BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Irwandy (2007), dalam merencanakan kebutuhan tenaga kesehatan, departemen kesehatan Republik Indonesia telah menyusun modul Dasar Susunan Personalia (DSP) yang memuat tentang metode perhitungan tenaga kesehatan yaitu estimasi beban kerja. Dalam metode ini tiap-tiap pegawai dapat dihitung beban kerjanya berdasarkan tugas dan fungsinya.

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2007).

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang

tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Sudiharto, 2001).

Beban kerja menurut (Haryono 2004), adalah sebagai berikut :

"Jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal."

"beban kerja adalah suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal" (Adil Kurnia 2010)

Menurut Komaruddin (1996:235) dikutip Adil Kurnia (2010)**,** analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

Menurut Simamora (1995:57) dikutip dari Adil Kurnia (2010)**,** analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kwalifikasi karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Menpan (1997) dikutip Adil Kurnia (2010)**,** pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang

dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia.

Perhitungan beban kerja dapat dilihat dari 3 aspek, yakni fisik, mental dan panggunaan waktu. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis). Sedangkan aspek pemanfaatan waktu lebih mempertimbangkan pada aspek pengunaan waktu untuk bekerja (Adipradana, 2008).

Menurut KEPMENPAN no.75/2004 beban kerja adalah :

> "sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu"

Sedangkan pengertian beban keja menurut PERMENDAGRI no.12/2008 ;

"Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu".

2.1.2 Kapasitas Kerja

Kapasitas kerja yang baik seperti status kerja dan gizi kerja yang baik serta kemampuan fisik yang prima diperlukan agar seorang pekerja dapat melakukan

pekerjaannya dengan baik. Kondisi atau tingkat kesehatan pekerja sebagai modal awal seorang untuk melakukan pekerjaan harus pula mendapat perhatian.

" Kapasitas kerja mengacu pada kemampuan yang umum badan sebagai mesin untuk menghasilkan pekerjaan dari intensitas dan janga waktu yang berbeda yang menggunakan sistem energi yang sesuai badan " (Siff, 2003). **(**Ross Enamait -2005)

Kapasitas kerja fisik adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan fisik maksimal. Karena fungsi dari intensitas dan durasi kerja, setiap individu memiliki kapasitas yang berbeda seperti anaerobik, kapasitas aerobik dan daya tahan, masing-masing dengan faktor sendiri membatasi. Dalam prakteknya, kapasitas aerobik kerja (VO_2 max) adalah kapasitas paling sering dipertimbangkan.

Kapasitas kerja VO2 max rata-rata perempuan secara signifikan lebih rendah daripada bagian pria mereka kontra karena hemoglobin yang lebih rendah dan tubuh yang lebih lemak, yang oksigen berkurang daya dukung pada wanita. Hal ini didukung oleh karya Mitchell dkk. Juhani juga menunjukkan bahwa konsumsi oksigen maksimal memiliki penurunan linier dengan usia antara pria dan wanita. Ini bisa jadi karena fakta bahwa beberapa faktor individu seperti usia, jenis kelamin, pengaruh latihan atau keterampilan mempengaruhi VO2max. Pembaur ini bisa pasti mengubah efek dari parameter individu.

2.1.3 Produktivitas kerja

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Selain mengenai pernyataan tentang evaluasi beban kerja dan kapasitas

kerja, masalah prooduktivitas kerja juga dapat dipandang sebagai suatu aspek pokok yang perlu di analisis lebih mendalam demi kelangsungan sebuah perusahaan.

Sedarmayanti (2001 : 57) menyatakan bahwa:

“ Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang di capai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). **”**

Berdasarkan hal tersebut, maka yang menjadi indikator produktivitas kerja karyawan yaitu sikap kerja dan tingkat keterampilan, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja dan kewiraswataan.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh **Nawawi (1998 : 126)** bahwa:

“ Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (*input*).”

