

**PENGARUH BEBAN KERJA, PELATIHAN DAN
MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA PT TOP BAKER INDONESIA**

SKRIPSI



**Oleh:
Dendi Thomas
190910073**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

**PENGARUH BEBAN KERJA, PELATIHAN DAN
MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA PT TOP BAKER INDONESIA**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
Dendi Thomas
190910073**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Dendi Thomas

NPM : 190910073

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

"Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Top Baker Indonesia"

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 28 Juli 2023



Dendi Thomas
190910073

**PENGARUH BEBAN KERJA, PELATIHAN DAN
MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA PT TOP BAKER INDONESIA**

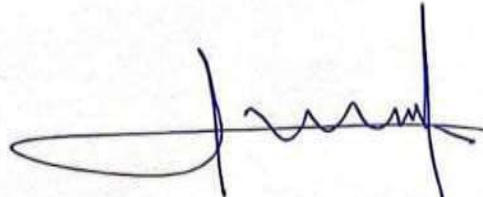
SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Dendi Thomas
190910073**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera dibawah ini**

Batam, 28 Juli 2023



**Dr. Wasiman, S.E., M.M.
Pembimbing**



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh dari beban kerja, pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada PT Top Baker Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan dari bagian operator pada PT Top Baker Indonesia dengan jumlah karyawan sebanyak 125 responden. Sampel yang terdapat penelitian ini ditentukan dengan penarikan berdasarkan pada *sampling* jenuh. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menganalisis data dan perangkat lunak SPSS digunakan untuk menguji kualitas data, menguji asumsi klasik, menguji pengaruh, dan menguji hipotesis. Hasil dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh sebesar 17,7% terhadap produktivitas kerja. Pelatihan memiliki pengaruh sebesar 30,0% terhadap produktivitas kerja, sedangkan motivasi memiliki pengaruh sebesar 19,9% terhadap produktivitas kerja. Analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa beban kerja, pelatihan dan motivasi secara bersama-sama dapat menjelaskan 71,9% kepada produktivitas kerja pada PT Top Baker Indonesia. Hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, beban kerja, pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Top Baker Indonesia.

Kata Kunci: Beban Kerja, Motivasi, Pelatihan, Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to evaluate the effect of workload, training and motivation on work productivity at PT Top Baker Indonesia. The research method used is descriptive research with a quantitative approach. The population of this study were employees of the operators at PT Top Baker Indonesia with a total of 125 employees. The sample in this study was determined by withdrawal based on saturated sampling. This study used multiple linear regression analysis to analyze the data and SPSS software was used to test the quality of the data, test the classical assumptions, test the effect, and test the hypotheses. The results of the multiple linear regression analysis show that workload has an effect of 17.7% on work productivity. Training has an effect of 30.0% on work productivity, while motivation has an effect of 19.9% on work productivity. Analysis of the coefficient of determination (R²) shows that workload, training and motivation together can explain 71.9% of work productivity at PT Top Baker Indonesia. The results of the hypothesis test show that both partially and simultaneously, workload, training and motivation have a positive and significant effect on work productivity at PT Top Baker Indonesia.

Keywords: *Motivation, Training, Workload, Work Productivity.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya sehingga penulis mampu menyelesaikan laporan tugas yang telah diberikan oleh pihak Universitas Putera Batam (UPB). Skripsi ini dibuat sebagai syarat untuk menyelesaikan program strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan, baik dari penulisan maupun tata bahasa yang digunakan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan wujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Bapak Dr. Wasiman, S.E., M.M. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan wawasannya kepada penulis melalui materi perkuliahan.
6. Pihak PT Top Baker Indonesia yang telah memberikan penulis kemudahan waktu dan kesempatan dalam melakukan penelitian dan menyelesaikan skripsi ini.
7. Ayah dan Ibu penulis yang senantiasa mendukung penulis dalam segala hal yang penulis lakukan.
8. Teman-teman yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang senantiasa selalu membantu baik moral maupun materi, sehingga saya dapat melanjutkan penyusunan Skripsi ini hingga selesai pada akhirnya.

Semoga Tuhan membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu menyelesaikan Skripsi ini dengan melimpahkan rahmat dan karuniannya.

Batam, 28 Juli 2023



Dendi Thomas



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUNG	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
1.6.1 Secara Teoritis.....	9
1.6.2 Secara Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori.....	11
2.1.1 Beban Kerja.....	11
2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja.....	11
2.1.1.2 Faktor-Faktor Beban Kerja.....	12
2.1.1.3 Indikator Beban Kerja	14
2.1.2 Pelatihan	15
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan.....	15
2.1.2.2 Tujuan Pelatihan.....	16
2.1.2.3 Indikator Pelatihan	17
2.1.3 Motivasi.....	19
2.1.3.1 Pengertian Motivasi.....	19
2.1.3.2 Tujuan Motivasi	20
2.1.3.3 Indikator Motivasi	22
2.1.4 Produktivitas Kerja.....	23
2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	23
2.1.4.2 Faktor-Faktor Produktivitas Kerja	24
2.1.4.3 Indikator Produktivitas Kerja	25
2.2 Penelitian Terdahulu	26
2.3 Kerangka Pemikiran.....	33
2.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	33
2.3.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja.....	33
2.3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja	34

2.4	Hipotesis.....	35
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian.....	36
3.2	Sifat Penelitian	36
3.3	Lokasi dan Periode Penelitian.....	37
3.3.1	Lokasi Penelitian.....	37
3.3.2	Periode Penelitian.....	37
3.4	Populasi dan Sampel	38
3.4.1	Populasi	38
3.4.2	Teknik Penentuan Besar Sampel.....	38
3.4.3	Teknik <i>Sampling</i>	38
3.5	Sumber Data.....	39
3.6	Metode Pengumpulan Data	39
3.7	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	40
3.7.1	Variabel Independen (X).....	40
3.7.2	Variabel Dependen (Y)	41
3.8	Metode Analisis Data	42
3.8.1	Uji Statistik Deskriptif	42
3.8.2	Uji Kualitas Data.....	43
3.8.2.1	Uji Validitas	43
3.8.2.2	Uji Reliabilitas.....	44
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	45
3.8.3.1	Uji Normalitas	45
3.8.3.2	Uji Multikolinearitas	46
3.8.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	47
3.8.4	Uji Pengaruh.....	48
3.8.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	48
3.8.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	48
3.9	Uji Hipotesis.....	49
3.9.1	Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t.....	49
3.9.2	Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	52
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	53
4.2.1	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
4.2.2	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
4.2.3	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
4.2.4	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan	55
4.3	Deskripsi Jawaban Responden.....	55
4.3.1	Deskriptif Beban Kerja (X1).....	56
4.3.2	Deskriptif Pelatihan (X2)	57
4.3.3	Deskriptif Motivasi (X3).....	59
4.3.4	Deskriptif Produktivitas Kerja (Y).....	60
4.4	Analisis Data	62
4.4.1	Uji Kualitas Data.....	62

4.4.1.1 Uji Validitas	62
4.4.1.2 Uji Reliabilitas.....	64
4.4.2 Uji Asumsi Klasik	65
4.4.2.1 Uji Normalitas	65
4.4.2.2 Uji Multikolinearitas	67
4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas	68
4.4.3 Uji Pengaruh.....	68
4.4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	68
4.4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	70
4.5 Uji Hipotesis.....	70
4.5.1 Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t.....	70
4.5.2 Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F	72
4.6 Pembahasan	73
4.6.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	73
4.6.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja.....	73
4.6.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja	74
4.6.4 Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja.....	75
4.7 Implikasi Hasil Penelitian	75
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan.....	77
5.2 Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	79
Lampiran 1. Pendukung Penelitian	
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	34
Gambar 4.1 Logo PT Top Baker Indonesia.....	52
Gambar 4.2 Uji Normalitas Dengan Histogram	65
Gambar 4.3 Uji Normalitas Dengan <i>Normal P-P Plot</i>	66
Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas	68

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Pelatihan PT Top Baker Indonesia 2022	4
Tabel 1.2 Jumlah Produksi Dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Top Baker Indonesia.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1 Periode Penelitian.....	37
Tabel 3.2 Pemberian Skor Kuesioner	40
Tabel 3.3 Operasional Variabel.....	41
Tabel 3.4 Kategori Rentang Skala.....	43
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	55
Tabel 4.5 Rentang Skala.....	56
Tabel 4.6 Deskriptif Beban Kerja.....	56
Tabel 4.7 Deskriptif Pelatihan.....	57
Tabel 4.8 Deskriptif Motivasi.....	59
Tabel 4.9 Deskriptif Produktivitas Kerja.....	60
Tabel 4.10 Uji Validitas Beban Kerja (X1).....	62
Tabel 4.11 Uji Validitas Pelatihan (X2).....	62
Tabel 4.12 Uji Validitas Motivasi (X3).....	63
Tabel 4.13 Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y).....	63
Tabel 4.14 Uji Reliabilitas.....	64
Tabel 4.15 Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	66
Tabel 4.16 Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	69
Tabel 4.18 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	70
Tabel 4.19 Hasil Uji t (Parsial).....	71
Tabel 4.20 Hasil Uji f (Simultan).....	72

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rentang Skala	42
Rumus 3.2 <i>Person Products Moment</i>	44
Rumus 3.3 <i>Alpha Cronbach</i>	45
Rumus 3.4 Analisis Regresi Linear Berganda	48
Rumus 3.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	49
Rumus 3.6 Uji t	50
Rumus 3.7 Uji f	51



BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah dalam elemen terpending pada keberhasilan perusahaan dan menjadi faktor penentu masa depannya, sehingga perlu dievaluasi. Jika pengelolaan sumber daya manusia tidak tepat, akan berdampak buruk pada bisnis. Sebaliknya, manajemen sumber daya manusia dengan baik dapat dengan mendukung pertumbuhan bisnis. Departemen sumber daya manusia diharapkan dengan dapat memberikan peningkatan efisiensi para pekerja serta dapat berperan dalam mencapai kemajuan bisnis sesuai dengan kebijakan perusahaan yang ditetapkan oleh karyawannya (Hendrayani, 2019:520).

