

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Beban Kerja Fisik

2.1.1 Definisi Beban Kerja

Beban kerja ialah aktivitas yang harus pekerja selesaikan dalam jangka waktu tertentu. Jika seorang pekerja bisa menyelesaikan tugas-tugas yang diberi, maka hal itu tidak dianggap sebagai beban kerja (Vanchapo, 2020).

Beban kerja ialah sekumpulan kegiatan yang perlu dituntaskan suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Bila kinerja karyawan lebih tinggi dari jadwal kerja, akan timbul kebosanan, lalu bila kemampuan pekerja lebih rendah dari tuntutan pekerjaan, akan muncul kelelahan berlebih. Beban kerja pada karyawan bisa dikategorikan jadi 3 kondisi: beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Pengukuran beban kerja bisa memberi beberapa keuntungan untuk perusahaan (Neksen, Wadud and Handayani, 2021).

Teori – teori yang telah diuraikan menjelaskan bahwa beban kerja ialah kumpulan aktivitas yang diberi pada karyawan dengan kapasitas pekerjaan yang melebihi, yang perlu diselesaikan dalam batas waktu yang sudah ditentukan.

2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu (Harif, 2022):

1. Faktor dari Dalam

Faktor yang berasal dari tubuh seorang pekerja sebagai dampak dari beban kerja. Ini mencakup jenis kelamin, usia, bentuk tubuh, kesehatan fisik (faktor somatis), motivasi, kepuasan, dan persepsi psikologis.

2. Faktor dari Luar

Faktor dari luar mencakup bermacam faktor yang tidak langsung dari tubuh pekerja, hal ini termasuk:

- a. Lingkungan Kerja: Kondisi lingkungan kerja yang nyaman memberi dampak positif bagi karyawan guna menuntaskan tugasnya. Stres akibat kerja memiliki beberapa indikator seperti pengaruh beban pekerjaan dan kondisi lingkungan pekerjaan (Nurafifah and Inayah, 2023).
- b. Tugas-tugas Fisik: Perkakas dan infrastruktur yang membantu pekerjaan fisik dalam menyelesaikan tugasnya.
- c. Organisasi Kerja: Faktor-faktor organisasi seperti jadwal kerja yang teratur, *shift* kerja, istirahat, perencanaan karir, gaji, dan upah, yang berdampak pada beban kerja yang dirasakan oleh pegawai.
- d. Durasi Kerja: Jam kerja yang panjang dapat mengakibatkan penurunan kesehatan pekerja, seperti kelelahan, insiden di tempat kerja, dan masalah kesehatan lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.
- e. Pekerjaan yang Berlebihan (*Excessive Workload*): Pekerjaan yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan kinerja otot dan kelelahan otot, yang pada akhirnya dapat mengurangi produktivitas kerja (Rahmawan *et al.*, 2023).

2.1.3 *Overwork* Dalam Beban Kerja

Overwork, atau bekerja berlebihan merupakan kondisi di mana seseorang bekerja dalam jumlah waktu yang berlebihan atau dengan intensitas yang tinggi melebihi kapasitas fisik dan mentalnya. Para ahli dari berbagai bidang telah memberikan penjelasan dan perspektif mengenai dampak dan penyebab *overwork*, dalam upaya pencapaian target pekerjaan terkadang perusahaan menggunakan

berbagai macam cara untuk memotivasi dan memaksimalkan potensi dari karyawan yang ada sehingga terkadang memberikan beban kerja berlebih kepada karyawan, hal itu dilakukan sebagai bentuk langkah pengoptimalan kerja karyawan agar semakin produktif dalam bekerja, namun dengan memberikan beban kerja yang berlebih dapat berakibat kurang baik kepada karyawan yang bisa menimbulkan *overload* dalam pekerjaan dan terbengkalainya pekerjaan lain yang tidak bisa di selesaikan dalam waktu yang dibutuhkan (Rohman and Ichsan, 2021). *Overwork* adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan penyediaan waktu yang terbatas, sehingga karyawan tidak mampu untuk menyelesaikannya. *Overwork* dapat menyebabkan kelelahan dan dapat diatasi dengan beristirahat untuk memulihkan kondisi tubuh akan tetapi kelelahan akan menimbulkan masalah yang dapat mengancam kualitas hidup jika tidak segera diatasi apalagi jika pekerja di paksa untuk terus bekerja, kelelahan akan semakin parah hingga mengakibatkan penurunan kemampuan fisik dan mental serta kehilangan produktivitas kerja (Megowati and Syarifah Has, 2022).

