

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah metode penting untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia yang sulit untuk dipecahkan dan dicari solusinya, ada banyak cara yang dilakukan oleh manajemen seperti menaikkan upah, bonus, tunjangan dan intensif tetapi metode ini tidak juga sepenuhnya efektif meningkatkan motivasi karyawan. Karena kepentingan setiap karyawan berbeda-beda dan banyak factor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan ketidknyamanan tempat bekerja. Oleh karena itu, motivasi sudah lama menjadi tugas manajemen untuk memperbaiki pola pikir, tujuan Bersama agar mencapai hasil kerja yang maksimal.

Menurut (Suryadewi et al., 2020), menyatakan bahwa Motivasi Kerja adalah praktek dari rangkaian kebiasaan yang menspesifikkan energi dan kesempatan untuk mau bekerja sama ekstra keras lagi dengan tujuan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas pekerja, membangun hubungan yang kuat dan daya cipta, selain untuk meningkatkan karyawan kesejahteraan. Motivasi mengacu pada urutan kebiasaan yang mengarahkan energi dan kemungkinan menuju keinginan untuk bekerja sama lebih keras lagi. Menurut (Caissar et al., 2022), motivasi adalah metode yang memandu perilaku, dorongan tertentu, dan ketekunan upaya untuk mencapai tujuan. Ini adalah faktor pendorong di balik bagaimana seseorang mengambil penguatan untuk beroperasi dengan tulus dan seefektif mungkin. Menurut (Asir et

al., 2022), dalam sebuah perusahaan untuk menginginkan dan cenderung untuk mencapai sesuatu sesuai dengan apa yang diperintahkan perusahaan, dalam situasi ini, pemimpin atau perusahaan, menyatakan bahwa dorongan merupakan faktor penggerak dalam proses ini. (Kompetensi et al., 2022) menyatakan bahwa memberikan dorongan untuk mengembangkan rasa kasih sayang agar seseorang bersemangat untuk berkolaborasi, bekerja dengan cepat, dan beradaptasi dengan berbagai upaya untuk mencapai kepuasan kerja, merupakan motivasi yang dinyatakan.

Menurut (Suwanto et al., 2021), Untuk mencapai tujuan organisasi, disebutkan bahwa motivasi berbicara tentang bagaimana meningkatkan keinginan seseorang untuk bekerja dengan memanfaatkan keterampilan dan pengalamannya secara maksimal. Hal ini dimaksudkan agar setiap orang mau bekerja dengan tekun dan gembira untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, oleh karena itu motivasi sangatlah penting. Keinginan, pemenuhan keinginan dan tujuan, dan rangsangan semuanya berdampak dan mendorong perilaku pada orang. Baik faktor internal maupun eksternal dapat memicu stimulus. Motivator ini akan mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja

Menurut (Hutagalung, 2022), terdapat faktor-faktor yang memberikan pengaruh atas motivasi kerja baik dari faktor eksternal dan faktor internal, sebagai berikut:

1. Gaji, intensif, bonus
2. Gaya kepemimpinan yang lebih baik

3. Lingkungan kerja yang kondusif
4. Kompetensi
5. Keamanan pekerjaan
6. Pengembangan karir
7. Pengawasan yang efektif
8. Peraturan dan tata tertib yang sesuai
9. Tanggungjawab
10. Keberhasilan atau prestasi kerja

2.1.1.3 Indikator-indikator Motivasi

Menurut (Kristianti & Sunarsi, 2020), terdapat beberapa indikator, sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik

Kebuuhan ni adalah komponen yang diperlukan bagi manusia untuk dapat bernapas, makan, tidur, minum, dan memiliki tempat tinggal.

2. Tuntutan rasa aman (*security requirements*),

Yang berkorelasi dengan perawatan dan keamanan dari risiko, kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan kelangsungan pekerjaan.

3. Kebutuhan masyarakat

termasuk kebutuhan untuk persahabatan, ikatan keluarga, dan koneksi. Jika berlaku, itu berkaitan dengan tim kerja, kunjungan lapangan, dan pengawasan yang efektif.

