

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan organisasi, faktor utama merupakan manusia di setiap kegiatan yang ada di dalam organisasi tersebut. Semakin pesatnya dunia usaha yang memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional, maka sangat dirasakan adanya kebutuhan sumber daya manusia yang ahli. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting bagi peningkatan produktivitas kerja di lingkungan organisasinya. Secanggih-canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki organisasi tanpa ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas dapat diperkirakan organisasi tersebut sulit untuk maju dan berkembang. Manajemen sumber daya manusia meliputi seluruh aktivitas manajer untuk menarik dan mempertahankan pekerja dan untuk menjamin bahwa mereka bekerja pada tingkat terbaik serta berpartisipasi dalam mewujudkan tujuan organisasi (Sanusi, 2018).

Di Indonesia Pembentukan motivasi kerja dalam diri seseorang disebabkan oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan luar individu. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Motivasi yang berasal dari kata motif memiliki arti sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu (Laka, 2020). Motivasi bisa disebut juga sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motivasi dipandang sebagai langkah seseorang dalam melakukan tindakan dengan kata lain suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan (Robbin, 2012).

Motivasi yang didasarkan dari asas kebutuhan (*need*), kebutuhan yang menyebabkan seseorang berusaha untuk dapat memenuhinya. Motivasi adalah proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Dengan demikian motivasi

merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Kekuatan-kekuatan ini pada dasarnya dirangsang oleh adanya berbagai macam kebutuhan seperti keinginan yang hendak dipatuhinya, tingkah laku, tujuan dan umpan balik. Motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang dipengaruhi individu untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan tujuan individu tersebut (Sulaefi, 2019).

Produktivitas dapat dikatakan baik jika prosesnya berlangsung menurut prosedur dan mekanisme yang tepat dan cermat dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dalam meningkatkan produktivitas harus dimulai dengan menumbuhkan dorongan atau motivasi dalam melaksanakan pekerjaan (Araffah & Purnama, 2020). Untuk mencapai suatu produktivitas yang tinggi perlu suatu pendekatan yang dapat memotivasi pegawai, besarnya suatu produktivitas ditentukan oleh motivasi pegawai, dengan mengetahui motivasi pegawai maka dapat disusun strategi agar produktivitas pegawai dapat dipertahankan atau ditingkatkan (Kaawoan, 2017). Kualitas sumber daya manusia yang baik tentunya sangat menentukan bagi sebuah lembaga, hal ini menjadi perhatian yang paling utama salah satu tolak ukur yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah dengan produktivitas kerja (Ikhsan Amar Jusman, 2021).

Kontribusi Motivasi bagi produktivitas pegawai terciptanya visi misi yang diharapkan seperti kemampuan untuk cepat dan tanggap dan beraksi, meningkatkan efisiensi pegawai, mengarah pada pencapaian tujuan, membangun hubungan yang diharapkan, mengarah pada stabilitas tenaga kerja. kontribusi Motivasi menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas meningkat dan pekerjaan dapat di selesaikan dengan tepat, Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik akan berdampak pada upaya memperbaiki dan mengembangkan dibanding dengan pegawai yang tidak memiliki motivasi.

Berdasarkan hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Syaibani, 2021) hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki efek *small to large effects* dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana motivasi kerja memberikan efek yang kecil atau bisa disebut kurang

signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti stres kerja, budaya organisasi, dan lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu, 2018), hubungan antara keselamatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara keselamatan kerja dan produktivitas karyawan. Semakin tinggi keselamatan kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai dan juga dengan adanya peningkatan produktivitas kerja maka akan mendapatkan keuntungan baik bagi perusahaan ataupun karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Prastiwi, 2022), pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan setiap variabel motivasi kerja maupun variabel efektivitas kerja meningkat dengan hasil yang baik, maka secara langsung maupun tidak langsung produktivitas pegawai di dinas UPTD puskesmas Bowomataluo akan menghasilkan output yang meningkat dan hasil yang lebih berkualitas.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nurfaidah & Muhlis, 2022), pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan (DIKBUD) Kota Bima. Hasil penelitian kompetensi berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bima. Motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bima. Kompetensi dan motivasi tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bima.

