BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fenomena Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) memasuki wilayah indonesia sekitar awal tahun 2020 lebih tepatnya pada tanggal 2 Maret 2020. Awal kasus diketahui Warga Negara Jepang pertama kali terpapar virus covid-19. Pandemi covid 19 ini menyebabkan masyarakat Indonesia mengalami guncangan perekonomian secara keseluruhan mulai dari perorangan, rumah tangga, bisnis mikro, bisnis menengah maupun pada perusahaan perusahaan besar (Kemenkes, 2020). Bali merupakan wilayah dengan penghasilan terbesarnya berada di sektor pariwisata mengalami kemunduran ekonomi yang sangat signifikan. Penyebabnya adalah ditutupnya penerbangan internasioal, ditutupnya sektor pariwisata,tempat hiburan, sekolah, dan perkantoran menyebabkan banyak dari perusahaan merenkontruksi pegawai mulai dari penurunan gaji ataupun pemutusan hubungan kerja (PHK).

UNMAS DENPASAR

Perkembangan teknologi saat ini telah mengalami kemajuan yang sangat pesat. Banyak hal dalam bidang kehidupan yang memanfaatkan keberadaan teknologi. Kehadirannya memberikan dampak yang luar biasa bagi kehidupan masyarakat. Teknologi tidak dapat memisahkan komunikasi dan perkembangan ilmu pengetahuan. Saat ini yang paling banyak dibicarakan dan diperbincangan adalah tentang fenomena perkembangan teknologi mengenai transportasi modern melalui penggunaan aplikasi berbasis digital. Kemudahan dalam bertransportasi

merupakan dorongan besar bagi masyarakat saat ini, terutama dalam hal pemesanan. Dengan waktu yang real-time cepat kapan saja, di mana saja, orang dapat dengan mudah berpindah ke mana saja dengan aplikasi ini.

Semenjak terjadinya PHK massal, banyak dari pegawai yang bekerja di sektor pariwisata harus memutar otak untuk bertahan hidup di tengah pandemi. Sehingga banyak dari mereka yang mendaftarkan diri menjadi mitra driver ojek online yang saat ini tengah berkembang pesat selaju dengan perkembangan teknologi. Selama ini para pengemudi ojek konvensional hanya mengandalkan pelanggan yang datang ke pangkalan ojek yang berada di lokasi strategis seperti perempatan jalan, jalan-jalan besar, tempat terdekat dengan fasilitas umum seperti kantor, pasar, terminal hingga bandara. Kehadiran ojek berbasis teknologi sebagai sarana transportasi umum menjadi penolong bagi karyawan-karyawan yang terkena pemecatan hubungan sepihak (PHK) dari kantor sebelumnya mendapat pekerjaan dan memberikan kemudahan dalam bekerja untuk mendapatkan penghasilan tambahan.

UNMAS DENPASAR

Sejalan dengan paparan di atas, PT. Gojek Indonesia merupakan perusahaan swasta penyedia layanan jasa berbasis teknologi yang bermitra dengan driver dari berbagai kota di seluruh Indonesia, yang salah satunya adalah Kota Denpasar. Gojek didirikan oleh anak bangsa bernama Nadiem Makarim bersama seorang teman Michaelangelo Moran pada Maret 2014. Cara kerja Gojek yaitu penggunaan aplikasi yang terhubung ke internet. Pelanggan tidak perlu menunggu di tepi jalan atau pergi ke pangkalan ojek. Pemesanannya melalui aplikasi sesuai dengan

kebutuhan maka Gojek akan melayani pelanggan dimana saja. Penyedia layanan utama layanan transportasi online adalah GORide, yang menyediakan layanan transportasi penumpang. Selain mengantarkan barang ke penumpang, Gojek juga menyediakan layanan seperti GO Send untuk pengiriman barang, GOFood untuk pemesanan makanan, GO Mart untuk pemesanan di toko-toko seperti Indomaret, AlfaMart dan lain-lain.GOBusway, GOTix untuk ticketing konser, dll. GOBox untuk pengiriman barang skala besar, GOClean untuk pembersihan rumah atau kantor, GOGlam dan GOMassage untuk pijat. Pelanggan dapat menentukan titik penjemputan dan pengantaran dan kemudian melihat tarif yang dikenakan untuk layanan tersebut. Tarif yang diatur juga tidak jauh berbeda dengan tarif ojek pada umumnya. Dengan menampilkan harga langsung saat melakukan pemesanan, pelanggan dapat dengan mudah mengetahui berapa biaya persiapannya. Hal ini berbeda dengan pengemudi ojek dasar, di mana pengemudi ojek dasar sering kali membebankan tarif terlalu tinggi dan harus bernegosiasi beberapa saat sebelum bisa turun, yang jelas memakan waktu dan biaya.

UNMAS DENPASAR

Kehadiran aplikasi Gojek menyediakan lapangan kerja baru yang dapat menghasilkan uang, tentu hal ini dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi dikarenakan pengurangan pengganggguran dan penambahan pendapatan bagi masyarakat. Untuk menjadi mitra gojek hanya diperlukan keahlian membawa sepeda motor, SKCK dari kepolisian, SIM, dan sertifikat vaksin untuk membuktikan jika calon driver sudah menjalani vaksin sesuai dengan prokes yang berlaku. Setiap pengemudi Gojek akan mendapatkan dua buah jaket penumpang,

helm, masker dan tutup kepala. Gojek membagikan penghasilan dengan Driver dalam bentuk bagi hasil dan tambahan bonus setiap kali mereka menyelesaikan orderan dari customers.

PT. Gojek Indonesia menawarkan insentif bonus yang cukup besar untuk menarik perhatian masyarakat Indonesia yang ingin menjadi driver. Rata-rata bonus yang bisa diperoleh seorang driver adalah sekitar 150.000 – 200.000 rupiah per hari sesuai dengan kebijakan PT. Gojek tahun 2018. Bonus tersebut bisa didapatkan jika driver dapat menyelesakan beberapa orderan dengan ketentuan khusus yang sudah ditentukan oleh PT. Gojek Indonesia. Agar mendapatkan bonus tersebut, para driver rela bekerja dari pagi bahkan sampai tengah malam demi menyelesaikan target. Untuk itu, perlu adanya perhatian yang lebih besar terhadap para driver. persaingan antara driver juga membutuhkan efektivitas dan efisiensi dalam operasional untuk keuntungan kometitif.