Beban kerja menurut Putri & Irfani (2020:83) sebagaimana pada elemen terpenting dalam produktivitas kerja. Banyak pekerja dengan seringkali tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya karena keterbatasan waktu yang diberikan perusahaan, tingkat kesulitan yang dihadapi karyawan, dan banyaknya tujuan yang harus dicapai. Karena berbagai kategori pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing karyawan, beban masing-masing karyawan tidak sama. Faktor beban tinggi atau rendah meliputi persyaratan kerja, kecepatan kerja, dan tanggung jawab. Faktor ini dapat berdampak pada kecepatan pemrosesan dan hasil kerja karyawan.

Pelatihan menurut Asmawati *et al.* (2021:14) merupakan sebagai upaya dengan disengaja dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta sebagai kemampuan pada karyawannya. Perusahaan harus dapat meningkatkan efisiensi

agar karyawan mencapai hasil kerja yang telah ditentukan. Sebagai akibat dari kemajuan teknologi dan persaingan, pelatihan menjadi semakin penting karena pekerjaan atau peran semakin sulit. Produktivitas kerja dapat dilakukan dengan pelatihan di suatu perusahaan karena karyawan sudah memiliki cukup sumber daya keuangan atau keahlian untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi menurut Eksan & Dharmawan (2020:9) merupakan kemampuan untuk memotivasi orang dan organisasi agar berkeinginan untuk bekerja sama secara efektif menuju tujuan bersama memungkinkan karyawan dan organisasi untuk secara bersamaan mencapai tujuan mereka. Dengan dorongan, diharapkan semua orang akan bekerja keras dan dengan semangat yang tinggi untuk menyelesaikan banyak hal sehingga bisnis dapat terus berjalan. Dengan kata lain, motivasi sebagaimana proses manajemen yang memengaruhi perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

Produktivitas kerja adalah pemanfaatan sumber daya untuk menghasilkan atau meningkatkan keluaran produk dan jasa semaksimal mungkin. Ada kesamaan antara konsep produktivitas dan prinsip ekonomi, khususnya rasio antara input yang digunakan untuk menghasilkan *output* yang semaksimal mungkin. Dengan demikian, pada hal tersebut input yaitu suatu produktivitas kerja sangat diperlukan untuk menghasilkan hasil kerja (*output*) yang maksimal. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan merupakan salah satu faktor dalam menentukan efisiensi kerja yang lain adalah kualitas pekerjaan yang dilakukan. Karyawan dianggap produktif apabila dapat menghasilkan hasil kerja (*output*) yang memenuhi atau melebihi standar dan tujuan perusahaan (Hartanto *et al.* 2022:500).

PT Top Baker Indonesia, sebuah perusahaan produsen yang telah beroperasi di Indonesia sejak tahun 2008, telah memutuskan untuk menjadikan produksi roti sebagai fokus utama bisnis mereka. Sejak awal berdirinya, perusahaan ini telah aktif dalam memproduksi berbagai jenis roti dengan menggunakan resep buatan sendiri. Dalam upaya mereka untuk menjadikan produksi roti sebagai fokus utama, PT Top Baker Indonesia telah melakukan pengembangan yang komprehensif. Namun, upaya yang dilakukan untuk mengatasi masalah beban kerja, pelatihan, dan motivasi di PT Top Baker Indonesia belum menghasilkan peningkatan yang signifikan dalam produktivitas kerja. Meskipun telah diambil tindakan untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan dan meningkatkan pelatihan serta motivasi karyawan, tantangan dalam hal ini masih belum teratasi sepenuhnya.

Permasalahan beban kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pada PT Top Baker Indonesia dimana berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan dapat ditemukannya bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan bagian operator produksi terlalu berlebihan, hal ini dikarenakan target yang diberikan terlalu besar tidak seimbang nya dengan jumlah karyawan. Selain itu, jam kerja yang karyawan dalam bekerja tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku, hal ini dikarenakan jika karyawan tidak bisa menghasilkan target yang diberikan maka karyawan tersebut harus bekerja pada waktu yang berlebih di luar jam kerja. Oleh karena itu, dari apa yang telah disampaikan sehingga diharapkan PT Top Baker Indonesia untuk dapat menambah kan jumlah karyawan pada

bagian operator produksi agar beban kerja karyawan tidak berlebihan sehingga memberi peningkatan dalam produktivitas kerja pada PT Top Baker Indonesia.

Permasalahan selanjutnya merupakan pelatihan yang merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pada PT Top Baker Indonesia. Adapun data yang diperoleh langsung pada PT Top Baker Indonesia mengenai jenis pelatihan dan jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan pada tahun 2022 yang dapat terlihat sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Data Pelatihan PT Top Baker Indonesia 2022

No	Kategori Pelatihan	Deskripsi Pelatihan	Jumlah Karyawan Mengikuti Pelatihan
1	Pelatihan Proses	Detail Program Kerja Praktek	55
2	Pelatihan Proses Pelapisan	Pelatihan Proses untuk Operator	80
3	Pengecekan Kualitas	Pelatihan Inspeksi untuk Inspektur	110
		Penanganan Kimia	
		Pelatihan 5S	
		Pemecahan Masalah Cacat	
		Kesadaran Kualitas dan	
		Jaminan	
		Audit internal	
		Penilaian Risiko & Dampak Aspek	
		Latihan/Pertarungan Kebakaran	
		Pelatihan Tanggap Darurat	
ROHS			

Sumber: PT Top Baker Indonesia (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat menunjukkan bahwasanya PT Top Baker Indonesia telah memberikan pelatihan kepada sebagian besar karyawannya, tetapi berdasarkan informasi yang didapatkan melalui wawancara bahwasanya karyawan yang mengikuti pelatihan belum bisa menerapkan serta memberikan contoh kepada karyawan yang lain tentang pelatihan yang sudah diikuti

dikarenakan karyawan tersebut tidak memperhatikan dengan serius apa yang disampaikan pada saat mengikuti pelatihan. Selain itu, ada pula karyawan yang enggan memberikan ilmu pelatihan yang diperoleh kepada karyawan lain. Oleh karena itu, diharapkan kepada PT Top Baker Indonesia harus lebih memperhatikan lagi tentang pelatihan yang diberikan agar karyawan dapat mengikuti serta dapat menerapkan pelatihan di tempat kerja.

Permasalahan selanjutnya yaitu motivasi yang merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pada PT Top Baker Indonesia, berdasarkan hasil wawancara dan observasi bahwasanya terdapat karyawan yang kurangnya termotivasi untuk bekerja, hal ini disebabkan karyawan memiliki kurang baik dengan para pekerja yang lainnya, hal ini dikarenakan terdapat konflik antara karyawan dengan karyawan lainnya. Selain itu, karyawan kurang termotivasi dikarenakan tidak adanya jenjang karir pada PT Top Baker Indonesia, hal ini dikarenakan PT Top Baker Indonesia tidak menerapkan untuk promosi jabatan pada karyawan yang bekerja bagian operator produksi. Oleh karena itu, dari pernyataan tersebut diharapkan PT Top Baker harus dapat lebih mampu memotivasi karyawan nya agar hal ini dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja karyawan pada PT Top Baker Indonesia belum mampu menghasilkan target 100% yang diberikan perusahaan. Hal ini dikarenakan terdapat permasalahan pada beban kerja, pelatihan dan motivasi yang belum sepenuhnya dapat terselesaikan oleh PT Top Baker Indonesia. Pada tabel berikut

terdapat produktivitas kerja karyawan pada PT Top Baker Indonesia tahun 2022 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Jumlah Produksi Dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Top Baker Indonesia

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Produksi Perbulan (pcs)	Target Produksi Perbulan (pcs)	Persentase
1	Januari	125	245.000	256.000	95.70
2	Februari	125	210.000	246.000	85.37
3	Maret	125	233.000	246.000	94.72
4	April	125	213.000	256.000	83.20
5	Mei	125	255.000	266.000	95.86
6	Juni	125	245.000	266.000	92.11
7	Juli	125	221.000	236.000	93.64
8	Agustus	125	202.000	226.000	89.38
9	September	125	210.000	236.000	88.98
10	Oktober	125	206.000	236.000	87.29
11	November	125	245.000	256.000	95.70
12	Desember	125	220.000	226.000	97.35

Sumber: PT Top Baker Indonesia (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat menunjukkan bahwasanya produktivitas kerja karyawan PT Top Baker Indonesia belum mampu menghasilkan 100% target yang diberikan. Hal ini dikarenakan terdapat permasalahan yang berkaitan dengan beban kerja, pelatihan dan motivasi yang dimana penyebab tidak tercapai target yang diberikan perusahaan dikarenakan perubahan perilaku karyawan terhadap permasalahan yang terdapat pada perusahaan, yang dimana permasalahan tersebut menyebabkan karyawan menjadi tidak semangat dalam bekerja sehingga hal tersebut sangat mempengaruhi produktivitas kerja pada PT Top Baker Indonesia. Oleh karena itu, diharapkan kepada PT Top Baker Indonesia agar dapat menyelesaikan permasalahan yang ada pada perusahaan agar

karyawan dapat menjadi semangat lagi dalam bekerja sehingga dapat mencapai target yang diberikan.