Overwork dapat menyebabkan stres kronis yang berdampak negatif pada kesehatan mental. Stres akibat *overwork* dapat menyebabkan gangguan tidur, kecemasan, dan depresi. *Burnout*, sebuah kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang diakibatkan oleh stres berkepanjangan, sering dikaitkan dengan *overwork*. Penelitian (Budiasa, 2021) menjelaskan beberapa langkah yang dapat diambil untuk mengurangi *overwork* agar beban kerja suatu pekerja yang dialami oleh tenaga kerja dapat diatasi dengan baik yaitu:

1. Manajemen Waktu
2. Delegasi Tugas
3. Mendorong Budaya Kerja Sehat
4. Pelatihan dan Pengembangan

2.1.4 Durasi Kerja Dalam Beban Kerja

Penelitian yang dilakukan (Z. Duan and Y. Sun, 2022) menjelaskan durasi kerja melebihi durasi kerja biasa merupakan kejadian umum atau dalam skala global, dan dampaknya tidak dapat diabaikan, pekerjaan yang merugikan atau kerja lembur yang berlebihan telah mengakibatkan berbagai masalah fisik dan psikologis di kalangan karyawan. Prinsip bekerja atau lembur bersifat sukarela, kecuali dalam kondisi tertentu pekerjaan tersebut harus segera diselesaikan dan diselesaikan demi kepentingan perusahaan.

Berdasarkan Waktu Kerja sesuai peraturan ketenagakerjaan yang diterbitkan (Presiden Republik Indonesia, 2023), jam kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi ketentuan atau waktu kerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, atau waktu kerja yang dilakukan atau waktu istirahat mingguan dan atau akhir pekan. Pemerintah menetapkan hari libur resmi dalam dictionary of the *European Foundation for the Improvement of Living and Work Conditions* tahun 2007, didefinisikan bahwa (*overtime*) mencakup semua pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan di luar jam kerjanya. Kerja lembur dilakukan baik oleh instruktur atau atasan dan melibatkan kerja di luar jam kerja biasa atau pada hari kerja, atau melakukan pekerjaan atau hari istirahat, atau hari libur mingguan, atau hari libur menurut undang-undang.

Laporan bersama oleh (WHO, 2021) menjelaskan pada tahun 2021 menemukan bahwa bekerja lebih dari 55 jam per minggu meningkatkan risiko stroke sebesar 35% dan risiko penyakit jantung sebesar 17% sehingga durasi kerja yang berlebihan menyebabkan gangguan pada beban kerja suatu pekerja.

2.1.5 Dampak Beban Kerja

Dampak negatif dari beban kerja menurut (Melva, 2022) yaitu :

1. Kualitas kinerja menurun

Menurunnya konsentrasi guna bekerja, pengawasan diri, akurasi kerja membuat hasil kerja tidak sesuai standar.

2. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa mengakibatkan karyawan sangat lelah dan sakit akan memberi dampak bagi keberlangsungan pekerjaan di perusahaan.

2.1.6 Hubungan Beban Kerja dengan Produktivitas Kerja

Hasil studi oleh Nugroho (2021) mengatakan beban kerja memperlihatkan dampak positif namun tidak signifikan pada produktivitas menurut BPS Kabupaten Blitar. Secara parsial, beban kerja mempengaruhi positif namun tidak signifikan, terutama pada pertanyaan tentang skor rata-rata pekerjaan diluar jam kerja yang memiliki nilai rendah, memperlihatkan beberapa pekerja memakai waktu di luar jam kerja untuk menyelesaikan tugas. Selain itu, pengalaman kerja di atas lima tahun memungkinkan pekerja untuk beradaptasi dengan beban kerja yang tinggi dengan cara mengatur waktu untuk menyelesaikan beberapa tugas di luar jam kerja.

Penelitian yang dilakukan (Inayah *et al.*, 2023) menjelaskan bahwa operator alat berat di pertambangan yang menjalani kerja *shift* secara signifikan menunjukkan kejadian kelelahan kerja dibandingkan dengan *non shift* berdasarkan

SCWT penilaian dan kelelahan kerja lainnya penilaian pendukung. Operator yang bekerja dapat mengurangi kelelahan kerja seperti pola gerakan tangan dan istirahat setelah bekerja. Sehingga *Shift* kerja memiliki pengaruh terhadap beban kerja fisik yang berkaitan dengan kelelahan kerja.

