

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Grand Theory

Grand Theory yang dipergunakan pada penelitian ini yakni teori atribusi yang digagas oleh Heider. (1958). Teori atribusi adalah konsep yang menguraikan alasan di balik perilaku individu. Teori ini membagi perilaku menjadi dua kategori: internal dan eksternal. Internal meliputi faktor seperti kepribadian, karakter, dan sikap, sedangkan eksternal meliputi tekanan situasional dan kondisi tertentu yang mempengaruhi perilaku. Dengan menerapkan teori atribusi, kita dapat menentukan apakah tindakan individu terpengaruh dengan faktor eksternal atau internal. Pada penelitian ini, teori atribusi dipergunakan dalam menguraikan bagaimana beban kerja dan motivasi kerja memengaruhi produktivitas karyawan. Teori ini membantu menjelaskan bagaimana karyawan memahami dan menafsirkan pengaruh beban kerja serta motivasi kerja pada kinerja mereka, serta bagaimana kedua faktor tersebut secara efektif mempengaruhi produktivitas pekerja. Dengan demikian, teori atribusi membantu dalam mengerti berbagai faktor yang memengaruhi perilaku karyawan dan bagaimana organisasi bisa mengoptimalkan motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

2.1.2. Produktivitas Karyawan

2.1.2.1. Pengertian Produktivitas Karyawan

Untuk menjalankan sebuah perusahaan, dibutuhkan entitas yang mampu melakukan berbagai kegiatan guna mencapai tujuan. Serangkaian kegiatan ini dilaksanakan oleh sekelompok sumber daya manusia dengan tugas dan peran masing-masing, dengan tujuan menghasilkan output

berkualitas sesuai dengan ketetapan perusahaan. Kemampuan sumber daya manusia dalam mencapai *output* disebut juga produktivitas kerja.

Produktivitas merujuk pada evaluasi kualitatif dan kuantitatif pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu, dengan tujuan memenuhi capaian perolehan kerja yang optimal, diperlukan penggunaan sumberdaya yang tersedia secara optimal. Dengan begitu, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan memenuhi capaian tujuan melalui prosedur paling optimal memanfaatkan sumberdaya yang tersedia, sehingga membantu organisasi untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya dan meningkatkan kinerja keseluruhan (Nainggolan & Sudjiman, 2022). Pendapat lain dari Mahawati et al. (2021) bahwa produktivitas kerja adalah ukuran yang menggambarkan seberapa efektif dan efisien seseorang atau organisasi dalam menghasilkan kualitas dan kuantitas pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, dengan tujuan meraih hasil kerja optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Sedangkan menurut Sinaga (2020) produktivitas kerja mencerminkan kapasitas karyawan saat memproduksi jasa dan barang yang memenuhi ekspektasi organisasi, yang tercermin dalam kemampuannya menghasilkan output optimal dengan cepat dan efisien menggunakan input yang efektif, sehingga produktivitas kerja menunjukkan seberapa efisien dan efektif karyawan dalam memenuhi capaian visi organisasi dengan sumber daya yang tersedia. Menurut Sutrisno (2020) produktivitas adalah evaluasi hasil yang diperoleh dari kontribusi tenaga kerja dalam unit waktu dalam konteks strategi bisnis yang meliputi berbagai area seperti keuangan, pemasaran, produksi, dan sebagainya. Individu yang produktif biasanya menunjukkan sifat dinamis, kreatif, inovatif, serta menerima dan menanggapi perubahan dengan kritis.

Produktivitas karyawan yang telah dicapai dapat diketahui berdasarkan jumlah pekerjaan tim atau individu. Pencapaian tersebut dapat berupa *input* atau *output*. Input sendiri merupakan hasil yang telah diproduksi oleh individu atau tim pada periode waktu khusus, sedangkan output ialah hasil yang telah dipasarkan seseorang atau tim. Menurut

Mahawati et al. (2021) terdapat berbagai jenis produktivitas yang dipergunakan dalam mengetahui produktivitas karyawan, yakni:

1. Produktivitas parsial

Produktivitas parsial atau *single factor productivity* adalah membandingkan antara satu *output* dengan *output* lain. Misalnya, produktivitas karyawan diukur melalui perbandingan input tenaga kerja dengan output pekerjaan yang diciptakan.

2. Produktivitas dua faktor

Multifactor productivity (produktivitas dua faktor) ialah ukuran produktivitas yang melibatkan penggunaan berbagai sumberdaya guna menciptakan produk, khususnya tenaga kerja dan modal. Kategori ini mencakup hasil produksi serta keuntungan yang dihasilkan dari penggunaan sumber daya tersebut.

3. Produktivitas total

Produktivitas total dapat diartikan sebagai hasil peningkatan produk yang didorong oleh seluruh faktor produksi yang dipergunakan pada proses produksi. Dengan demikian, produktivitas total memberikan gambaran tentang seberapa efektif dan efisien proses produksi secara keseluruhan, termasuk penggunaan semua sumber daya yang tersedia.