Menurut **Ahmad Tohardi** secara sederhana “produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara output (keluaran) dengan input (masukan). Untuk lebih lebih jelas perhatikan rumus produktivitas di bawah ini “:

$$\text{produktivitas} = \frac{\textit{output}\ (\text{keluaran})}{\textit{input}\quad (\text{masukan})}$$

Selanjutnya menurut **J. Raviyanto dkk (1998)** dalam buku Ahmad Tohardi (2002:448) yang mengutip Lembaga Produktivitas Norwegia bahwa produktivitas di dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia adalah :

“ Hubungan di antara jumlah produk yang diproduksi dan jumlah sumber daya yang diperlukan untuk memproduksi produk tersebut.”

Sedangkan menurut ***Rome Conference European Productivity Agency*** tahun 1958 dalam buku **Ahmad Tohardi** (2002:449) menyebutkan bahwa:

a. Produktivas adalah derajat efisiensi dan efektivitas dari pengguna elemen produksi.
b. Di atas semua, produktivitas sikap mental yang selalu mencari perbaikan apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseoranng dapat melakukan pekerjaaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini. Selanjutnya produktivitas adalah sikap mental yang mementingkan usaha yang terus menerus untuk menyesuaikan aktivitas ekonomi terhadap kondisi yang berubah. Sikap mental untuk menerapkan teori-teori serta metode-metode baru dan kepercayaan yang teguh akan kemajuan umat manusia.

Di samping adanya pengertian produktivitas di atas, dari dalam negeri juga telah merumuskan pengertian produktivitas tersebut, seperti yang dirumuskan oleh dewan produktivitas nasional Republik Indonesia tahun 1993 yaitu :

a. Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.
b. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan dengan sumber daya yang digunakan (seperti rumus produktivitas di atas).

c. Produksi dan produktivitas merupakan dua pengertian yang berbeda. Peningkatan produksi menunjukkan pertambahan jumlah hasil yang di capai, sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pengertian pertambahan hasil dan perbaikan cara produksi. Peningkatan produksi tidak selalu diisebabkan oleh peningkatan produktivitas, karena produksi dapat saja meningkat walaupun produktivitasnya tetap menurun.

d. Peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam tiga bentuk :

    - Jumlah prooduksi meningkat dengan menggunakan sumber daya yang sama.
    - Jumlah produksi yang sama atau meningkat dicapai dengan menggunakan sumberdaya yang lebih sedikit.
    - Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan pertambahan sumber daya yang relative lebih kecil.

e. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil karya manusia.

f. Produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

g. Produktivitas tenaga kerja di pengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti :

    - Pendidikan
    - Keterampilan

- Disipilin
- Sikap dan etika kerja
- Motivasi
- Gizi dan kesehatan
- Tingkat dan penghasilan
- Jaminan sosial
- Lingkungan dan iklim kerja
- Hubungan industrial pancasila
- Teknologi
- Sarana produksi
- Manajemen
- Kesempatan kerja
- Kesempatan berprestasi

h. Peningkatan produktivas tenaga kerja merupakan pembaharuan pandangan hidup dan cultural dengan sikap mental memuliakan kerja serta perluasan upaya untuk meningkatkan mutu kehidupan masyarakat.

Untuk lebih lengkap dan dapat digunakan sebagai perbandingan untuk memahami produktivitas ini, kita lihat isi piagam Produktivitas Oslo tahun 1984 yang berbunyi :

a. Produktivitas adalah konsep yang universal, dimaksudkan untuk menyediakan semakin banyak barang dan jasa untuk kebutuhan semakin banyak orang dengan menggunakan sedikit mungkin sumber daya. Produktivitas didasarkan pada pendekatan multidisipliner yang secara

efektif merumuskan tujuan, rencana, pemgembangan dan pelaksanaan cara-cara yang produktif dengan mengunakan sumber daya secara efisien namun tetap mempertahankan kualitas.

b. Produktivitas secara terpadu melibat semua usaha manusia dengan menggunakan :
   - Keterampilan
   - Modal
   - Teknologi
   - Manajemen
   - Informasi
   - Energi dan sumber daya lainnya untuk perbaikan mutu kehidupan yang mantap bagi seluruh manusia, melalui pendekatan konsep secara total.