Penelitian yang dilakukan Putri and Irfani (2020) mengatakan beban kerja berdampak signifikan pada produktivitas kerja. Perusahaan dapat mengelola beban kerja dengan efektif, hal ini secara signifikan bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai tanggung jawabnya dan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai target yang sudah ditentukan.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Istilah sumber daya manusia bisa mengacu pada pekerja, pegawai, atau karyawan, yaitu individu yang melakukan atau memiliki pekerjaan. Penggunaan istilah SDM tujuannya guna perluas cakupan pembahasan agar lebih universal dan tidak terbatas pada bidang pekerjaan tertentu. Manajemen SDM mengacu pada kebijakan, praktik, dan sistem yangengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja para pegawai (Irmayani, 2021).

Manajemen SDM ialah aktivitas pengelolaan yang mencakup pemanfaatan, pengembangan, penilaian, dan pemberian penghargaan bagi individu-individu menjadi anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen SDM juga melibatkan desain sistem perencanaan, rekrutmen karyawan, manajemen karir, kualifikasi karyawan, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan. (Irmayani, 2021).

2.2.2 Kualifikasi Karyawan

Kualifikasi ialah seperangkat kriteria atau syarat yang dibutuhkan guna melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Hal ini mencakup keterampilan, pendidikan, pengalaman, dan atribut lain yang diperlukan seseorang memenuhi tugas dan tanggung jawab yang terkait posisi pekerjaan tertentu.

1. Keahlian

Salah satu kualifikasi utama yang jadi dasar proses seleksi, kecuali untuk jabatan yang tidak memerlukan keahlian. Penggolongan keahlian mencakup (Irmayani, 2021) :

- a. Keahlian Teknis, keahlian teknis yang penting bagi pegawai pelaksana.
- b. Keahlian Interpersonal, kemampuan dalam berinteraksi dan memimpin bawahan.
- c. Keahlian Konseptual, kemampuan untuk memahami dan mengelola visi serta koordinasi aktivitas dalam mencapai tujuan organisasi, terutama pada posisi pimpinan tertinggi.

2. Pendidikan

Kualifikasi pelamar mencerminkan hasil dari pendidikan dan pelatihan sebelumnya, yang akan mempengaruhi hasil seleksi dan kemungkinan penempatannya pada organisasi jika diterima (Nurmasyitah *et al.*, 2023).

3. Pengalaman

Pada proses penerimaan pekerjaan, pengalaman pelamar memainkan peran penting dalam proses seleksi. Perusahaan sering memilih pelamar yang berpengalaman karena dianggap lebih mampu untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Lalu, kemampuan intelektual juga jadi pertimbangan karena

individu dengan kecerdasan yang baik dianggap memiliki kemampuan yang memadai (Asike, 2021).

4. Motivasi kerja

Motivasi ialah faktor yang sangat penting mendorong serta meningkatkan semangat seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Perbuatan yang memuaskan kebutuhan, cenderung akan diulang kembali dan memperkuat motivasi itu (Sitorus, 2020).

5. Usia

Usia, baik muda atau lanjut, tidak menjamin diterimanya seorang pelamar. Pekerja yang berusia lanjut mungkin memiliki pengalaman yang luas namun terbatas dalam tenaga fisiknya. Pekerja yang masih muda mungkin mempunyai vitalitas yang baik, namun tingkat tanggung jawabnya mungkin belum sebanding dengan pekerja yang lebih dewasa (Kharisma and Wening, 2023).

6. Bakat

Bakat dari seorang calon pelamar sangat penting dalam proses seleksi tenaga kerja. Bakat ini bisa terlihat melalui berbagai tes, baik tes fisik atau psikologis. Melalui tes bakat yang terpendam dapat teridentifikasi, yang kemudian dapat dikembangkan di masa mendatang (Irmayani, 2021).

