

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan sebuah usaha untuk mencapai perkembangan ke arah yang lebih baik mendapat pengaruh dari sejumlah aspek yang bersumber dari dalam organisasi. Contoh aspek yang berhubungan kuat dengan capaian tersebut ialah produktivitas kerja karyawan. Menurut Thomas dan Wasiman (2023), produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan keluaran berupa barang maupun jasa sesuai target yang sudah disepakati sebelumnya. Tingkat produktivitas yang tinggi memberikan kontribusi terhadap kelancaran pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan. Pencapaian tersebut mencerminkan kecakapan organisasi dalam memanfaatkan serta mengatur sumber daya manusia dengan begitu matangnya sehingga tujuan yang sudah direncanakan bisa diwujudkan dengan lebih efektif. Ismartaya et al. (2023) menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan secara tepat mampu mendorong organisasi mencapai sasaran yang diinginkan.

Sumber daya manusia ini memiliki letak yang begitu strategis karena berbagai aktivitas perusahaan bergantung pada kualitas tenaga kerja yang dimiliki. Dukungan dari sumber daya manusia yang kompeten membantu organisasi menjalankan setiap kegiatan secara terarah sehingga target perusahaan dapat dicapai sesuai harapan (Subamia et al., 2023). Upaya untuk mengoptimalkan kinerja tenaga kerja memerlukan pengelolaan yang terencana melalui penerapan

manajemen sumber daya manusia (MSDM). Bidang manajemen ini berfokus pada pengaturan, pembinaan, dan pemanfaatan tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Penerapannya dilakukan melalui berbagai fungsi manajerial, meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan. Ruang lingkup MSDM mencakup beragam kegiatan, mulai dari proses rekrutmen tenaga, pengembangan kompetensi, hingga evaluasi kinerja (Hasibuan, 2023). Kemajuan suatu organisasi usaha sangat dipengaruhi oleh kemampuan pengelolaan tenaga kerja didalamnya. Keberhasilan manajemen sumber daya manusia tercermin dari tingkat produktivitas kerja yang mampu dicapai oleh tenaga kerja dalam organisasi. Produktivitas tersebut menggambarkan efektivitas perusahaan dalam mengoptimalkan kemampuan, keterampilan, dan potensi tenaga kerja yang menunjang pencapaian tujuan organisasi di tengah persaingan usaha yang terus berkembang. Kualitas tenaga kerja yang semakin baik akan memperkuat daya saing perusahaan karena organisasi memiliki kapasitas yang lebih besar untuk menghasilkan kinerja yang unggul dibandingkan pesaingnya (Kuswibowo, 2020).

Produktivitas kerja karyawan akan tercapai apabila setiap individu mampu melakukan tugasnya secara maksimum (Simanjuntak, 2011). PT. Kecap Manalagi Dewata telah menerapkan prinsip tersebut melalui pengelolaan pekerjaan seefektif dan seefisien mungkin guna menguatkan produktivitas kerja. PT Kecap Manalagi Dewata merupakan perusahaan yang menjalankan usaha pada sektor industri pangan dengan produk utama berupa kecap. Ciri khas produk perusahaan terletak pada cita rasa yang dihasilkan melalui pemanfaatan bahan-bahan berkualitas, seperti air, tauco, garam, gula dan aneka rempah sebagai komponen pendukung.

Perusahaan beroperasi di wilayah Padangsambian Kaja, Kecamatan Denpasar Barat, tepatnya di Jalan Gunung Catur IX. Keberadaan fasilitas produksi pada kawasan tersebut memberikan keuntungan dari sisi aksesibilitas sehingga aktivitas produksi serta penyaluran produk dapat berlangsung dengan lebih efektif. Produk kecap yang dihasilkan tidak hanya dipasarkan di wilayah Bali, tetapi juga telah menjangkau beberapa daerah di luar Bali, seperti Surabaya, Kalimantan, Lombok, dan Malang. Keunikan produk ini terletak pada logo perusahaan yang mencantumkan buah mangga manalagi, yang dikenal dengan rasa unggul sebagai simbol dari kualitas cita rasa kecap yang diproduksi. PT. Kecap Manalagi Dewata tidak hanya unggul dalam kualitas produk, tetapi juga aktif melakukan inovasi pada kemasan dan varian sesuai kebutuhan konsumen. Strategi ini membantu perusahaan dalam menjaga daya saing dan memperluas pangsa pasar hingga luar wilayah Bali.