c. Produktivitas berbeda di masing-masing Negara, sesuai dengan kondisi, potensi, dan kekurangan, serta harapan-harapan yang di miliki oleh Negara-negara yang bersangkutan dalam jangka pendek dan jangka panjang, namun masing-masing Negara dapat mempunyai kesamaan dalam pelaksanaan, pendidikan, pelayanan masyarakat dan komunikasi.

a. Produktivitas adalah lebih dari sekedar ilmu, teknologi dan teknik-teknik manajemen. Produktivitas mengandung pula filosofi dan sikap mental yang didasarkan pada motivasi yang kuat untuk secara terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang lebih baik.

2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi produktivitas

Menurut **J. Raviyanto Putra dan kawan-kawan (1988)** dalam buku Ahmad Tohardi (2002 :452)**,** bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat di kelompokkan ke dalam 3 kelompok yaitu :

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dari perekonomian atau industry-industri secara keseluruhan.
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas organisasi, unit-unit usaha atau pabrik secara individual.
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas perseorangan.

Menurut balai pengembangan produktivitas daerah (**Sedaryamanti 2001:71**) dan faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja adalah

1. sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*Shift Work*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
2. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervise serta keterampilan dalam teknik industri.
3. Hubungan antar tenaga kerja dan pimpinan organisai yang tecrermin dalam usaha bersama dalam pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran kawasan mutu (*quality control circle*) dan panitia mengenai kerja unggul.
4. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan system kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.

6. Kewiraswataan, yang tercermin dalam pengaman resiko, kreativitas dalam berusaha dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha.

2.1.3.3 Pengukuruan produktivitas kerja

Produktivitas dapat di ukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas di ukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah) sedangkan berdasarkan nilai produktivitas di n motivasi dan kemitraan terhadap pekerjaan/ tugas. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah disamping banyaknya variable, juga ukurannya yang digunakan sangat bervariasi.

Selanjutnya produktivitas kerja pegawai dapat diukur melalui pendekatan yang pada umumnya memperbandingkan antara output dan input. Gasper (2000:18) menuliskan pengukuran tersebut dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$\text{Indeks produktivitas} = \frac{\text{Output} = \text{Performance}}{\text{Input}} = \frac{\text{Efektivitas}}{\text{Alokasi sumber}} \quad \text{evisiensi}$$

Efektivitas berkaitan dengan sejauh mana sasaran dapat dicapai atau target dapat direalisasikan, sedangkan efisiensi berkaitan dengan bagaimana bebagai sumber daya dapat digunakan secara benar dan tepat sehingga tidak terjadi pemborosan. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja efektiv dan efisien, cenderung mampu menunjukan tingkat produktivitas yang tinggi.

2.1.3.4 Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja

Gaspersz (2000:24) menyatakan bahwa terdapat bebrapa manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisas, antara lain :

a. Organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumberdaya, agar dapat meningkatkan produktivitas.
b. Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan evisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perncanaan jangka panjang maupun jangka pendek.
c. Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas.
d. Perencanaan target tingkat produktivitas dimasa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
e. Strategi untuk meningkatkan produktivitas organisasi dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas (productivity gap) yang ada diantara produktivitas yang diukur (actual productivity). Dalam hal mengidentivikasi atau perubahan yang terjadi sebelum tindakan korektif diambil.
f. Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas anatara organisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk produktivitas organisasi pada skala nasional maupun global.

g. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.
h. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas yang terus-menerus

2.1.4 Keterkaitan antara variabel

2.1.4.1 Hubungan antara Beban kerja dan kapasitas kerja

Beban kerja dan kapasitas kerja mempunyai hubungan yang snagat erat seperti penelitian yang dilakukan oleh **(D V Siva Priya, Priscilla Johnson, R padmafathi, A S Subhashini, R ayyappan, M surianarayanan-2010)**

