

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Produktivitas Kerja

##### 1. Pengertian Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk memastikan bahwa karyawannya bekerja dengan sebaik-baiknya dan mencapai tingkat produktivitas yang setinggi-tingginya. Untuk mengukur keberhasilan bisnis, produktivitas karyawan sangatlah penting. Semakin produktif karyawan perusahaan maka semakin besar keuntungan dan produktivitas perusahaan. Produksi biasanya diartikan sebagai hubungan antara output yang terdiri dari barang atau jasa dan input yang terdiri dari tenaga kerja, bahan, dan uang.

Gilmore menjelaskan bahwa individu yang produktif melakukan kontribusi nyata dan signifikan dalam bidang yang dipilihnya, bersifat imajinatif, responsif, dan inovatif dalam menangani permasalahan, serta mempunyai kemampuan mengejar sesuatu (kreativitas). Mereka juga bisa responsive dan bertanggung jawab terhadap hubungan mereka dengan individu lain pada saat yang sama.<sup>14</sup>

Dalam pelaksanaannya, setiap kegiatan membutuhkan produktivitas, maka konsep produktivitas kerja berlaku pada semua sistem. Menurut Dewan Produktivitas Nasional diartikan sebagai sikap mental atau

---

<sup>14</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: CV, Mandar Maju, 2018).

sikap pikiran yang mempunyai pandangan: “*mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari*”.

*National Productivity Board* (NPB) Singapura mengatakan produktivitas berarti sikap mental yang antusias terhadap perbaikan.<sup>15</sup>

Menurut Tohardi menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental.<sup>16</sup> Produktivitas kerja menurut Tohardi dalam Edy Sutrisno Mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Encyclopedia Britanica menyebutkan bahwa produktivitas ekonomi adalah rasio dari biaya yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu dan hasil yang dicapai.<sup>17</sup> Produktivitas mengacu perbandingan antara intput, atau hasil yang dicapai (output), dan total sumberdaya yang digunakan. Rumus menurut Sedarmayanti sebagai berikut:<sup>18</sup>

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Efektifitas menghasilkan keluaran (output)}}{\text{Efisisensi penggunaan masukan (input)}}$$

**Gambar 2. 1 Produktivitas output dan input**

Whitmore menganggap produktivitas ini sebagai ukuran penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi, yang biasanya dinyatakan

<sup>15</sup> Sedarmayanti *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.

<sup>16</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2020).

<sup>17</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.

<sup>18</sup> Sedarmayanti *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.

sebagai rasio hasil yang dicapai dengan menggunakan sumber daya yang digunakan. Produktivitas, menurut Paul Mali adalah proses penghasilan atau meningkatkan barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumberdaya secara efisien.<sup>19</sup> Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Menurut Edy Sutrisno, “produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara produksi (barang/jasa) dengan input (tenaga kerja, bahan dan uang).” Produktivitas adalah ukuran efisiensi suatu produk, perbandingan antara input dan output. Output diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai, sedangkan input umumnya terbatas pada tenaga kerja.<sup>20</sup>

Menurut Kusrianto dalam Edy Sutrisno mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.

Dari beberapa pengertian para ahli di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah sikap karyawan yang memiliki kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana dengan memiliki sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja hari kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih baik atau lebih bermutu dari pada hasil yang diraih hari ini.

---

<sup>19</sup> Sedarmayanti.

<sup>20</sup> sutrisno, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*,99

## **2. Faktor-faktor Produktivitas Kerja**

Beberapa teori memuat tentang faktor yang mempengaruhi kerja karyawan. Peneliti mengutip teori faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Menurut balai pengembangan produktivitas daerah ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah :

- 1) Sikap kerja, seperti: kesanggupan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), mampu menerima tugas tambahan (tugas lembur), dan mampu mengerjakan suatu tugas dalam satu tim.
- 2) Tingkat keahlian seorang karyawan ditentukan dari Pendidikan Latihan (pengalaman yang dimiliki) serta keahliannya dalam teknik industry.
- 3) Lingkaran pengawasan mutu (*Quality control circles*) dapat meningkatkan produktivitas apabila hubungan tenaga kerja dengan pimpinan organisasi terjalin dengan baik.
- 4) Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- 5) Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- 6) Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang dalam bekerja, menurut Sedarmayanti,yaitu:<sup>21</sup>

1. Sikap mental

Memiliki hubungan mental yang kuat dengan karyawan suatu perusahaan tertentu.