Perusahaan memecah kegiatan produksi yang dilakukan menjadi tiga tahapan utama, yakni proses mencuci botol, proses merebus botol dan terakhir adalah *finishing*. Setiap tahapan produksi betul-betul memerhatikan standar kualitas agar kualitas produk tetap terjaga. Berdasarkan hasil pengamatan langsung di lapangan serta wawancara bersama pihak manajemen perusahaan, diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan bagian produksi masih belum mencapai kondisi yang maksimal. Contoh faktor yang mengakibatkan hal ini yakni belum adanya penetapan target produksi bulanan secara resmi. Jumlah produksi yang dilakukan perusahaan masih mengikuti perubahan permintaan pasar. Saat ini, perusahaan hanya menetapkan target produksi harian yang disesuaikan dengan ketersediaan stok di gudang serta kebutuhan konsumen. Kondisi tersebut

menyebabkan beban pekerjaan karyawan tidak selalu sama dan dapat mengalami perubahan sewaktu-waktu berdasarkan keputusan dari manajer produksi.

Meskipun perusahaan belum menetapkan target produksi bulanan secara tetap, tingkat produktivitas kerja karyawan tetap dapat diidentifikasi melalui capaian hasil produksi yang dihasilkan dalam periode tertentu dengan mempertimbangkan pemanfaatan tenaga kerja dan waktu kerja yang tersedia. Berdasarkan data internal perusahaan pada tahun 2024, capaian produksi karyawan menunjukkan fluktuasi yang terlihat jelas. Perusahaan mencatat total hasil produksi sepanjang tahun 2024 sebanyak 1.745.880 pcs, yang merupakan akumulasi dari semua jenis kecap, baik kecap manis maupun kecap asin yang diproduksi dengan berbagai varian kemasan, seperti botol kaca, botol plastik, dan kemasan isi ulang (*refill*) yang berukuran 140 ml, 275 ml, 300 ml, 625 ml, 630 ml, hingga 5 liter. Namun terdapat perbedaan yang signifikan antara capaian produksi tertinggi dan terendah, yaitu 185.910 pcs pada bulan Agustus dan 124.701 pcs pada bulan April. Ketidakteraturan hasil produksi yang dicapai perusahaan menunjukkan bahwa volume *output* yang dihasilkan masih mengalami perubahan. Perbedaan tersebut mencerminkan adanya variasi produktivitas tenaga kerja dalam mendukung pencapaian target produksi. Besarnya *output* yang dihasilkan perusahaan tidak terlepas dari kondisi pasar yang terus bergerak mengikuti kebutuhan konsumen. Ratnaningtyas et al. (2025) mendefinisikan permintaan pasar sebagai kuantitas produk yang dibutuhkan konsumen dalam periode tertentu. Kebutuhan pasar tersebut bisa diamati dari *Purchase Order (PO)* yang masuk. Dokumen pesanan itu dimanfaatkan sebagai pedoman dalam menyusun rencana produksi setiap hari, kemudian disesuaikan kembali dengan ketersediaan stok yang

masih tersimpan di gudang. Jumlah pesanan yang masuk menjadi dasar bagi karyawan dalam mengatur jumlah produksi dan penjadwalan kegiatan produksi. Perubahan jumlah PO yang terjadi dari waktu ke waktu menuntut perusahaan untuk melakukan penyesuaian produksi secara cepat, baik dari sisi perencanaan kerja, penggunaan tenaga kerja, maupun pengaturan waktu produksi. Berikut merupakan jumlah permintaan pasar pada PT. Kecap Manalagi Dewata selama tahun 2024 yaitu:

Tabel 1.1
Jumlah Permintaan Pasar di PT. Kecap Manalagi Dewata, 2024

Bulan	Jumlah (Pcs)
Januari	8.206
Februari	6.732
Maret	5.903
April	4.478
Mei	8.019
Juni	6.696
Juli	11.269
Agustus	7.436
September	7.129
Oktober	7.959
November	5.534
Desember	4.774
TOTAL	84.135