4. Kebutuhan akan penghargaan

terkait dengan keinginan untuk selalu diperhatikan, dihargai, dan diakui atas kemampuan dan produktivitasnya dalam bekerja.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

berkaitan dengan pengembangan potensi diri. Hirarki Maslow menempatkan aktualisasi diri di atas.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja yang sesuai dengan keterampilan karyawan akan meningkatkan komitmen mereka untuk bekerja pada organisasi tersebut. Beban kerja yang sesuai dengan tingkat kompetensi setiap pekerja akan mendorong produktivitas, mendorong retensi karyawan, dan mendorong hubungan keterampilan yang lebih baik antara bawahan dan pemimpin mereka. Untuk menghasilkan citra perusahaan yang positif bagi bisnis.

Menurut (Jumantoro et al., 2019), pelaksanaan tugas pekerjaan yang harus diselesaikan dengan pengetahuan, tenaga, kemampuan, dan profesionalisme yang diperlukan sesuai dengan jumlah waktu yang ditetapkan menyebabkan beban kerja, menurut pernyataan ini. Dinyatakan dalam (Nugroho, 2021) bahwa beban Tekanan kerja adalah banyaknya pekerjaan yang dibebankan kepada pekerja baik secara kognitif maupun fisik. Setiap pekerja bertanggung jawab atas tugasnya sesuai dengan prosedur yang menetapkan berapa jam setiap pekerja akan bekerja secara keseluruhan.

Menurut (Trisnawaty, n.d.), menurutnya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jumlah waktu tertentu merupakan prasyarat untuk bekerja. Seberapa berhasil seseorang melakukan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh tingkat kompetensi, tingkat daya tahan otot, senioritas, dan karakteristik fisik mereka. Beban kerja, yang didefinisikan oleh (Kurnia Putri Manoppo et al., 2021) sebagai “sekumpulan atau ragam tugas yang harus diselesaikan oleh suatu struktur organisasi atau pembawa jabatan dalam jangka waktu tertentu”, dapat menimbulkan stres dan ketegangan, yang dapat berdampak buruk pada pekerja.

2.1.2.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi Beban kerja

Menurut (Fransiska & Tupti, 2020), beban kerja disebabkan oleh beberapa factor eksternal dan factor internal sebagai berikut :

1. Tugas

Tugas bersifat teknis, meliputi penataan ruang kerja, kedudukan, fasilitas dan material, kondisi kerja, mentalitas karyawan terhadap pekerjaannya, dan bantuan yang mereka gunakan. Kesulitan pekerjaan dan pertanggungjawaban pekerjaan adalah dua contoh aktivitas mental.

1. Organisasi tempat kerja

Pengaturan tempat kerja yang mempengaruhi beban kerja, seperti rotasi shift, jadwal kerja, istirahat, shift kerja, skala gaji, proyek, dan otoritas.

2. Tempat Kerja

Faktor tempat kerja, seperti kondisi fisiologis, biokimia, farmakologis, dan mental tempat kerja, dapat mempengaruhi beban kerja.

3. Masalah kesehatan

Kesehatan setiap orang itu unik, beberapa orang secara fisik bugar dan kuat, sementara yang lain tidak. Terlalu banyak persalinan akan berdampak negatif.

4. Persepsi kerja

Setiap karyawan memiliki perspektif unik tentang pekerjaan mereka, yang merupakan konsekuensi dari kemampuan mereka untuk merasakan

lingkungan mereka dan menentukan apakah nyaman bagi mereka untuk bekerja.

2.1.2.3 Indikator beban Kerja

Menurut (Bramasta et al., 2021), terdapat beberapa indicator beban kerja, sebagai berikut:

1. Jam kerja

Penerapan teknik manajemen waktu dalam tugas-tugas yang berhubungan dengan produksi

2. Jumlah pekerjaan

Membahas bagaimana orang mendekati aspek tertentu dari pekerjaan mereka, seperti melakukan tugas penting terlebih dahulu dan efisien, serta bagaimana mereka menangani keadaan tak terduga seperti bekerja lebih lama dari jadwal.