Dalam hal ini, terdapat beberapa faktor yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja driver Gojek, antara lain : Fleksibilitas Kerja, Stress kerja dan Motivasi kerja yang harus dipertimbangkan sebagai bentuk peningkatan produktivitas kerja Driver Gojek.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu fleksibilitas kerja. PT. Gojek sendiri menerapkan sistem kerja yang fleksibel dimana kebijakan tersebut berupa berapa lama (time flexibility), kapan (timing flexibility) dan dimana (place flexibility) driver dalam bekerja. Dikarenakan fleksibelitas tersebut maka upah yang diberikan akan sesuai dengan kemampuan

UNMAS DENPASAR

driver dalam menyelesaikan target harian, namun apabila driver tersebut dapat mencapai target sesuai dengan apa yang telah diberi perusahaan maka akan mendapat bonus sesuai dengan ketentuan perusahaan. Menurut casper dan Harris dalam paper Capnary (2018) fleksibilitas dalam pekerjaan memiliki manfaat bagi perusahaan dan anggotanya. Bagi perusahaan, pekerjaan yang fleksibel dapat menarik, merekrut dan mempertahankan kualitas kerja dari anggota perusahaan. Waktu kerja yang fleksibel dapat meningkatkan akuntabilitas kerja driver, sehingga driver dapat mempertahankan produktivitas kerja yang baik dan dapat menurunkan tingkat turnover. Fleksibilitas kerja dapat mempengaruhi karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih giat dan maksimal sehingga produktivitasnya meningkat (Setyawan, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Aniqka (2017) menunjukkan fleksibilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu stress kerja. Gejala stress bisa muncul dikarenakan untuk mendapatkan poin bonus sangat susah dan adanya penambahan jumlah poin untuk mendapatkan bonus terus meningkat. Keadaan tersebut makin diperparah karena adanya persaingan diantara driver gojek itu sendiri dan adanya pesaing dari perusahaan ojek yang sama seperti Grab dan Maxim. Cahyono (2014) mengemukakan stress kerja adalah tekanan yang berpengaruh terhadap keadaan fisik ataupun psikis, tekanan tersebut adalah keadaan yang bersumber dari internal atau eksternal diri seseorang. Dengan demikian stres dapat didefinisikan sebagai suatu situasi dimana akan memaksa seseorang untuk melakukan penyimpangan dari fungsi normal dikarenakan

UNMAS DENPASAR

perubahan yang mengganggu atau meningkatkan kondisi fisiologis dan psikologis, sehingga memaksa seseorang untuk menyimpang dari fungsi normal.

Stress kerja merupakan konsekuensi dari setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntunan psikologis dan juga fisik yang berlebihan kepada seseorang, Sunyoto (2012:215). Stres kerja yang dialami oleh mitra driver membutuhkan banyak perhatian karena tingginya tingkat stres kerja yang dialami oleh mitra. Hal tersebut dapat mengganggu konsentrasi mitra dalam melakukan pekerjaan mereka, dan yang paling penting ketidakpastian tentang pendapatan mereka merupakan faktor signifikan dalam stres kerja. Anatan dan Ellitan (2007:62) mengatakan bahwa dampak dari stres kerja terbagi menjadi dua yaitu, 1) Dampak negatif, efek stres terhadap kesehatan yaitu menimbulkan gangguan baik mental ataupun fisik yang menyerang kestabilan fungsi kerja organ tubuh. Selain itu stres memberikan dampak negatif pada karir karena bila stress berdampak pada penurunan daya tahan tubuh maka produktivitas akan menurun dan menghambat karir. 2) dampak positif yang didapat adalah dapat merangsang perkembangan karir karena stres bisa digunakan sebagai motivasi yang dapat meningkatkan produktivitas kerja.

UNMAS DENPASAR

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Andre Syahrul (2022) menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

Dan faktor ketiga untuk meningkatkan produktivitas kerja mitra driver, perlu menggunakan berbagai cara agar tenaga kerja dapat menjalankan tugasnya

dengan baik. Sehingga para mitra mempunyai target harian yang tinggi untuk dirinya. Salah satu jalan yang dapat ditempuh adalah dengan pemberian motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja mitra. Hasibuan dalam Kurniasari (2018) mengemukakan bahwa motivasi merupakan pendorong yang menciptakan dorongan seseorang agar mereka ma bekerja efektif dan efisien dengan segala upaya untuk mencapai tujuan yaitu kepuasan. Menurut Handoko dalam Rahayu (2017) menyebutkan bahwa motivasi merupakan keadaan dimana seserorang mendorong keinginan diri untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan guna mencapai tujuan.

Menurut Arifudin & Taryana (2018) motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja sedangkan menurut hasil penelitian dari Erisa dan Purnama (2017) dan Siagian (2019) menunjukkan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. . Hal tersebut berarti motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan suatu kerja yang memuaskan, sehingga dapat bermanfaat dalam upaya peningkatan produktivitas. Berdasarkan beberapa wawancara dengan salah satu driver gojek, hal tersebut mengakibatkan persaingan dalam mendapatkan orderan semakin ketat, otomatis mencapai target bonus juga semakin sulit. Driver gojek dihadapkan dengan permasalahan diatas dan diperkirakan masalah tersebut mengakibatkan penurunan produktivitas kerja para driver gojek. Penurunan produktivitas dilihat dari jarangnya para driver berangkat kerja untuk mengambil orderan, kurangnya motivasi dalam mengejar target, dan banyaknya keluhan ketika berada di pangkalan bersama driver-driver lainnya.

UNMAS DENPASAR

Produktivitas tenaga kerja merupakan syarat utama perusahaan untuk bersaing dalam bisnis dan meningkatkan pendapatan. Dalam konteks persaingan bisnis yang kompetitif, produktivitas karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan dan mempengaruhi keberlanjutan tujuan perusahaan. Menurut Sulaeman (dalam Safitri Indriyani, 2016) pengusaha maupun karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Menurut Guion (2011:139) keadaan produktivitas yang tinggi dapat mencapai tujuan perusahaan semaksimal mungkin.

Produktivitas tenaga kerja yang rendah merupakan masalah yang harus diselesaikan karena produktivitas karyawan mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan dalam persaingan dan menjadi faktor kunci untuk mencapai tujuan bisnis. Masalah ini umum terjadi dan seharusnya tidak berlanjut jika bisnis ingin terus berkembang. Upaya ini telah menarik banyak perhatian publik. Oleh karena itu, diperlukan tenaga kerja yang produktif untuk memaksimalkan pertumbuhan usaha. Semakin tinggi produktivitas tenaga kerja, semakin besar pendapatan dan keuntungan. Jumlah tenaga kerja yang besar harus mampu memaksimalkan produktivitas sehingga dapat menunjang pendapatan dan pada akhirnya berdampak positif bagi pembangunan nasional.

Berdasarkan fenomena yang dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **"Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Driver Gojek di Kota Denpasar Pada Masa Pandemi Covid-19"**

UNMAS DENPASAR

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah di papaparkan maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.2.1 Apakah Fleksibilitas Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja driver gojek di Kota Denpasar?

1.2.2 Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja driver gojek di Kota Denpasar?

1.2.3 Apakah Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja driver gojek di Kota Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitan

Sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1.3.1 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja kerja terhadap produktivitas kerja driver gojek di Kota Denpasar.

