

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini. Dalam kajian pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis akan teliti.

2.1.1 Manajemen

Secara umum manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan organisasi tersebut dapat tercapai dengan baik bilamana sumber daya yang dimiliki dapat dikelola dan dikembangkan, dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang, dan tanggung jawab kepada setiap individu, kelompok maupun organisasi. Sehingga membentuk kerjasama secara sinergi yang berkelanjutan, karena manajemen merupakan aktifitas dimana pencapaian tujuan dilakukan melalui kerjasama antar sesama.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dengan aktivitas satu dengan aktivitas lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam satu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan mencakup perencanaan, pengorganisasian, penggerak pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen. Prinsip manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut akan tercapai dengan baik bilamana keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, skill maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang dan tanggung jawabnya kepada orang lain. Sehingga membentuk kerjasama yang sinergis dan berkelanjutan, karena manajemen adalah merupakan kegiatan dimana pencapaian suatu tujuan adalah melalui kerjasama antar sesama. Sehingga akan menghasilkan suatu produk atau jasa secara efektif dan efisien. Berikut ini dikemukakan beberapa pengertian manajemen menurut para ahli diantaranya :

Menurut Robbins and Coulter (2018:6) mengatakan bahwa :

Management as the process of coordinating work activities so that they are completed efficiently and effectively with through other people". Artinya, manajemen sebagai proses koordinasi aktivitas kerja sehingga dapat selesai secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain. Richard L. Daft (2018:8) mendefinisikan bahwa :

"Management is the achievement of organizational goals in an effective and efficient way through planning, organizing, leadership and control of organizational resource". Artinya, manajemen adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi.

Menurut Hasibuan (2018:1), manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengatur apa yang diatur, siapa yang mengatur, dan bagaimana mengaturnya. Berikut ini penjelasannya adalah sebagai berikut :

1. Yang mengatur adalah semua unsur manajemen, yakni 6m (*man, money, method, materials, machines dan market*).
2. Tujuan diatur adalah 6m (*man, money, method, materials, machines, dan market*) lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mewujudkan tujuan.
3. Harus diatur supaya 6m (*man, money, method, materials, machines, dan market*) itu bermanfaat optimal, terkoordinasi dan terintegrasi dengan baik dalam menunjang terwujudnya tujuan organisasi.
4. Yang mengatur adalah pimpinan dengan kepemimpinannya yaitu pimpinan puncak, manajer madya, dan supervisi.
5. Mengaturnya adalah dengan melakukan kegiatan urutan-urutan fungsi manajemen tersebut.

Berdasarkan definisi manajemen menurut beberapa para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengendalian, dan pengontrolan sumber daya pada organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif.

2.1.1.2 Fungsi - Fungsi Manajemen

Keberhasilan sebuah organisasi, dapat dilihat dari seberapa baiknya manajemen dalam organisasi tersebut. Dalam pelaksanaannya, manajemen memiliki beberapa fungsi yang merupakan elemen dasar yang akan melekat dalam proses manajemen yang dijadikan acuan oleh manajer dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya. Menurut Sarinah dan Mardalena (2019:7) dalam bukunya Pengantar Manajemen, fungsi-fungsi manajemen diantaranya adalah :

1. Perencanaan (*Planing*)

Proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi suatu hal yang berkaitan dengan kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem, dan lingkungan organisasi yang kondusif dan dapat memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien guna tercapainya tujuan dari organisasi.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Proses implementasi agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi, serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan dapat berjalan dengan target yang diharapkan. Sekalipun berbagai perubahan terjadi di dalam lingkungan bisnis yang dihadapi

Berdasarkan hal tersebut penulis sudah sampai pada pemahaman bahwa fungsi manajemen pada dasarnya merupakan sebuah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Dimana semua aspek bekerjasama dengan baik dan diatur sedemikian rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang baik sehingga terciptalah sebuah tindakan yang mampu mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Menurut George R. Terry (2018:12) dialih bahasakan oleh Hasibuan (2018:12-20), berikut ini :

1. *Man* (Manusia, Tenaga Kerja) Manusia merupakan penggerak utama untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen dan melakukan semua aktivitas-aktivitas untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Potensi yang dimiliki oleh setiap manusia berbeda satu sama lain, untuk itu dibutuhkan pengelolaan agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.
2. *Money* (Uang) Uang juga merupakan faktor yang sangat penting dalam setiap proses pencapaian suatu tujuan. Setiap kegiatan maupun aktivitas-aktivitas yang dilakukan tidak akan terlaksana tanpa adanya penyediaan uang atau biaya yang

cukup. Uang juga merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai suatu perusahaan atau organisasi.