Pada umumnya produktivitas sebuah perusahaan terlihat melalui produktivitas karyawan. Sehingga, guna mencapai peningkatan produktivitas entitas bisnis perlu mengevaluasi hal yang diperlukan untuk mendukung produktivitas karyawan atau merekrut karyawan berdasarkan sifat produktinya. Menurut Mahawati et al. (2021) individu yang produktif mempunyai ciri yang mencakup:

1. Senantiasa menelusuri cara yang lebih optimal untuk menyelesaikan tugas.
2. Memberikan saran demi perbaikan tanpa paksaan.
3. Memanfaatkan penggunaan waktu secara optimal.
4. Membuat rencana serta menetapkan jadwal waktu.

5. Mencerminkan sifat positif pada pekerjaan.
6. Berperan menjadi anggota tim yang efektif.
7. Memberi diri sendiri dengan sokongan internal.
8. Memiliki pemahaman terkait pekerjaan orang dengan lebih optimal.
9. Menerima dan menghargai gagasan orang lain.
10. Korelasi diantara individu pada entitas berjalan secara optimal.
11. Sadar dan mempertimbangkan berbagai biaya yang tidak efektif.
12. Kehadiran yang baik (tidak sering absen).
13. Melebihi standar yang sudah diatur.
14. Sering mengkaji hal yang baru secara efektif.
15. Tidak mengeluh saat menjalankan pekerjaan dan memiliki *attitude* yang positif.

2.1.2.2. Faktor Yang Memengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan ialah aspek krusial untuk mencapai visi perusahaan. Apabila produktivitas kerja karyawan mengalami peningkatan artinya mereka mampu menuntaskan tugasnya secara optimal. Tetapi bila produktivitas kerja karyawan menurun artinya terdapat satu atau lebih faktor yang menghambat karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka. Menurut Hernandi & Tamtana (2020) faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan, diantaranya:

1. Kualifikasi terkait sumber daya manusia
2. Kompetensi pekerja
3. Pendidikan dan latar belakang lingkungan pekerja
4. Kemampuan analitis tenaga kerja
5. Motivasi kerja pekerja
6. Karakteristik pekerjaan (termasuk jenis kelamin dan usia)

Swatika et al. (2022) produktivitas kerja dapat terbagi atas dua faktor utama: faktor internal individu dan faktor internal organisasi, faktor internal individu meliputi kualitas, keterampilan, efisiensi, motivasi, disiplin, kepribadian individu, pengembangan diri, etos kerja, dan kemampuan, sedangkan faktor internal organisasi mencakup sistem dan praktik manajemen, kebijakan organisasi, budaya kerja, desain organisasi, sumber daya, struktur perusahaan, komunikasi, tujuan, visi, dan misi, serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Sedangkan Sutrisno (2020) menyebutkan bahwa faktor produktivitas karyawan yakni mencakup:

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Tingkat penghasilan/gaji
4. Relasi diantara atasan dengan bawahan / kepemimpinan dengan manajemen
5. Sikap etika kerja
6. Psikis dan fisik karyawan
7. Motivasi kerja karyawan
8. Disiplin kerja
9. Teknologi
10. Gizi dan kesehatan

Produktivitas kerja karyawan terpengaruh dengan berbagai faktor, termasuk yang berkaitan pada karakteristik individu ataupun faktor-faktor yang berinteraksi di antara mereka. Sehingga, penting agar menyederhanakan pemahaman serta pengelolaan berbagai faktor ini dengan optimal. Dengan melakukan hal tersebut, organisasi bisa meningkatkan kinerja dan efisiensi secara keseluruhan dengan mengoptimalkan pengaruh dari berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas kerja. Sesuai perspektif Karyono (2023) faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah mencakup:

1. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan pegawai mencerminkan pemahaman serta pengetahuannya dalam mengeksekusi berbagai tugas dengan efisiensi. Pengetahuan dan pemahaman ini sangat berperan dalam memenuhi capaian perolehan kerja yang sudah diatur.

2. Motivasi kerja

Guna menginspirasi orang agar sejalan atas visi yang diinginkan, penting untuk memahami motivasi seseorang kerja di perusahaan terkait. Melalui pemahaman atas motivasi itu, pimpinan perusahaan bisa memberikan bimbingan serta dorongan kepada karyawan agar meningkatkan kinerja mereka.

3. Disiplin kerja

Sikap mental individu atau kelompok yang bersedia mengikuti aturan yang ditetapkan dalam perusahaan dikenal sebagai disiplin kerja. Tingkat disiplin yang lebih tinggi dalam bekerja dapat dicapai jika karyawan menunjukkan kesediaan untuk melaksanakan tugas dengan baik dan menghargai waktu yang mereka miliki.

4. Sikap dan etika kerja

Perilaku yang penting bagi karyawan dalam menjaga relasi yang harmonis di dalam kelompok mereka maupun dengan kelompok lainnya, sejalan atas norma-norma etika kerja yang diberlakukan di entitas bisnis.

5. Kesehatan dan gizi

Kesehatan individu dipengaruhi oleh pola makan dan gizi harian mereka. Gizi yang seimbang berpengaruh pada pola pikir dan stamina fisik karyawan dalam menuntaskan berbagai tugas mereka secara efektif.