Kesesuaian seseorang pada suatu pekrjaan akan tergantung pada kerasnya pekerjaan dan kapasitas kerja orang tersebut. Sebuah hubungan matematis akan membantu dalam menentukan kecocokan seseorang untuk pekerjaan. Beban kerja yang dinyatakan dalam persentase kekuatan aerobik maksimum individu tersebut. berarti bahwa rasio antara beban dan daya harus dinilai secara individual. Tingkat diterima beban fisik bervariasi dari 30 sampai 50% dari maksimal VO Ia telah mengemukakan bahwa 30% dari VO2 maksimal, dapat diterima untuk pekerjaan fisik yang berkepanjangan tanpa istirahat. level 50 %harus menjadi batas atas jika istirahat kerja tersedia. internasional menyatakan bahwa fisik pekerjaan seharusnya tidak memerlukan lebih dari 50% dari pekerja VO yang beban kerja harus 50% dari kapasitas kerja atau pekerjaan kapasitas pekerja harus dua kali beban kerjanya. Oleh karena itu, hanya 50% kapasitas kerja harus digunakan

dalam 8 jam. Beban kerja dinyatakan dalam hal konsumsi oksigen untuk menentukan kelayakan orang tersebut.

2.1.4.2 Pengaruh Beban kerja terhadap produktivitas kerja

Beban kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan hal ini seperti di kemukankan oleh **(Sudiharto, 2001)** :

> "Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja".

Dari pendapat di atasa maka dapat disimpulkan bahwa perlu sekali perusahaan memperhatikan setiap beban kerja karyawannya, agar para karyawan mendapatkan produktivitas kerja dan bisa memajukan perusahaan itu sendiri.

2.1.4.3 Pengaruh kapasitas kerja terhadap produktivitas kerja

Menurut Isnaeni Yuliatun (2005) Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu beban kerja (fisik, mental, sosial), beban tambahan (fisik, kimia, biologi, fisiologis, mental psikologis) dan kapasitas kerja (ketrampilan, usia, jenis kelamin), sehingga untuk mendapatkan produktivitas kerja yang optimal, maka ketiga faktor tersebut harus selalu seimbang.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kapasitas kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2.1.4.4 Hubungan beban kerja dan kapasitas kerja dampaknya terhadap produktivitas kerja

Di dalam mengevaluasi hubungan beban kerja dan kapasitas kerja dampaknya terhadap produktivitas, perlu adanya analisi tentang beban kerja. Analisis beban kerja menurut beberapa ahli yaitu :

Menurut Komaruddin (1996 : 235) yang di kutip oleh (Adil Kurnia, 2010) analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Sedangkan menurut Simamora (1995 : 57), Dessler (1993 : 85) mengemukakan, bahwa analisis pekerjaan adalah prosedur untuk menentukan tugas-tugas dan hakekat pekerjaan, serta jenis orang yang perlu diangkat untuk melaksanakannya, atau dengan kata lain analisis pekerjaan menyediakan data tentang syarat pekerjaan yang digunakan untuk menyusun uraian pekerjaan (job description) dan spesifikasi pekerjaan (job specification).

Kapasitas kerja menurut pakar atau ahli mengatakan :

“Kapasitas kerja mengacu pada kemampuan yang umumnya badan sebagai mesin untuk menghasilkan pekerjaan dari intensitas dan janga waktu yang berbeda yang menggunakan sistem energi yang sesuai dengan badan (Siff,2003) oleh **(Ross Enamait 2005)”**

Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Sudiharto, 2001).

2.2 Kerangka pemikiran

Suatu organisasi yang tidak memiliki sumber daya manusia berkualitas akan menuai kegagalan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan.

Oleh karena itu, sebagai peran yang penting, sumber daya manusia harus disiapkan sedemikian rupa agar siap menghadapi semua dalam kemajuan teknologi dan dapat menjadi sumber daya manusia yang unggul dan bermutu sesuai dengan perkembangan zaman.