2.2.3 Kompetensi Dalam Kualifikasi Karyawan

Kompetensi ialah karakteristik perilaku yang menggambarkan motivasi, citra diri, nilai-nilai, pengetahuan, dan keterampilan karyawan di tempat kerja. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan lainnya yang memungkinkan orang yang menduduki posisi itu menjalankan peran dan tanggung jawabnya serta memberi kontribusi pada perusahaan. Pegawai yang mempunyai

kemampuan pribadi yang lebih tinggi maka akan lebih mampu dalam menjalankan pekerjaan, sehingga makin tinggi kemampuannya maka akan makin produktif pula pegawai bekerja (Damastara and Sitohang, 2020)

Aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas merupakan sebuah kompetensi.(Pratama and Permatasari, 2021).

Kompetensi juga diartikan sebagai sesuatu yang menggambarkan keterampilan atau kemampuan seseorang, masing-masing secara kualitatif dan kuantitatif. (Azizah, Setyowati and R, 2022). Beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah sejumlah kemampuan yang harus dimiliki seseorang terutama karyawan untuk mencapai tingkatan karyawan profesional..

2.2.4 Pelatihan Kerja Dalam Kualifikasi Karyawan

Pelatihan ialah upaya yang direncanakan perusahaan memfasilitasi pembelajaran pegawai terkait kompetensi yang relevan dengan pekerjaan. Pelatihan berguna untuk meningkatkan pengetahuan pegawai dalam memperbaiki hasil kerjanya dan juga berdampak pada peningkatan hasil dan produktivitas kerja yang akan dicapai oleh suatu perusahaan (Firmansyah and Aima, 2020).

Pelatihan merupakan wahana untuk membangun sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan, untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja saat ini. Untuk mendapatkan

karyawan yang mempunyai pengetahuan dan kemampuan yang luas, maka pimpinan perusahaan perlu melakukan pelatihan mengingat bahwa kegiatan usahanya berhubungan langsung dengan pelanggan maupun institusi lainnya yang membutuhkan berbagai macam kebutuhan. Pelatihan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja maupun produktivitas karyawan. Pelatihan kerja dapat meningkatkan ketrampilan dan prestasi. Pihak perusahaan benar-benar memperhatikan kegiatan pelatihan kerja agar dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan kerja perawat untuk lebih memperbaiki prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. (Rivaldo and Yusman, 2021).

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Definisi Produktivitas Kerja

Penelitian Sukardi (2021) mengatakan Produktivitas kerja ialah kemampuan individu dalam menyelesaikan tugasnya, yang melibatkan keterikatan, kemampuan perencanaan, inisiatif dalam pekerjaan, serta produktivitas secara keseluruhan dari karyawan. Penelitian (Setiawan and Fitrianto, 2021) mengatakan, produktivitas kerja ialah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan), yang meningkat berkat efisiensi pada penggunaan waktu, bahan, dan tenaga kerja, serta pengembangan sistem kerja dan teknik produksi, serta peningkatan keterampilan tenaga kerja. Penelitian (Kustini and Sari, 2020) menjelaskan produktivitas kerja mengacu pada kemampuan guna hasilkan barang atau jasa dengan memakai sumber daya yang ada, serta keterampilan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan.

Konsep produktivitas kerja bisa dipahami melalui 2 dimensi utama. Dimensi individu mengacu pada produktivitas yang terkait dengan karakteristik kepribadian individu, yang tercermin dalam sikap mental dan mencerminkan keinginan serta

upaya individu untuk meningkatkan kualitas hidupnya. Dimensi organisasional memandang produktivitas sebagai hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Peningkatan produktivitas bukan saja mengacu pada peningkatan kuantitas, tapi juga menekankan aspek kualitas. Produktivitas mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja yang berhubungan dengan penggunaan sumber daya (Yusup and Faruq, 2021)

2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam Penelitian (Mahawati *et al.*, 2021) yaitu :

1. Pekerjaan yang menarik ialah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Ketika seseorang menikmati atau tertarik dengan pekerjaannya, hasil kerjanya cenderung lebih memuaskan daripada jika dia melakukan pekerjaan yang tidak disukai.
2. Upah yang adil ialah hal yang mendasar bagi seseorang yang bekerja, karena itu diharapkan imbalan yang sesuai jenis pekerjaan yang dilakukan. Dengan adanya upah yang memadai, gairah kerja karyawan bisa semakin meningkat.
3. Keamanan dan perlindungan pada pekerjaan mencakup aspek bekerja dalam lingkungan yang membutuhkan perlindungan tubuh dan mendapatkan pelatihan kerja sebelumnya. Hal ini menghilangkan rasa was-was atau ketidakpastian saat bekerja.
4. Promosi di tempat kerja ialah faktor yang membuat karyawan merasa bangga. Kemajuan perusahaan tempat mereka bekerja dapat meningkatkan rasa kebanggaan pada pekerjaan mereka.
5. Disiplin kerja ialah hal dasar yang berhubungan dengan ego manusia yang

tinggi. Karyawan cenderung tidak menyukai aturan yang terlalu ketat namun peraturan yang jelas dan konsisten dapat membantu menjaga produktivitas dan keharmonisan lingkungan kerja.