Sesuai dengan uraian yang telah diberikan sebelumnya tentang permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini, yang cukup menggugah minat peneliti sehingga memotivasinya untuk melaksanakan penelitian yang diberi judul **“Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Top Baker Indonesia”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam informasi pada latar belakang yang disajikan sebelumnya, masalah berikut dapat diidentifikasi seperti penyampaian dibawah ini:

1. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan bagian operator produksi terlalu berlebihan dikarenakan target yang diberikan terlalu besar.
2. Karyawan yang mengikuti pelatihan belum bisa menerapkan serta memberikan contoh kepada karyawan yang lain.
3. Terdapat karyawan yang kurangnya termotivasi untuk bekerja disebabkan karyawan memiliki kurang baik dengan para pekerja yang lainnya.
4. Karyawan kurang termotivasi dikarenakan tidak adanya jenjang karir pada PT Top Baker Indonesia.
5. Produktivitas kerja karyawan PT Top Baker Indonesia belum mampu menghasilkan 100% target yang diberikan.

1.3 Batasan Masalah

Dalam untuk mencegah memperluas pokok bahasan agar penelitian lebih terarah. Maka dapat memberikan batasan masalah dengan meliputi:

1. Variabel bebas yang akan diteliti meliputi beban kerja, pelatihan dan motivasi yang akan mempengaruhi produktivitas kerja sebagai variabel terikat.
2. Responden yang diteliti merupakan karyawan Top Baker Indonesia dengan posisi kerja sebagai operator produksi.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang muncul dari latar belakang tersebut di atas dapat diringkaskan sebagaimana dibawah ini:

1. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT Top Baker Indonesia?
2. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT Top Baker Indonesia?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT Top Baker Indonesia?
4. Apakah beban kerja, pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pada PT Top Baker Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Definisi masalah yang disebutkan sebelumnya memerlukan serangkaian tujuan penelitian yang harus dicapai sebagaimana dibawah ini:

1. Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT Top Baker Indonesia.
2. Untuk mengetahui pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT Top Baker Indonesia.

3. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT Top Baker Indonesia.
4. Untuk mengetahui beban kerja, pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pada PT Top Baker Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Secara Teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan akan berguna dalam memperdalam ilmu manajemen, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan dampak beban kerja, pelatihan dan motivasi dalam mempengaruhi produktivitas kerja.

1.6.2 Secara Praktis

1. Bagi Peneliti

Peneliti yang melakukan studi ini akan mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai faktor dengan dapat memberikan pengaruh kepada produktivitas kerja di PT Top Baker Indonesia. Melalui proses penelitian ini, peneliti dapat mengembangkan keterampilan serta juga dapat meningkatkan reputasi akademik peneliti pada manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan akan mendapatkan wawasan yang berharga mengenai beban kerja, pelatihan, dan motivasi. Dengan pemahaman yang ditingkatkan tentang hubungan antara faktor-faktor ini, perusahaan dapat mengoptimalkan strategi manajemen mereka untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Pada temuan penelitian dipergunakan sebagaimana dalam referensi dan bahan pembelajaran untuk mahasiswa dalam memahami pengaruh beban kerja, pelatihan, dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Selain itu, penelitian ini juga dapat meningkatkan reputasi universitas dalam menghasilkan penelitian yang relevan dan bermanfaat bagi dunia industri.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi pijakan atau dasar bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja, pelatihan, dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Temuan penelitian ini dapat menjadi titik awal untuk menggali variabel lain yang berpotensi mempengaruhi produktivitas kerja atau menjelajahi konteks organisasi yang berbeda.



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Beban Kerja

2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja sebagaimana mengacu dalam proses menghitung berapa jam kerja dan dengan jumlah individu yang diperlukan dalam penyelesaian pekerjaan dalam jangka waktu yang ditentukan. Dalam suatu beban kerja sebagai untuk ekspektasi yang ditempatkan pada personel oleh bisnis dalam hal tugas yang diharapkan mereka selesaikan dalam jumlah waktu yang ditentukan (Kristanto *et al.*, 2023:144).

Beban kerja merupakan istilah yang mengacu pada jumlah tugas serta tugas yang perlu dilakukan pada seorang individu atau organisasi dalam konteks pekerjaannya. Beban kerja dapat berupa kombinasi dari berbagai elemen, seperti volume tugas ataupun tanggung jawab yang melekat pada peran atau posisi tertentu (Ahmad *et al.*, 2023:14).

Beban kerja mengacu dalam kuantitas suatu pekerjaan dengan diharuskan untuk menyelesaikannya oleh organisasi atau salah satu bagiannya dalam jangka waktu tertentu. Ini mungkin hasil dari tingkat pengetahuan yang terlalu tinggi yang dibutuhkan serta ada kemungkinan kecepatan kerja berlebih, kapasitas kerja berlebih, dan sebagainya (Saputra & Khairusy, 2022:36).

Oleh karena itu, dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan syarat atau tindakan yang dilakukan oleh seseorang yang dapat

dilakukan agar mereka dapat melaksanakan tanggung jawab suatu pekerjaan atau serangkaian pekerjaan untuk dilakukan pada waktu serta dengan kondisi tertentu. Pekerjaan ini harus dilakukan dengan pada tanggal dengan penentuan sebelumnya.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Beban Kerja

Dalam pendapat dari Hendrayani (2021:524) pada beban kerja dapat memperoleh faktor dengan penjelasan dibawah ini:

1. Pekerjaan yang berlebihan

Kesenjangan antara karyawan dan tugas mereka cenderung menghasilkan jumlah pekerjaan yang berlebihan. Ketika jumlah tenaga kerja yang dilakukan lebih besar dari apa yang orang mampu capai karena kendala bawaan mereka, terjadi kelebihan beban. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan kualitas pekerjaan secara keseluruhan, hubungan yang disfungsional di antara rekan kerjadan peningkatan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan.

2. Ketiadaan pengendali pekerjaan

Setiap orang merindukan hari ketika mereka akan dipercaya dengan tanggung jawab untuk memilih jalan hidup mereka sendiri dan menerapkan kemampuan penalaran kritis mereka dalam menemukan solusi atas tantangan, dan untuk berhasil dalam usaha mereka. Terkadang keberadaan standar menyebabkan kemampuan karyawan untuk berinovasi terbatas, dan mereka merasa kurang bertanggung jawab atas hasil yang mereka dapatkan karena kontrol berlebihan yang diberikan.

3. Kurangnya apresiasi dari lingkungan kerja membuat pekerja merasa tidak bernilai

Pekerja merasa dihargai tidak hanya ketika mereka diberi insentif, tetapi juga ketika ada hubungan kerja yang positif antara mereka dengan manajer atau supervisor mereka. Apresiasi yang ditunjukkan akan mengarah pada peningkatan sentimen positif di pihak karyawan, Ini adalah angka penting lainnya yang dapat digunakan untuk dapat menunjukkan bahwa seseorang melakukan pekerjaan dengan sangat baik.

4. Keadaan lingkungan pekerjaan

Kurangnya keterikatan positif di tempat kerja akan disebabkan oleh karyawan dengan rasa tanggung jawab terhadap lingkungan kerjanya. Ketika seseorang memiliki kenyamanan, kepuasan yang terjalin dengan rasa saling menghormati, dan waktu bersama rekan kerja, mereka akan tampil di level tertinggi. Membangun hubungan yang kuat dengan rekan kerja membutuhkan membangun hubungan yang positif, seperti melalui pertukaran ide.

5. Perlakuan secara adil

Persepsi dianggap adil juga berkontribusi terhadap terjadinya beban kerja. Adil ditandai dengan saling menghargai dan mengakui perbedaan. Ketika tidak ada keadilan di tempat kerja, komunitas pekerja yang merasa tidak percaya akan mengembangkan rasa keterikatan ketika ada rasa saling menghormati. Biasanya, karyawan merasakan keluhan selama promosi atau ketika mereka dituduh tidak melakukan kesalahan..

6. Terciptanya konflik

Ada kemungkinan bagi karyawan untuk dipaksa melakukan hal-hal di tempat kerja yang bertentangan dengan keyakinan dan prinsip mereka. Misalnya,

perwakilan terkadang diminta untuk memberi tahu kebohongan untuk memastikan bahwa barang dagangan yang disediakan terjual. Di sisi lain, hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja seseorang serta standar pekerjaan yang mereka hasilkan karena tidak sesuai dengan keyakinan atau menjaga karakter mereka.

2.1.1.3 Indikator Beban Kerja

Dengan penyampaian Sanjani *et al.* (2021:46) menerangkan bahwasanya dalam beban kerja memperoleh indikator dengan penjelasan dibawah ini:

1. Target yang harus dicapai

Indikator ini mengacu pada tujuan atau hasil yang diharapkan yang harus dicapai oleh seorang pekerja dalam konteks tugas atau proyek tertentu. Target dapat berupa penyelesaian tugas dalam batas waktu tertentu, mencapai angka penjualan yang ditetapkan, atau mencapai tingkat kinerja tertentu. Indikator ini memberikan panduan tentang apa yang diharapkan dari seorang pekerja dan menjadi tolok ukur keberhasilan.

2. Kondisi pekerjaan

Indikator ini mencerminkan faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tugas seorang pekerja. Kondisi pekerjaan dapat meliputi aspek-aspek seperti tingkat kompleksitas tugas, intensitas kerja, kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain, dan ketersediaan sumber daya yang diperlukan. Pemahaman kondisi pekerjaan membantu mengidentifikasi tantangan dan hambatan yang mungkin dihadapi oleh pekerja dalam mencapai target yang ditetapkan.