6. Teknologi

Kemajuan dalam teknologi dan ilmu pengetahuan, termasuk fasilitas otomatis dan canggih, memudahkan manusia untuk menuntaskan berbagai tugas dengan optimal.

7. Manajemen yang efektif dan efisien di perusahaan mampu mengarahkan dan mengelola upaya dari seluruh anggota perusahaan serta sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan.
8. Setiap individu memiliki dorongan untuk mengembangkan potensinya. Dengan memahami potensi mereka, karyawan akan dimotivasi dalam memenuhi capaian prestasi yang lebih besar dalam pekerjaan mereka.
9. Menciptakan lingkungan kerja yang baik memerlukan komunikasi yang saling membangun dan mendukung diantara atasan dengan bawahan pada entitas.

2.1.2.3 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas ialah aspek krusial untuk karyawan di perusahaan. Karyawan yang memiliki sifat produktif mampu memenuhi capaian hasil yang lebih optimal pada durasi yang sebentar, meningkatkan standar kualitas produk atau layanan, dan berdampak positif pada pertumbuhan dan kelangsungan perusahaan. Sehingga, entitas bisnis perlu terus-menerus meningkatkan dan menyokong produktivitas karyawan melalui pelatihan yang relevan, manajemen yang optimal, serta lingkungan kerja yang mendukung. Sesuai perspektif Sutrisno yang dikutip oleh Ramli et al. (2021) indikator produktivitas kerja, diantaranya:

1. Hasil yang dicapai

Meningkatkan produktivitas kerja melibatkan partisipasi aktif setiap individu yang terlibat dalam pekerjaan, guna memenuhi capaian hasil yang lebih optimal. Manfaat peningkatan ini dirasakan oleh pelaku pekerjaan dan juga oleh penerima manfaat dari hasil kerja tersebut.

2. Semangat kerja

Upaya dalam memenuhi capaian kinerja yang lebih optimal dibanding sebelumnya, yang dapat diukur melalui tingkat etos kerja serta pencapaian perolehan di satu hari, yang selanjutnya dilakukan perbandingan pada hari-hari sebelum itu.

3. Pengembangan diri

Berkeinginan besar untuk terus melakukan perbaikan dan pengembangan diri terkait bidang pekerjaan yang dijalankan.

4. Mutu

Berupaya untuk mencapai peningkatan kualitas yang lebih baik, yakni kualitasnya mencerminkan perolehan kerja yang memperlihatkan kinerja seorang pegawai.

5. Kemampuan

Keahlian individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan cara berpikir dan bertindak individu tersebut.

6. Efisiensi

Pegawai perlu mempertimbangkan pemanfaatan sumberdaya yang tersedia secara efisien untuk memenuhi capaian perolehan optimal, karena komparasi diantara perolehan yang didapat dengan sumberdaya yang dipergunakan berimplikasi signifikan terhadap produktivitasnya.

Berdasarkan uraian, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa produktivitas karyawan merujuk pada seberapa efisien seseorang dalam menuntaskan tugas dan mencapai visi yang ditetapkan organisasi, dengan mengukur komparasi diantara perolehan yang dicapai dengan sumberdaya yang dipergunakan. Produktivitas ini dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti keterampilan dan keahlian, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan manajemen, teknologi dan alat bantu, serta kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan kinerja yang optimal dan berkontribusi pada kesuksesan serta keuntungan organisasi.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan sebuah ataupun sekumpulan tugas yang perlu dituntaskan individu atau tim pada suatu lingkungan kerja. Beban kerja dapat berupa tanggung jawab pada suatu laporan, proyek pekerjaan,

target produksi atau penjualan, dan berbagai aktivitas yang dilimpahkan pada individu atau tim. Beban kerja mengacu kepada tahap yang dijalankan individu untuk menuntaskan berbagai tugas jabatan ataupun pekerjaan pada kondisi normal selama periode khusus, yang semuanya terkait dengan indikator yang relevan (Nurhandayani, 2022).

Pengertian beban kerja menurut Fajri & Rahman (2021) adalah tekanan yang dialami karyawan bisa menyebabkan gangguan emosional yang mengakibatkan penurunan semangat kerja, produktivitas, dan kinerja, dimana tekanan berlebihan dapat mengganggu keseimbangan emosional karyawan, mengurangi motivasi, efektivitas kerja, dan kemampuan mencapai target yang ditetapkan. Pendapat lainnya digagas Nurhasanah et al. (2022) bahwasanya beban kerja ialah target serta tuntutan yang perlu dituntaskan, ini dapat mengakibatkan ketegangan pada pekerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menghasilkan tekanan berat, mengganggu keseimbangan emosional dan motivasi pekerja, sehingga kinerja mereka menjadi tidak optimal dan kontribusi mereka dalam pekerjaan tidak maksimal.