Penelitian yang dilakukan oleh (Karo, 2021). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Tigabinaga Kabupaten Karo. Hasil penelitian secara deskriptif pada masing-masing variabel, baik variabel motivasi kerja maupun variabel produktivitas kerja pada kantor camat tigabinanga kabupaten Karo adalah menunjukkan terdapat hubungan yang erat dan menunjukkan tingkatan yang baik.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bekasi adalah kantor pemerintah kementerian yang berada langsung dibawah arahan Kementerian Agama Republik Indonesia yang membidangi urusan-urusan Agama yaitu bidang urusan Agama Islam dan pembinaan, bidang pendidikan madrasah, bidang pendidikan agama dan keagamaan islam, bidang penyelenggara haji dan umroh, bidang penais, zakat dan wakaf, bidang pembimbing masyarakat kristen, bidang pembimbing masyarakat khatolik, bidang pembimbing masyarakat hindu dan bidang pembimbing masyarakat budha.

Dalam hasil penelitian (Karo, 2021) mengemukakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dan menunjukkan tingkatan yang baik dengan produktivitas. Tetapi dari hasil temuan di lapangan dan wawancara awal yang dilakukan dengan pegawai mengenai hubungan motivasi kerja dengan produktivitas pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Bekasi mengatakan bahwa motivasi dan produktivitas kerja sudah cukup baik akan tetapi masih terdapat permasalahan seperti masih adanya salah satu pegawai yang datang terlambat pada waktu yang telah ditetapkan pada jam masuk kerja dan pulang kerja.

Salah satu upaya yang dilakukan Kementerian Agama Kabupaten Bekasi dalam mempertahankan produktivitas kerja pegawai dengan memperhatikan motivasi pegawai yang merupakan salah satu faktor untuk mendapatkan produktivitas kerja yang optimal, oleh karena itu motivasi mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan di Kementerian Agama dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan di Kementerian Agama Kabupaten Bekasi. Untuk memperhatikan motivasi pegawai secara keseluruhan yang dapat dilaksanakan dengan pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Sehingga pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Bekasi dapat melaksanakan tugas dan kegiatan dengan baik dalam mencapai visi dan misi yang diharapkan.

Semangat dan gairah kerja pegawai akan timbul apabila setiap kebutuhan relatif terpenuhi, agar usaha-usaha memenuhi kebutuhan, keinginan dan kesejahteraan

pegawai mampu mendorong meningkatkan produktivitas pegawai. Dengan adanya pemberian motivasi yang tepat maka diharapkan perilaku pegawai yang berbeda-beda dapat diarahkan untuk menuju tercapainya tujuan terutama dalam rangka meningkatkan produktivitas pegawai.

Produktivitas kerja ialah seseorang yang mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target dan sesuai dengan kemampuan yang dilakukan akan lebih berkualitas. Permasalahan-permasalahan yang timbul mengenai produktivitas merupakan suatu indikasi bahwa peranan manajemen sebagai pengelolaan sumber daya manusia diperlukan. Hal ini merupakan suatu cara meningkatkan produktivitas, kadang kemajuan produktivitas tidak diimbangi oleh sumber daya yang baik. Produktivitas menentukan apakah kegiatan produksi dilakukan secara efisien dan memberikan keuntungan.

Implikasi penelitian ini adalah motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja, peningkatan motivasi kerja akan menciptakan produktivitas kerja pada pegawai yang maksimal. Urgensi penelitian ini yaitu menekankan bahwa pentingnya pemberian motivasi kerja untuk pegawai agar mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Keterbatasan dalam penelitian penyebaran kuesioner menggunakan google form, peneliti tidak terjun langsung ke lapangan, penelitian hanya menguji hubungan untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan pengujian yang lebih bervariasi dengan memasukan berbagai macam variabel bebas dan terikat, penelitian tidak terlepas dari penelitian lainnya yang mungkin saja terjadi dan dapat mempengaruhi hasil temuan. Oleh karena itu, agar diperoleh hasil yang layak diperlukan hasil penelitian yang sejenis untuk dapat mendukung penelitian selanjutnya.