3. Standar pekerjaan

Indikator ini mengacu pada persyaratan atau kriteria yang harus dipenuhi dalam menjalankan tugas atau pekerjaan tertentu. Standar pekerjaan dapat meliputi kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur atau regulasi, dan tingkat keahlian atau kompetensi yang diperlukan. Indikator ini memberikan panduan tentang standar yang harus dipenuhi oleh pekerja dalam menjalankan tugasnya.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan sebagaimana dapat mengacu dalam proses penyampaian informasi dan keterampilan tertentu kepada karyawan untuk menghasilkan pekerja yang lebih kompeten dan cakap serta yang memiliki disposisi yang lebih baik seperti yang diharapkan. Pelatihan memberikan bantuan kepada karyawan dalam melaksanakan tugasnya saat ini dan dapat membantu karyawan mengembangkan tanggung jawab untuk masa depan (Carda & Hasyim, 2021:42).

Pelatihan merupakan upaya dalam memberi karyawan baru dan yang sudah ada keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugas mereka. Ketika teknik pelatihan digunakan dengan kesesuaian dalam ide yang telah disepakati, karyawan yang mengikuti pelatihan mampu memahami dan mempertahankan pengetahuan yang telah disajikan, yang menghasilkan peningkatan produktivitas karyawan pada organisasi yang menerapkan metode pelatihan tersebut (Khasanah & Nurbaiti, 2021:1148).

Pelatihan dapat merujuk pada proses mengubah perilaku karyawan secara sistematis untuk mencapai tujuan organisasi atau dapat merujuk pada pelatihan yang terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan itu. Pelatihan ini dirancang untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuannya terkait pekerjaan mereka dan menyesuaikan diri dengan keadaan baru (Anggriyani *et al.*, 2022:15).

Oleh karena itu, dari definisi yang disampaikan dengan menyimpulkan bahwasanya pelatihan dapat diartikan sebagai suatu usaha untuk mengembangkan atau mempelajari kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sehingga memiliki keterampilan, cara berpikir, dan sikap yang lebih baik yang dituntut darinya oleh suatu organisasi tertentu agar mereka mampu untuk memecahkan masalah yang mungkin dihadapi di masa depan.

2.1.2.2 Tujuan Pelatihan

Dalam penyampaian Mentari & Anandita (2020:65) dapat menerangkan bahwasanya pelatihan memiliki tujuan dengan tertera dibawah ini:

1. Untuk mengembangkan keahlian

Mengembangkan keahlian adalah suatu proses untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan seseorang dalam bidang tertentu. Proses pengembangan keahlian melibatkan pemahaman atas kebutuhan dan kelemahan individual serta kemampuan untuk mengidentifikasi peluang untuk meningkatkan keterampilan atau memperoleh pengetahuan baru.

2. Untuk mengembangkan pengetahuan

Mengembangkan pengetahuan adalah suatu proses untuk meningkatkan pemahaman atau wawasan seseorang tentang topik tertentu. Proses pengembangan pengetahuan melibatkan identifikasi area yang ingin dipelajari dan kemudian mengeksplorasi sumber daya yang tersedia untuk memperoleh informasi tentang topik tersebut.

3. Untuk mengembangkan sikap

Mengembangkan sikap adalah suatu proses untuk meningkatkan cara seseorang berpikir, merespon, dan berperilaku terhadap situasi tertentu. Sikap dapat meliputi nilai-nilai, keyakinan, pandangan, dan perilaku seseorang. Proses pengembangan sikap melibatkan introspeksi diri dan refleksi atas sikap-sikap yang sudah ada, serta mencari tahu tentang sikap-sikap yang lebih positif dan bermanfaat untuk kehidupan pribadi dan sosial.

2.1.2.3 Indikator Pelatihan

Dalam penyampaian Damastara & Sitohang (2020:6) dapat menerangkan bahwasanya pelatihan memiliki indikator seperti tertera dibawah ini:

1. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan merupakan komponen penting dalam perencanaan program pelatihan karyawan. Tujuan pelatihan harus jelas dan spesifik, serta harus berkaitan pada suatu rencana serta dalam sasaran yang telah dapat ditetapkan. Tujuan yang jelas akan membantu peserta pelatihan memahami ekspektasi dan kebutuhan perusahaan, serta membantu mereka untuk fokus pada tujuan yang ingin dicapai

2. Materi

Materi pelatihan bagi pekerja dituntut untuk sejalan dengan tujuan pelatihan yang telah ditetapkan untuk dicapai oleh organisasi. Selanjutnya bahan-bahan tersebut dituntut untuk dibuat secara tepat sesuai dengan situasi nyata yang terjadi di dalam perusahaan. Selain itu, materi pelatihan harus diperbarui secara berkala agar sesuai dengan perkembangan terkini dalam industri dan pasar kerja, sehingga peserta pelatihan dapat memperoleh pemahaman yang aktual dan relevan dengan kondisi saat ini.

3. Metode yang digunakan

Pemilihan metode pelatihan yang tepat sangat penting dalam menjamin efektivitas program pelatihan sumber daya manusia. Peserta pelatihan akan lebih mudah memahami konten jika teknik pelatihan yang tepat digunakan dan mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan.

4. Kualifikasi peserta

Untuk memastikan keberhasilan pelatihan, penting untuk memilih peserta pelatihan sesuai dengan kriteria dan ketentuan yang telah ditetapkan. Dalam pernyataan tersebut dapat diperlakukan melalui seleksi atau perekrutan peserta pelatihan yang tepat berdasarkan posisi dan tujuan pelatihan yang diinginkan.

5. Kualifikasi pelatih (instruktur)

Karena pelatih seringkali bertujuan untuk meningkatkan kemampuan peserta pelatihan, oleh karena itu, pelatih yang dipekerjakan untuk mempresentasikan konten pelatihan kepada karyawan harus memiliki pengetahuan dengan tinggi dalam profesinya masing-masing, berpenampilan menarik, serta tahu apa yang

mereka lakukan. Pendidikan instruktur juga harus baik bagi mereka untuk melatih karyawan.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi sebagaimana merupakan dalam suatu keinginan untuk menerima pengakuan atas prestasi yang diperoleh sebagai hasil dari melaksanakan tanggung jawab seseorang dengan cara yang tepat. Jenis motivasi dalam bisnis ini perlu diimplementasikan untuk menjaga karyawan di posisi mereka saat ini. Motivasi termasuk dengan pemberian instruksi serta bimbingan kepada karyawan, serta insentif bagi karyawan yang melakukan pekerjaannya secara efektif (Juyana & Wasiman, 2023:1983).

Motivasi dapat didefinisikan sebagaimana kumpulan proses yang dapat merangsang, membimbing dan memelihara perilaku manusia dengan tujuan akhir mencapai tujuan seseorang yang telah ditetapkan perusahaan. Karena itu mendorong pekerja untuk proaktif dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepada mereka dan meningkatkan efektivitas kinerja mereka secara keseluruhan, motivasi merupakan faktor penting yang tidak boleh diabaikan (Pulungan & Wasiman, 2023:236).

Motivasi dapat didefinisikan sebagai upaya yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam dukungan positif yang akan berdampak menyebabkan karyawan memiliki lebih banyak energi untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Karyawan dapat melaksanakan tugas mereka ke tingkat optimal yang lebih tinggi

ketika mereka sangat termotivasi, yang memungkinkan peningkatan kinerja secara keseluruhan (Wulandari & Wasiman, 2020:131).

Oleh karena itu, dari definisi yang telah disebutkan sebelumnya dengan menyimpulkan bahwasanya motivasi mengacu dalam perangsang keinginan dan daya dorong kehendak dengan menimbulkan kegairahan dalam diri sendiri, untuk mencapai hasil akhir yang diinginkan. Produktivitas di tempat kerja akan meningkat berbanding lurus dengan tingkat minat pekerja terhadap pekerjaannya, yang akan mempermudah tercapainya dalam tujuan dengan penetapan pada organisasi.

2.1.3.2 Tujuan Motivasi

Dalam penyampaian Parwati *et al.* (2021:121) menerangkan bahwasanya motivasi dapat memperoleh tujuan dengan penjelasan dibawah ini:

1. Meningkatkan semangat kerja karyawan

Tujuan motivasi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan adalah untuk menggerakkan serta meningkatkan produktivitas dan efisiensi staf dengan memberi mereka motivasi yang mereka butuhkan. Karena semangat kerja yang baik akan meningkatkan motivasi karyawan untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh suatu perusahaan, maka meningkatkan motivasi karyawan merupakan komponen yang sangat penting dalam meningkatkan moral pekerja.

2. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Menumbuhkan kebahagiaan kerja para karyawan membutuhkan penciptaan lingkungan kerja yang mendorong dan menginspirasi orang untuk mencapai

maksud dan tujuan perusahaan dengan cara yang lebih produktif dan efisien. Hal inilah yang menjadi tujuan motivasi dalam proses menumbuhkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa termotivasi dan merasa senang dalam pekerjaannya, maka mereka akan merasa puas dengan pekerjaannya.

3. Meningkatkan produktifitas karyawan

Tujuan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah menggerakkan dan mendorong orang untuk bekerja lebih produktif serta efisien, maka dapat memperoleh dalam tujuan dan sasaran perusahaan dengan pencapaian lebih baik serta lebih cepat. Karyawan yang melaporkan merasa terinspirasi lebih cenderung mendekati penyelesaian tugas dan kewajiban dengan positif.