3. Komponen internal tubuh

Unsur-unsur internal pekerjaan adalah aspek susunan fisik seseorang yang membedakan mereka dari orang lain karena variasi dalam pelatihan dan jenis pekerjaan. Persepsi yang dimiliki seseorang tentang pekerjaannya, seperti emosi yang muncul sehubungan dengan beban yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu..

4. Pengaruh luar tubuh

Beban kerja yang berasal dari luar tubuh seseorang disebut sebagai penyebab beban eksternal. Ini biasa disebut komponen beban luar sebagai pemicu stres. Tugas dan wewenang masing-masing pekerja dalam menjalankan komitmennya untuk mencapai tujuan perusahaan dijabarkan dalam spesifikasi pekerjaan yang memadai.

2.1.3 Komunikasi

2.1.3.1 Pengertian Komunikasi

Hambatan bahasa dan budaya untuk komunikasi mungkin menjadi masalah. Perbedaan ini membuat sulit untuk memahami informasi yang diterima,

yang menghambat komunikasi yang efisien. Untuk memastikan bahwa penerima pesan dapat memahaminya secara efektif, kedua belah pihak harus mahir dalam bahasa tersebut. Komunikasi yang berhasil dapat meningkatkan hasil kerja. Karena ketidakmampuan komunikasi yang buruk untuk memenuhi tujuan dan sasaran yang dimaksud, kesalahan komunikasi dapat menjadi akar masalah.

Menurut (Ekawati et al., 2020), menjelaskan bahwa berkomunikasi dengan orang lain merupakan prosedur yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi tentang suatu peristiwa atau kegiatan. Menggunakan tanda, frasa, gambar, dan sarana lainnya, proses komunikasi melibatkan transfer pengetahuan, konsep, perasaan, keterampilan, dan hal-hal lain, demikian menurut (Putra Prasetio et al., 2019) Komunikasi organisasi, menurut (Nursiah, 2019) adalah transmisi pesan di dalam perusahaan serta pergerakan informasi. Keberhasilan pencapaian tujuan di dalam organisasi ditentukan oleh komunikasi, yang menumbuhkan interaksi timbal balik antara semua anggota organisasi dalam bentuk arahan, rekomendasi, pandangan, dan kritik.

Menurut (Dalimunthe et al., 2021), berpendapat bahwa pertukaran informasi adalah detak jantung perusahaan dan sangat penting untuk terlibat dalam dialog, membuat keputusan, merumuskan proyek dan proposal, mengirimkan dan menyelesaikan pesanan, dan menutup transaksi. (Fransiska & Tupti, 2020) mendefinisikan komunikasi sebagai cara keterlibatan masing-masing karyawan dan pimpinan dalam rangka menyampaikan instruksi, data yang relevan, saran, dan tujuan organisasi secara lisan atau tertulis dengan maksud untuk menghindari kesalahan dalam pekerjaan dan menciptakan suasana yang

menguntungkan. suasana kerja diantara pimpinan dan pekerja untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komunikasi

Menurut (Komunikasi et al., 2020) Adapun factor-faktor yang mempengaruhi komunikasi sebagai berikut:

1. Perkembangan

Usia komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap bagaimana ia berpikir dan bagaimana pemahamannya tentang bahasa berkembang. Berbeda dengan berkomunikasi dengan bayi, remaja, atau orang dewasa. Akibatnya, komunikator harus memodifikasi gaya penyampaian dan terminologinya saat berbicara kepada orang yang berbicara.

2. Persepsi

Persepsi adalah interpretasi spesifik individu terhadap sesuatu yang dibentuk oleh pengalaman dan harapannya. Masalah komunikasi dapat terjadi akibat perbedaan dalam perspektif.

3. Nilai

Nilai adalah kriteria yang dimiliki individu, dan itu mempengaruhi bagaimana dia berperilaku terhadap sesuatu. Untuk dapat berkomunikasi dengan orang yang berbicara dan membuat penilaian terbaik, komunikator harus memahami pentingnya orang yang berbicara. Dalam situasi ini, komunikator tidak boleh membiarkan keyakinannya sendiri membimbingnya.