2. Pendidikan

Secara umum, masyarakat yang berpendidikan lebih tinggi memiliki perspektif yang lebih luas, termasuk apresiasi terhadap “pentingnya produktivitas.” Pendidikan di sini dapat berarti pendidikan formal maupun informal.

3. Keterampilan

Pegawai yang memiliki keterampilan dan pengalaman yang cukup akan lebih mampu memanfaatkan fasilitas kerja dengan baik.

4. Manajemen

Di sini, istilah “manajemen” dapat mengacu pada peraturan yang digunakan oleh pimpinan untuk memimpin dan mengawasi karyawannya.

5. Hubungan Industrial Pancasila (H.I.P)

Tenaga kerja yang mampu memotivasi kerja secara efektif dan mendorong partisipasi aktif dalam upaya produktivitas akan tercipta jika hubungan kerja antara bawahan dan pimpinan organisasi terjalin secara harmonis dan dinamis.

6. Tingkat Penghasilan

---

<sup>21</sup> Sedarmayanti. 2014 Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, 72

Tingkat pendapatan yang memadai dapat menyebabkan lebih banyak orang kerjasama, dan mereka dapat menggunakan kemampuan mereka untuk meningkatkan tingkat produksi.

#### 7. Gizi dan Kesehatan

Karyawan yang sehat dan memenuhi gizi akan lebih produktif. Selain itu, jika mereka memiliki semangat kerja yang tinggi, mereka akan lebih produktif.

#### 8. Jaminan Sosial

Pemberian jaminan sosial oleh organisasi kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan semangat bekerja serta pengabdian terhadap pekerjaannya.

#### 9. Lingkungan dan Iklim Kerja

Pegawai akan lebih senang bekerja dan merasa lebih bertanggung jawab atas kinerja pekerjaan mereka, yang akan mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi.

#### 10. Sarana Produksi

Meningkatkan produktivitas, namun mesin yang buruk dapat membuang bahan yang digunakan.

#### 11. Teknologi

Memanfaatkan teknologi yang lebih canggih akan memungkinkan lebih banyak produksi, lebih banyak produk berkualitas, dan lebih sedikit pemborosan.

#### 12. Kesempatan Berprestasi

Mendorong orang untuk lebih berdedikasi dan memanfaatkan potensi mereka untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

### **3. Dimensi Produktivitas Kerja**

Dimensi produktivitas merupakan aspek yang penting dalam Sumber Daya Manusia untuk melakukan produktivitas, karena keberhasilan dari produktivitas dan kinerja juga dapat dipengaruhi oleh dimensi produktivitas ini. Produktivitas memiliki dua dimensi yakni :

- 1. Dimensi efektivitas**

Efektivitas dalam dimensi ini mengarah pada pencapaian untuk kerja maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.

- 2. Dimensi efisiensi**

Efisiensi dimensi ini mengarah pada sesuatu yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pelaksanaanya.<sup>22</sup>

### **4. Indikator Produktivitas Kerja**

Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut :

- 1. Kemampuan**

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

- 2. Meningkatkan hasil yang dicapai**

---

<sup>22</sup> Sutrisno, H Edy. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: KENCANA

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat diresakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil kerja tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masingmasing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

### 3. Semangat kerja

Ini merupakan upaya lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

### 4. Pengembangan diri

Senantiasa membangun diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan apa yang akan dihadapi.