Sumber: Data Internal PT. Kecap Manalagi Dewata, 2024

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah permintaan pasar di PT. Kecap Manalagi Dewata selama tahun 2024 berfluktuasi secara jelas setiap bulannya. Permintaan pasar paling besar terjadi bulan Juli sebanyak 11.269 *pcs*, sedangkan permintaan paling rendah ada di bulan April sebanyak 4.478 *pcs*. Jumlah permintaan tersebut merupakan akumulasi dari seluruh pesanan produk kecap yang diterima perusahaan, baik kecap manis maupun kecap asin, dengan berbagai varian

kemasan yang dipesan oleh konsumen. Fluktuasi ini menunjukkan bahwa permintaan konsumen terhadap produk kecap yang dihasilkan perusahaan bersifat tidak stabil dan sulit diprediksi secara konsisten dalam jangka waktu tertentu. Kondisi tersebut menyebabkan perusahaan tidak menetapkan target produksi bulanan yang bersifat tetap, melainkan menyesuaikan jumlah produksi berdasarkan pesanan yang masuk. Ketika permintaan pasar meningkat, perusahaan perlu menyesuaikan jumlah produksi dalam waktu yang relatif singkat. Keterbatasan bahan baku pada kondisi tertentu membuat perusahaan belum dapat memenuhi seluruh permintaan secara langsung, sehingga diperlukan perpanjangan waktu dalam pemenuhan pesanan. Sebaliknya, saat permintaan menurun, aktivitas produksi juga menyesuaikan dengan jumlah pesanan yang masuk. Pola permintaan yang berfluktuasi tersebut berdampak pada beban kerja karyawan produksi yang cenderung tidak konsisten, baik dari sisi jumlah pekerjaan maupun intensitas kerja yang harus diselesaikan.

Perubahan permintaan pasar yang tidak stabil tersebut memberikan pengaruh langsung terhadap beban kerja karyawan. Yulianty *et al.* (2024) menerangkan beban kerja ini berhubungan dengan tingkat tuntutan pekerjaan yang diterima karyawan, baik dalam bentuk tugas yang harus diselesaikan maupun alokasi waktu, energi fisik, dan konsentrasi yang dibutuhkan untuk mencapai target. Pekerjaan tidak akan terasa berat apabila karyawan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan tugas yang diberikan. Namun, pekerjaan dapat menjadi beban ketika karyawan mengalami kesulitan atau hambatan dalam penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggungannya (Koriyah *et al.*, 2025). Berdasarkan hasil temuan di lapangan, beban kerja karyawan bagian produksi tergolong tinggi,

khususnya pada aspek target pekerjaan. Para karyawan sering mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, terutama ketika permintaan pasar meningkat dan persediaan di gudang mulai berkurang. Target produksi yang tidak konsisten dan sering berubah secara tiba-tiba dan tidak adanya penambahan pekerja, menyebabkan beban kerja karyawan semakin bertambah. Selain itu, kondisi kerja yang kurang optimal seperti kerusakan mesin juga memperburuk keadaan, sehingga karyawan perlu melakukan lembur untuk mengejar target yang belum tercapai.

Kualitas produk yang dihasilkan perusahaan didukung oleh adanya target dan standar kerja yang cukup tinggi. Pada praktiknya, tuntutan tersebut belum sepenuhnya dapat diimbangi oleh kondisi tenaga kerja maupun durasi pengerjaan yang tersedia. Kondisi tersebut menyebabkan meningkatnya tekanan kerja pada karyawan serta memperbesar kemungkinan terjadinya kesalahan dalam proses produksi. Dari data internal perusahaan tahun 2024, menunjukkan adanya 6.152 pcs barang cacat dari seluruh varian kecap yang diproduksi, baik kecap manis maupun kecap asin, dengan kemasan botol kaca, botol plastik, dan kemasan isi ulang (*refill*). Perusahaan tidak menetapkan batas toleransi barang cacat secara formal karena meyakini bahwa kualitas produk telah dijaga melalui penerapan standar operasional prosedur (SOP) yang ketat. Target kualitas produk yang diharapkan perusahaan belum sepenuhnya tercapai karena jumlah produk cacat masih cukup tinggi. Sebagian besar cacat produk berasal dari tahap pengemasan. Pada produk kemasan botol plastik, kerusakan sering muncul akibat tutup botol yang tidak terkunci dengan sempurna. Penerapan metode secara manual menyebabkan hasil pemasangan tutup tidak selalu seragam pada setiap produk.