2.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Pengukuran suatu produktivitas kerja, dibutuhkan suatu indikator yang sesuai, dalam Peneletin (Yusup and Faruq, 2021) menjelaskan :

1. Kemampuan merujuk pada kecakapan individu dalam menyelesaikan tugas atau menguasai keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan. Hal ini sangat tergantung pada keterampilan dan profesionalisme mereka dalam bekerja, serta dapat diamati dari tindakan yang dilakukan oleh setiap individu.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai ialah upaya untuk memaksimalkan produktivitas kerja bagi semua yang terlibat pada suatu pekerjaan, baik yang melaksanakan atau yang menikmati hasil pekerjaan itu.
3. Semangat kerja ialah kondisi internal yang mendorong individu untuk bekerja lebih efektif dan efisien dalam suasana kerja yang positif. Ini mencerminkan sikap mental yang memotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik, mendorong kerja kolaboratif, dan memastikan penyelesaian tugas tepat waktu dengan rasa tanggung jawab.
4. Mutu merujuk pada kualitas hasil pekerjaan yang mencerminkan kemampuan seseorang dalam memberikan hasil kerja sesuai standar yang ditentukan.
5. Efisiensi ialah kemampuan untuk menjalankan tugas dengan efektif dan tepat, tanpa membuang waktu, tenaga, atau biaya berlebihan. Dalam konteks ekonomi, efisiensi mengacu pada perbandingan antara hasil yang dicapai dengan total sumber daya yang dipakai.

6. Pengembangan diri ialah proses di mana individu mengejar harapan dan mengatasi tantangan yang dihadapi. Ini melibatkan upaya untuk terus berkembang, menghadapi tantangan dengan lebih kuat, dan meningkatkan kemampuan secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional.

2.3.4 Standar Produktivitas Kerja Perusahaan

PT. Bukaka Inti Aircon dalam menjalankan proses bisnisnya memiliki standar operasional perusahaan terkait produktivitas kerja, sehingga seluruh karyawan dan proses bisnis dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Mengacu pada dokumen Standar Operasional Perusahaan nomor: SOP/7/BIA terkait standar produktivitas kerja PT. Bukaka Inti Aircon, diuraikan isi dokumen tersebut sebagai berikut :

1. PT. Bukaka Inti Aircon berkomitmen menghasilkan produk dan memasarkan produk sesuai dengan target tahunan berdasarkan kesepakatan direksi bersama dan dalam rapat perusahaan guna meningkatkan produktivitas perusahaan
2. PT. Bukaka Inti Aircon berkomitmen menghasilkan produk dan memberikan pelayanan servis dengan kualitas yang bagus dan berstandar tinggi guna meningkatkan produktivitas perusahaan
3. PT. Bukaka Inti Aircon berkomitmen menghasilkan produk dan memberikan pelayanan servis dengan ketepatan waktu dan berstandar tinggi guna meningkatkan produktivitas perusahaan
4. PT. Bukaka Inti Aircon berkomitmen memanfaatkan dan memberdayakan seluruh karyawan untuk memiliki kompetensi dan kualitas kerja yang baik

dalam melaksanakan pekerjaan guna meningkatkan produktivitas kerja

5. PT. Bukaka Inti Aircon berkomitmen untuk mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di Indonesia terkait ketenagakerjaan guna memberikan hak dan kewajiban seluruh karyawan dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian (Isnawati, Herawati and Kurniawan, 2020) memperlihatkan pendidikan dan pelatihan berdampak positif serta signifikan pada produktivitas kerja karyawan di CV. Danagung D'briquettes. Persamaan dari studi ini ialah meneliti produktivitas kerja karyawan lalu perbedaan pada studi ini memakai variabel yang berbeda yakni pendidikan dan pelatihan, Studi ini mengambil studi kasus pada perusahaan CV. Danagung D'briquettes. Hasil studi ini mengatakan variabel independen (pendidikan, dan pelatihan) berdampak positif dan signifikan pada produktivitas kerja dan berdampak secara simultan pada produktivitas kerja.

