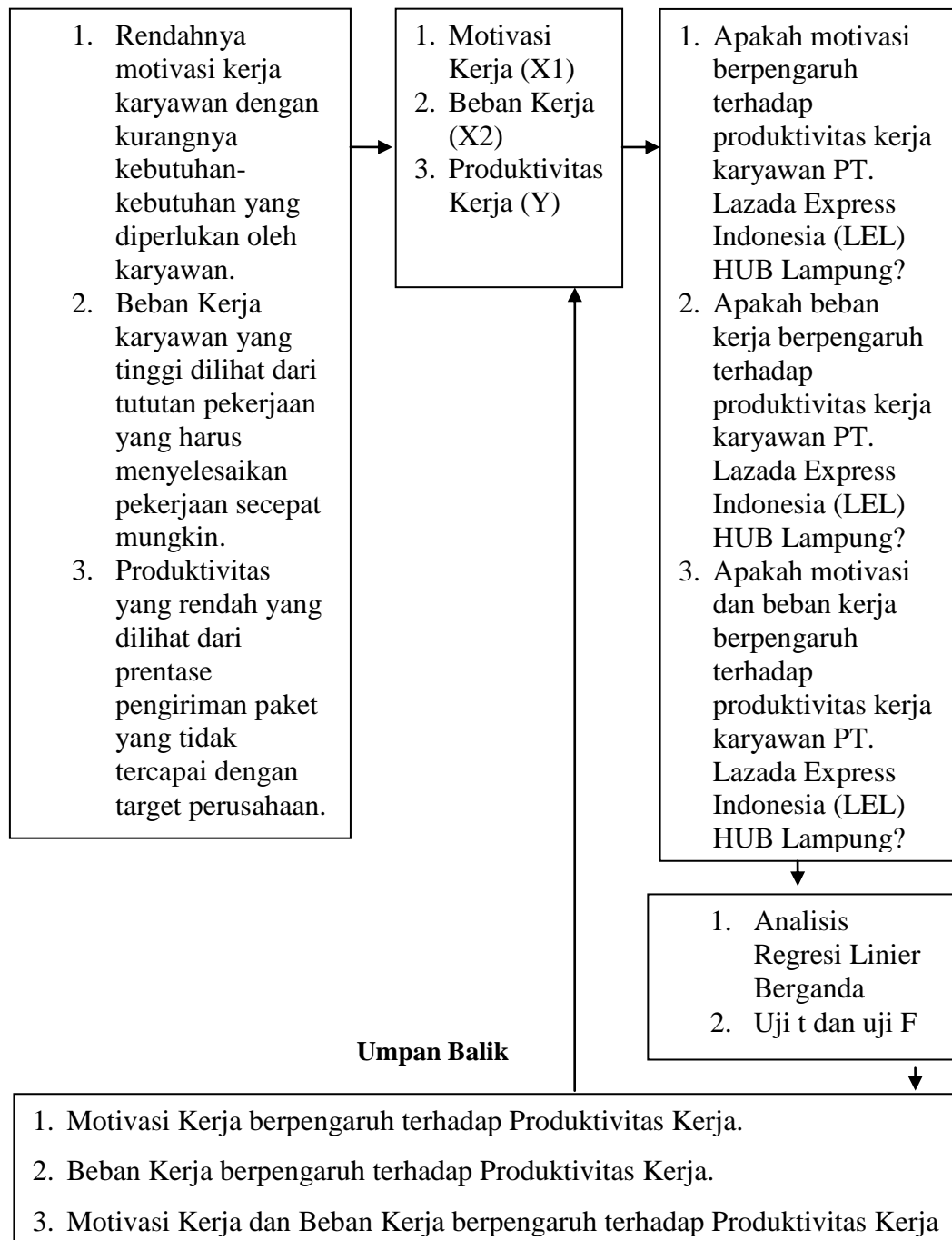
Dari tabel diatas terdapat perbedaan pada penelitian terdahulu dan penelitian ini yang dimana terdapat perbedaan pada Variable pendukung dalam penelitian ini yaitu menguji hubungan antara variabel motivasi dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu tidak membahas variabel motivasi dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara bersama-sama. Serta terdapat perbedaan hasil penelitian dari keseluruhan penelitian.

2.5 Kerangka Pemikiran

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya. Didalam perusahaan diperlukan adanya kinerja tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, supaya kinerja karyawan itu bisa meningkat, maka perusahaan juga harus memahami pentingnya motivasi, beban kerja dan gaji karyawan.

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar ini.

Gambar 2.2 Kerangka Pikir



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini, 2019.

2.6 Perumusan Hipotesis

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran diatas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya :

2.6.1 Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Produktivitas (Y)

Menurut Robbert Heller dalam Wibowo (2014) Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tersebut. Motivasi kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasi mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan Robbins dan Judge dalam Wibowo (2014). Dalam penelitian terdahulu oleh Viona Malonda (2013) meneliti tentang motivasi kerja sebagai mediasi untuk menghasilkan produktivitas karyawan, hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Terdapat Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Produktivitas (Y)

2.6.2 Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Produktivitas (Y)

Menurut Haryati (2011) beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja atau tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan karyawan akan merasakan penurunan kondisi, yang akan berpengaruh pada produktivitas karyawan. Dalam penelitian terdahulu Rahman Hasibuan (2018) meneliti tentang pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Harmoni Hotel Batam., hasil penelitian menunjukkan beban kerja secara langsung berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Harmoni Hotel Batam.

Berdasarkan temuan dari penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa beban kerja memiliki korelasi yang erat dengan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2 : Terdapat Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Produktivitas (Y)

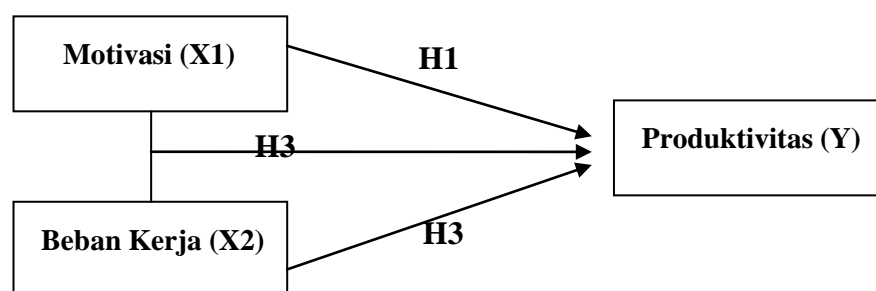
2.6.3 Pengaruh Motivasi (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Produktivitas (Y)

Menurut Robbert Heller dalam Wibowo (2014) Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tersebut. Motivasi kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasi mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Robbins dan Judge dalam Wibowo (2014). Menurut Haryati (2011) beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja atau tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan karyawan akan merasakan penurunan kondisi, yang akan berpengaruh pada produktivitas karyawan.

Bagi karyawan yang tidak termotivasi dan beban kerja yang di tanggung terlalu berat, karyawan akan mengalami penurunan produktivitas dan memiliki kecenderungan untuk tidak bersemangat dalam bekerja. Namun Motivasi dan beban kerja merupakan faktor penting dalam tercapainya produktivitas saat yang membuat adalah karyawan yang memiliki kepuasan hidup positif.

H3 : Terdapat Pengaruh Motivasi (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Produktivitas (Y)

2.7 Kerangka Teori



Gambar 2.3 Kerangka Teori