Pendapat lainnya dijelaskan bahwa beban kerja melibatkan aktivitas fisik, psikis, dan sosial yang dituntut untuk segera selesai dalam waktu tertentu, dan jika tidak disesuaikan dengan kemampuan dan batasan individu, dapat mengganggu keseimbangan fisik, mental, dan sosial pekerja, serta berdampak negatif pada kinerja mereka (Mahawati et al., 2021). Kemudian Yateno (2020) menegaskan bahwasanya beban kerja ialah stressor yang muncul melalui pengurangan pegawai dan restrukturisasi pekerjaan, yang dapat menyebabkan sisa pegawai menghadapi tugas lebih banyak, waktu lebih sedikit, dan sumber daya terbatas, sehingga menimbulkan tekanan berlebihan dan berdampak negatif pada kinerja mereka. Beban kerja dapat dikarenakan oleh tekanan waktu yang berlebihan, suasana kerja yang tidak stabil, perbedaan nilai antara karyawan dan organisasi, serta perubahan yang mengganggu keseimbangan emosional dan motivasi pekerja, sehingga berdampak pada kinerja mereka yang tidak optimal (Sukatin, 2021).

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai beban kerja yang sudah diuraikan oleh penulis, bisa ditarik simpulan bahwasanya beban kerja ialah bentuk tanggungjawab berupa tugas dalam jumlah normal hingga besar yang harus diselesaikan oleh karyawan, sehingga menyebabkan ketegangan dan memengaruhi kepribadian dan produktivitas karyawan. Tingginya beban kerja mengakibatkan gangguan fisik terhadap karyawan. Selain itu, hal tersebut bisa menghasilkan kelelahan, baik secara fisik, psikis, maupun tanggapan emosional seperti masalah yang dapat terjadi pada tubuh, serta gampang tersinggung. Kemudian, beban kerja yang sangat ringan, yang sering disebabkan oleh tugas-tugas yang monoton dan pengulangan gerakan, dapat menyebabkan rasa bosan.

2.1.3.2. Faktor Yang Memengaruhi Beban Kerja

Saputra (2023) mengemukakan bahwasanya perusahaan perlu memperhatikan beban kerja yang dilimpahkan untuk karyawan karena beban kerja yang berlebih dan terus meningkat dapat mengganggu kinerja dan produktivitas mereka. Sangat krusial bagi perusahaan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi berbagai faktor yang memengaruhi beban kerja. Menurut Manuaba yang dikutip oleh Nurhandayani (2022) faktor yang memengaruhi beban kerja terbagi menjadi dua, diantaranya sebagai berikut:

1. Faktor eksternal
 - a. Tugas
Hal ini mencakup tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, jumlah dan tenggat waktu yang telah diberikan.
 - b. Organisasi tempat bekerja
Hal ini mencakup durasi kerja karyawan dan waktu istirahat, lembur, dan wewenang yang diberikan.
 - c. Lingkungan kerja
Terbagi atas lingkungan fisik dan sosial.
2. Faktor internal

- a. Faktor somatik
Mencakup jenis kelamin, usia, dan kesehatan.
- b. Faktor psikis
Mencakup motivasi, pandangan, kepuasan, aspirasi, serta keyakinan.

2.1.3.3. Indikator Beban Kerja

Sesuai perspektif Aliefiani et al. (2023) indikator beban kerja antara lain sebagai berikut:

1. Perbaikan yang terus menerus dalam bekerja
Menggambarkan tindakan atau perbuatan saat individu ataupun entitas terus berupaya untuk mencapai peningkatan kualitas, produktivitas, dan efisiensi kerja mereka.
2. Menyelesaikan tugas yang menantang
Menjadi wakil kemampuan ataupun dedikasi seseorang serta tim dalam menjalankan pengelolaan dan penyelesaian pekerjaan yang membutuhkan lebih banyak usaha ataupun memecahkan masalah yang lebih sukar.
3. Target yang harus dicapai
Menggambarkan tujuan yang tepat atau tujuan yang diharapkan dicapai oleh seseorang, kelompok, atau organisasi selama pekerjaan mereka.
4. Standar pekerjaan
Menggambarkan standar atau ukuran produktivitas yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik suatu tugas atau tugas tertentu dilakukan atau terselesaikan.

2.1.4. Motivasi Kerja

2.1.4.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi memiliki asal dari bahasa Inggris yakni “motive” yang telah diapakai pada bahasa Melayu menjadi motif, yang memiliki tekad atau

dorongan seseorang untuk melakukan sebuah kegiatan. Motivasi dapat muncul pada diri seseorang atas dasar suatu sebab. Motivasi dapat dijelaskan sebagai upaya yang dilakukan oleh satu pihak untuk mempengaruhi atau mendorong pihak lain agar tergerak atau terdorong untuk bertindak atau tidak bertindak dalam suatu hal (Duha, 2020). Motivasi harus melekat pada diri seseorang agar mampu menghasilkan hasil kerja seperti, kinerja, produktivitas, nama baik, laba, kepuasan, prestasi, kreativitas, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dengan pribadi yang lebih baik.