3. *Machines* (Alat-Alat atau Mesin) Mesin digunakan untuk memberi kemudahan dan menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja. Digunakannya mesin-mesin dalam suatu pekerjaan adalah untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan tugas- tugasnya dengan baik.
4. *Methods* (Metode Atau Cara-Cara Untuk Mencapai Tujuan) Dalam pelaksanaan kerja diperlukan suatu metode-metode kerja. Suatu tata cara kerja yang baik yang akan memperlancar jalan atau alur pekerjaan. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran.
5. *Materials* (Bahan-Bahan Atau Perlengkapan) Material adalah bahan-bahan yang akan diolah menjadi produk yang siap dijual. Material merupakan bahan yang menunjang terciptanya skill pada manusia dalam melakukan pekerjaan jasa.
6. *Market* (Pasar Untuk Menjual Produk) Pemasaran adalah sistem keseluruhan dari kegiatan usaha yang ditunjukkan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan barang, jasa, ide kepada pasar sasaran agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan pesaing.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan dalam organisasi. Unsur dalam MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut,

mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan organisasi dalam pencapaian tujuannya.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah aset (kekayaan) utama yang paling penting dalam perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Sumber daya manusia sekarang ini sangat besar pengaruhnya bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, baik bagi perusahaan yang berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan bisnis, perusahaan swasta maupun perusahaan instansi pemerintah. Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien. Berikut beberapa definisi mengenai manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Menurut Harlod koonts dan Cyrill O' Donnel (2019:21) menyatakan bahwa : *“Management is getting things done through people. In bringing about this coordinating of group activity, the manager, as a manager plans, organization, staffs, direct and control the activities of the people”*. George R. Terry (2018:5) menyatakan bahwa *“Management is the planning, organizing, leading, and controlling of human and other resources to achieve organizational goals efficiently and effectively”*.

Pendapat lain oleh Edy Sutrisno (2018:6) menyatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan,

pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Sedangkan menurut pendapat Henry Fayol (2019:11) “Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, dan pengawasan atau kontrol terhadap sumber daya yang ada agar mencapai tujuan secara efektif dan efisien”

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan peneliti simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen dari planning, organizing, leading, dan controlling dengan cara mengelola sumber daya manusia agar mereka dapat mengerjakan pekerjaannya dengan efektif dan efisien dengan maksud terwujudnya perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami fungsi manajemen merupakan kegiatan pokok yang dilakukan dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2018:21) menyebut bahwa fungsi - fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan atau menggambarkan dimuka tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan ini untuk menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan akan dilakukan oleh seorang pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan-arahan kepada pegawai agar dapat mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan pegawai agar mematuhi peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan. Pengadaan ini untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan di dalam organisasi.

6. Pengembangan (*Develpoment*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan

dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun yang akan datang.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum.

8. Pengintegrasian (*Intregation*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan

merupakan keinginan dan kesadaran untuk mematuhi peraturan organisasi dan norma sosial.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik - baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi. Berdasarkan dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa fungsifungsi dari manajemen sumber daya manusia itu adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi atau perusahaan agar dapat berjalan efektif dan efisien, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang secara efektif dan efisien

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. tujuan umumnya bervariasi dan bergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh.

Menurut Herman (2018:11) yang dikutip oleh R.Supomo dan Eti menjelaskan bahwa “Tujuan Organisasi ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.” Untuk mendukung para pimpinan yang mengoperasikan departemendepartemen atau unit-unit organisasi dalam perusahaan sehingga manajemen SDM harus memiliki sasaran, seperti:

1. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan yang ada didalam organisasi. Sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

2. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk merespons kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan dalam masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak yang negatif terhadap organisasi.

3. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka pada pemahaman bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi atau perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial, serta terdapat empat tujuan utama yaitu

tujuan sosial, tujuan organisasi, tujuan fungsional dan yang terakhir adalah tujuan individual dari pegawai itu sendiri.