Sumber kerusakan juga ditemukan pada produk kemasan *refill*. Penempatan kemasan yang kurang sesuai di dalam karton mengakibatkan produk lebih mudah mengalami kebocoran. Sementara itu, pada botol kaca, kerusakan sering terjadi karena pecah saat proses pengiriman maupun distribusi ke konsumen. Produk yang tidak memenuhi standar mutu menimbulkan kerugian bagi perusahaan karena sebagian sumber daya yang telah digunakan tidak menghasilkan *output* yang dapat dimanfaatkan secara optimal. Kondisi ini juga berdampak negatif terhadap produktivitas kerja karyawan, terutama pada aspek kuantitas kerja yang berkaitan dengan jumlah hasil produksi dalam periode tertentu. Ketika karyawan harus memperbaiki produk yang rusak, waktu dan tenaga yang digunakan menjadi berkurang untuk proses produksi utama, sehingga jumlah *output* yang dihasilkan ikut menurun. Berdasarkan kondisi tersebut, permasalahan yang dikaji yakni produktivitas kerja karyawan khususnya bagian produksi masih belum stabil. Hal ini terlihat dari adanya fluktuasi hasil produksi serta masih tingginya tingkat produk cacat, yang menunjukkan bahwa efektivitas dan efisiensi kerja karyawan belum berjalan secara optimal.

Produk cacat yang masih sering ditemukan tidak hanya mengurangi efisiensi proses produksi, tetapi juga dapat menambah tekanan kerja bagi karyawan. Usmawati *et al.* (2021) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat menurun ketika tuntutan pekerjaan yang diterima karyawan semakin tinggi. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menghasilkan kinerja optimal berpotensi terganggu apabila beban pekerjaan melebihi kapasitas yang dimiliki. Berbeda dengan temuan tersebut, Anjanarko *et*

al. (2022) memperoleh hasil bahwa peningkatan beban kerja berkorelasi positif dengan produktivitas karyawan.

Beban kerja dengan intensitas besar pada karyawan tidak selalu berdampak langsung pada menurunnya motivasi kerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa para karyawan masih memiliki semangat serta rasa tanggung jawab yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, meskipun berada dalam tekanan kerja yang cukup besar. Menurut Desita et al. (2024), motivasi kerja berkaitan dengan dorongan internal yang memengaruhi kesediaan karyawan untuk mengerahkan kemampuan terbaiknya demi mendukung pencapaian sasaran perusahaan. Kondisi tersebut tercermin dari perilaku kerja karyawan yang menunjukkan komitmen dan kedisiplinan yang baik. Data kehadiran selama periode Januari–Desember 2024 juga memperlihatkan bahwa tingkat kepatuhan terhadap jam kerja tetap terjaga. Meskipun terdapat total 282 kasus mengenai ketidakhadiran tanpa keterangan (*alpha*), angka tersebut bukan menunjukkan banyaknya jumlah individu yang absen, tetapi total kejadian yang berasal dari satu karyawan yang beberapa kali tidak hadir atau dari beberapa karyawan dengan frekuensi absen yang berbeda. Berdasarkan hasil observasi, tidak ditemukan catatan pemutusan hubungan kerja, keterlambatan kerja, maupun pengambilan cuti oleh karyawan. Data tersebut memperlihatkan bahwa pelaksanaan tata tertib kerja oleh karyawan berjalan dengan baik selama periode pengamatan.