UNMAS DENPASAR

1.3.2 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja driver gojek di Kota Denpasar.

1.3.3 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja driver gojek di Kota Denpasar .

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian dapat dijabarkan manfaat penelitan menjadi manfaat teoritis dan praktis, berikut uraiannya.

1.4.1 Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memperluas dan menambah wawasan serta sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan dan dapat menjadi bahan kajian lebih lanjut yang berkaitan dengan prestasi kerja di masa mendatang. Serta ilmu pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

1.4.2 Praktis

Bagi perusahaan Gojek, hasil penelitian ini diharapkan dapan menjadi bahan evaluasi dan menjadi tambahan informasi mengenai stress kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja driver serta perusahaan dapat memperhatikan lagi para Mitra Driver nya, untuk senantiasa meningkatkan prestasi kerja dari Mitra Driver. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan referensi untuk acuan bacaan bagi peneliti lainnya yang akan melakukan penelitian dengan topik sejenis. Serta dapat memberikan informasi tambahan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh stress kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Penelitian ini menggunakan Goal Setting Theory sebagai Grand Theory. Dimana goal setting theory adalah bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. Goal setting theory didasarkan pada bukti yang mengasumsikan bahwa tujuan (ide-ide akan masa depan; keadaan pikiran yang diinginkan) memainkan peran penting dalam tindakan. Teori penetapan tujuan adalah model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapainya (Birnberg dalam Mahennoko, 2011)

Menurut teori ini, salah satu karakteristik perilaku yang diarahkan tujuan yang sering diamati sebagai perilaku yang berlanjut sampai perilaku itu mencapai penyelesainannya, sekali seseorang mulai sesuatu(seperti pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendorong sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (goal setting) dapat dilakukan atas dasar inisiatif individu / sesuai kebutuhan organisasi sebagai suatu kebijakan (Wangmubu dalam Ramandei,2009). Goal Setting Theory menjelaskan hubungan antara penetapan tujuan dengan produktivitas kerja. Konsep dasar teori ini adalah bahwa seseorang yang jelas tentang tujuan mereka mempengaruhi perilaku mereka di tempat kerja.

UNMAS DENPASAR

Tingkat persamaan tujuan pribadi para tenaga kerja dengan tujuan organisasi menentukan tingkat kesatuan dan usaha kerja para tenaga kerja sebagai kelompok kerja. Jika tujuan pribadi masing-masing tenaga kerja sangat berbeda, seiring dengan tujuan atau sasaran organisasi, maka para tenaga kerja hanya bergabung dengan organisasi untuk tujuan pribadi yang berbeda denga tujuan organisasi.

Goal setting ini apabila dimasukkan ke dalam alur kerja organisasi perusahaan maka para tenaga kerja akan melihat bagaimana upaya mereka membuahkan hasil. Dan hal tersebut akan meningkatkan kepuasan pribadi dan produktivitas (Davis dan Newstrom, 1989). Mendukung sudut pandang dari Davis dan Newstrom, maka efektivitas manajemen goal setting theory telah banyak dipeljari secara luas dan diterapkan diberbagai bidang pekerjaan dan profesi menunjukkan adanya pengaruh goal setting theory terhadap produktivitas kerja.

Sedangkan middle range theory yang digunakan adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM). Hasibuan (2005:21) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran karyawan agar dapat secara efektif dan efisien dalam membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan dipercaya. Karena disetiap kegiatan dalam perusahaan SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, dan SDM merupakan perencana, pelaku dan penentu untuk mencapai tujuan organisasi.

UNMAS DENPASAR

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang secara khusus menyelidiki hubungan dan peran manajemen sumber daya manusia di organisasi perusahaan (Hasibuan, 2017). Menurut Mangkunegara (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan pengadaan, pengembangan, dan pemisahan talenta untuk mencapai tujuan bisnis.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau seni dalam mengatur peranan dan hubungan antar manusia (karyawan) dalam melakukan kegiatan ekonomi secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Maka dari itu applied theory yang digunakan adalah produktivitas kerja, fleksibilitas kerja, stres kerja dan motivasi.

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas kerja

UNMAS DENPASAR

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja adalah sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari peningkatan untuk apa yang telah ada. Keyakinan bahwa seseorang dapat bekerja lebih baik hari ini dibandingkan dengan kemarin dan pada hari esok lebih baik daripada hari ini. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas membandingkan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas meningkatkan efisiensi (waktu perubahan) dan sistem kerja, teknik produksi dan meningkatkan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut

Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102), menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan partisipasi tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah pemanfaatan sumber daya serta efektifitas dan efisiensi.

Dari definisi-definisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar menghasilkan jumlah yang lebih besar dibanding dengan jumlah masukan. Sebaliknya jika produktivitas karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2.2.2 Prinsip-Prinsip Produktivitas Kerja

UNMAS DENPASAR

Adapun Prinsip-prinsip produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Apabila input turun, output tetap maka produktivitas meningkat.
2) Apabila input turun, output naik maka produktivitas meningkat.
3) Apabila input tetap, output naik maka produktivitas naik
4) Apabila input naik, output naik dimana jumlah kenaikan output lebih besar dari kenaikan input.

5) Apabila input turun, output turun dimana turunnya output lebih kecil dari turunya input (Wahyudi, 2010).

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja baik dari tenaga kerja itu sendiri maupun yang berasal dari lingkungan atau kebijakan pemerintahan. Menurut Busro (2018 hal. 346) ada beberapa faktor yangdapat mempengaruhi produktivitas kerja sebagai berikut :

1) Motivasi Kerja Karyawan

Pemimpin akan selalu memacu motivasi para pekerjanya yang akan dapat mendorong karyawan akan bekerja lebih baik.

2) Pendidikan

Secara garis besar, karyawan yang berpendidikan lebih tinggi akan memiliki pekerjaan dengan produktivitas yang lebih baik karena dengan mudah akan mempelajari hal-hal baru.

UNMAS DENPASAR

3) Disiplin Kerja

Seseorang dengan disiplin kerja yang tinggi akan lebih menghargai waktu sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

4) Keterampilan

Seseorang yang berketerampilan tinggi akan mudah menemukan cara agar pekerjannya dapat selesai dengan efisien dan efektif.

5) Etika Kerja

Ketika seseorang memiliki etika kerja maka mereka akan mampu menemukan lingkungan kerja yang bagus dan itu akan mempengaruhi produktivitas kerja yang baik.

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turunnya Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja antara lain:

1) Menurunnya presensi

Menurunnya tingkat presensi tanpa diketahui sebelumnya oleh pimpinan perusahaan dapat mengganggu pelaksanaan program kerja, apabila sejumlah karyawan terlihat dalam mata rantai tidak hadir, pekerjaan selanjutnya tidak akan dapat berlangsung. Jika demikian perusahaan akan menanggung kerugian yang sesungguhnya dapat dihindarkan dengan mencegah terjadinya penurunan presensi.