Salah satu tantangan berat yang selalu dihadapi oleh seorang manajer atau pemimpin perusahaan adalah bagaimana agar dapat menggerakan segenap kemampuan terbaiknya untuk kepentinga organisasi atau perusahaan yang dipimpinnya. Slah satu yeng mesti dilakukan oleh pemimpin perusahaan adalah memperhatikan tentang beban kerja yang diberiakan kepada setiap karyawannya agar tidak melebihi kapasitas kerja karyawan itu sendiri. Karena jika pemberian beban kerja terhadap karyawan melebihi kapasitas kerja karyawan itu sendiri maka akan membuat karyawan itu kurang produktiv. Perusahaan yang ingin memperoleh keuntungan harus memotivasi karyawannya sehingga mampu bekerja dan dapat meciptakan produktivitas kerja yang diinginkan. Dengan demikina

diharapkan tujuan organisasi yang telah diterapkan tercapai dengan memperhatikan beban kerja dan kapasitas kerja karyawan agar para karyawan bisa mencapai produktivitas yang diharapkan oleh semua pihak.

Menurut **(sudiharto 2001)**

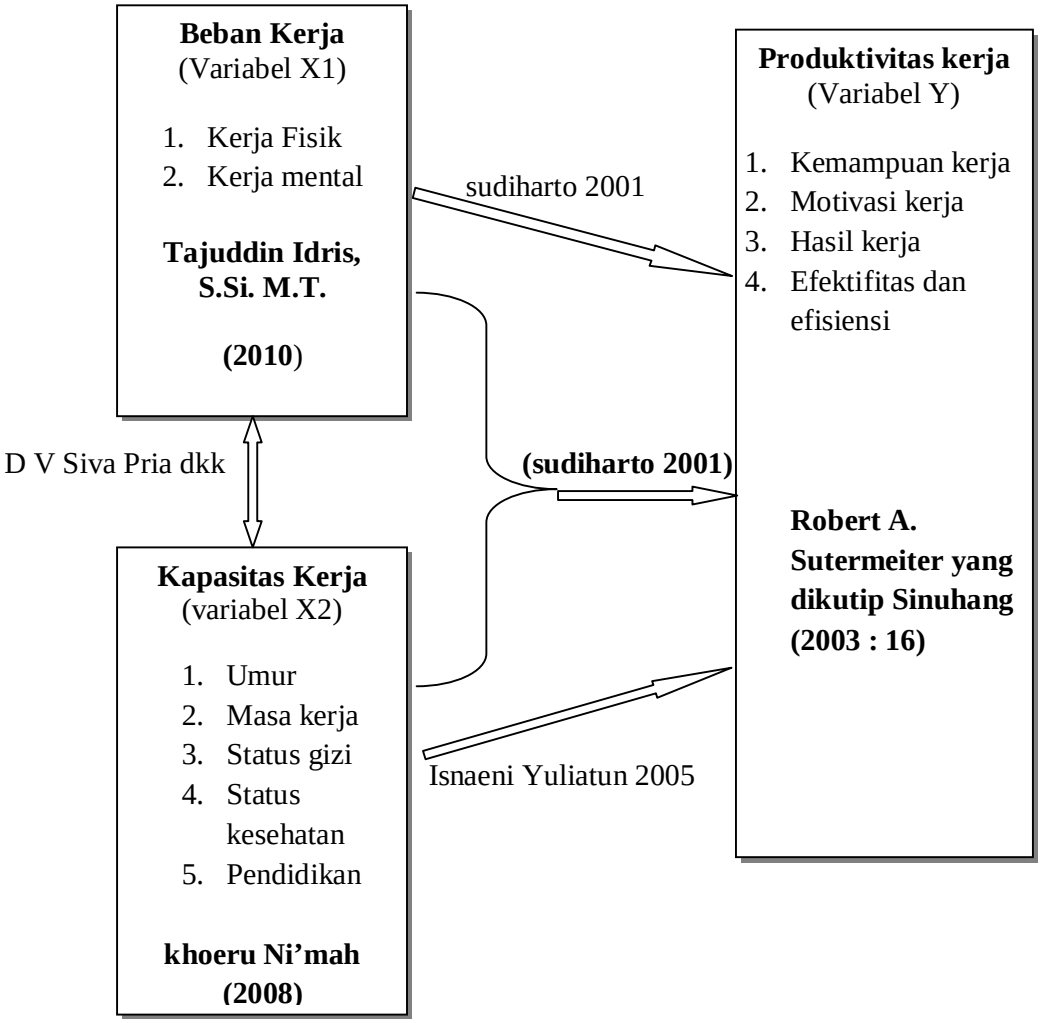
"Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja".