4. Konteks Sosial Budaya

Bahasa dan strategi komunikasi yang digunakan oleh komunikator sangat dipengaruhi oleh pengaruh budaya. Budaya akan membatasi cara Anda bersikap dan berbicara. Misalnya, aksen dan gaya bahasa seseorang akan berubah sebagai akibat dari variasi budaya.

5. Perasaan

Emosi seseorang adalah sentimen pribadi mereka sendiri. Agar komunikator dapat memahami informasi atau pesan dengan benar, menghindari salah tafsir, dan berkeinginan untuk memperhatikan isi yang dikomunikasikan, komunikator harus menilai baik suasana hatinya sendiri maupun perasaannya

2.1.3.3 Indikator-indikator Komunikasi

Menurut (Ekawati et al., 2020) beberapa indikator komunikasi sebagai berikut :

- 1) Pemahaman
- 2) Kesenangan
- 3) Pengaruh pada sikap
- 4) Hubungan yang makin baik.

2.1.4 Produktivitas kerja

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas kerja

Menurut (Kurnia Putri Manoppo et al., 2021), berpendapat bahwa produktivitas terdiri dari mentalitas yang percaya bahwa hidup harus selalu lebih baik hari ini daripada kemarin dan besok akan lebih baik dari hari ini. Produktivitas adalah penilaian hasil yang diperoleh dengan pasar tenaga kerja

setiap unit waktu dan sebagai dasar apakah pengembangan dan keterlibatan dari perspektif aset digunakan selama produksi dengan menilai kuantitas output dengan setiap aset yang digunakan. Menurut (Parashakti & Noviyanti, 2021) Produktivitas didefinisikan sebagai kenaikan output yang sesuai dengan input. Menurut (Desty Febrian et al., 2020) Produktivitas akan meningkat dan dicapai dengan meningkatkan efisiensi alur kerja, metode manufaktur, dan tingkat keterampilan tenaga kerja.

2.1.4.2 Faktor-faktor penentu Produktivitas

Menurut (Jumantoro et al., 2019) faktor penentu produktivitas sebagai berikut:

1. Pendidikan
2. Pengalaman kerja
3. Keterampilan
4. Kemampuan
5. Kebiasaan dan Perilaku
6. Kemampuan komunikasi
7. Kesehatan jasmani dan rohani
8. Lingkungan kerja
9. Fasilitas dan peralatan
10. Disiplin kerja

2.1.4.3 Indikator Produktivitas kerja

Menurut (Kamal et al., 2021), indikator produktivitas kerja adalah:

1. Kapasitas

memiliki kemampuan untuk melakukan aktivitas. Kemampuan yang dimiliki individu dan keahlian mereka di tempat kerja merupakan penentu utama kompetensi mereka. Ini memberdayakan individu untuk menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka.

2. Meningkatkan Hasil yang Didapat.

berusaha untuk meningkatkan hasil yang diperoleh. Baik mereka yang bekerja keras maupun mereka yang menikmati hasilnya mungkin merasakan hasilnya. Akibatnya, upaya dilakukan untuk memaksimalkan produktivitas setiap karyawan di tempat kerja.

3. Etos Kerja

Ini merupakan upaya untuk memperbaiki hari kemarin. Etika dan hasil yang diperoleh satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya mungkin menunjukkan sinyal ini.

4. Pertumbuhan pribadi

Selalu bekerja pada diri sendiri untuk menjadi lebih baik dalam pekerjaan Anda. Pengembangan diri dapat dicapai dengan mempertimbangkan kesulitan dan tujuan yang terbentang di depan. Pengembangan diri pasti selesai sebagai hasil dari setiap rintangan yang signifikan. Selanjutnya, motivasi karyawan untuk mengembangkan keterampilannya akan sangat dipengaruhi oleh keinginan mereka untuk menjadi lebih baik.

5. Kualitas

Pekerja yang terus berupaya meningkatkan kualitas. dan dapat menunjukkan tingkat kualitas tertentu, maka seorang pekerja dikatakan telah dapat

dikatakan sebagai pekerja yang berkualitas tersebut. Oleh karena itu, peningkatan kualitas berupaya memberikan hasil terbaik, yang akan sangat bermanfaat bagi bisnis dan individu.