UNMAS DENPASAR

2) Meningkatkan Labour Turnover (perpindahan buruh tinggi)

Apabila karyawan tidak memperoleh kepuasan sebagaimana yang diharapkan maka akan menunjukkan langkah awal dari keinginan karyawan yang bersangkutan untuk pindah ke perusahaan lain yang diharapkan dapat memberikan fasilitas yang lebih baik, dimana hal itu akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

3) Meningkatnya kerusakan

Apabila karyawan menunjukaan keengganan untuk melengkapi pekerjaan karena adanya suatu ketimpangan antara harapan dan kenyataan, maka ketelitian dan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja cenderung menurun, salah satu akibatnya adalah sering terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang akhirnya menyebabkan kerusakan yang melebihi batas normal.

4) Timbulnya kegelisahan, tuntutan dan pemogokan (Saksono, 1997).

2.2.5 Faktor-Faktor Yang Menentukan Produktivitas kerja

Menurut hasil pengamatan, faktor-faktor keinginan para pekerja bukan hanya imbalan yang besar saja, tetapi ada factor-faktor lain yang lebih penting dari itu. Faktor yang sangat diingini oleh para pekerja tetap untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka, yakni:

1) Pekerjaan yang menarik

UNMAS DENPASAR

Hal ini dilakukan agar mendapatkan suatu hasil yang lebih memuaskan. Jadi rasa senang dengan suatu pekerjaan juga merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dari hasil produksi.

2) Upah yang baik

Dengan terpenuhinya upah yang baik atau dengan kata lain upah yang tak ditangguh-tangguhkan oleh para manajer/pimpinan, maka rasa kecukupan untuk memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya maupun bagi keluarganya

akan semakin terasa. Selain itu karyawan akan merasa dibutuhkan oleh perusahaan, dan ia membutuhkan pekerjaan itu, sehingga ada rasa timbale balik yang selaras.

3) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan

Dengan terpenuhinya jaminan atas pekerjaan, maka dalam bekerja tidak akan ada lagi perasaan was-was atau ragu-ragu.

4) Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan

Yang dimaksud adalah bila seorang pekerja tetap telah tahu kegunaan dari pekerjaannya bagi umum, dan juga tahu betpa sangat pentingnya pekerjaan dia, maka dalam mengerjakan pekerjaannya, pekerja tadi akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

5) Lingkungan atau suasana kerja yang baik

Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaanya.

6) Promosi dan perkembangan diri

Mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan. Membawa promosi perusahaan dan menjaga citra perusahaan agar tetap baik di mata masyarakat.

7) Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi

UNMAS DENPASAR

Para manajer hendaknya menanamkan rasa/sifat yang demikian terhadap bawahannya agar perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih baik.

8) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi

Seorang pemimpin yang bijaksana akan memperhatikan bawahannya sampai pada urusan pribadinya. Dengan demikian para pekerja merasakan bahwa dirinya diberi lebih giat lagi melalui pendekatan secara kekeluargaan atau dari hati ke hati antara pimpinan dan bawahan.

9) Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja

Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja merupakan juga dasar rasa kepercayaan pekerja terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

10) Disiplin kerja yang keras.

UNMAS DENPASAR

Dengan demikian upaya dalam peningkatan produktivitas kerja perusahaan harus dimulai dari produktivitas individu (karyawan) yang ada dalam perusahaan itu, dan hal ini dapat dilakukan dengan cara memotivasi diri, melalui dorongan diri dalam diri sendiri maupun dalam luar individu (eksternal). Dalam hal ini, karyawan yang produktif tersbut mau menerima ide-ide atau saran-saran yang dianggap lebih baik dari diri orang lain, dan dapat menggunakan waktu secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan semua tugas-tugasnya (Anoraga, 1992).

2.2.6 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Dharma dalam Ernawati (2017) , indikator untuk mengukur suatu produktivitas kerja yaitu sebagai berikut :

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah suatu standar output yang berkaitan dengan kualitas dari suatu produk yang dihasilkan oleh pekerja, dalam hal ini adalah suatu kemampuan seorang pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2) Beban Kerja

Kuantitas Beban Pekerjaan berkaitan dengan pencapaian target dan hasil kerja karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Perlu adanya keseimbangan antara jumlah tenaga kerja dengan jumlah tenaga kerja agar menjadi tenaga kerja yang produktif untuk meningkatkan kualitas produktivitas tenaga kerja.

UNMAS DENPASAR

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah sejauh mana suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, ditinjau dari sudut koordinasi dengan hasil output, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dengan persepsi pekerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan di waktu awal sampai menjadi output.

4) Semangat kerja

Berkaitan dengan perasaan yang berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok dan kegembiraan.

5) Disiplin kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

2.3 Fleksibilitas Kerja

2.3.1 Pengertian Fleksibilitas Kerja

Salah satu strategi yang dilakukan oleh organisasi untuk mempertahankan para pekerja tersebut adalah dengan memberikan fleksibilitas kerja atau yang lebih dikenal sebagai Flexible Work Arrangements (FWA). Fleksibilitas kerja diberikan sebagai bentuk variasi ketika bekerja, sehingga membuat para pekerja tidak merasa bosan. Menurut Carlson et al (2010), fleksibilitas adalah kebijakan formal yang didefinisikan oleh manajemen sumber daya atau pengaturan informal yang terkait dengan fleksibilitas dalam suatu perusahaan. Selain itu, Carlson mendefinisikan jam kerja fleksibel sebagai pengaturan kerja yang fleksibel yang berarti memilih di mana dan kapan harus bekerja, secara formal atau informal, untuk menciptakan kondisi yang menguntungkan bagi karyawan.

Sedangkan menurut Shagvaliyeva dan Yazdanifard (2014), satu dari fleksibilitas pekerjaan, yaitu jam kerja fleksibel, dapat meringkas sebagai

UNMAS DENPASAR

kemampuan anggota organisasi untuk mengontrol lamanya jam kerja didasarkan pada tempat kerja. (di luar tempat kerja) dan kemampuan penjadwalan yang ditawarkan oleh organisasi. Pemberian fleksibilitas kerja akan menguntungkan organisasi dan karyawannya. Bagi perushaan, fleksibilitas pekerjaan dapat menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi dalam perusahaan (Casper dan Harris, 2008). Menurut (Carlson, Grzywacz dan Kacmar, 2010) Fleksibelitas adalah kebijakan manajemen sumber daya formal dan diakui dan peraturan informal mengenai jam kerja fleksibel dalam suatu organisasi.

2.3.2 Bentuk Fleksibilitas Kerja

Menurut Possenried dan Plantenga (2011), flexible work arrangements (FWA) mempunyai tiga kategori secara umum, yaitu fleksibilitas dalam penjadwalan (scheduling), fleksibilitas dalam lokasi (telehomeworking), dan fleksibilitas dalam waktu(part-time).