2.1.2.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2018:14) MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
2. Menerapkan penerimaan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place* and *the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperlakulam leadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

Sedangkan menurut Edi Sutrisno (2018:78) peran manajemen SDM dalam lingkungan bisnis adalah untuk menyatukan orang-orang yang menjalankan berbagai fungsi yang berbeda untuk mencapai tujuan bisis bersama. Manajemen SDM mampu menyatukan berbagai fungsi bisnis secara bersama sehingga organisasi dapat berjalan dengan lancar sehingga mampu mencapai visinya.

2.1.3 Pelatihan

Pelatihan pada dasarnya adalah untuk memahami kesenjangan antara harapan dan kenyataan dalam organisasi, departemen atau unit organisasi, jabatan, dan individu atau tenaga kerja. Kesenjangan antara apa yang diharapkan dan apa yang terjadi terhadap kinerja karyawan dapat menjadi tujuan dilaksanakannya pelatihan. Kondisi ini dapat diidentifikasi sebagai faktor penting untuk organisasi atau perusahaan agar memperhatikan dan memberikan solusi. Program pelatihan atau penilaian kebutuhan juga dapat dilakukan dengan analisis pekerjaan, keterampilan, dan analisis prestasi kerja.

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah pelatihan dan pengembangan, artinya untuk memperoleh tenaga kerja yang terampil diperlukan pelatihan dan pengembangan. Tujuan dari ini adalah untuk meningkatkan keterampilan dengan pelatihan yang dibutuhkan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Setiap instansi harus dapat memelihara karyawannya dengan benar. Instansi yang menyadari akan hal tersebut maka Instansi akan memberikan suatu pelatihan terhadap para pegawainya supaya mereka dapat mempertahankan kualitas kinerja dari setiap pegawai.

Pelatihan ini dirasa sangat penting adanya karena banyak manfaatnya, karena tuntutan pekerjaan sebagai akibat dari kemajuan teknologi membuat pelatihan harus diterapkan dengan baik. Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2018:44) menyatakan bahwa “pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang

mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Sri Larasati (2018:110) mengemukakan bahwa: pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Menurut Gary Dessler dalam Sri Larasati (2018:111) pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah kegiatan yang mengembangkan karyawan untuk mempelajari dan memaksimalkan pengetahuan dan kemampuan sesuai bidang yang dilatih yang berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam perusahaan.

2.1.3.2 Tujuan Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2018:45) tujuan adanya suatu pelatihan yaitu:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal

7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
8. Meningkatkan keusangan (obsolescence)
9. Meningkatkan perkembangan pegawai

Berdasarkan pendapat tersebut maka adanya pelatihan membuat pegawai dapat berkembang, akan membuat kualitas kerja pegawai dapat menjadi lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi dapat tercapai.

2.1.3.3 Metode Pelatihan Kerja

Menurut Sri Larasati (2018) metode dalam pelatihan dibagi menjadi dua yaitu *on the job training* dan *off the job training*. *On the job training* lebih banyak digunakan dibandingkan dengan *off the job training*. Hal ini disebabkan karena metode *on the job training* lebih berfokus pada peningkatan produktivitas secara cepat. Sedangkan metode *off the job training* lebih berfokus pada perkembangan dan pendidikan jangka panjang. *On the job training* dibagi menjadi 6 macam yaitu:

1. Job Intruction Training

Pelatihan ini memerlukan analisa kinerja secara teliti. Pelatihan ini dimulai dengan penjelasan awal tentang tujuan pekerjaan dan menunjukkan langkah – langkah pelaksanaan pekerjaan.

2. Apprenticeship

Pelatihan ini mengarah pada proses penerimaan karyawan baru, yang bekerja bersama dan dibawah bimbingan praktisi yang ahli untuk beberapa waktu tertentu. Keefektifan pelatihan ini tergantung pada kemampuan praktisi yang ahli dalam mengawasi proses pelatihan.

3. *Intership and Assistantship*

Pelatihan ini hampir sama dengan pelatihan *apprenticeship* hanya saja pelatihan ini mengarah pada kekosongan pekerjaan yang menuntut pendidikan formal yang lebih tinggi. Contoh *intership training* adalah *cooperative education project*, maksudnya adalah pelatihan bagi pelajar yang menerima pendidikan formal disekolah yang bekerja disuatu perusahaan dan diperlakukan sama seperti karyawan dalam perusahaan tetapi tetap dibawah pengawasan praktisi yang ahli.