### 5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

### 6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Sutrisno, H Edy. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: KENCANA

## **B. Work Engagement**

### **1. Definisi Work Engagement**

Menurut Schaulefi dkk, melaksanakan tugas pekerjaan memerlukan keterlibatan penuh, daya serap, dedikasi dan semangat, serta unsur mental positif. Lebih jauh lagi, komitmen kerja dikaitkan dengan perasaan positif, motivasi dan kerja yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan penghargaan. Ketika ada koneksi, keinginan untuk menyelesaikan tugas, waktu berlalu sangat cepat, dan sulit untuk melepaskan pekerjaan tetap, itu disebut absorption. Memiliki rasa semangat, kebanggaan, penting, tantangan, dan inspirasi saat bekerja adalah dedikasi.<sup>24</sup>

Sebagaimana dekemukakan oleh Schaulefi dan Salanova pengertian keterlibatan kerja diartikan sebagai persetujuan pelaksanaan tanggung jawab dan hal lain yang terkait dengan tanggung jawab tersebut. Menurut Dwiparaniti dkk, keterikatan kerja atau yang disebut juga dengan work engagement adalah suatu perasaan yang dimiliki oleh setiap individu yang mempunyai hubungan erat dengan perusahaan tempatnya bekerja.

Karyawan yang memiliki kondisi psikologis yang membuat mereka merasa terlibat dalam pencapaian tujuan keberhasilan perusahaan atau organisasi dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka, bahkan melebihi persyaratan pekerjaan, adalah mereka yang dianggap dapat mengubah orang, kelompok, atau organisasi.

Kesimpulan keterlibatan kerja dapat dilihat dan dipahami dalam cara pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang dibuktikan

---

<sup>24</sup> Sirait, “PENGARUH COACHING DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BANK CENTRAL ASIA KCU KELAPA GADING.”

dengan tindakannya. Stres kerja dapat dikaitkan dengan keadaan psikologis karyawan dan mengacu pada bagaimana mereka mempertahankan sikap positif dan pengalaman kerja yang positif setiap kali mereka menyelesaikan suatu tugas, sehingga menghasilkan pendengaran dan kepuasan. Kita juga bisa mengetahui seberapa bahagia dan puasnya karyawan terhadap pekerjaannya.

## 2. Dimensi Work Engagement

Dimensi dalam *work engagement* menurut Schaufeli dan Bakker terdapat tiga yakni :<sup>25</sup>

### 1) Penyerapan (*absorption*)

Setiap orang memiliki fokus dan minat yang kuat pada pekerjaan mereka, yang membuat sulit untuk melepaskannya, membuat mereka melupakan hal-hal lain atau pekerjaan lainnya. Berkaitan dengan hal itu, orang mungkin merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan mereka karena terlalu larut dalamnya. Akibatnya, waktu terasa berlalu lebih cepat dan apapun yang ada di sekitarnya tidak dianggap. Sebaliknya, jika seseorang memiliki nilai absorption, mereka hampir cenderung tidak tertarik pada pekerjaan mereka.

### 2) Kekuatan (*vigor*)

Hal ini mencakup tingkat kemampuan mental juga ketahanan pada bekerja, karena menginginkan kekuatan kerja yang menyatu dalam kerja

---

<sup>25</sup> W. B Schaufeli dan A. B Bakker, “Job demands and job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi sample study.,” 2004, 293–315.

keras dan dua kali menghadapi kesulitan yang tetap bertahan dalam pekerjaan.

### 3) Dediksi (*Dedication*)

Nilai dedikasi yang besar terdapat pada diri seseorang yang mengalami perasaan seperti bermakna, antusias, inspirasi, bangga, dan berani mengambil risiko dalam pekerjaannya. Perasaan-perasaan tersebut secara mental dapat diidentikkan dengan pekerjaan seseorang karena dapat menjadi pengalaman, menginspirasi orang lain dan mendorong mereka untuk mengambil resiko terhadap pekerjaannya sendiri. Mereka yang mendapat nilai buruk tidak memipunya pengalaman yang berarti, mungkin tidak antusias dengan pekerjaannya, namun mereka akan memiliki semangat dengan tempat kerjanya.