UNMAS DENPASAR

Menurut jam kerja fleksibel memiliki 3 prinsip kerja, yaitu:

1) Kontrak fleksibilitas, yang berhubungan dengan kontrak kerja
2) Spesial fleksibilitas, yang berhubungan dengan kontrol pekerja serta pilihan mengenai lokasi pekerjaan mereka
3) Fleksibilitas sementara, yang berhubungan dengan pilihan mengenai jam kerja

2.2.3 Indikator Fleksibilitas Kerja

Menurut Carlson et al. (2010) schedule flexibility adalah pengaturan kerja secara fleksibel yang berarti pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja, baik formal atau informal, yang memfasilitasi karyawan dalam kebijakan berapa lama (*time flexibility*),kapan (*timing flexibility*),dan di mana (*place flexibility*) karyawan bekerja

1) *Time flexibility*: fleksibilitas karyawan dalam memodifikasi durasi kerja.
2) *Timing flexibility*: fleksibilitas karyawan dalam memilih jadwal kerjanya.
3) *Place flexibility*: fleksibilitas karyawan dalam memilih tempat kerjanya.

Flexible work atau fleksibilitas kerja terbagi secara umum menjadi bagian kategori seperti yang dikemukakan possenried dan plantenga (2011) yaitu fleksibilitas dalam penjadwalan (*scheduling)*, fleksibilitas dalam lokasi (*teleworking*) dan fleksibilitas dalam waktu (*part-time*). Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Rothausen (1994), mengatakan bahwa terdapat 5 hal yang dapat digunakan dalam melihat *schedule flexibility* di tempat kerja, yaitu:

1) Sejauh mana manajemen mengakomodasi kebutuhan karyawan untuk mengurus keluarganya tanpa konsekuensi negatif.
2) Kesempatan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik sekaligus mengurus tugas rumah tangga secara seimbang.
3) Kemudahan untuk mendapatkan libur untuk keperluan keluarga.

UNMAS DENPASAR

4) Kesempatan untuk melakukan pekerjaan paruh waktu tanpa dikenakan sanksi.
5) Besarnya fleksibilitas dalam penjadwalan kerja.

2.3.4 Tujuan Fleksibilitas kerja

Menurut Nijp et al dalam (Livia Arini, 2019) fleksibilitas kerja memiliki tujuan yaitu untuk memberikan kendali kerja yang lebih luas kepada karyawan mengenai beberapa aspek lain dari jadwal kerja mereka termasuk kapan harus istirahat, distribusi pekerjaan harian, mengambil libur kerja maupun menentukan kebijakan kerja ataupun lembur. Selain itu, menurut, MaryAnn dalam (Livia Arini, 2019) tujuan fleksibilitas kerja untuk mengurangi adanya masalah yang terjadi di dunia kerja seperti meningkatnya kemacetan tenaga kerja, meningkatnya partisipasi tenaga kerja, serta mengurangi tingkat pengangguran yang tinggi.

Fleksibilitas kerja dapat menurunkan konflik pekerjaan-keluarga, menurunkan stres kerja yang dapat mempengaruhi performa individu yang juga dapat mengakibatkan berkurangnya produktivitas kerja karyawan dan akhirnya menjadi keluar terutama pada pekerja wanita yang pada akhirnya akan memilih meneruskan tanggungjawab keluarga dibanding bertahan pada pekerjaan dan mengabaikan komitmen terhadap keluarga (Beham, dkk, 2012).

UNMAS DENPASAR

2.4 Stres Kerja

2.4.1 Pengertian Stres Kerja

Stres menjadi pola umum respon dan adaptasi. Hal ini berkaitan dengan bagaimana seseorang menghadapi stresor yang datang dari dalam dan luar individu. Stres sangat penting dan sering disebabkan oleh kebutuhan diri sendiri, lingkungan, dan kondisi sosial lain yang berpotensi merusak. Secara eksternal, stres dapat dipahami sebagai reaksi fisik dan emosional individu sebagai perubahan lingkungan sekitar menyesuaikan individu dengan lingkungan. Stres kerja memiliki beberapa faktor, karena lingkungan kerja yang terkait dengan individu atau pekerja terkait mempengaruhi perilaku dan fisiologi pekerja.

Menurut Hamali (2016:241), stres kerja adalah tempat kerja telah terbukti mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan dan kesejahteraan karyawan, seperti hal berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja dan keuntungan di tempat kerja. Menurut Siagian (2015:300), stress tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam artian lingkungan pekerjaan maupun tidak. Stress adalah sebuah rangsangan yang mengacu pada rasa tegang, kendala dan tuntutan yang berkaitan dengan visi atau keinginan yang belum tercapai (Robbins dan Judge 2017).

UNMAS DENPASAR

2.4.2 Faktor-Faktor Stres Kerja

Mengenal stres pada diri sendiri merupakan langkah awal dari upaya menangani stres. Sebelum seseorang mengatasi stres, perlu diketahui dulu faktor yang menyebabkan stresnya. Menurut Hasibuan (2012) faktor-faktor yang menyebabkan stres karyawan, antara lain sebagai berikut:

1) Kelebihan beban kerja.

2) Pemimpin yang bersikap tidak adil.

3) Peralatan dan waktu kerja yang tidak memadai.

4) Memiliki konflik personal dengan kelompok dan pemimpin.

5) Balas jasa yang tidak wajar.

6) Memiliki masalah dalam keluarga.

UNMAS DENPASAR

Biasanya pekerja mengalami stres karena kombinasi dari berbagai penyebab. Ada tiga faktor penyebab stres, yaitu:

1) Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan dibagi menjadi tiga, yaitu:

(1) Ketidak pastian lingkungan, ini dapat mempengaruhi stres karyawan pada sebuah organisasi/perusahaan. Perubahan siklus bisnis dapat menciptakan ketidakpastian ekonomi.

(2) Pemicu stres kerja karyawan salah satunya ketidak pastian politik.

(3) Perkembangan teknologi, dikarenakan munculnya inovasi-inovasi baru yang dapat membentuk teknologi baru, hal ini dapat merupakan sebuah ancaman dan dapat menimbulkan stres.

2) Faktor-faktor Perusahaan/Organisasi

Banyak faktor dalam perusahaan yang memacu timbulnya stres pada karyawan. Faktor-faktor tersebut adalah interpersonal demand, role demand, organizational leadership, organizational structure. Pengertiannya adalah sebagai berikut: Role demands, yaitu konflik peran, tuntutan tugas, dan ambiguitas peran.

(1) Tuntutan tugas adalah faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seorang karyawan. Hal ini meliputi desain pekerjaan individual, kondisi pekerjaan dan tata letak pekerjaan.

(2) Konflik peran yaitu merupakan pekerjaan berlebih yang dilakukan oleh karyawan dalam waktu yang tersedia.