Studi dari (Damastara and Sitohang, 2020) mengatakan pelatihan, lingkungan kerja, dan kompetensi secara positif dan signifikan pengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Eka Karunia Motor Surabaya. Perbedaan pada studi ini menambahkan variabel lain yakni lingkungan kerja lalu persamaannya yakni variabel terikatnya ialah produktivitas kerja karyawan.

Studi dari (Rahmawati, Bagis and Darmawan, 2021) menemukan pelatihan, motivasi, dan stress kerja berdampak positif dan signifikan pada produktivitas karyawan di PT. Hyup Sung Indonesia. Hasil studi memperlihatkan variabel pelatihan motivasi dan stress kerja terbukti berdampak positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan dan berdampak secara bersamaan pada produktivitas

kerja karyawan. Perbedaan pada studi ini menambahkan variabel lain yakni stress kerja dan tempat penelitian yang berbeda lalu persamaannya yakni memakai variabel terikat yaitu produktivitas karyawan.

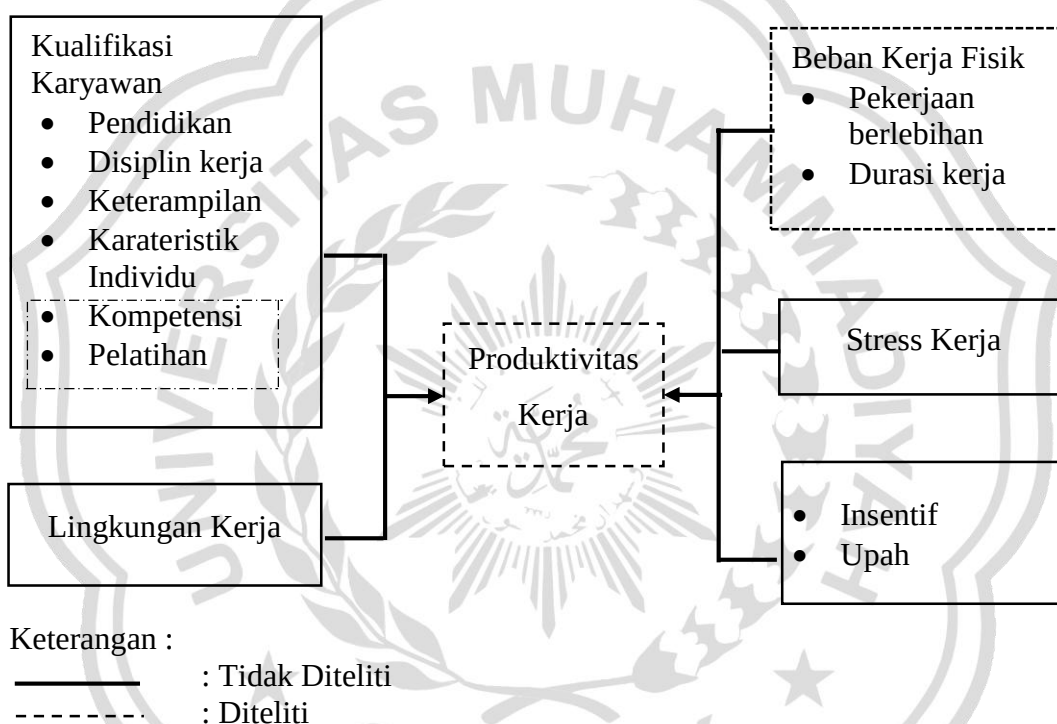
Studi dari (Firmansyah, Adriansyah and Anshori, 2022) melakukan penelitian untuk mengidentifikasi perbedaan hasil kerja antara karyawan senior dan junior di PT Supranusa Indogita, dengan fokus pada shift kerja, masa kerja, dan motivasi kerja menjadi variabel independen, serta produktivitas kerja dan kinerja sebagai variabel dependen. Mereka menemukan shift kerja berdampak signifikan pada kinerja, sementara masa kerja dan motivasi kerja berdampak signifikan pada produktivitas karyawan.