4. Meningkatkan loyalitas dan integritas karyawan

Memotivasi pekerja untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan tingkat integritas dan loyalitas yang tinggi merupakan tujuan motivasi dalam menumbuhkan loyalitas dan integritas kerja. Idennya adalah untuk membangun suasana kerja yang mendukung produktivitas serta memotivasi karyawan adalah untuk meningkatkan loyalitas dan integritas kerja karyawan. Ketika pekerja termotivasi, mereka akan merasakan perasaan memiliki atas organisasi dan hubungan dengannya.

5. Meningkatkan kedisiplinan karyawan

Tujuan motivasi dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan profesional, serta

memotivasi karyawan untuk menjadi lebih disiplin dalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya. Kedisiplinan dalam pekerjaan karyawan merupakan hal terpenting, karena dapat dalam mempengaruhi efisiensi dan efektivitas serta menjamin tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan.

6. Meningkatkan kehadiran kerja karyawan

Tujuan motivasi dalam meningkatkan kehadiran kerja karyawan adalah untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas dan pekerja yang termotivasi untuk menghadiri pekerjaan dan pekerjaan secara teratur dan konsisten. Kehadiran kerja karyawan yang konsisten dan tepat waktu sangat penting bagi efisiensi dan efektivitas kinerja perusahaan.

2.1.3.3 Indikator Motivasi

Dalam penjelasan Azhari (2020:71) menerangkan bahwasanya pada dalam motivasi memperoleh indikator dengan penjelasan dibawah ini:

1. Kebutuhan akan prestasi

Dala suatu kebutuhan akan prestasi dapat mengacu pada suatu dorongan atau keinginan seseorang untuk mencapai prestasi dalam segala hal yang dapat dilakukannya. Individual yang memperoleh dengan kebutuhan akan prestasi dengan baik akan cenderung memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai tujuannya.

2. Kebutuhan hubungan sosial

Kebutuhan hubungan sosial merupakan salah satu kebutuhan psikologis manusia yang penting, terutama dalam konteks lingkungan kerja. Kebutuhan ini mencakup ingin berkomunikasi dengan dan membentuk hubungan dengan

orang lain secara positif, menjalin relasi yang baik, dan merasa diterima oleh kelompok sosialnya.

3. Kebutuhan akan kekuasaan

Karyawan dengan kebutuhan akan kekuasaan tinggi cenderung termotivasi untuk memiliki pengaruh dan kontrol terhadap orang lain. Mereka menginginkan otoritas dan dihormati oleh orang lain sehingga mendorong mereka untuk mengejar pengakuan status. Mereka juga cenderung bersaing untuk memenangkan kendali dan mencapai posisi puncak dalam hierarki organisasi.

2.1.4 Produktivitas Kerja

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja mengacu dalam perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan jumlah komponen produksi yang digunakan, atau jumlah produk dan jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Tingkat produktivitas yang dicapai oleh pekerja di tempat kerja seringkali diukur dengan membandingkan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya (Kristanto *et al.*, 2023:143).

Produktivitas kerja adalah konsep menyeluruh yang dapat diterapkan pada sistem apa pun, karena setiap aktivitas memerlukan beberapa tingkat produktivitas agar dapat dilakukan dengan sukses. Menghitung produktivitas melibatkan pembuatan perbandingan matematis antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah yang diambil dari masing-masing sumber selama proses produksi (Carda & Hasyim, 2021:43).

Produktivitas kerja dapat didefinisikan sebagai hubungan antara jumlah pekerjaan yang dilakukan dan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk melakukannya. Semakin sedikit waktu yang dibutuhkan untuk melakukan sesuatu maka semakin baik dalam menjadi produktif dalam suatu pekerjaan dalam jangka waktu yang singkat (Anggriyani *et al.*, 2022:16).

Dalam definisi yang telah disampaikan sebelumnya dapat memperoleh simpulan bahwasanya produktivitas kerja mengacu pada kemampuan seorang tenaga kerja dengan dapat dipekerjakan pada perusahaan untuk menghasilkan atau meningkatkan produksi sebesar-besarnya dengan memanfaatkan sumber daya seefektif mungkin yang dapat dalam kesesuaian pada tujuan dengan penepatan pada bisnis.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Dalam penyampaian Carda & Hasyim (2021:44) dapat menerangkan bahwasanya produktivitas kerja memiliki faktor dengan penjelasan dibawah ini:

1. Adanya etos kerja

Etos kerja menggambarkan sikap atau mentalitas seseorang terhadap bekerja dan memiliki arti penting dalam keberhasilan dalam karir atau bisnis. Etos kerja yang kuat ditandai dengan semangat yang tinggi untuk bekerja keras, disiplin, tanggung jawab, dan kemampuan untuk berpikir kreatif dan maju dalam menyelesaikan tugas.

2. Mengembangkan sikap hidup disiplin

Sikap hidup berdisiplin adalah sikap yang sangat penting dalam dunia kerja. Karyawan yang berdisiplin terhadap waktu dan tugas-tugasnya cenderung

lebih produktif dan efektif dalam bekerja. Selain itu, sikap hidup berdisiplin juga menunjukkan kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri, mengikuti aturan, serta dapat memiliki pemahaman yang jelas tentang kewajiban yang menyertai posisinya sebagai pekerja.

3. Motivasi dan orientasi kemasa depan yang lebih baik

Motivasi memang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, namun produktivitas tidak hanya ditentukan oleh motivasi semata. Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, keterampilan, lingkungan kerja yang kondusif serta dengan lainnya. Karena itu, diperlukan adanya upaya yang komprehensif dalam meningkatkan produktivitas karyawan, termasuk juga dalam hal memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

2.1.4.3 Indikator Produktivitas Kerja

Dengan penyampaian Rizki & Arwiyahyah (2020:4) dapat menerangkan bahwasanya produktivitas kerja memiliki indikator dengan penjelasan berikut:

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja mengacu pada suatu ukuran yang dapat digunakan untuk mengevaluasi seberapa banyak keluaran ataupun keluaran yang dihasilkan karyawan dalam jangka waktu tertentu. Jumlah tenaga kerja dapat dihitung tergantung pada harapan atau tujuan yang telah ditetapkan organisasi untuk setiap pekerja individu. Jika karyawan tersebut dapat mencapai atau bahkan melebihi target tersebut, maka ia dianggap memiliki kuantitas kerja yang baik.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja mengacu dalam tingkatan kerja dalam arti mutu atau mutu produk atau pekerjaan yang diciptakan. Kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh suatu bisnis sangat penting karena produk dengan dapat dibuat harus mempunyai standar kualitas dengan telah diberikan dengan penetapan agar organisasi dapat bersaing dengan sukses di pasar dan mempertahankan reputasinya.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu atau *punctuality* adalah kemampuan untuk memulai dan menyelesaikan tugas tepat waktu dengan kesesuaian pada ketentuan jadwal. Hal ini sangat penting dalam dunia kerja karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja, serta menunjukkan keseriusan dan tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang selalu tepat waktu cenderung dianggap lebih dapat diandalkan dan profesional dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dipergunakan sebagai referensi untuk dapat mendukung penelitian dengan telah dipelajari. Dengan demikian, penelitian terdahulu dapat diperlihatkan sebagaimana dengan penjelasan dibawah ini:

1. Pada penelitian yang dilakukan Swedana (2023) pada jurnal Manajemen yang berjudul *The Role Of Workload And Work Motivation In Influencing Performance Through Job Satisfaction*. Variabel bebas yang dipergunakan diantaranya pada *Workload And Work Motivation* serta pada variabel terikat

mempergunakan *Performance*. Teknik analisis data mempergunakan analisis regresi linier berganda yang memiliki populasi 152 perawat dengan teknik penentuan sampel menggunakan *sampling* jenuh *slovin*. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya beban kerja tidak dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pada penelitian yang dilakukan Ahmad *et al.* (2023) pada jurnal Al Dzahab yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Sungai Penuh. Variabel bebas yang dipergunakan diantaranya pada Beban Kerja dan Kompensasi serta pada variabel terikat mempergunakan Produktivitas Kerja. Teknik analisis data mempergunakan analisis regresi linier berganda yang memiliki populasi 33 karyawan dengan sampel sebanyak 33 responden dengan teknik *non probability sampling* dengan metode teknik *sampling* jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. Pada penelitian yang dilakukan Saputra & Khairusy (2022) pada jurnal Jumanis-Baja yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Pelabuhan Perikanan Nusantara Karangantu Dikota Serang. Variabel bebas yang dipergunakan diantaranya pada Beban Kerja dan Keselamatan Kerja serta pada variabel terikat mempergunakan Produktivitas Kerja. Teknik analisis data mempergunakan analisis regresi linier berganda yang memiliki populasi 60 karyawan dengan sampel sebanyak 60 responden dengan teknik *non probability sampling*

dengan metode teknik *sampling* jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

4. Pada penelitian yang dilakukan Carda & Hasyim (2021) pada jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi yang berjudul Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Bulukumba. Variabel bebas yang dipergunakan diantaranya pada Pendidikan dan Pelatihan serta pada variabel terikat mempergunakan Produktivitas Kerja. Teknik analisis data mempergunakan analisis regresi linier berganda yang memiliki populasi 71 karyawan dengan sampel sebanyak 71 responden dengan teknik *non probability sampling* dengan metode teknik *sampling* jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
5. Pada penelitian yang dilakukan Khasanah & Nurbaiti (2021) pada jurnal Ilmiah Ekonomi Islam yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan Baru. Variabel bebas yang dipergunakan diantaranya pada Pelatihan dan Kompensasi serta pada variabel terikat mempergunakan Produktivitas Kerja. Teknik analisis data mempergunakan analisis regresi linier berganda yang memiliki populasi 25 karyawan dengan sampel sebanyak 25 responden dengan teknik *non probability sampling* dengan metode teknik *sampling* jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