Menurut Duha (2020) motivasi bisa bersumber dari dalam ataupun dari luar, diantaranya sebagai berikut:

1. Motivasi dari dalam
 - a. Penciptaan sudut pandang merupakan tujuan agar individu mampu melangkah dengan alasan cukup kuat sehingga tahu apa tujuan yang akan dicapai, dan tahu bagaimana mencapainya.
 - b. Kebutuhan merupakan tujuan untuk menunjang aktivitas kehidupan atau sekadar memuaskan hasrat dan nafsu akan sesuatu.
 - c. Keinginan merupakan suatu hal yang abstrak bahkan dianggap tidak begitu penting, namun tidak sedikit orang berusaha agar keinginan yang ada pada mereka dapat segera diwujudkan dan dijadikan sesuatu yang layak dan pantas dibanggakan pada saat terwujud.
 - d. Harapan untuk bertumbuh merupakan keinginan seseorang untuk terus merasakan apa yang dialaminya sekarang, atau bahkan meningkatkannya dari segi kualitas maupun kuantitas.
 - e. Usaha mengeksploitasi kemampuan merupakan kemauan seseorang untuk memaksimalkan kemampuannya, agar memiliki kesempatan untuk dapat melakukan yang terbaik bagi kehidupannya.
 - f. Hasrat mendapatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja.
2. Motivasi dari luar
 - a. Komunikasi yang efektif merupakan kegiatan menyampaikan dan menerima pesan antara pihak satu kepada pihak yang lainnya, dalam

artian bahwa kedua belah pihak bisa berganti-ganti peran sebagai pengirim atau menjadi penerima pesan.

- b. Lingkungan kerja merupakan tempat atau lokasi yang digunakan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin pekerjaan.
- c. Paket stimulus yang ditawarkan merupakan rangkaian beberapa pemberian yang berupa satu kesatuan dan akan diberikan kepada individu yang tujuan pemberiaannya untuk merangsang individu agar bekerja lebih baik dan sebagai bagian apresiasi organisasi kepada para individu. Hal ini dapat berupa gaji, upah, bonus, komisi, tunjangan, uang pensiun, beasiswa, fasilitas, dan rekreasi.
- d. Sanksi merupakan sejumlah konsekuensi yang harus diterima oleh individu akibat pelanggaran dan kesalahan yang telah dilakukannya.
- e. Persaingan merupakan kejadian yang menuntut individu agar menjadi lebih baik dibandingkan dengan individu yang lainnya.
- f. Perubahan merupakan pergantian, terjadinya sesuatu yang berbeda, atau munculnya fenomena yang tidak biasa dan belum terjadi sebelumnya.

Motivasi kerja ialah sokongan atau semangat yang menjadikan individu mampu bekerja maksimal dan optimal guna memenuhi capaian visi perusahaan yang sudah diatur, baik melalui faktor internal seperti keinginan untuk sukses dan kepuasan kerja, maupun faktor eksternal seperti penghargaan, promosi, atau insentif (Adinda et al., 2023). Karyawan yang merasa termotivasi mampu untuk memberi dedikasi penuh dalam menyelesaikan tanggungjawab yang dibebankan terhadap tiap-tiap karyawan, sehingga produktivitas mereka saat melakukan pekerjaan dapat meningkat. Menurut Salsabilla & Suryawan (2022) motivasi kerja merupakan semangat seseorang dalam melakukan kegiatan tertentu agar mencapai tujuan. Kemudian sesuai perspektif Indahingwati & Nugroho (2020) motivasi kerja ialah berbagai faktor yang memengaruhi perilaku pegawai saat menunjukkan dedikasi, arah, dan ketekunan untuk mencapai tujuan organisasi, mendorong mereka untuk bertindak secara aktif dan

efektif dalam pekerjaan mereka. Menurut Duha (2020) motivasi seseorang untuk bekerja sangat bermacam-macam, diantaranya sebagai berikut:

1. Bekerja untuk mendapatkan penghasilan agar memenuhi berbagai kebutuhan baik untuk yang bersifat konsumtif (belanja) maupun yang bersifat investasi (tabungan, deposito).
2. Bekerja untuk merintis karir dari awal, gaji kecil, posisi rendah, tidak populer akan diterima untuk kemudian diubah secara tahap demi tahap di waktu mendatang.
3. Bekerja dengan tidak terlalu memikirkan besar gaji dan posisi kerja yang terpenting memiliki pengalaman kerja, dan pengalaman hidup.
4. Bekerja untuk mencari kepuasan diri dan kesibukan.
5. Bekerja untuk mengubah status dan mendapat pengakuan masyarakat luas.
6. Bekerja karena tuntutan dan paksaan dari berbagai pihak dan alasan-alasan lainnya.
7. Bekerja untuk mencari tantangan baru dan untuk meningkatkan kemampuan kerja.
8. Bekerja karena ada permasalahan dan ketidakpuasan dengan pekerjaan sebelumnya.
9. Bekerja karena menerima tawaran bekerja dari organisasi.
10. Bekerja demi membantu orang lain untuk menunjukkan rasa solidaritas, kekeluargaan, dan kebersamaan.