Motivasi merupakan dorongan yang datang dari luar yang menciptakan kegairahan kerja agar bersedia melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Di kantor Kementerian Agama Kabupaten Bekasi masih adanya salah satu pegawai yang datang terlambat pada waktu yang telah ditetapkan pada jam masuk kerja dan pulang kerja, salah satu upaya yang dilakukan dengan memperhatikan motivasi pegawai yang

merupakan salah satu faktor untuk mempertahankan produktivitas kerja yang optimal, Dengan adanya pemberian motivasi yang tepat, maka diharapkan perilaku pegawai yang berbeda-beda dapat diarahkan untuk menuju tercapainya tujuan dalam rangka peningkatan produktivitas pegawai, semakin termotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja pegawai akan semakin tinggi. Menurut (Nasution) motivasi mempunyai kaitan terhadap peningkatan produktivitas kerja, karena makin tinggi motivasi kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

Ciri khas atau keburuan dalam penelitian ini diantaranya fokus penelitian, Metode, Variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan semua rangkaian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Di Kementerian Agama (Penelitian Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bekasi)”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dicantumkan di atas maka peneliti mengangkat permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana Motivasi Kerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Bekasi?
2. Bagaimana Produktivitas Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Bekasi?
3. Apakah Terdapat Hubungan Motivasi Kerja pegawai Dengan Produktivitas Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Bekasi?

## **C. Tujuan dan Manfaat**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui :

1. Motivasi Kerja Di Kementerian Agama Kabupaten Bekasi.
2. Produktivitas Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Bekasi.
3. Terdapat Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Bekasi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik segi teoritis maupun praktis:

1. Manfaat teoretis

Manfaat teoretis dalam penelitian ini adalah menjelaskan dan menguatkan tentang motivasi kerja dengan produktivitas pegawai.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan evaluasi terhadap pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Bekasi.

#### **D. Kerangka Berpikir**

Motivasi adalah proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Perilaku hakikatnya merupakan orientasi pada satu tujuan. Menurut Edy Sutrisno dalam (Araffah & Purnama, 2020) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong seseorang. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), yang dimaksud dengan motivasi adalah sebuah dorongan yang muncul pada diri seseorang baik dalam keadaan sadar maupun tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Dengan demikian, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Motivasi juga sangat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Motivasi memiliki komponen yaitu luar dan dalam, komponen adalah perubahan diri dalam diri seseorang, keadaan tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar adalah sesuatu yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Kegiatan yang dilakukan seseorang tidak terlepas dari motif dan sikap yang mendorong seseorang melakukan perbuatan atau sering kita sebut sebagai kegiatan. Motif adalah daya timbul dari dalam diri yang mendorong untuk melakukan sesuatu. Motif terbagai



menjadi dua unsur yaitu berupa pendorong untuk berbuat dan yang kedua adalah sasaran atau tujuan yang akan di arahkan oleh perbuatan itu. Dua unsur ini membuat orang melakukan kegiatan sekaligus ingin mencapai apa yang diharapkan melalui kegiatan yang dilakukan (Nur Azizah, 2019). Motivasi datang dari dalam diri manusia, oleh karena itu pemimpin harus menciptakan dimana pegawai dapat memotivasi dirinya sendiri.

Teori Expectancy merupakan teori kognitif yang menganggap orang secara sadar akan memilih tindakan yang akan dilakukannya serta tahu tentang tujuan yang ingin dicapainya dengan tindakan. Salah satu tujuan yang ingin dicapai dalam memahami motivasi kerja adalah memperoleh masukan dalam rangka tindakan meningkatkan atau memelihara motivasi kerja yang dapat digunakan pengelola. Untuk itu perlu diketahui gambaran tentang tingkat motivasi kerja dari orang yang menjadi sasaran, sebagai dasar untuk melakukan tindakan pemeliharaan dan peningkatan motivasi kerja.

Dalam pemahaman terhadap motivasi kerja, di samping ingin mengetahui pula kebutuhan atau hasil-hasil yang ingin diperoleh dalam pekerjaan, kemungkinan untuk memperoleh hasil-hasil tertentu perlu juga diketahui. Tujuannya adalah, disamping dapat menyusun langkah untuk menyediakan apa yang diinginkan seseorang, juga untuk mengukur langkah kebijaksanaan sehingga apa yang diinginkan ini dapat direalisasikan pencapaiannya dalam organisasi. Teori Expectancy memberi kemungkinan untuk memberikan jawaban tentang kemungkinan terealisasikan apa yang diinginkan seseorang dalam pekerjaannya yang mempengaruhi terbentuknya motivasi kerja.