6. Pada penelitian yang dilakukan Anggriyani *et al.*, (2022) pada *Journal of Economics and Business Research* yang berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Dealer Yamaha Motor Di Bandar Lampung). Variabel bebas yang dipergunakan diantaranya pada Kompetensi dan Pelatihan serta pada variabel terikat mempergunakan Produktivitas Kerja. Teknik analisis data mempergunakan analisis regresi linier berganda yang memiliki populasi seluruh karyawan Dealer Yamaha Motor di Bandar Lampung dengan sampel sebanyak 120 responden dengan teknik *probability sampling* dengan metode teknik *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
7. Pada penelitian yang dilakukan Juyana & Wasiman (2023) pada *Management Studies and Entrepreneurship Journal* yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Harasoon Batindo. Variabel bebas yang dipergunakan diantaranya pada Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja serta pada variabel terikat mempergunakan Kinerja Karyawan. Teknik analisis data mempergunakan analisis regresi linier berganda yang memiliki populasi 105 karyawan dengan sampel sebanyak 105 responden dengan teknik *non probability sampling* dengan metode teknik *sampling* jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

8. Pada penelitian yang dilakukan Pulungan & Wasiman (2023) pada jurnal Cafeteria yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amtek Plastic Batam. Variabel bebas yang dipergunakan diantaranya pada Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja serta pada variabel terikat mempergunakan Kinerja Karyawan. Teknik analisis data mempergunakan analisis regresi linier berganda yang memiliki populasi 210 karyawan dengan sampel sebanyak 210 responden dengan teknik *non probability sampling* dengan metode teknik *sampling* jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9. Pada penelitian yang dilakukan Wulandari & Wasiman (2020) pada jurnal Akrab Juara yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Engineering Batam. Variabel bebas yang dipergunakan diantaranya pada Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja serta pada variabel terikat mempergunakan Kinerja Karyawan. Teknik analisis data mempergunakan analisis regresi linier berganda yang memiliki populasi 280 karyawan dengan sampel yang diperoleh melalui rumus *slovin* sebanyak 165 responden dengan teknik *non probability sampling* dengan metode teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10. Pada penelitian yang dilakukan Vivaldy & Toni (2020) pada jurnal Bisnis dan Manajemen yang berjudul *The effect of job satisfaction, organizational*

communication, work environment, and work motivation on the church's employee performance. Variabel bebas yang dipergunakan diantaranya pada *job satisfaction, organizational communication, work environment, and work motivation* serta pada variabel terikat mempergunakan *employee performance*. Teknik analisis data mempergunakan analisis regresi linier berganda yang memiliki populasi sebesar 37 orang dengan teknik *non probability sampling* dengan metode teknik *sampling* jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Swedana, 2023)	<i>The Role Of Workload And Work Motivation In Influencing Performance Through Job Satisfaction</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2	(Ahmad <i>et al.</i> , 2023)	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Sungai Penuh	Analisis Regresi Linier Berganda	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
3	(Saputra & Khairusy, 2022)	Pengaruh Beban Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Pelabuhan Perikanan Nusantara Karangantu Dikota Serang	Analisis Regresi Linier Berganda	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
4	(Carda & Hasyim, 2021)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Bulukumba	Analisis Regresi Linier Berganda	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
5	(Khasanah & Nurbaiti, 2021)	Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan	Analisis Regresi Linier Berganda	Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja
6	(Anggriyani <i>et al.</i> , 2022)	Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Dealer Yamaha Motor Di Bandar Lampung)	Analisis Regresi Linier Berganda	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
7	(Juyana & Wasiman, 2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Harasoon Batindo	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	(Pulungan & Wasiman, 2023)	Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amtek Plastic Batam	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9	(Wulandari & Wasiman, 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Engineering Batam	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10	(Vivaldy & Toni, 2020)	<i>The effect of job satisfaction, organizational communication, work environment, and work motivation on the church's employee performance</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Sumber: Data Penelitian (2023)

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Beban kerja mengacu pada jumlah tanggung jawab dan penugasan yang diberikan kepada seorang karyawan dengan harapan bahwa mereka akan selesai dalam waktu tertentu. Dalam hal jumlah tenaga kerja berlebihan, maka hal itu dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja. Hal ini terjadi karena ketika beban kerja melebihi kapasitas kerja seseorang, maka seseorang akan merasa stres dan kelelahan, dan produktivitas kerja akan menurun. Namun, jika beban kerja terlalu ringan, orang mungkin merasa bosan atau tidak tertantang dengan pekerjaan mereka, yang dapat mengurangi produktivitas. Karena itu, penting bagi bisnis untuk memastikannya beban kerja dapat diatur sesuai dengan aturan. Dalam kajian yang diperoleh melalui Kristanto *et al.* (2023) menegaskan bahwasanya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

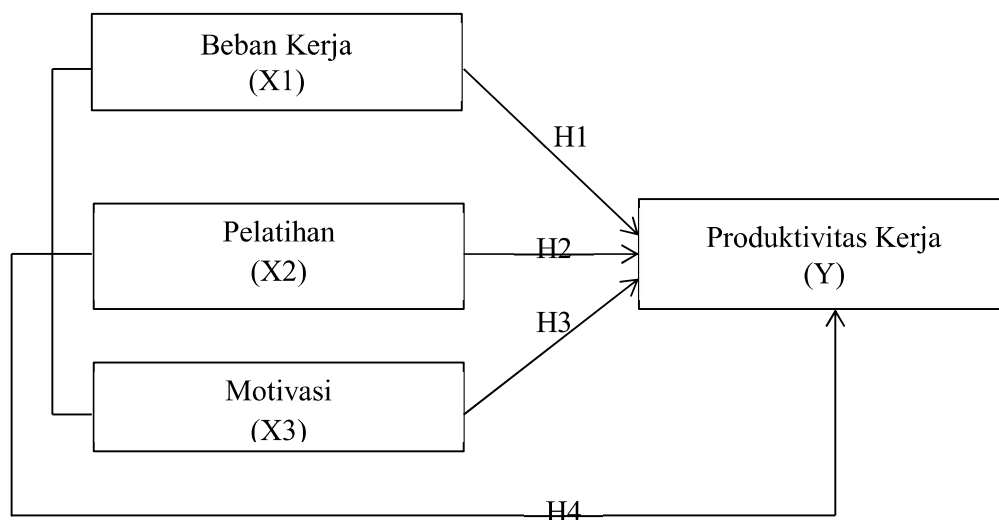
2.3.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Pelatihan sebagaimana menjadi salah satu dalam upaya suatu organisasi untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Pelatihan yang efektif dapat memberikan banyak manfaat bagi perusahaan, melibatkan peningkatan produktivitas tenaga kerja. Karyawan yang mengikuti pelatihan akan melihat peningkatan kemampuan mereka, terutama jika pelatihan yang diberikan berkaitan langsung dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki sejumlah besar pengetahuan, memberi mereka lebih percaya diri dalam kapasitas mereka untuk melaksanakan pekerjaan yang telah dialokasikan kepada mereka. Dalam kajian

yang diperoleh melalui Carda & Hasyim (2021) menegaskan bahwasanya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi sebagai komponen yang sangat penting untuk dipertimbangkan. Karyawan dengan termotivasi cenderung lebih bersemangat dan lebih fokus dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas mereka. Karyawan yang kurang termotivasi cenderung merasa tidak peduli dengan kualitas pekerjaan mereka dan cenderung tidak menghasilkan hasil yang baik. Karyawan yang kurang termotivasi mungkin tidak memiliki minat pada pekerjaan mereka atau merasa terbebani oleh tugas-tugas yang terlalu banyak atau sulit. Perusahaan dapat untuk menciptakan tempat pekerjaan dengan positif serta dengan memberikan dukungan pada karyawan. Dalam kajian yang diperoleh melalui Parwati *et al.* (2021) menegaskan bahwasanya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Penelitian (2023)

2.4 Hipotesis

Hipotesis sebagaimana sebuah dugaan sementara dengan diajukan untuk diuji kebenarannya melalui pengumpulan data dan analisis. Adapun pada hipotesis yang terdapat dalam kajian ini dapat diperjelaskan dibawah ini:

- H1 : Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivas kerja.
- H2 : Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivas kerja.
- H3 : Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivas kerja.
- H4 : Beban kerja, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivas kerja.



Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dapat dipergunakan pada kajian ini ialah dalam jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan penggunaan jenis penelitian tersebut dapat memperoleh penjelasan yang mendalam tentang situasi yang sedang diteliti. Untuk mencapai tujuan tersebut, peneliti akan menggabungkan studi kepustakaan untuk memperkuat analisis mereka dalam merumuskan kesimpulan yang tepat. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan pengaruh beban kerja, pelatihan, dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada PT Top Baker Indonesia. Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan, yang melibatkan pengumpulan data melalui instrumen penelitian. Data yang terkumpul akan dianalisis secara kuantitatif atau statistik. Melalui pendekatan ini, peneliti berusaha menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya (Azhari, 2020:73).