## 3. Indikator Work Engagement

Indikator yang digunakan untuk mengukur *work engagement* terdapat pada *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) sejumlah lima belas diantaranya:<sup>26</sup>

- 1) Dimensi *Absorption*
  - a) Fokus dan larut pada pekerjaan
  - b) Memiliki perasaan senang saat bekerja
  - c) Saat bekerja cenderung melupakan segala sesuatu
  - d) Terpaku pada pekerjaan
- 2) Dimensi *Dedication*

---

<sup>26</sup> W. B Schaufeli dan A. B Bakker, "UWES- Utrecht Work engagement Scale: Test Manual.", *Department of Psychology. Utrecht University.*, 2003.

- a) Memiliki rasa bangga dalam bekerja
  - b) Rasa antusias saat bekerja
  - c) Mengetahui tujuan dan makna pada pekerjaan
  - d) Merupakan pekerjaan yang menantang
  - e) Pekerjaan yang dapat memberikan inspirasi
- 3) Dimensi *Vigor*
- a) Semangat untuk bekerja
  - b) Memiliki rasa kuat dan semangat ketika bekerja
  - c) Memiliki mental yang kuat saat bekerja untuk periode yang lama
  - d) Setia dengan pekerjaan
  - e) Bekerja dengan penuh tenaga, dan
  - f) Sikap tangguh mental ketika bekerja

#### **4. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work engagement***

Lockwood menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi work engagement antara lain budaya di dalam tempat bekerja, komunikasi organisasional, gaya manajerial yang memicu kepercayaan dan penghargaan serta kepemimpinan yang dianut dan reputasi perusahaan itu sendiri. Keinginan untuk menghadapi tantangan dalam pekerjaan adalah faktor yang paling berpengaruh dalam mendorong work engagement, karyawan mampu melakukan sesuatu yang menarik dan bermakna, membantu memberi sebuah ide enting sebagai inspirasi dan pencapaian diri, yang mengarahkan pada rasa banggan dalam diri karyawan dan perusahaan atau lembaga. Schaufeli dan Bakker menjelaskan bahwa ada dua faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* seseorang diantaranya adalah:

### a. Tuntutan Kerja

Tuntutan kerja merupakan aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. Tuntutan kerja tersebut meliputi empat faktor yang diantaranya adalah :

- 1) Beban kerja yang berlebihan
- 2) Tuntutan emosi
- 3) Ketidaksesuaian emosi
- 4) perubahan terkait organisasi

Efek yang dapat ditimbulkan dari tuntutan tersebut bisa berupa depresi akan pekerjaan dan kecemasan dalam pekerjaan sehingga tuntutan pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat work engagement karyawan. *Work engagement* karyawan dapat menurun jika beban kerja karyawan terlalu berat.

### b. Sumber Kerja

Keterlibatan kerja juga dapat dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan, yaitu aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu. Sumber daya pekerjaan meliputi empat faktor yaitu: otonomi, dukungan sosial, bimbingan dari atasan, dan kesempatan untuk berkembang secara profesional. Sumber kerja yang baik akan menyebabkan

karyawan lebih mudah mengatasi tuntutan pekerjaan sehingga dapat memunculkan work engagement pada karyawan yang lebih tinggi.

## C. Overtime

### 1. Definisi *Overtime*

*Overtime* (kerja lembur) merupakan pekerjaan atas dasar perintah atasan di luar jam kerja normal dalam seminggu, lembur merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Selain itu, pekerjaan dilakukan pada hari libur nasional atau hari istirahat mingguan. Prinsip lembur didasarkan pada kesukarelaan. Namun, di tempat kerja saat ini, karyawan harus disaring dengan cepat untuk memenuhi kebutuhan bisnis. Menurut Thomas, lembur merupakan pekerjaan yang dilakukan setelah jam kerja normal atau untuk menyelesaikan tugas-tugas yang tidak dapat dilakukan selama jam kerja normal.<sup>27</sup> Menteri Tenaga Kerja mengatur pengaturan lembur di Indonesia. Lembur diartikan sebagai waktu seorang pekerja bekerja melebihi jam kerja standar, yaitu 7 jam perhari dan 40 jam perminggu, sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor 580/M/BM/BK/1992, pasal 2 dan 3.