Fenomena lain menunjukkan bahwa karyawan tetap berkomitmen dalam menyelesaikan tugas, bersedia bekerja lembur, dan menunjukkan konsistensi dalam menjalankan tanggung jawabnya. Tingkat upaya yang tinggi ini didorong oleh sistem kompensasi yang dinilai layak dan diberikan secara rutin oleh

perusahaan. Pimpinan perlu memberikan motivasi kepada karyawan agar produktivitas meningkat. Motivasi berperan sebagai penggerak perilaku kerja yang mendorong individu untuk memanfaatkan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki guna memperoleh hasil kerja yang optimal (Sururin *et al.*, 2020). Dalam penelitian ini motivasi langsung (*direct motivation*), digunakan karena bentuk motivasi yang diberikan bersifat langsung kepada karyawan. Motivasi langsung terdiri dari pemberian materiil dan nonmateriil seperti pujian dari atasan, bonus kerja, tunjangan hari raya, ataupun bentuk kompensasi lainnya (Hasibuan, 2023). Hal ini sesuai dengan kondisi di perusahaan, yang memberikan kompensasi berupa gaji pokok, tunjangan insentif, bonus, dan jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan. Gaji pokok yang diterima karyawan sekitar Rp.2.500.000 hingga Rp.4.700.000 per bulan, tergantung dengan masa kerja masing-masing karyawan. Besaran gaji karyawan bagian produksi pada dasarnya sudah mengacu pada Upah Minimum Kota (UMK) Denpasar tahun 2024 yaitu sebesar Rp.3.096.823,00, yang ditetapkan melalui Keputusan Gubernur Bali Nomor 978/03-M/HK/2023. Perusahaan menetapkan peraturan mengenai peluang kenaikan gaji secara bertahap sesuai evaluasi kinerja dan masa kerja karyawan yaitu lebih dari enam bulan dapat memperoleh kenaikan gaji. PT. Kecap Manalagi Dewata juga memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada seluruh karyawan, yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 mengatur mengenai pemberian tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja atau buruh yang bekerja di perusahaan. Kinerja produktif tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan karyawan. Dorongan yang mendasari pelaksanaan pekerjaan juga berperan. Karyawan dengan dorongan kerja yang tinggi lebih banyak melakukan

usaha, keterlibatan, dan tanggung jawab ketika mengerjakan tugasnya. Pandangan ini didukung Maisaroh et al. (2022) dan Nadut et al. (2025) yang menemukan bahwa motivasi kerja berkorelasi dengan produktivitas. Namun, Tohidi (2011) memperoleh hasil yang berbeda. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa peningkatan motivasi tidak selalu diikuti oleh peningkatan produktivitas. Ketidaksesuaian bentuk motivasi atau pemberian insentif yang dipersepsikan kurang adil dapat memicu konflik antaranggota tim dan mengurangi efektivitas kerja.

Uraian tersebut menjadi dasar pemilihan karyawan bagian produksi PT Kecap Manalagi Dewata sebagai objek penelitian. Hal ini disebabkan adanya fenomena yang menjadi latar belakang penelitian, yaitu terjadinya perubahan produktivitas kerja karyawan yang tidak stabil akibat fluktuasi permintaan pasar, yang kemudian memengaruhi ketidakpastian beban pekerjaan yang diterima karyawan. Di sisi lain, walau beban kerja yang dirasakan cukup besar dan tidak menentu, karyawan tetap menunjukkan motivasi kerja yang baik. Kondisi ini memperlihatkan adanya perbedaan antara teori dan keadaan di lapangan, di mana secara teori beban kerja dengan porsi yang besar bisa menurunkan produktivitas kerja, tetapi pada praktiknya karyawan masih mampu menjaga kinerjanya dengan baik. Hasil penelitian sebelumnya turut menemukan perbedaan hasil (*research gap*) terkait kedua variabel tersebut, sehingga mendorong ketertarikan untuk mengkaji kembali hubungan antara beban kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja. PT Kecap Manalagi Dewata dipilih sebagai objek penelitian karena merupakan salah satu produsen kecap terbesar di Bali dengan kondisi target produksi yang cenderung berubah-ubah mengikuti permintaan pasar. Berdasarkan

hal tersebut, maka diangkat judul penelitian mengenai “**Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi (Studi pada PT. Kecap Manalagi Dewata)**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Uraian pada latar belakang menunjukkan adanya sejumlah permasalahan yang relevan untuk diteliti, antara lain.