3.2 Sifat Penelitian

Sifat penelitian dapat diperlakukan dengan melalui pada sifat penelitian replikasi, dalam replikasi dapat dijelaskan sebagaimana mengulangi penelitian serupa yang dilakukan sebelumnya, dengan variabel dan metode analisis data yang serupa. Namun, dalam penelitian khusus ini, perbedaan dapat terletak pada perusahaan yang berbeda dengan yang diteliti dalam penelitian sebelumnya. Selain itu, periode waktu yang akan dapat dianalisis dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian mengacu pada lokasi tertentu di mana kegiatan penelitian berlangsung, dan dalam hal ini penelitian dilakukan di PT Top Baker Indonesia yang berlokasi di Kawasan Tunas Industri, Kelurahan Belian, Kecamatan Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau. Peneliti memilih lokasi tersebut karena ada beberapa masalah terkait dengan judul penelitian.

3.3.2 Periode Penelitian

Studi ini berlangsung antara Maret 2023 sampai dengan Juli 2023. Penelitian untuk skripsi ini mencakup beberapa tahap pengembangan. Untuk pemberian dalam rincian mengenai durasi setiap tahap selama masa studi dapat diperjelaskan dengan dibawah ini:

Tabel 3.1 Periode Penelitian

Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli			
	2023				2023				2023				2023				2023			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■	■																		
Pendahuluan			■	■																
Kajian Teori					■	■	■	■												
Metode Penelitian									■	■										
Pembuatan Kuesioner										■										
Penyebaran Kuesioner											■	■	■	■	■					
Hasil dan Pembahasan																	■	■	■	
Simpulan dan Saran																			■	
Pengumpulan Skripsi																				■

Sumber: Data Penelitian (2023)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merujuk pada himpunan keseluruhan individu, objek, atau peristiwa yang ingin diselidiki atau dijelaskan. Populasi ini dapat mencakup semua anggota yang relevan dan mewakili kumpulan yang lebih besar. Populasi dapat berukuran sangat besar atau relatif kecil, tergantung pada ruang lingkup penelitian (Sugiyono, 2019:127). Dengan demikian, dalam pernyataan tersebut sehingga populasi dengan terdapat dalam kajian ini terdiri dari semua karyawan bagian operator di PT Top Baker Indonesia dengan total jumlah 125 pekerja.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel merujuk pada sebagian kecil dari populasi yang dipilih dengan tujuan untuk dapat mewakili pada populasi secara umum. Penggunaan sampel memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dengan cara yang lebih efisien dan praktis. Pemilihan sampel yang tepat menjadi penting agar sampel tersebut dapat mewakili populasi secara akurat (Sugiyono, 2019:127). Dengan demikian, peneliti menggunakan seluruh populasi yang berjumlah 125 karyawan menjadi bagian dari sampel yang diteliti.

3.4.3 Teknik *Sampling*

Teknik *sampling* sebagaimana dalam penggunaan pada kajian ini dapat diperlakukan dengan *sampling* jenuh yang dapat mengacu pada suatu metode pengambilan sampel yang bertujuan untuk mencakup seluruh populasi atau elemen yang ada dalam penelitian. Dalam teknik ini, semua elemen dalam

populasi diteliti dan diikutsertakan dalam besaran sampel, sehingga tidak ada pengecualian atau penolakan terhadap elemen tertentu (Sugiyono, 2019:128).

3.5 Sumber Data

Dalam mempergunakan sumber data dapat terdiri beberapa cakupan seperti dibawah ini:

1. Data primer

Data primer merujuk pada data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber pertama, yaitu sumber asli yang menyediakan informasi secara langsung. Data ini dibuat atau dikumpulkan untuk tujuan tertentu yang spesifik dan belum pernah digunakan sebelumnya. Dalam penggunaan sumber data ini dapat diperoleh dengan melalui observasi langsung serta kuesioner.

2. Data sekunder

Data sekunder merujuk dalam data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain untuk tujuan yang berbeda dan digunakan oleh peneliti atau individu lain untuk analisis atau penelitian mereka sendiri. Data ini diperoleh dari sumber yang tidak terkait langsung dengan kajian, seperti beberapa dalam jurnal ilmiah, buku serta data perusahaan yang berkaitan pada masalah penelitian..

3.6 Metode Pengumpulan Data

Dalam penggunaan metode pengumpulan data pada kajian ini dapat diperjelaskan seperti dibawah ini:

1. Observasi

Observasi mengacu dalam proses pengumpulan data dengan mengamati dan mencatat fenomena atau perilaku yang diamati secara langsung. Para peneliti

mengamati subjek atau kelompok yang diteliti secara sistematis, mengikuti rencana pengamatan yang telah ditentukan sebelumnya. Observasi ini diperlakukan di PT Top Baker Indonesia dengan tujuan untuk mengumpulkan data yang objektif dan dapat diukur secara kuantitatif.

2. Kuesioner

Kuesioner mengacu dalam instrumen pengumpulan data yang terdiri dari serangkaian pertanyaan yang dirancang untuk mendapatkan respons atau tanggapan dari subjek penelitian. Kuesioner ini biasanya berupa daftar pertanyaan tertulis yang dapat diisi oleh responden secara mandiri. Kuesioner akan didistribusikan kepada karyawan yang merupakan karyawan dari PT Top Baker Indonesia. Berikut adalah pilihan jawaban dalam kuesioner tersebut.

Tabel 3.2 Pemberian Skor Kuesioner

No	Alternatif Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2019:147)

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.7.1 Variabel Independen (X)

Variabel independen dalam penjelasan Sugiyono (2019:69) mengacu dalam variabel dalam sebuah penelitian atau eksperimen yang dapat diatur oleh peneliti untuk melihat dampak atau pengaruhnya terhadap variabel dependen. Variabel independen merupakan faktor yang dianggap sebagai penyebab atau pemicu perubahan pada variabel dependen. Penggunaan variabel bebas dengan

dapat dipergunakan dalam kajian ini meliputi beban kerja (X1), pelatihan (X2) dan motivasi (X3).

3.7.2 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen dalam penjelasan Sugiyono (2019:69) mengacu dalam variabel yang diteliti atau diamati untuk melihat perubahan atau pengaruh yang terjadi akibat dari variabel independen. Variabel dependen dapat berupa respons atau hasil yang diukur atau diamati oleh peneliti sebagai tanggapan terhadap variabel independen. Penggunaan variabel terikat dengan dapat dipergunakan dalam kajian ini meliputi produktivitas kerja (Y).

Tabel 3.3 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Beban Kerja (X1)	Beban kerja sebagaimana mengacu dalam proses menghitung berapa jam kerja yang diperlukan dalam penyelesaian pekerjaan dalam jangka waktu yang ditentukan (Kristanto <i>et al.</i> , 2023:144)	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Standar pekerjaan	<i>Likert</i>
2	Pelatihan (X2)	Pelatihan merupakan upaya dalam memberi karyawan baru dan yang sudah ada keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugas mereka (Khasanah & Nurbaiti, 2021:1148).	1. Tujuan pelatihan 2. Materi 3. Metode yang digunakan 4. Kualifikasi peserta 5. Kualifikasi pelatih	<i>Likert</i>
3	Motivasi (X3)	Motivasi dapat didefinisikan sebagaimana kumpulan proses yang membimbing dan memelihara perilaku manusia dengan tujuan akhir mencapai tujuan seseorang (Pulungan & Wasiman, 2023:236).	1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan hubungan sosial 3. Kebutuhan akan kekuasaan	<i>Likert</i>

Tabel 3.3 Lanjutan

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
4	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah sebagai hubungan antara jumlah pekerjaan yang dilakukan dan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk melakukannya (Anggriyani <i>et al.</i> , 2022:16).	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu	<i>Likert</i>

Sumber: Data Penelitian (2023)

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif mengacu dalam cabang statistika yang berfokus pada penyajian dan interpretasi data untuk memberikan gambaran yang jelas dan terperinci tentang karakteristik suatu himpunan data. Tujuan utama statistik deskriptif adalah untuk menyajikan data dengan cara yang ringkas dan informatif, sehingga memudahkan pemahaman dan analisis data. Dalam statistik deskriptif, terdapat beberapa teknik yang digunakan untuk menggambarkan data dengan meliputi *mean*, *median*, dan *modus*. Dengan menggunakan statistik deskriptif dapat membantu dalam mengidentifikasi gambaran yang jelas tentang data yang diamati (Sugiyono, 2019:206). Pengujian ini dapat diperlakukan melalui rumus dengan penjelasan dibawah ini:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Rumus 3.1 Rentang Skala

Sumber: Sugiyono (2019)

Keterangan :

RS : Rentang skala

n : Jumlah responden

m : Jumlah *alternative* jawaban

Dengan diperjelaskan rumus tersebut memperoleh perhitungan dengan penjelasan dibawah ini:

$$RS = \frac{125 (5 - 1)}{5}$$

$$RS = \frac{(500)}{5}$$

$$RS = 100$$

Tabel 3.4 Kategori Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kategori
1	125-225	Sangat Tidak Setuju
2	226-325	Tidak Setuju
3	326-425	Cukup Setuju
4	426-525	Setuju
5	526-625	Sangat Setuju

Sumber: Data Penelitian (2023)

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas

Uji validitas mengacu proses yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu alat ukur atau alat pengumpul data dapat mengukur apa yang sebenarnya ingin diukur oleh alat tersebut. Dalam validitas mengukur keakuratan dan kecocokan antara instrumen pengukuran dan konstruk atau fenomena yang diukur. Dalam konteks penelitian, pengujian ini diperlakukan dengan dapat memastikan bahwasanya dalam instrument untuk dipergunakan benar dapat menghasilkan data yang relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan (Fathoni, 2021:84). Terdapat acua yang dapat digunakan dengan diperjelaskan dibawah ini:

1. Pernyataan dianggap valid, apabila perolehan pada pengujian mengungkapkan besaran r hitung dapat melebihi besaran dalam r tabel.
2. Pernyataan dianggap tidak valid, apabila perolehan pengujian mengungkapkan besaran r hitung tidak melebihi besaran dalam r tabel.