6. Efektivitas

perbedaan antara apa yang dicapai dan jumlah total sumber daya yang dihabiskan.

2.1. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penjelasan Penelitian terdahulu, sebagai berikut:

1. (Jumantoro et al., 2019) dengan penelitiannya yang berjudul “Analisa kompetensi, motivasi, beban kerja dan pelatihan pada produktivitas koperasi usaha mandiri Ponorogo”. Hasil menyatakan bahwa kompetensi, Motivasi, beban pekerjaan dan pelatihan memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan pada kinerja karyawan.
2. (Wati, 2019) dengan penelitian yang berjudul “Komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap produktivitas kinerja Bidan pada puskesmas Jati”. Hasil menyatakan bahwa Komunikasi internal dan motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan produktivitas kerja.
3. (Putra Prasetio et al., 2019) dengan penelitian yang berjudul “Budaya, motivasi kerja, dan komunikasi organisasi pada produksi kinerja pegawai pada dinas lingkup kota wonogiri”. Hasil menyatakan bahwa Budaya organisasi, motivasi, dan komunikasi memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan produktivitas kerja.

4. (Ekawati et al., 2020) dengan penelitian yang berjudul “Analisis kedisiplinan, komunikasi dan kerja sama pada produktivitas kinerja pegawai BTN Purwakarta”. Hasil menyatakan bahwa Kedisiplinan, komunikasi dan kerja sama memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan produktivitas kerja.
5. (Suryadewi et al., 2020) dengan penelitian yang berjudul “Analisis motivasi, kompensasi dan kedisiplinan pada produktivitas kerja pegawai”. Hasil menyatakan bahwa motivasi, pesangon, dan kedisiplinan memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan produktivitas kerja.
6. (Purnami & Utama, 2019) dengan penelitian yang judul “Analisis penyuluhan, dorongan moral dan lingkungan pada produktivitas kinerja pegawai”. Hasil menyatakan bahwa penyuluhan, dorongan moral dan lingkungan memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan produktivitas kerja.
7. (Trisnawaty, n.d.) dengan penelitian yang berjudul “Analisis lingkungan dan beban pekerjaan pada produktivitas kerja operator produksi 1 PT JIS Jakarta”. Hasil menyatakan bahwa lingkungan dan beban memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan produktivitas kerja
8. (Nursiah, 2019) dengan penelitian yang berjudul “Analisis beban dan komunikasi pada produktivitas kinerja pegawai pada PT Wanool mid leather tangerang”. Hasil menyatakan bahwa Beban kerja dan komunikasi memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan produktivitas kerja

9. (Kurnia Putri Manoppo et al., 2021) dengan penelitian yang berjudul “Analisis beban, lingkungan dan integriti pada produktivitas pegawai di PT Tiga bersaudara Manado”. Hasil menyatakan bahwa Beban, lingkungan dan integriti memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan produktivitas kerja.
10. (Desty Febrian et al., 2020) Dengan penelitian yang berjudul “Analisis motivasi dan lingkungan pada produktivitas kinerja pegawai pada BCA Finansial departemen Jakarta”. Hasil menyatakan bahwa motivasi, lingkungan memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan produktivitas kerja. Berikut ini table dari penelitian terdahulu :

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

NO	Nama Peneliti/ Tahun	Judul	Alat analisis	Hasil Penelitian
1	(Jumantoro et al., 2019)	pengaruh kompetensi, motivasi, beban kerja dan pelatihan pada produktivitas kerja sumber daya koperasi serba usaha anak mandiri ponorogo.	Analisis regresi linear berganda	Hasil menyatakan bahwa kompetensi, Motivasi, beban pekerjaan dan pelatihan memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan pada produktivitas kerja.