(3) Ambiguitas peran, ini terjadi ketika peran karyawan tidak dimengerti dan dipahami secara jelas, sehingga menimbulkan rasa tak yakin terhadap apa yang harus dilakukannya.

(4) Tuntutan antarpribadi merupakan tekanan dari karyawan lainnya, tidak diberikan dukungan, dan hubungan yang buruk dengan karyawan lain menyebabkan stres.

(5) Interpersonal demands, merupakan tekanan dari pegawai yang lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan, komunikasi yang tidak jelas

UNMAS DENPASAR

dapat menyebabkan stres yang cukup besar terutama bagi karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

(6) Organizational structure, menentukan tingkat diferensiasi di dalam organisasi, tingkat aturan, dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebih dan kurangnya pengambilan keputusan dalam organisasi yang berdampak pada karyawan.

(7) Organizational leadership, berhubungan dengan peran pemimpin dalam perusahaan. Dimana ada pemimpin yang mengutamakan hubungan secara langsung dan pemmpin yang mengutamakan pekerjaan.

3) Faktor Pribadi

Faktor ini menyangkut masalah ekonomi, keluarga karyawan. Kesulitan dalam hidup, perkawinan, dan masalah dengan anak-anak merupakan masalah yang menimbulkan stres bagi seseorang yang terbawa ke tempat kerja. Kondisi ekonomi juga merupakan faktor pribadi karena ketika pengeluaran lebih besar daripada pemasukkan akan menyebabkan stres dan konsentrasi kerja.

UNMAS DENPASAR

2.4.3 Dampak Stress Kerja

Menurut Anatan dan Ellitan (2007,62) dampak dari stres di tempat kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1) Dampak Negatif

Dampak Negatif dilihat dari efek stres terhadap kesehatan khususnya menyebabkan gangguan baik mental (kognitif dan perilaku) ataupun fisik

yang menyerang kestabilan fungsi kerja organ tubuh. Selain itu stres memberikan dampak negatif pada karir karena bila stres berdampak pada penurunan dan stabilitas.

2) Dampak Positif

Dampak positif dari stres kerja adalah dapat memicu perkembangan karir karena stressor bisa digunakan sebagai motivator juga untuk memacu peningkatan kinerja karyawan.

2.4.4 Gejala Stres Kerja

Menurut Rivai (2016) mengatakan bahwa ada beberapa gejala dari stres kerja, yaitu :

1) menolak adanya perubahan
2) produktivitas kerja yang berkurang
3) kehilangan motivasi dan tanggung jawab
4) kehilangan nafsu makan, gairah sex, dan tidur tidak nyeyak
5) selalu mencari alasan untuk berkerja dan tidak menyukai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan

2.4.5 Indikator-indikator Stres Kerja

Jin et al,. (2017) menyebutkan bahwa indikator stres kerja terdiri dari 4 yaitu sebagai berikut :

1) Rasa Khawatir

UNMAS DENPASAR

Merupakan suatu perasaaan taut akan suatu hal yang belum pasti dalam pekerjaan. Rasa khawatir sering dialami oleh pekerja dikarenakan adanya faktor-faktor yang tidak nyaman dari pekerjaan tersebut.

2) Perasaan Gelisah

Rasa tidak aman yang dirasakan oleh pekerja saat melakukan tugas yang dilaksanakan, biasanya dikarenakan tersebut memiliki resiko.

3) Tekanan

Suatu perasaan dari seseorang pekerja yang dirasakan saat mereka sedang melakukan pekerjaan dengan penuh tekanan.

4) Frustasi

Rasa kecewa karena kegagalan yang terjadi saat mengerjakan pekerjaan, biasanya terjadi dikarenakan kurang puas terhadap pekerjaan tersebut.

UNMAS DENPASAR

Indikator -indikator stress kerja menurut Robbins (2015), dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu:

1) Indikator pada psikologis, meliputi :
   (1) Cepat tersinggung, mudah marah jika menghadapi sesuatu
   (2) Tidak komunikatif, lebih banyak diam
   (3) Banyak melamun, duduk terdiam seakan memikirkan sesuatu
   (4) Lelah mental, kondisi ketika batin kita berada dalam keadaan tertekan
2) Indikator pada fisik, meliputi :

(1) Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, denyut jantung yang berdetak kencang.

(2) Mudah lelah secara fisik, terlihat capek dan lelah.

(3) Pusing kepala

(4) Problem tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur), susah tidur

3) Indikator pada prilaku, meliputi :

(1) Merokok Berlebihan, merokok dengan intensitas berlebihan

(2) Menunda atau menghindari pekerjaan, malas melakukan pekerjaan

(3) Perilaku sabotase, melakukan tindakan pengrusakan yang dilakukan secara terencana dan disengaja

(4) Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan), malas untuk makan

2.5 Motivasi

2.5.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "Movere" yang berarti mendorong atau memotivasi. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, terutama kepada para bawahan atau pekerja. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong semangat kerja bawahannya, agar mereka mau bekerja keras dengan mencurahkan segenap kemampuan dan keterampilannya untuk mecapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan pekerja yang terampil, kompeten dan berkualitas, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Hasibuan, 2013:92).

UNMAS DENPASAR

Menurut Widodo (2015:187) motivasi adalah daya penggerak yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong individual tersebut untuk melakukan tindakan. Menurut Herlambang (2015:59) motivasi merupakan dorongan (ide, emosi atau kebutuhan fisik) yang mendorong seseorang mengambil suatu tindakan. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015:127) motivasi adalah proses yang menjelaskan kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan motivasi kerja adalah suatu upaya dorongan atau arahan bagi karyawan untuk melakukan sesuatu untuk perusahaan agar dapat tercapainya seuatu keinginan dan tujuan. Menurut Steers and Porter (1983) dalam Heny (2015:48) menyatakan bahwa motivasi kerja itu terdiri atas tiga komponen penting, yaitu:

1) Komponen energi yaitu suatu kekuatan atau suatu usaha yang dapat menyebabkan terjadinya suatu perilaku,
2) Komponen arah adalah suatu perilaku yang timbul yang berupa perilaku ysng terarah, misalnya seorang yang butuh uang maka perilaku yang timbul itu diarahkan pada perilaku mencari uang.
3) Komponen pemeliharaan adalah pemeliharaan atau usaha untuk memepertahankan suatu perilaku yang terjadi sesuai dengan lingkungan kerja jadi dapat dikatakan bahwa motivasi kerja.