4. *Job Rotation and Transfer*

Pelatihan ini adalah proses belajar yang biasanya untuk mengisi kekosongan dalam manajemen dan teknikal. Dalam pelatihan ini terdapat dua kerugian yaitu peserta pelatihan hanya merasa dipekerjakan sementara dan tidak mempunyai komitmen untuk terlibat dalam pekerjaan yang sungguh – sungguh, yang kedua banyak waktu yang terbuang untuk memberi orientasi pada peserta terhadap kondisi pekerjaan yang baru. Tetapi pelatihan ini juga memiliki keuntungan yaitu jika pelatihan ini diberikan oleh manager yang ahli maka peserta akan memperoleh tambahan pengetahuan mengenai pelaksanaan dan praktek dalam pekerjaan.

5. *Junior Boards and Committee Assingment Alternatif*

Pelatihan dengan memindahkan peserta pelatihan ke dalam komite untuk bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan administrasi. Dan juga menempatkan peserta dalam anggota eksekutif agar memperoleh kesempatan dalam berinteraksi dengan eksekutif lain.

6. *Couching and Conselling*

Pelatihan ini merupakan aktifitas yang mengharapkan timbal balik dalam penampilan kerja, dukungan dari pelatihan, dan penjelasan secara perlahan bagaimana melakukan pekerjaan yang tepat

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Pelatihan

Gary Dessler dalam Sri Larasati (2018:111), pelatihan dibagi menjadi lima indikator yaitu sebagai berikut:

1. Instuktur

Mengingatn pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

a. Pendidikan instruktur

b. Penguasaan materi

2. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

a. Semangat mengikuti pelatihan

b. Keinginan untuk memperhatikan

3. Metode Pelatihan Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

- a. Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan
- b. Kesesuaian metode dengan materi pelatihan

4. Materi Pelatihan

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

- a. Sesuai tujuan
- b. Sesuai kemampuan peserta

5. Tujuan

- a. Meningkatkan keterampilan

Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/ skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang samai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung.

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan meningkatkan motivasi karyawan. Lingkungan kerja sangatlah berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di lingkungan perusahaan.

Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat di mana karyawan bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atau meningkatkan motivasi kerja. Ketika karyawan bekerja di lingkungan yang nyaman maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2019:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Edy (2018:124) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang terdapat di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Afandi (2018:65), menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di embankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Dapat ditarik kesimpulannya bahwa lingkungan kerja

adalah segala sesuatu yang ada didalam pekerjaan yang mempengaruhi dirinya dalam bekerja. Dengan lingkungan kerja yang nyaman karyawan akan merasa akan puas dengan kondisi lingkungan mereka yang akan meningkatkan kinerja serta motivasi karyawan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2019:28) yaitu:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi

oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat pada karyawan yang berdampak pada perusahaan.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

10. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya.

2.1.4.3 Dimensi Dan Indikator Kecerdasan Emosional

Dimensi dan indikator menurut Sedarmayanti (2019:26), secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua (2) yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Indikator lingkungan kerja fisik terdiri atas:

- a. Peralatan kerja
- b. Penerangan atau cahaya
- c. Suhu udara
- d. Keamanan kerja

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Indikator lingkungan kerja non fisik terdiri atas:

- a. Hubungan dengan atasan
- b. Hubungan dengan sesama rekan kerja

2.1.5 Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apalagi di era industri 4.0 seperti sekarang ini, semua

perusahaan berlomba – lomba untuk memaksimalkan kinerja karyawan dengan terus meningkatkan produktivitas sehingga perusahaan mampu bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat.

Produktivitas kerja karyawan adalah hasil keluaran (*output*) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan atau gaji, kecanggihan teknologi yang digunakan, kesempatan berprestasi.