Menurut (Sitorus, 2020) Indikator motivasi kerja seorang pegawai sebagai berikut

Mutu pekerjaan Merupakan peningkatan hasil pekerjaan baik secara kuantitas dan kualitas. Pelaksanaan tugas Merupakan kemampuan yang harus dimiliki untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Inisiatif Merupakan keinginan atau prakarsa dari pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Hubungan kerja Merupakan hubungan kerja antara pimpinan dan pegawai. Pengorbanan Merupakan pengakuan dan penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang telah melaksanakan pekerjaan.



Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini pengertian ini memiliki makna kita harus selalu melakukan perbaikan. Dalam sebuah organisasi manajemen harus terus menerus melakukan perbaikan proses produksi, sistem kerja, lingkungan kerja, teknologi dan lain-lain Sedarmayanti (2009) dalam (Tenun, 2013). Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas itu adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik dan nilai. Hal ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi secara keseluruhan.

Menurut (Salvatore, 2011) berpendapat indikator produktivitas kerja yaitu mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, sikap semangat kerja lebih baik dari sebelumnya, berupaya untuk mengembangkan diri untuk berperilaku lebih baik, senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja, selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu, perbandingan dari hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya masukan yang digunakan, terus menerus berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupan, melakukan kegiatan-kegiatan analisis secara kualitatif dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi birokrasi.

Lebih sederhana makna produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung, antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung A.M Sugeng Budjono dkk (2003) dalam (Tenun, 2013). Maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah memaksimalkan segala sumber daya yang ada untuk mendapatkan hasil atau output yang optimal. Produktivitas hal yang sangat penting bagi karyawan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif. Sehingga mempermudah dalam

pencapaian tujuan yang sudah di tetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator Menurut (Simamore, 2004) sebagai berikut :

1. Tingkat absensi tinggi

Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pekerja yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas. Karena pekerja yang tidak masuk kerja tidak akan produktif.

2. Tingkat perolehan hasil

Telah dijelaskan sebelumnya bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa. Dengan demikian produktivitas kerja yang rendah otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun sehingga target produksi tidak tercapai.

3. Kualitas hasil kerja

Dalam menghasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Karena apabila produk yang dihasilkan kurang baik maka produktivitas kerja pun menurun.

4. Tingkat kesalahan

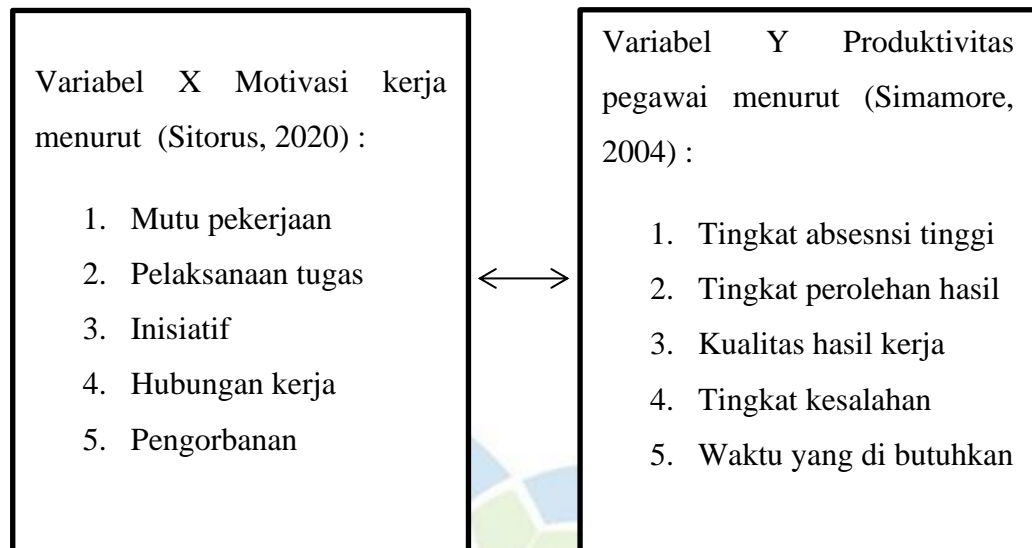
Turunnya produktivitas pekerja dalam menghasilkan produk dapat disebabkan oleh tingkat kesalahan. Tingkat kesalahan yang tinggi maka produktivitas kerja akan menurun.