Table 2.1
Hasil penelitian terdahulu

No	Penulis	Judul	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1.	D V Siva Priya, Priscilla Johnson, R padmafathi, A S Subhashini, R ayyappan, M surianarayanan (2010)	Evaluasi Hubungan Antara Beban Kerja dan Kapasitas Kerja	Adanya keterkaitan antara beban kerja dengan kapasitas kerja	*variabel indevenden (x1) dan (x2) antara beban kerja dan kapasitas kerja	Tidak adanya variabel devenden yaitu tentang Produktivitas kerja karyawan
2	Panggah Widido dan arum Pratiwi (2008)	Hubungan beban kerja dengan waktu tanggap perawat	Tidak adanya hubungan antara beban kerja dengan waktu tanggap perawat	Terdapat kesamaan Variabel indevenden yaitu beban kerja	Tidak ada variabel indevenden (Kapasitas kerja) dan variabel devevden produktivitas kerja
3	Khoeru Ni'mah (2008)	Hubungan Kapasitas Kerja denagan hasil kerja	Adanya hubungan antara beban kerja dengan hasil kerja	Variabel indevende Kapsitas kerja	Variabel Indevenden (beban kerja) dan variabel devenden (produktivitas kerja)

4	wayan gede supartha (2007)	Pengaruh kepemimpinan dan kebijakan ketenagakerjaan pemerintah daerah terhadap disiplin dan produktivitas tenaga kerja	variabel tenaga kerja berpengaruh positif dan signivikan terhadap produktivitas tenaga kerja	Variabel devenden Produktivitas Kerja	Variabel indevenden (x1)beban kerja (x2)kapasitas kerja
5	Ira Paramati, Yuyun Wirasasmita, Dan Yunizar (2010)	Pengaruh Jiwa Intarapreneurship karyawan dan Budaya organisasi terhadap Produktivitas	Hasil penelitiannya menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara Jiwa intrapreneurship dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas	Variabel Devenden (y) yaitu Produktivitas	Tidak terdapat Variabel indevenden (x1 dan x2) yaitu Beban Kerja dan Kapasitas Kerja
6	Nining Fadliyah (2003)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap produktivitas Kerja karyawan PT. Fajar Mulia Pradipta Srakarta	Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Variabel devenden yaitu produktivitas kerja	Hanya ada satu variabel sedangkan peneliti terdapat tiga variabel
7	Nuzsep Almigo (2004)	Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktuivitas kerja karyawan pada pada PT. pupuk sriwidjaja Palembang	Ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan	Terdapat kesamaan antara variabel devenden yaitu produktivitas kerja karyawan	Terdapat perbedaan dalam variabel indevenden dengan peneliti yaitu tiga variabel

8	Marwati Rusinta (2006)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sub bagian tata usaha padaa kantor pusat pengembangan penataran guru ilmu pengetahuan (PPPG IPA) Bandung	Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Terdapat kesamaan variabel devenden yaitu produktivitas kerja karyawan	Menggunakan analisis regresi linier



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
"Evaluasi Hubungan Antara Beban Kerja dan Kapasitas Kerja Dampaknya Terhadap Produktivitas kerja Karyawan'

2.3 Hipotesis

Menurut sugiyono (2002 : 39) pengertian hipotesis peenelitiana adalah : "hipotesis penelitian merupakan jawaban merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada faktor-faktor empiris diperoleh melalui pengumpulan data"

Berdasarkan kerangka pemikiran dan pendapat para ahli dan teori-teori yang relevan di atas, maka penulis berasumsi mengabil keputusan sementara (hipotesis).

Jadi hipotesis penelitian ini adalah:

"Evaluasi hubungan atara Beban Kerja dan Kapasitas Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) Bandung Baik Secara Simultan Maupun Parsial".