Menurut Thomas dan Raynar, lembur berdampak signifikan pada prestasi kerja. Selain melelahkan, pekerjaan lembur dapat “meningkatkan dan mempercepat banyak elemen terkait pelaksanaan pekerjaan, seperti bahan, peralatan, tenaga teknis dan administrasi yang bertanggung jawab untuk pemenuhan kebutuhan kerja.”<sup>28</sup> Menurut Moudy Khanza Pratiwi,

---

<sup>27</sup> Mumtaza, Basariah, dan Zulkarnaen, “PENGARUH OVER TIME DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SOCFIN INDONESIA MEDAN.”

<sup>28</sup> Mumtaza, Basariah, dan Zulkarnaen.

waktu lembur hanya bisa efektif jika ada banyak tugas yang harus diselesaikan dengan cepat. Sebagai seorang pekerja, kegagalan memenuhi tenggat waktu akan mengakibatkan kerugian yang cukup besar. Lembur juga sering digunakan untuk memenuhi kebutuhan para eksekutif bisnis dan menghasilkan keuntungan. Lembur tidak menimbulkan masalah koordinasi, jadi lebih baik daripada terlambat atau bolos kerja.<sup>29</sup>

## 2. Mekanisme *Overtime*

“Waktu lembur dapat dibatasi paling banyak 3 (tiga) jam per 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam per 1 (satu) minggu”, sesuai “Pasal 78 ayat 1 huruf b undang-undang nomor 13 tahun 2003 dan pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Migrasi 102/MEN/VI/2004.” UU Nomor 13 Tahun 2003 secara tegas memberikan batasan jumlah jam lembur, “Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 102/MEN/VI/2004” mengubah Pasal 3 ayat 2 yang menyatakan bahwa “ketentuan mengenai waktu lembur disebutkan di atas termasuk kerja lembur pada waktu istirahat mingguan atau hari libur nasional”. Keputusan Menteri Tenaga Kerja ini hendaknya tidak dianggap bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Sebaliknya, dunia usaha membutuhkan waktu lembur “lebih dari 40 (empat puluh) jam per minggu” seharusnya dipertimbangkan. Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tidak memenuhi kebutuhan tersebut.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> Mumtaza, Basariah, dan Zulkarnaen, “PENGARUH OVER TIME DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SOCFIN INDONESIA MEDAN.” “PENGARUH OVER TIME DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SOCFIN INDONESIA MEDAN.”.

<sup>30</sup> Mumtaza, Basariah, dan Zulkarnaen.

Ketentuan yang diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja mengenai waktu lembur pada hari santai tidak merugikan kepentingan dan hak pekerja. Memang benar bahwa bekerja lembur memerlukan persetujuan dari pekerja atau buruh yang bersangkutan, sehingga pekerja atau buruh tersebut tidak dapat dipaksa untuk melakukannya. Oleh karena itu, jumlah jam lembur yang diizinkan lebih dari 40 jam.<sup>31</sup>

### **3. Indikator *Overtime***

Untuk menentukan “variabel kerja lembur”, digunakan indikator sebagai berikut:<sup>32</sup>

1. Waktu
2. Upah yang diterima
3. Beban kerja yang diberikan.

### **4. Dampak Overtime**

Meskipun pengaturan waktu tidak selalu baik untuk bisnis, hal ini dapat menimbulkan masalah. Seiring berjalannya waktu, karyawan dapat mengalami masalah serius seperti depresi, kecemasan, bahkan ketidakmampuan untuk mencintai diri sendiri. Mereka juga mempunyai kemampuan untuk merasa sedih, yang dapat membuat mereka kurang produktif. Jika hal ini terus berlanjut, karyawan berisiko merugikan perusahaan.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> Mumtaza, Basariah, dan Zulkarnaen, “PENGARUH OVER TIME DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SOCFIN INDONESIA MEDAN.”.

<sup>32</sup> Mumtaza, Basariah, dan Zulkarnaen.

<sup>33</sup> Tungga Buana Irfana dan Liston Sitorus, “Pengaruh Overtime Dan Insentif Terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi Pada Proyek Pembangunan Rumah Susun Pesisir Barat Lampung.”