5. Waktu yang dibutuhkan

Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup. Karena apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka skema dari kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Kerangka Berfikir



Keterangan

X : motivasi kerja

Y : produktivitas pegawai

←→ : hubungan motivasi kerja dengan produktivitas pegawai

## E. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan masih berdasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan Sugiyono (2014) dalam (Putri & Kartika, 2017). Untuk menguji kebenaran penelitian ini penulis akan mengajukan hipotesis.

### 1. Hipotesis nol (Ho)

Ho : tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas pegawai di Kementerian Agama kabupaten Bekasi.

### 2. Hipotesis alternatif (Ha)

Ha : terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Bekasi.

Berdasarkan hipotesis di atas, peneliti mengajukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Bekasi.

## **F. Hasil Penelitian Terdahulu**

Untuk memperdalam kajian terkait hubungan motivasi kerja dengan produktivitas pegawai, telah dikaji beberapa referensi yang relevan dengan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan oleh (Agustin, 2013), yang berjudul hubungan produktivitas kerja dengan pengembangan karir karyawan Pt. Bank Mandiri Tarakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara hubungan produktivitas kerja terhadap pengembangan karir, hubungan ini mengartikan bahwa tidak mutlak semakin tingginya produktivitas kerja ditandai dengan semakin tingginya pula pengembangan karir atau sebaliknya, pengembangan karir dapat ditandai dengan faktor lain seperti kompensasi yang didapatkan tidak sesuai, latar belakang pendidikan stars lebih diutamakan maka lebih cepat dipromosikan dan target yang tidak realistis dan terlampaui tinggi.
2. Penelitian dilakukan oleh (Zuhroh, 2019), yang berjudul hubungan stres kerja dengan produktivitas pegawai pabrik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara stres kerja dengan produktivitas pegawai pabrik di kecamatan Mranggen Kabupaten Demak. Sehingga perlu pencegahan dan penanganan masalah stres pada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Kondisi stres seseorang mempengaruhi produktivitas kerjanya. Stres ringan masih adaptif terhadap kinerja seseorang sehingga tidak terlalu mengganggu.
3. Penelitian dilakukan oleh (Subariyanti, 2017), yang berjudul hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PTLR Batan. Hasil penelitian hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PLTR Batan berhubungan

positif dan signifikan, peningkatan motivasi perlu ditingkatkan agar karyawan dapat bekerja maksimal dan mencapai kinerja yang optimal. Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PLTR Batan berhubungan secara positif dan signifikan sedang, peningkatan kepuasan kerja karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan mencapai tujuan dengan hasil yang memuaskan. Hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PTLR Batan berhubungan secara positif dan signifikan sedang, peningkatan motivasi kerja perlu ditingkatkan untuk mendukung kepuasan kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Penelitian dilakukan oleh (Inggriani, 2019), yang berjudul hubungan motivasi dan semangat kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian terdapat hubungan yang positif antara motivasi, semangat kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Semakin tinggi motivasi dan semangat kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan di suatu perusahaan hal ini juga akan berdampak baik bagi keberlangsungan perusahaan untuk kedepannya dan tujuan tujuan sudah direncanakan sebelumnya akan tercapai secara efektif dan efisien dan sebaliknya apabila semakin rendah motivasi dan semangat karyawan maka semakin buruk kinerja dari karyawan tersebut dan akan berakibat buruk untuk perusahaan kedepannya.
5. Penelitian dilakukan oleh (Muhazir, 2019), yang berjudul hubungan motivasi kerja dengan kesiapan kerja siswa di Smk Nusatama Padang serta implikasi dalam bimbingan dan konseling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kesiapan kerja siswa di SMK Nusatama Padang secara rata-rata pada kategori tinggi. Terhadap hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kesiapan kerja siswa. Artinya motivasi kerja memberikan sumbangan terhadap kesiapan kerja. Maka semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi tingkat kesiapan kerja.
6. Penelitian dilakukan oleh (Susanti, 2022), yang berjudul hubungan disiplin dan produktivitas kerja karyawan dinas pendidikan. Hasil penelitian produktivitas