Motivasi dapat timbul dari diri seseorang melewati beberapa proses yang merupakan kombinasi konsep seperti kebutuhan, motivasi, tujuan, dan manfaat. Menurut Wiyati dan Pradana (2019) proses motivasi terbagi menjadi sekian tahap, diantaranya:

1. Ketika manusia merasakan kebutuhan tertentu yang tidak berhasil terpenuhi, hal ini akan mendorong mereka untuk melakukan upaya.
2. Jika kebutuhan belum terpenuhi, seseorang akan mencari cara untuk memenuhinya.

3. Seseorang harus mempunyai pengalaman, keterampilan, serta kemampuan yang cukup agar kebutuhannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan dapat terpenuhi.
4. Evaluasi formal dilakukan untuk mengukur sukses dalam tahapan pencapaian tujuan.
5. Produktivitas seseorang meningkat ketika mereka merasa progresif dalam pekerjaannya.
6. Dengan mempertimbangkan upah atau kompensasi yang didapat, seseorang dapat menilai sejauh mana kebutuhannya dapat terpenuhi.

2.1.4.2. Faktor yang memengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah faktor yang memberikan dorongan dan energi kepada seseorang untuk bekerja secara efektif dan terintegrasi, serta mencapai kepuasan kerja yang tinggi, melalui pemberian insentif, penghargaan, atau kepuasan kerja yang mempengaruhi perilaku dalam lingkungan kerja (Laoli & Ndraha, 2022). Menurut Irmayani (2021), faktor yang memengaruhi motivasi kerja, yakni:

1. Faktor ekstern yakni faktor yang bersumber dari luar, mencakup: lingkungan kerja, pemimpin serta kepemimpinannya, dorongan atasan dan tuntutan perkembangan organisasi.
2. Faktor intern yakni faktor yang bersumber dari dalam, antara lain: karakteristik pribadi, tingkat pendidikan, pengalaman, serta aspirasi atau keinginan untuk masa depan.

Motivasi kerja ialah dorongan individu untuk mampu bekerja dengan baik bagi diri sendiri maupun bagi perusahaan. Oleh sebab itu, pihak manajemen diharuskan untuk selalu melakukan perbaikan yang berkelanjutan yang akan berkaitan dengan motivasi kerja karyawan. Ada berbagai faktor yang memengaruhi motivasi pekerja untuk bekerja, menurut Sutrisno (2020) faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan, diantara lain:

1. Faktor intern, diantaranya:

a. Harapan bertahan hidup

Hal ini berupa kebutuhan tiap individu untuk mempertahankan kebutuhan hidup. Untuk bertahan hidup, karyawan akan melakukan perintah pekerjaan, apakah pekerjaan karyawan tersebut baik atau buruk dan sebagainya.

b. Harapan untuk mencapai keinginan

Dengan adanya motivasi, keinginan dapat memiliki suatu hal dapat membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Hal ini menunjukkan semangat yang besar agak memperoleh suatu hal bisa memberi dorongan agar individu bisa bekerja dengan lebih gigih lagi.. Keinginan tersebut dapat berupa jabatan, barang, aset untuk dimiliki pribadi, aset untuk diinvestasikan, perjalanan wisata, sebuah acara besar, dan sebagainya.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Individu merasa termotivasi untuk bekerja sebab hasrat agar mendapat pengakuan serta penghargaan dari individu lainnya sebagai individu yang berharga dan berkontribusi, di mana status ini tidak dapat diperoleh jika mereka tidak menunjukkan kemampuan dan komitmen yang diperlukan untuk dihormati dan diakui.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Pengakuan bisa dicapai melalui penghargaan atas pencapaian, relasi kerja yang kolaboratif serta bersatu, kepemimpinan yang bijaksana dan adil, serta perusahaan diberi penghargaan dari masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Aspirasi untuk menguasai memotivasi individu dalam melakukan upaya lebih besar, terutama ketika aspirasi ini dilihat secara positif, seperti mencari pemilihan sebagai ketua atau pemimpin, biasanya didasarkan pada dedikasi dan kinerja yang telah terbukti di tempat kerja, sehingga memenuhi syarat orang yang dipilih untuk peran kepemimpinan dalam struktur organisasi.

2. Faktor ekstern

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja mencakup ruang fisik serta peralatan yang digunakan oleh karyawan selama menjalankan tugas, yang dapat memengaruhi seberapa efektif mereka bekerja. Ini mencakup ruang kerja, fasilitas, alat, kebersihan, pencahayaan, kenyamanan, dan dinamika interpersonal di antara individu yang hadir di lokasi itu.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi berfungsi sebagai sarana pokok dukungan finansial untuk pegawai, dan dengan kompensasi yang memadai maka seseorang dapat dimotivasi. kuat bagi karyawan untuk berkinerja baik.

c. Supervisi yang baik

Supervisi yang efektif melibatkan panduan dan pembimbingan karyawan untuk memastikan mereka menyelesaikan tugas dengan efisien dan akurat.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Keamanan kerja sangat penting, karena karyawan cenderung bekerja dengan tekun jika mereka merasa prospek karir mereka aman. Ini dapat dicapai dengan memberikan jaminan yang jelas terkait promosi, kenaikan gaji, atau kesempatan untuk pertumbuhan profesional. Ini bisa terjadi bila entitas bisnis menyediakan jaminan karir di waktu mendatang, misalnya peluang naik pangkat serta pengembangan potensi.