Sumber: Peneliti (2021)

Tabel 2.1 lanjutan

2	(Wati, 2019)	Komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap produktivitas kinerja Bidan pada puskesmas Jatinegoro.	Analisis regresi linier berganda	Hasil menyatakan bahwa Komunikasi internal dan motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan produktivitas kerja
3	(Putra Prasetio et al., 2019)	Budaya, motivasi kerja, dan komunikasi organisasi pada produksi kinerja pegawai pada dinas lingkup kota wonogiri.	Analisis regresi linier berganda	Hasil menyatakan bahwa Budaya organisasi, motivasi, dan komunikasi memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan produktivitas kerja
4	(Ekawati et al., 2020)	Analisis kedisiplinan, komunikasi dan kerja sama pada produktivitas kinerja pegawai BTN Purwakarta	Analisis regresi linier berganda	Hasil menyatakan bahwa Kedisiplinan, komunikasi dan kerja sama memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan produktivitas kerja
5	(Suryadewi et al., 2020)	Analisis motivasi, kompensasi dan kedisiplinan pada produktivitas kerja pegawai	Analisis regresi linier berganda	Hasil menyatakan bahwa motivasi, kompensasi, dan kedisiplinan memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan produktivitas kerja.
6	(Purnami & Utama, 2019)	Analisis pemberdayaan, motivasi dan lingkungan pada produktivitas kinerja pegawai	Analisis regresi linier berganda	Hasil menyatakan bahwa pemberdayaan, motivasi dan lingkungan memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan produktivitas kerja

Sumber: Peneliti (2022)

Tabel 2.1 Lanjutan

7	(Trisnawaty, n.d.)	Analisis lingkungan dan beban pekerjaan pada produktivitas kerja operator produksi 1 PT JIS Jakarta	Analisis regresi linier berganda	Hasil menyatakan bahwa lingkungan dan beban memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan produktivitas kerja
8	(Nursiah, 2019)	Analisis beban dan komunikasi pada produktivitas kinerja pegawai pada PT Wanool mid leather tangerang	Analisis regresi berganda	Hasil menyatakan bahwa Beban kerja dan komunikasi memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan produktivitas kerja
9	(Kurnia Putri Manoppo et al., 2021)	Analisis beban, lingkungan dan integriti pada produktivitas pegawai di PT Tiga bersaudara Manado	Metode regresi linier berganda	Hasil menyatakan bahwa Beban, lingkungan dan integriti memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan produktivitas kerja.
10	(Desty Febrian et al., 2020)	Analisis motivasi dan lingkungan pada produktivitas kinerja pegawai pada BCA Finansial departemen Jakarta	Analisis regresi linier berganda	Hasil menyatakan bahwa motivasi, lingkungan memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan juga simultan produktivitas kerja
11	(Kustini & Sari, 2020)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT Duta Multi Karya	Metode analisis regresi linier	Hasil menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Sumber: Peneliti (2022)

2.1. Pengaruh Antar Variabel

2.3.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi merupakan suatu bagian yang memerankan peran yang krusial didalam mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya motivasi pegawai dalam bekerja, pegawai mempunyai capaian yang ingin dituju, dalam usaha mencapai tujuannya itu, karyawan mempunyai keinginan untuk antusias dan bekerja keras agar mencapai produktivitas kerja efektif. Dengan hasil yang baik perusahaan akan mendapatkan profit, meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Hasil ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suwanto et al., 2021), yang menghasilkan penelitian bahwa ditemukanya pengaruh atas motivasi kerja secara signifikan pada produktivitas kerja karyawan.

2.3.2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Beban kerja merupakan salah satu peranan penting dalam menentukan Produktivitas karyawan. Dengan pemberian job description yang sesuai dan jelas maka produktivitas akan meningkat, Begitu juga sebaliknya. Jika perusahaan memiliki atasan atau pemimpin yang memiliki kecakapan atas tanggungjawabnya dan mampu mempengaruhi bawahan menyelesaikan tugas yang diberikan. Jika memiliki lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bekerja secara maksimal untuk meningkatkan Produktivitas kerja. Hasil ini memiliki hasil yang serupa degn penelitian oleh (Kurnia Putri Manoppo et al., 2021), yang menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