kerja karyawan dinas pendidikan Kabupaten Pasaman sudah mencapai kategori tinggi dan perlu untuk dipertahankan, agar produktivitas kerja karyawan tetap tinggi, karyawan harus mempertahankannya dengan melalui pengawasan secara konsisten yang dilakukan pimpinan terhadap perkembangan hasil kerja yang diambil karyawan dari waktu ke waktu. Disiplin kerja karyawan dinas pendidikan kabupaten pesaman berada pada kategori cukup, hal ini perlu meningkatkan supaya disiplin kerja karyawan menjadi lebih maju dengan keteladanan serta pemberian contoh dalam tindakan disiplin, penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan, mengadakan kegiatan untuk meningkatkan pemahaman karyawan terhadap tugas seperti pelatihan, pembinaan, kesejahteraan dan memberikan hukuman bagi karyawan yang melanggar aturan, memberikan penghargaan karyawan yang berprestasi akan meningkatkan disiplin kerja.

7. Penelitian dilakukan oleh (Priscilia, 2017), yang berjudul analisis produktivitas kerja pada Pt. Berkat Anugerah Raya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas pada PT. Berkat Anugerah Raya sudah baik. Dapat dilihat dari input, transformation, output, serta control. Baik yang dimaksud adalah input material yang dipakai, tenaga kerja, modal yang digunakan, serta informasi yang tersedia diperusahaan. Sedangkan transformation atau prosesnya berjalan sesuai dengan alur produksi perusahaan. Output yang dihasilkan adalah barang atau mobil koroseri dengan kualitas yang baik serta mudah memenuhi standar perusahaan. Selain itu, dilakukan control atau pengawasan secara inspeksi, standar proses serta standar mutu yang sudah dimiliki perusahaan. Semua sudah dilakukan dan dilaksanakan di perusahaan secara sesuai dan tepat waktu.
8. Penelitian dilakukan oleh (Panjaitan, 2018), yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja di suatu perusahaan dapat mempengaruhi

produktivitas kerja karyawan. Sehingga untuk meningkatkan perusahaan maka harus memiliki lingkungan yang kondusif yang dapat mendukung produktivitas karyawan dalam bekerja.

9. Penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuningsih, 2018), yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai. Hasil persepsi responden diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai yang bekerja. Lingkungan kerja yang baik maka produktivitas kerja juga akan meningkat seiring kenaikan variabel bebas tersebut. Sebaliknya apabila terjadi penurunan pada variabel lingkungan kerja maka produktivitas kerja juga akan menurun. Lingkungan kerja yang nyaman atau kondusif seperti ruang kerja yang bersih, tata ruang yang baik dan warna yang indah, adanya peraturan udara yang cukup, penerangan lampu yang memadai, jauh dari kebisingan suara yang mengganggu konsentrasi kerja, keamanan yang baik dan rasa kebersamaan antara pimpinan dengan pegawai dan karyawan dengan sesama pegawai atau rekan kerja sangat diharapkan dalam mengerjakan pekerjaannya agar dihasilkan sesuai yang diharapkan.
10. Penelitian yang dilakukan oleh (Hamali, 2013), yang berjudul pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja : studi kasus pada Pt X Bandung. Hasil tanggapan responden terhadap penilaian motivasi menunjukkan nilai bobot rata-rata sebesar 157. Berdasarkan rentang klasifikasi termasuk kategori cukup baik. Hasil ini berarti bahwa secara keseluruhan motivasi karyawan pada PT X Bandung cukup baik namun dimensi motivasi ekstrinsik memiliki nilai bobot di bawah bobot rata-rata variabel motivasi, yaitu pada indikator keterlibatan di perusahaan dan motivasi dari pimpinan. Hasil tanggapan responden terhadap penilaian produktivitas kerja menunjukkan nilai bobot rata-rata sebesar 196. Berdasarkan rentang klasifikasi termasuk kategori baik. Hasil ini berarti bahwa secara keseluruhan produktivitas kerja karyawan pada PT X Bandung sudah baik namun dimensi sikap mental memiliki nilai bobot di bawah bobot rata-rata variabel



produktivitas kerja, yaitu pada indikator disiplin karyawan dalam menyelesaikan tugas, pengalaman kerja dan hubungan kerja dengan atasan.