1. Capaian produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT Kecap Manalagi Dewata belum menunjukkan pola yang konsisten, sebagaimana terlihat dari perubahan jumlah produksi yang terjadi sepanjang tahun 2024.
2. Perusahaan belum menetapkan target produksi bulanan secara tetap karena jumlah produksi sangat bergantung pada fluktuasi permintaan pasar yang tercermin dari *Purchase Order* (PO) pelanggan.
3. Fluktuasi permintaan pasar menyebabkan perubahan jumlah dan intensitas pekerjaan karyawan produksi, sehingga beban kerja yang diterima bersifat tidak menentu dan cenderung meningkat pada periode tertentu.
4. Peningkatan beban kerja karyawan produksi pada periode tertentu belum sepenuhnya diimbangi dengan kondisi proses produksi yang optimal, yang ditandai dengan masih ditemukannya barang cacat dalam proses produksi, sehingga menimbulkan pemborosan sumber daya dan berpotensi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
5. Meskipun tuntutan pekerjaan yang dihadapi karyawan produksi cenderung besar, antusiasme dan dorongan dalam menjalankan pekerjaan masih tetap

terjaga. Karakteristik tersebut membuka peluang untuk menelaah hubungan antara kondisi psikologis karyawan dan pencapaian kinerja.

6. Terdapat perbedaan temuan pada studi terdahulu (*research gap*) terkait faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja menunjukkan masih adanya ruang untuk melakukan pengujian lebih lanjut.

1.3 Pembatasan Masalah

Permasalahan yang dikaji dibatasi agar lebih terfokus, terarah dan tidak meluas ke luar konteks permasalahan. Maka dari itu, penulis membatasi variabel penelitian yang berfokus pada kajian mengenai produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Kecap Manalagi Dewata yang ditinjau dari aspek beban kerja dan motivasi kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi pada PT. Kecap Manalagi Dewata?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi pada PT. Kecap Manalagi Dewata?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi pada PT. Kecap Manalagi Dewata?

1.5 Tujuan Penelitian

Permasalahan yang telah diidentifikasi dalam penelitian ini mendorong dilakukannya pengujian untuk menguji :

1. Menguji pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi pada PT. Kecap Manalagi Dewata.
2. Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi pada PT. Kecap Manalagi Dewata.
3. Menguji pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi pada PT. Kecap Manalagi Dewata.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Kontribusi yang dihasilkan dari penelitian ini diarahkan pada dua ranah utama, yaitu pengayaan pengetahuan akademik dan pemanfaatan hasil penelitian dalam praktik nyata.

1. Manfaat Teoritis

Kontribusi teoritis penelitian ini terletak pada pengayaan kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang membahas keterkaitan antara beban kerja, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan. Temuan penelitian dapat menambah referensi empiris mengenai pengaruh variasi tuntutan pekerjaan dan motivasi kerja terhadap pencapaian produktivitas pada sektor manufaktur. Kajian ini juga diharapkan dapat memberikan sudut pandang tambahan dalam menelaah perbedaan hasil yang masih ditemukan pada penelitian-penelitian sebelumnya. Pemahaman mengenai hubungan ketiga variabel tersebut diharapkan menjadi lebih

lengkap sehingga dapat mendukung pengembangan teori yang berkaitan dengan produktivitas kerja.

2. Manfaat Praktis

Temuan yang diperoleh melalui penelitian ini diharapkan memiliki nilai guna bagi berbagai kalangan. Bagi perusahaab, hasil kajian dapat dimanfaatkan sebagai dasar dalam penyusunan langkah-langkah perbaikan yang berkaitan dengan pengaturan tuntutan pekerjaan serta penguatan dorongan kerja karyawan untuk mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik. Bagi kalangan dunia usaha dan tenaga kerja, kajian ini dapat menambah pengetahuan mengenai keterkaitan antara tuntutan pekerjaan, dorongan individu dalam bekerja, dan pencapaian hasil kerja. Dari sisi pendidikan dan pengembangan keilmuan, temuan ini dapat menambah sumber informasi yang dapat digunakan dalam pembahasan bidang MSDM. Bagi penulis, rangkaian kegiatan penelitian ini menjadi media untuk memperluas wawasan, mempertajam cara berpikir ilmiah, serta meningkatkan kecakapan dalam melakukan pengkajian terhadap berbagai persoalan yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja.