2.3.3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja

Komunikasi merupakan peranan dan fungsi yang penting untuk mencapai tujuan produktivitas karyawan. Komunikasi ini menciptakan hubungan baik antara atasan dengan karyawan dan semua rekan kerja untuk bertukar informasi tentang pekerjaan, memperluas penyampaian pesan baik secara lisan atau tidak langsung (media) agar sesama rekan kerja memiliki pemahaman yang sama. Dengan hubungan yang makin baik antar tim kerja maka perusahaan mencapai target dan produktivitas karyawan akan meningkat secara maksimal. Hasil ini memiliki hasil yang serupa dengan penelitian oleh (Ekawati et al., 2020), yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

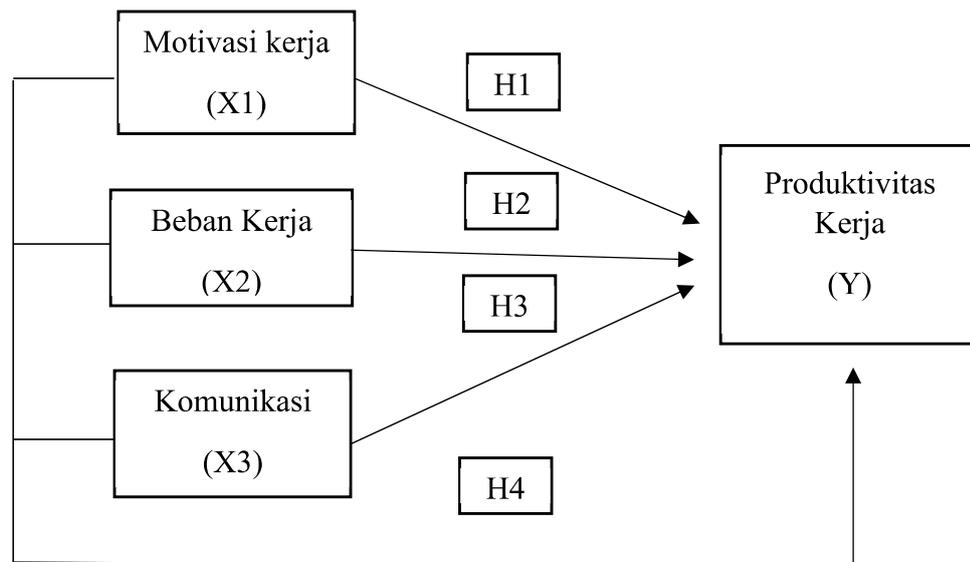
2.3.4. Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja, Beban kerja dan Komunikasi mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan karena karyawan akan bekerja dengan optimal dan maksimal jika adanya Motivasi kerja tinggi, pemberian tugas dan tanggungjawab sepadan dan komunikasi yang baik mengenai pekerjaan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Hasil ini memiliki hasil yang serupa dengan penelitian oleh (Nursiah, 2019), yang menyatakan bahwa Motivasi, Beban kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka Berpikir merupakan salah satu bagian penting didalam penelitian yang menggunakan kesamaan persepsi atau perspektif terkait bagaimana sebuah teori menghubungkan berbagai faktor krusial yang sesuai

dengan topik judul penelitian ini. Menurut (Sugiono, 2017:283), kerangka berpikir terbentuk dari tiga variable independent yaitu Motivasi kerja, Beban kerja dan Komunikasi terhadap variable dependen yaitu Produktivitas kerja.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.3 Perumusan Hipotesis

Konseptualisasi masalah studi, yang disajikan sebagai kalimat pernyataan, yang sifatnya sementara atau dengan kata lain hipotesis. Hal ini diungkapkan secara sepintas karena jawaban-jawaban tersebut hanya didasarkan pada hipotesis yang bersangkutan dan belum pada informasi faktual yang dikumpulkan melalui pengumpulan data atau survei.. Dari kerangka konseptual diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. H1: Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Produktivitas kerja di PT. Wohlrab Indonesia.
2. H2: Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Beban kerja terhadap Produktivitas kerja di PT. Wohlrab Indonesia.

3. H3: Adanya pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap Produktivitas kerja di PT.Wohlrab Indonesia.
4. H4: Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi, Beban kerja dan komunikasi terhadap Produktivitas kerja di PT. Wohlrab Indonesia.