UNMAS DENPASAR

2.5.2 Aspek Motivasi Kerja

Menurut Anoraga (2014) aspek-aspek motivasi kerja karyawan yaitu:

1) Disiplin Kerja

Sikap, perilaku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas kerja yang sesuai menurut pola tertentu, keputusan, peraturan dan norma yang telah ditetapkan dan disepakati oleh para pihak yang terkait baik secara tertulis dan lisan antara karyawan dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

2) Daya Imajinasi yang tinggi

Daya kombinasi melakukan karya merupakan hasil perpaduan ide atau gambar, disusun lebih cermat, atau atas inisiatif sendiri, tidak memaksakan peniruan dan konstruktif untuk menghasilkan hasil kerja atau produk pendukung yang lebih berkualitas.

3) Percaya Diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berpikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

UNMAS DENPASAR

4) Daya tahan terhadap tekanan

Respon karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dianggap mengancam atau karena ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

5) Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan menjadi sumber dorongan yang besar untuk melaksanakan dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek motivasi kerja karyawan adalah disiplin karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, kemampuan bekerja dibawah tekanan, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, mempunyai sifat agresif, kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan, mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari, mematuhi jam kerja, tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan, inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

UNMAS DENPASAR

2.5.3 Bentuk dan Model Motivasi

Bentuk Motivasi Menurut Purwanto (1998, dalam Nursalam 2002), bentuk motivasi terdiri dari :

1) Motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang datangnya dari luar individu, antara lain:

(1) Komunikasi

(2) Potensial pertumbuhan

(3) Kebijaksanaan

(4) Upah atau gaji

(5) Kondisi yang kondusif

2) Motivasi instrinsik, khususnya motivasi yang berasal dari dalam diri individu antara lain :

(1) Adanya keinginan yang meningkat untuk meyakini bahwa gaji yang diperoleh sudah mencukupi.

(2) Memiliki kemampuan pengetahuan, keterampilan, dan nilai yang diperlukan untuk merespons.

(3) Kesempatan untuk mencoba alat yang efektif untuk promosi, kerjasama dan peningkatan pendapatan.

3) Motivasi terdesak, motivasi yang muncul dalam kondisi terjepit dan muncul pasa saat yang sama serta menghentak dan cepat sekali.

Saat mengkaji motivasi kerja muncul permasalahan dimana motivasi seseorang akan berbeda karena dipengaruhi oleh beberapa faktor baik

UNMAS DENPASAR

instrinsik maupun ekstrinsik. Menurut Herzberg (1966, dalam Nursalam, 2002), kepuasan kerja berasal dari keberadaan instrinsik motivator dan ketidak puasan berasal dari ketidak beradaan faktor-faktor ekstrinsik. Faktor-faktor motivasi secara ekstrinsik yang membuat ketidak puasan atau faktor hygiene adalah:

1) Kehidupan pribadi

Pada hakikatnya manusia adalah individu yang utuh dan memiliki sifatsifat sebagai makhluk individu dan makhluk sosial. Kehidupan pribadi seseorang mencakup banyak aspek yang berbeda, termasuk aspek emosional, sosial psikologis dan sosial budaya, dan kemampuan intelektual untuk berintergrasi dengan faktor kehidupan lingkungan.

2) Gaji

Adalah upah yang dibayarkan pada waktu yang tetap, harga yang dibayarkan kepada orang- orang yang menyelenggarakan jasa.

UNMAS DENPASAR

3) Kondisi kerja

Serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Artinya kondisi kerja yang baik dan nyaman akan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik, meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat

mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelembaban, ventilasi penerangan , dan lain- lain.

4) Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan salah satu faktor penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materiil (pakaian kerja, sepatu, sarung tangan, kaca mata, helm) dan non materiil (buku petunjuk penggunaan alat, rambu- rambu dan isyarat bahaya, himbauan-himbauan, petugas keamanan).

5) Hubungan dengan teman dan atasan

Tingkat kedekatan hubungan dengan teman dan atasan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok.

6) Kebijakan dan administrasi instansi.

Suatu mekanisme yang menetapkan batasan atau batas untuk tindakan administratif dan menetukan arah untuk diikuti.

Sedangkan faktor penyebab kepuasan atau faktor intrinsik yang memotivasi adalah :

1) Tanggung jawab

Sesuatu yang harus kita lakukan agar kita menerima sesuatu yang dinamakan hak.

UNMAS DENPASAR

2) Potensi tumbuh

(1) Kesempatan untuk berkembang, karir dan promosi.

(2) Dukungan untuk tumbuh dan berkembang: pelatihan, beasiswa, pelatihan manajemen bagi staf yang dipromosikan.

3) Pekerjaan itu sendiri

Sejauh mana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan peluang untuk menerima tanggung jawab.

4) Kemajuan dalam pekerjaan

Suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan – peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan.

5) Pengakuan

Pengakuan adalah keinginan untuk mewujudkan kemampuan diri atau keinginan untuk menjadi apapun yang seseorang mampu untuk mencapainya.

6) Prestasi

Prestasi adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

UNMAS DENPASAR

2.5.4 Indikator Motivasi

Beberapa indikator motivasi menurut George dan Jones dalam Wijaya (2015) yaitu :

1) Perilaku Pekerja

Kemampuan pekerja yang memilih pekerjaan apa yang akan mereka pilih. Perilaku pekerja yang baik dalam bekerja akan menunjukkan bahwa pekerja sudah memotivasi dirinya.

2) Usaha

Hal ini berkaitan dengan kerja keras yang dilakukan oleh pekerja.

3) Kegigihan

Mengacu pada sikap dari individu pekerja yang tetap ingin bekerja terlepas dari adanya rintangan, masalah dan halangan. Kegigihan menunjukkan bahwa pekerja telah memiliki motivasi yang tinggi.

UNMAS DENPASAR

Menurut Siagian (2014) indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1) Daya Pendorong

Semangat yang diberikan dari Pimpinan kepada pegawainya untuk memotivsi pegawai agar kinerja pegawai menjadi lebih baik. Daya pendorong bisa dalam banyak bentuk. Salah satunya reward kepada pegawai dalam bentuk bonus.

2) Kemauan Dorongan atau keinginan

Pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti: mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya, serta meningkatlan taraf kehidupan.

3) Tanggung Jawab

Kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.

4) Kewajiban

Sesuatu yan harus dilakukan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu / organisasi yang ada.

2.4.5 Dampak Motivasi Kerja

Pemberian motivasi bagi pekerja akan memberikan dampak seperti yang dikatakan oleh Hasibuan (2016:146)

1) Dapat meningkatkan produktivitas kerja
2) Dapat mendorong semangat kerja
3) Dapat mempertahankan kestabilan kerja
4) Dapat meningkatkan kepuasan kerja
5) menciptakan hubungan kerja dan suasana kerja yang baik
6) Dapat meningkatkan kreativitas
7) Dapat meningkatkan disiplin kerja

UNMAS DENPASAR

8) Dapat membingkatkan rasa tangung jawab pekerja terhadap tugas-tugasnya

UNMAS DENPASAR

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Sebelumnya

NO	NAMA, JUDUL DAN TAHUN PENELITIAN	ALAT ANALISIS DATA	VARIABEL PENELITIAN	PERSAMAAN	HASIL PENELITIAN
1	Oktavianus Albertino, Pengaruh Komunikasi, Konflik,Stres Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (2020)	Analisis regresi linear berganda	Komunikasi (X1), Konflik (X2), Stres (X3), Motivasi (X4), Lingkungan (X5), Produktivitas Kerja (Y)	Stres (X3), Motivasi (X4), Produktivitas Kerja (Y)	Secara simultan stres kerja, motivasi kerja, berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Dukuh Kupang. Secara parsial stres kerja, dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Jatim Cabang Dukuh Kupang.