Studi dari (Sari and Andriani, 2022) menyelidiki pengaruh kemampuan kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja pada produktivitas karyawan di PT. Petrokopindo Cipta Selaras, memakai pendekatan kuantitatif dengan 55 responden yang dipilih secara *purposive*. Hasilnya memperlihatkan kemampuan kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan secara parsial atau simultan pada produktivitas kerja.

Studi dari (Pajrin *et al.*, 2022) menginvestigasi pengaruh sistem pengupahan, lingkungan kerja, dan tunjangan kesejahteraan pada produktivitas karyawan di PT Samawood Utama Work Industries Tanjung Morawa. Studi ini melibatkan 90 pekerja sebagai sampel dengan memakai metode analisis seperti SPSS, termasuk uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji parsial (t), uji simultan (F), dan koefisien determinasi. Hasilnya memperlihatkan ketiga faktor itu berdampak signifikan pada produktivitas karyawan.

Studi dari (Hudoyo and Sismiani, 2022) dalam Jurnalnya menjelaskan durasi kerja atau jam kerja berlebihan yaitu lembur dapat menurunkan produktivitas kerja pekerja. Hasil Prosentase produktivitas pada proyek konstruksi bangunan bervariasi dari 8,04% sampai 53,33%, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas jam kerja lembur mencakup kelelahan, keadaan material dan peralatan, motivasi karyawan, faktor lokasi, dan gangguan sumber daya proyek.

2.5 Kerangka Teori Penelitian



Sumber : (Rahmawati, Bagis and Darmawan, 2021), (Hudoyo and Sismiani, 2022), (Rahmawan *et al.*, 2023) (Damastara and Sitohang, 2020)

Gambar 2.1 Kerangka teori penelitian

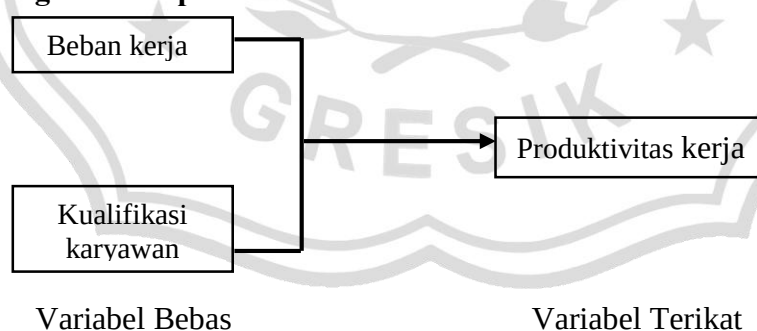
Kerangka Teori penelitian itu menggambarkan seluruh faktor yang mempengaruhi suatu produktivitas kerja dari beberapa sumber. Peneliti hanya memfokuskan penelitian di beberapa variabel saja yang terkait pengaruh produktivitas kerja yaitu kompetensi, Pelatihan dan durasi kerja. Studi dari (Fathussyaadah, 2020) terkait pengaruh lingkungan kerja pada produktivitas kerja

Karyawan bagian produksi susu UHT PT. Intract Hasil studi ini memperlihatkan lingkungan kerja berdampak yang kecil atau kurang signifikan pada produktivitas kerja, sehingga peneliti tidak mengambil variabel terkait lingkungan kerja.

Dalam penelitian (Ika and Sitompul, 2022) Menyebutkan dalam jurnalnya yaitu pengaruh kompensasi dan disiplin kerja pada produktivitas kerja karyawan di Bank Kalbar Pontianak mendapatkan hasil yaitu variabel kompensasi pada produktivitas kerja tidak berdampak secara signifikan namun disiplin kerja berdampak secara signifikan pada produktivitas kerja, dalam hal ini peneliti tidak akan meneliti terkait variabel kompensasi pada produktivitas kerja.

Data yang disampaikan HRD PT. Bukaka Inti Aircon serta wawancara yang dilakukan oleh peneliti juga didapati variabel-variabel lain seperti tunjangan kesejahteraan, insentif dan stress kerja kurang berdampak atau pengaruh yang signifikan pada produktivitas kerja karyawan PT. Bukaka Inti Aircon, sehingga peneliti tidak akan memfokuskan penelitian pada variabel yang kurang memiliki signifikan pada pengaruh produktivitas kerja.

2.6 Kerangka Konsep Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka konsep pada penelitian ini yaitu beban kerja fisik dan kualifikasi karyawan merupakan variabel bebas (independen), sedangkan variabel terikat (dependen) adalah Produktivitas kerja.