Untuk memperlakukan pengujian ini, dapat menggunakan dalam rumus dengan penyampaian dibawah ini:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Rumus 3.2 *Person Products Moment*

Sumber: Hernawan & Mulandoro (2021:76)

Keterangan :

- R : Koefisien Korelasi (Validitas)
- X : Skor Subjek “n”
- Y : Skor Total Subjek
- XY : Skor Pada Subjek Item “n” Dikalikan Skor Total
- N : Banyaknya Subjek

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengacu dalam prosedur untuk mengukur kekonsistenan atau ketepatan instrumen pengukuran atau alat pengumpulan data. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana instrumen dapat dalam memberikan temuan dengan konsisten serta dapat diandalkan dari waktu ke waktu atau dari orang ke orang yang berbeda dalam kondisi yang sama. Dalam konteks penelitian, pengujian diperlakukan dalam memastikan bahwasanya instrumen pengukuran dapat dengan memberi temuan dengan stabil dan konsisten (Fathoni, 2021:86). Acuan dalam pengujian ini dapat disampaikan dibawah ini:

1. Pernyataan dianggap *reliabel*, apabila perolehan pengujian mengungkapkan besaran *cronbach's alpha* dapat melebihi besaran dalam angka 0,60.
2. Pernyataan dianggap tidak *reliabel*, apabila perolehan pada pengujian mengungkapkan besaran *cronbach's alpha* tidak melebihi besaran angka 0,60.

Untuk memperlakukan pengujian ini, dapat menggunakan rumus seperti penjelasan dibawah ini:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Rumus 3.3 *Alpha Cronbach*

Sumber: Sugandha & Susandy (2021:389)

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas yang dicari

k : Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian skor tiap-tiap item

σ_t^2 : Varian total

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas mengacu dalam pendekatan statistik yang digunakan dalam proses penentuan apakah data yang diteliti berasal dari distribusi normal atau tidak. Ini adalah langkah penting dalam analisis statistik karena banyak metode inferensial didasarkan pada asumsi bahwa data tersebut mengikuti distribusi normal (Maulana & Winarningsih, 2020:7). Dalam uji normalitas terdapat berbagai teknik yang dipergunakan seperti Histogram, *Normal p-p Plot* serta *Kolmogorov-Smirnov*. Acuan pada histogram disampaikan seperti dibawah ini:

1. Jika histogramnya simetris dengan puncak tunggal, ini menunjukkan bahwa data mungkin mengikuti distribusi normal.
2. Jika histogramnya memiliki beberapa puncak atau bentuknya tidak simetris, ini menunjukkan bahwa data mungkin tidak terdistribusi secara normal.

Selanjutnya dalam acuan untuk pengujian dengan *normal p-p plot* dapat disampaikan dibawah ini:

1. Jika titik-titik data cenderung mengikuti garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal.
2. Jika ada pola yang signifikan dari titik-titik data yang berdeviasi dari garis diagonal, ini menunjukkan ketidaknormalan dalam distribusi data.

Selanjutnya dalam acuan untuk pengujian dengan *kolmogorv-smirnov* dapat disampaikan dibawah ini:

1. Data dianggap terdistribusi dengan normal, apabila perolehan pengujian mengungkapkan besaran *Sig.* dapat melebihi besaran dalam angka 0,05.
2. Data dianggap terdistribusi dengan tidak normal, apabila perolehan pengujian mengungkapkan besaran *Sig.* tidak melebihi besaran dalam angka 0,05.

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas mengacu dalam studi statistik yang dilakukan dalam kerangka analisis regresi untuk menentukan kuat atau tidaknya hubungan linear antara variabel-variabel yang dianalisis secara independen. Ketika ada korelasi yang kuat antara dua atau lebih variabel independen, fenomena yang dikenal sebagai multikolinearitas dapat muncul. Fenomena ini dapat membuat sulit untuk memahami temuan analisis regresi. Dalam untuk mendeteksi keberadaan

multikolinearitas dengan menguji *tolerance* serta VIF (*Variance Inflation Factor*) dari setiap variabel independen (Damastara & Sitohang, 2020:8). Acuan dalam pengujian dapat disampaikan dibawah ini:

1. Penelitian dianggap tidak terdapat multikolinieritas, apabila besaran *tolerance* melebihi besaran angka 0,10 serta VIF tidak dapat melebihi 10,00.
2. Penelitian dianggap terdapat multikolinieritas, apabila besaran *tolerance* tidak melebihi besaran angka 0,10 serta VIF dapat melebihi 10,00.

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mengacu dalam menguji apakah terdapat variasi dalam variansi residual pada pengamatan yang berbeda dalam suatu model regresi. Ketika varian residu tetap konstan di seluruh pengamatan, itu dikenal sebagai homoskedastisitas. Di sisi lain, jika terdapat perbedaan mencolok dalam varians residual di antara pengamatan, itu disebut sebagai heteroskedastisitas (Damastara & Sitohang, 2020:8). Acuan yang dapat diperlakukan pada pengujian ini dapat disampaikan dibawah ini:

1. Ketika pola tertentu teridentifikasi, titik-titik dalam pola tersebut akan menunjukkan variasi yang konsisten dalam distribusinya, seperti mengembang, bergelombang, atau menyempit. Ciri-ciri tersebut menjadi penyebab adanya heteroskedastisitas.
2. Jika pola yang berbeda muncul, dengan titik-titik tersebar baik di atas maupun di bawah titik 0 pada dalam sumbu Y, dapat menyimpulkan tidak adanya heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda mengacu dalam teknik statistik yang digunakan untuk menyelidiki dampak dari beberapa variabel independen pada satu variabel dependen. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyusun persamaan regresi linier berganda yang menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Istianik & Wahyuti, 2022:7). Pada persamaan yang diperlakukan dalam analisis ini dapat dijelaskan dibawah ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Rumus 3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Sumber: Istianik & Wahyuti (2022:7)

Keterangan:

- Y : Produktivitas kerja
 a : Konstanta
 b1, b2, b3 : Koefisien masing-masing faktor
 X1 : Beban kerja
 X2 : Pelatihan
 X3 : Motivasi

3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) mengacu dalam metode yang dapat digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel independen menjelaskan atau mempengaruhi variasi dalam variabel dependen secara kolektif. Koefisien determinasi dapat mengambil nilai antara 0 dan 1, mewakili rentang hasil yang mungkin, dengan nilai tersebut mengindikasikan kekuatan hubungan antara

variabel-variabel tersebut (Maulana & Winarningsih, 2020:8). Dalam analisis ini dapat dipertentukan dalam landasan seperti dipenyampaian dibawah ini:

1. Ketika nilai dalam R^2 mendekati 0, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dikatakan kecil.
2. Ketika nilai dalam R^2 mendekati 1, berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dikatakan besar.

Untuk memperlakukan pengujian ini, dapat menggunakan dalam rumus dengan penyampaian dibawah ini:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Rumus 3.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Sumber: Asmawati *et al.* (2021:18)

Keterangan

Kd : Koefisien Determinan

R^2 : Nilai Koefisien Korelasi

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t

Uji t mengacu dalam metode yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dalam suatu model atau analisis statistik. Dalam pengujian ini tujuan untuk menentukan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi. Untuk memperlakukan pengujian dapat ditetapkan pada taraf signifikansi 0,05 dengan dapat memperbandingkan besaran yang dihasilkan t hitung dengan t tabel (Istianik & Wahyuti, 2022:8). Acuan yang dipergunakan dapat dengan penjelasan dibawah ini:

1. Perolehan dapat menyatakan variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, apabila temuan dalam besaran t hitung melebihi besaran t tabel serta *Sig.* tidak melebihi 0,05.
2. Perolehan dapat menyatakan variabel independen secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, apabila temuan dalam besaran t hitung tidak melebihi besaran t tabel serta *Sig.* melebihi 0,05.

Untuk memperlakukan pengujian ini, dapat menggunakan dalam rumus dengan penyampaian dibawah ini:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3.6 Uji t}$$

Sumber: Sugandha & Susandy (2021:391)

Keterangan :

- t = Nilai uji t
 r = Koefisien korelasi
 r² = Koefisien determinasi
 n = Jumlah sampel

3.9.2 Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F

Uji f mengacu dalam metode yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dalam suatu model atau analisis statistik. Dalam pengujian memperoleh tujuan untuk melihat apakah ada pengaruh gabungan yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam memperlakukan pengujian ini ditetapkan pada taraf signifikansi 0,05 dengan dapat memperbandingkan besaran yang dihasilkan f hitung dengan f

tabel (Istianik & Wahyuti, 2022:8). Acuan yang dipergunakan dapat dengan penjelasan dibawah ini:

1. Perolehan dapat menyatakan seluruh variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, apabila temuan dalam besaran f hitung melebihi besaran f tabel serta *Sig.* tidak melebihi 0,05.
2. Perolehan dapat menyatakan seluruh variabel bebas secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, apabila temuan dalam besaran f hitung tidak melebihi besaran f tabel serta *Sig.* melebihi 0,05.

Untuk memperlakukan pengujian ini, dapat menggunakan dalam rumus dengan penyampaian dibawah ini:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/K}{1-R^2 (n-k-1)}$$

Rumus 3.7 Uji f

Sumber: Sugandha & Susandy (2021:391)

Keterangan :

R : Koefisien korelasi berganda

k : Jumlah variabel yang diobservasi (dependen dan independen)

n : Jumlah responden