UNMAS DENPASAR

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Sebelumnya					
NO	**NAMA, JUDUL DAN TAHUN PENELITIAN**	**ALAT ANALISIS DATA**	**VARIABEL PENELITIAN**	**PERSAMAAN**	**HASIL PENELITIAN**
2	Alfitra, Pengaruh Kemampuan dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. GCI Indonesia Di Pekanbaru (2019)	Analisis regresi linier berganda	Kemampuan (X1), Motivasi Kerja (X2), Produktivitas Kerja (Y)	Motivasi Kerja (X2), Produktivitas Kerja (Y)	Secara simultan dan parsial motivasi kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. GCI Indonesia Di Pekanbaru
3	Anis Indrawati, Peran Ganda Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Perempuan Pada UKM Konveksi Batik Semarang 16 (2019)	Kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif dengan menggunakan metode deskriptif	Peran Ganda (X1), Fleksibilitas Kerja (X2), Produktivitas (Y)	Fleksibilitas Kerja (X2), Produktivitas (Y)	Fleksibilitas kerja memberikan nilai yang positif terhadap produktivitas kerja buruh perempuan pada UKM Konveksi Batik Semarang 16

UNMAS DENPASAR

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Sebelumnya					
NO	**NAMA, JUDUL DAN TAHUN PENELITIAN**	**ALAT ANALISIS DATA**	**VARIABEL PENELITIAN**	**PERSAMAAN**	**HASIL PENELITIAN**
4	Indah Rahmawati, Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap produktivitas Karyawan Pada PT. Hyup Sung Indonesia (2021)	Analisis Regresi Berganda	Pelatihan (X1), Motivasi (X2), Stres Kerja (X3), Produktivitas (Y)	Motivasi (X2), Stres Kerja (X3), Produktivitas (Y)	motivasi, dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. secara parsial menunjukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dan stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

UNMAS DENPASAR

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Sebelumnya					
NO	**NAMA, JUDUL DAN TAHUN PENELITIAN**	**ALAT ANALISIS DATA**	**VARIABEL PENELITIAN**	**PERSAMAAN**	**HASIL PENELITIAN**
5	Pandu, Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek Melalui Mediasi Kepuasan Kerja (2020)	Analisis Linier Regresi Berganda	Fleksibilitas Kerja (X1), Kompensasi Kerja (X2), Kinerja (X3), Kepuasan Kerja (Y)	Fleksibilitas Kerja (X1)	Fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Driver Gojek
6	Wasesa, Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. APG (Agung Perkasa Garmen) (2018)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi (X1), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Budaya Organisasi (X4), Produktivitas Kerja (Y)	Motivasi (X1) , Stres Kerja (X2), Produktivitas Kerja (Y)	Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. APG (Agung Perkasa Garmen) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Karyawan CV. APG (Agung Perkasa Garmen)

UNMAS DENPASAR

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Sebelumnya					
NO	**NAMA, JUDUL DAN TAHUN PENELITIAN**	**ALAT ANALISIS DATA**	**VARIABEL PENELITIAN**	**PERSAMAAN**	**HASIL PENELITIAN**
7	Tri Aprilia, Pengaruh Bekerja Dari Rumah, Otonomi Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Habibi Tour and Travel Palembang (2022)	Analisis Regresi Linier Berganda	Bekerja Dari Rumah (X1), Otonomi Kerja (X2), Fleksibilitas Kerja (X3), Produktivitas Kerja (Y)	Fleksibilitas Kerja (X3), Produktivitas Kerja (Y)	Fleksibilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Habibi Tour and Travel Palembang
8	Kartikasari Dwi, Pengaruh Stres dan Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Epson Batam (2017)	Analisis Regresi Linier Berganda	Stres (X1), Motivasi (X2), dan Produktivitas (Y)	Stres (X1), Motivasi (X2), dan Produktivitas (Y)	stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun secara parsial stres kerja tidak Memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

UNMAS DENPASAR

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Sebelumnya					
NO	**NAMA, JUDUL DAN TAHUN PENELITIAN**	**ALAT ANALISIS DATA**	**VARIABEL PENELITIAN**	**PERSAMAAN**	**HASIL PENELITIAN**
					produktivitas kerja, tetapi motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
9	NM Nangoy, Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado (2020)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi Kerja (X1), Pengalaman kerja (X2), Stres Kerja (X3) dan Produktivitas Kerja (Y)	Motivasi Kerja (X1), Stres Kerja (X3) dan Produktivitas Kerja (Y)	Motivasi Kerja, dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja sedangkan secara parsial Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, dan Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

UNMAS DENPASAR

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Sebelumnya					
NO	**NAMA, JUDUL DAN TAHUN PENELITIAN**	**ALAT ANALISIS DATA**	**VARIABEL PENELITIAN**	**PERSAMAAN**	**HASIL PENELITIAN**
10	Daris Purba, Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Nittoh Batam (2021)	Analisis Regresi Linier Berganda	Pelatihan (X1), Motivasi (X2), Stres Kerja (X3) dan Produktivitas (Y)	Motivasi (X2), Stres Kerja (X3) dan Produktivitas (Y)	Secara parsial motivasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dan secara simultan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sedangkan stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
11	OD Antiqka, A Pradhanawati, Pengaruh Peran Ganda, Fleksibilitas dan Upah terhadap Produktivitas Kerja pada PT Holi Karya	Analisis Regresi Linier Berganda	Peran Ganda (X1), Fleksibilitas (X2), Upah (X3), Produktivitas Kerja (Y)	Fleksibilitas (X2), Produktivitas Kerja (Y)	Variabel Fleksibilitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

UNMAS DENPASAR

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Sebelumnya					
NO	**NAMA, JUDUL DAN TAHUN PENELITIAN**	**ALAT ANALISIS DATA**	**VARIABEL PENELITIAN**	**PERSAMAAN**	**HASIL PENELITIAN**
	Sakti Semarang (Studi Kasus Pada Buruh Perempuan Bagian Produksi) (2017)				
12	M apriansyah, Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Mitra Adiperkasa Tbk Divisi Sports Area Jakarta Pusat (2022)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi (X1), Kompensasi (X2) , Produktivitas (Y)	Motivasi (X1), Produktivitas (Y)	Secara parsial dan simultan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

UNMAS DENPASAR