e. Status dan tanggung jawab

Memegang posisi atau status tertentu adalah aspirasi utama bagi banyak karyawan. Peran ini memberikan rasa kepercayaan, tanggung jawab, dan otoritas, memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif.

f. Peraturan yang fleksibel

Organisasi besar secara umum menetapkan prosedur dan sistem standar yang perlu dipatuhi setiap karyawan. Aturan tersebut

bertujuan untuk mengatur dan melindungi karyawan, meliputi hak, tanggung jawab, kompensasi, promosi, mutasi, dan lain-lain.

2.1.4.3. Indikator Motivasi Kerja

Mengingat pentingnya motivasi kerja yang mendukung bagi produktivitas kerja karyawan, maka pihak manajemen dari perusahaan perlu memerhatikan, menyediakan, mengembangkan, dan mengelola berbagai aspek motivasi kerja bagi karyawan. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi menurut Yuliantini & Santoso (2020), antara lain sebagai berikut:

1. Pengakuan

Dengan adanya pengakuan dalam sebuah lingkungan pekerjaan, bisa mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya demi pengakuan dari berbagai pihak di perusahaan. Ketika karyawan mendapatkan pengakuan dari atasan atau rekan kerjanya atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan, dapat meningkatkan rasa harga diri dan kepuasan kerja karyawan, serta mempererat hubungan antara karyawan dan perusahaan. Pengakuan ini dapat berupa apresiasi verbal, penghargaan formal, hadiah, dan insentif.

2. Imbalan kerja

Selain dari gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan untuk karyawan, imbalan kerja juga mencakup insentif non-moneter seperti pengakuan atas pekerjaan yang telah dilakukan, promosi jabatan, dan peluang untuk mengembangkan karirnya. Sistem imbalan kerja yang adil dapat menimbulkan motivasi yang lebih kuat untuk terus memberikan hasil kerja yang lebih baik bagi perusahaan.

3. Pencapaian

Pencapaian kerja bisa menyokong karyawan agar melakukan pekerjaan lebih cepat, lebih baik, serta lebih kreatif untuk memperoleh perolehan kerja yang maksimal. Pencapaian tersebut dapat berupa proyek yang terselesaikan, meningkatkan kinerja dengan bekerja lebih produktif, dan keberhasilan untuk mendapatkan pengakuan atas hasil kerja karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. *Penelitian Terdahulu*

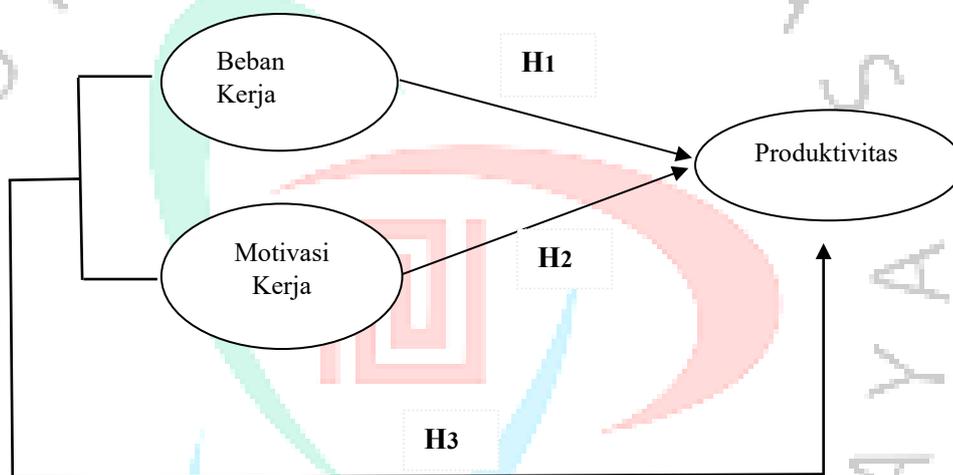
No.	Pengarang dan Tahun	Variabel	Model Penelitian	Hasil
1.	Ariani et al. (2020)	X1= Rotasi jabatan X2= Disiplin kerja X3= Beban kerja Y= Produktivitas	Kuantitatif dengan teknik sampel jenuh	Rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja memengaruhi produktivitas kerja secara positif dan signifikan
2.	Darmasari (2022)	X1= Beban kerja X2= Stres kerja Y= Produktivitas	Kuantitatif dengan sampling jenuh	Beban kerja dan stress kerja memengaruhi produktivitas kerja secara parsial dan simultan
3.	Manoppo et al. (2021)	X1= Beban kerja X2= Lingkungan kerja X3= Integritas Y= Produktivitas	Kuantitatif dengan teknik sampel jenuh	Integritas, lingkungan kerja dan beban kerja memengaruhi positif signifikan pada produktivitas karyawan secara simultan maupun parsial
4.	Mutiadi & Sucipto (2021)	X1= Beban kerja X2= Kompensasi X3= Lingkungan kerja Y= Produktivitas	Kuantitatif dengan teknik <i>simple random sampling</i>	Beban kerja memengaruhi produktivitas kerja secara positif dan tidak signifikan, sedangkan kompensasi dan lingkungan kerja memengaruhi produktivitas kerja secara positif dan signifikan
5.	Fidianingsih et al. (2023)	X1= Disiplin kerja X2= <i>Teamwork</i> X3= Beban kerja Y= Produktivitas	Kuantitatif dengan teknik <i>simple random sampling</i>	Beban kerja, <i>teamwork</i> dan disiplin kerja secara simultan memengaruhi produktivitas tenaga kerja dengan signifikan
6.	Putra et al. (2022)	X1= Motivasi kerja X2= Pengalaman kerja Y= Produktivitas	Kuantitatif dengan teknik sampling jenuh	Pengalaman kerja dan motivasi kerja memengaruhi produktivitas karyawan secara signifikan dan positif
7.	Kuswibowo (2020)	X1= Motivasi Kerja X2= Disiplin kerja Y= Produktivitas	Kuantitatif dengan teknik <i>probability sampling</i>	Disiplin kerja dan motivasi kerja memengaruhi produktivitas kerja karyawan signifikan dan positif
8.	Liana (2020)	X= Motivasi kerja Y= Produktivitas	Kuantitatif dengan teknik sampel jenuh	Motivasi kerja memengaruhi produktivitas karyawan secara signifikan
9.	Asnora (2020)	X1= Budaya organisasi X2= Beban kerja X3= Disiplin kerja Y= Produktivitas	Kuantitatif dengan teknik sampel jenuh	Disiplin kerja, beban kerja dan budaya organisasi memengaruhi produktivitas kerja karyawan secara signifikan