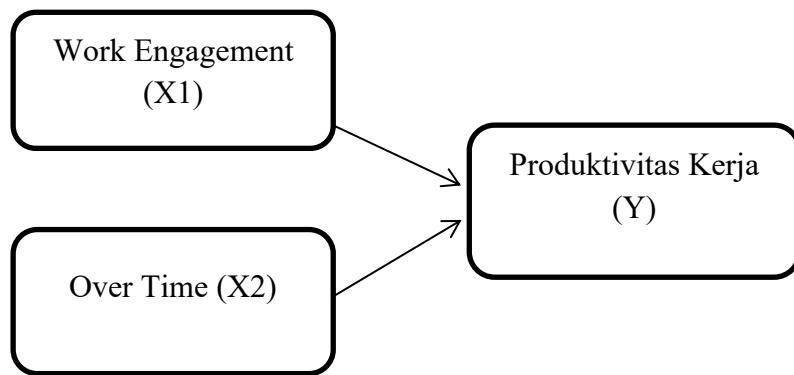
#### **D. Dinamika Hubungan antara Work Engagement, Overtime, dan Produktivitas kerja**

Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi karena mereka mereka lebih termotivasi, bersemangat, dan berfokus pada tugas mereka. Memiliki Tingkat *work engagement* yang tinggi mungkin sering memilih untuk melakukan pekerjaan terus menerus atau lembur, namun mereka akan lebih termotivasi dan efisien dalam menggunakan waktu lembur tersebut. Disisi lain, lembur (overtime) yang dipaksakan dapat memperburuk produktivitas kerja mereka menurun. Thomas & Raynar menunjukkan bahwa lembur yang dilakukan selama lebih dari 3–4 minggu berturut-turut dapat menyebabkan penurunan efisiensi kerja secara signifikan. Setelah periode tersebut, produktivitas pekerja tidak lebih tinggi dibandingkan dengan kerja 40 jam per minggu.<sup>34</sup>

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga variabel yakni “*work engagement* (X1) *overtime* (X2) sebagai variabel *independent* sedangkan produktivitas kerja (Y) sebagai variabel *dependent*.<sup>34</sup>” Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan untuk mengetahui apakah *work engagement* (X1) *overtime* (X2) mempengaruhi produktivitas kerja (Y). Berikut adalah kerangka teoritis yang digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel *work engagement* (X1) *overtime* (X2) terhadap produktivitas kerja (Y).

---

<sup>34</sup> Mumtaza, Basariah, dan Zulkarnaen, “PENGARUH OVER TIME DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SOCFIN INDONESIA MEDAN.”



**Gambar 2. 2 Pengaruh Work Engagement (X1) dan Overtime (X2) terhadap Produktivitas Kerja(Y)**

#### E. Hipotesis Penelitian

Menurut Ibnu, Mukhadis, dan Dasna (2003) Hipotesis adalah suatu pernyataan yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam suatu penelitian.<sup>35</sup> Hipotesis adalah jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti dan perlu diuji atau diverifikasi dengan menggunakan data yang dikumpulkan selama penelitian.

a. Hipotesis pengaruh *work engagement* terhadap produktivitas kerja

H0: "Tidak ada pengaruh signifikan antara *work engagement* dengan produktivitas kerja pada karyawan."

HI: "Ada pengaruh signifikan antara *work engagement* dengan produktivitas kerja pada karyawan."

b. Hipotesis pengaruh *overtime* terhadap produktivitas kerja

H0: "Tidak ada pengaruh signifikan antara *overtime* dengan produktivitas kerja pada karyawan."

HI: "Ada pengaruh signifikan antara *overtime* dengan produktivitas kerja pada karyawan."

---

<sup>35</sup> Kusumastuti, Khoirun Mustamil, dan Ali Achmadi, 22.

c. Hipotesis pengaruh *work engagement* dan *overtime* terhadap produktivitas kerja

H0: "Tidak ada pengaruh signifikan antara *work engagement* dan *overtime* dengan produktivitas kerja pada karyawan."

HI: "Ada pengaruh signifikan antara *work engagement* dan *overtime* dengan produktivitas kerja pada karyawan."