Sumber: *Jurnal Publikasi 2020-2024*

2.3. Kerangka Pemikiran

Pembahasan pada penelitian yang menguji dan menganalisa terkait pengaruh beban kerja serta motivasi kerja pada produktivitas kerja karyawan, studi ini mengajukan kerangka pemikiran yang akan digunakan seperti berikut ini:

1. Variabel Independen (bebas): Beban Kerja (X1).
2. Variabel Independen (bebas): Motivasi Kerja (X2).
3. Variabel Dependen (terikat): Produktivitas (Y).



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data peneliti

Di mana:

- Variabel independen (X1 dan X2): beban kerja dan motivasi kerja
- Variabel dependen (Y): produktivitas karyawan
- \longrightarrow : garis panah merupakan pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y
- H1: Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan
- H2: Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan
- H3: Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan

2.4. Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban sementara atas permasalahan penelitian yang menghasilkan jawaban teoritis atas permasalahan penelitian yang diungkapkan dalam bentuk kalimat pertanyaan yang jawabannya belum terbukti secara empiris (Sugiyono, 2022). Hipotesis digunakan sebagai dugaan sementara untuk mengetahui adanya jawaban atas rumusan permasalahan yang sudah tersusun. Hipotesis biasanya disusun dengan menyertakan hubungan yang memiliki kaitan antar variabel.

Berdasarkan analisis yang sudah disajikan, maka hipotesis pada penelitian ini yakni mencakup:

1. **H1: Beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan**

Terdapat penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh beban kerja pada produktivitas karyawan, berdasarkan temuan penelitian tersebut beban kerja berdampak secara positif dan parsial pada produktivitas karyawan, hal ini disebabkan karena perusahaan memberikan target dan tugas mengenai laporan yang cukup banyak dapat memengaruhi produktivitas (Darmasari, 2022). Kemudian Mutiadi (2021) mengungkapkan bahwasanya beban kerja tidak memengaruhi produktivitas kerja secara signifikan, hal tersebut dikarenakan beban kerja adalah kemampuan individu dalam penyelesaian tugas dalam tenggat waktu yang sudah diatur perusahaan.

2. **H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan**

Terdapat penelitian yang telah dijalankan sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja pada produktivitas karyawan. Sesuai temuan penelitian tersebut motivasi kerja memengaruhi produktivitas kerja secara signifikan dan positif, hal tersebut dikarenakan motivasi kerja sangatlah berperan pada produktivitas karyawan PT Aditama Graha Lestari.

3. H3: Beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

Terdapat penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya terkait pengaruh beban kerja dan motivasi kerja pada produktivitas karyawan. Sesuai temuan penelitian itu, beban kerja serta motivasi kerja secara bersamaan memengaruhi produktivitas karyawan secara positif dan signifikan (Aknes & Silaswara, 2023). Pernyataan tersebut disepakati oleh penelitian Rukhviyanti & Ambarwati (2023) yang mengungkapkan bahwasanya beban kerja dan motivasi kerja secara bersamaan memengaruhi produktivitas karyawan secara positif dan signifikan. Dan oleh penelitian Bahasoan (2021) yang memiliki temuan penelitian bahwasanya beban kerja dan motivasi kerja memengaruhi produktivitas karyawan secara positif dan signifikan.