2.1.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas mengandung pengertian yang berbeda – beda dikalangan para ahli. Untuk memperdalam pengertian mengenai produktivitas, dibawah ini peneliti mengutip beberapa pengertian produktivitas dari berbagai persepsi para ahli. Menurut Tohardi dalam Edy Sutrisno (2018:100), 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 daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu- bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Menurut Riyanto dalam Elbadiansyah (2019:250), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Tinggi rendahnya produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor penting. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam sendiri maupun dari luar. Dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Simanjuntak dalam Edy Sutrisno (2018:103), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu :

1. Pelatihan
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Menurut Anoraga dalam Busro (2018:346), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain:

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan kerja sama
7. Gizi dan kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Faktor – faktor produksi yang memadai
12. Jaminan sosial
13. Manajemen dan kepemimpinan
14. Kesempatan berprestasi

Menurut Ravianto dalam Sumual (2018:119), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Disiplin

4. Sikap
5. Etika kerja
6. Motivasi
7. Gaji
8. Kesehatan
9. Teknologi
10. Manajemen
11. Kesempatan berprestasi.

Dari pendapat para ahli diatas mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, dapat disimpulkan bahwa yang memiliki persamaan ada 10 faktor, antara lain :

1. Mental dan kemampuan fisik karyawan
2. Hubungan antara atasan dan bawahan manajemen dan kepemimpinan
3. Motivasi kerja karyawan
4. Pendidikan
5. Disiplin kerja
6. Keterampilan
7. Sikap etika kerja
8. Gizi dan kesehatan
9. Tingkat penghasilan/gaji
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan.

2.1.5.3 Dimensi Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator. Mawarni (2019:5) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas, yaitu kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.
3. Semangat Kerja, yaitu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin
4. Pengembangan diri, yaitu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.
5. Mutu, yaitu hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.
6. Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Menurut Edy Sutrisno (2018:29), indikator produktivitas antara lain :

1. Kemampuan.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai.
3. Semangat kerja.
4. Pengembangan diri.

5. Mutu.

6. Efisiensi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini peneliti mengacu kepada penelitian terdahulu dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel penelitian dengan variabel penelitian yang lainnya. Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya dijadikan sebagai data pendukung untuk menunjang penelitian ini. Selain itu, penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai sumber pembandingan dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan dan juga agar dapat mengetahui persamaan dan perbedaan penelitian yang sedang dilakukan dengan peneliti terdahulu. Judul penelitian diambil sebagai pembandingan adalah yang memiliki variabel bebas mengenai peran kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Denok Sunarsi (2018) Pengaruh rekrutmen, seleksi dan peltihanterhadap produktivitas kerja karyawan Jurnal Kreatif Vol.5 No 1	Jika dilihat dari hasil koefisien determinasi maka diperoleh 59,6% produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen (x1), seleksi (x2) dan pelatihan (x3) dan sisanya 40,4% produktivitas (y) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti	1. Pelatihan 2. Produktivitas	1. Rekrutmen 2. Seleksi 3. Objek

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		misalnya motivasi, kepemimpinan.		
2	<p>Sri Wahyuningsih (2019)</p> <p>Pengaruh pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Tira Umu Nias</p> <p>Jurnal Warta Edisi 60</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.</p>	<p>1. Pelatihan 2. Produktivitas</p>	<p>1. Objek</p>
3	<p>Andi Pettarani dan herman Sjahruddin (2018)</p> <p>Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap produktivitas Kerja Pegawai</p> <p>Jurnal Organisasi Manajemen Issue 1</p>	<p>Hasil penelitian memberikan bukti bahwa pelatihan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, pada pengujian lainnya dibuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.</p>	<p>1. Pelatihan 2. Produktivitas</p>	<p>1. Motivasi 2. Objek</p>
4	<p>Erwin Firdiyanti (2017)</p> <p>Pengaruh pelatihan Dan motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen Vol 5 No 4</p>	<p>Hasil penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh secara simultan pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan.</p>	<p>1. Pelatihan 2. Produktivitas</p>	<p>1. Motivasi 2. Objek</p>
5	<p>Irfa Kodri Dan Heni (2018)</p> <p>Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Sertifikasi</p>	<p>Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa pelatihan dan sertifikasi berpengaruh terhadap nilai produktivitas tukang, namun</p>	<p>1. Pelatihan 2. Produktivitas</p>	<p>1. Sertifikasi 2. Objek</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Terhadap Produktivitas Pekerja Media Komunikasi teknik Sipil Vol 24. No 1	produktivitas tukang TS dan BTBS di lapangan ada yang memenuhi dan ada yang tidak memenuhi standar produktivitas dalam SNI, hal ini dikarenakan adanya pengaruh faktor lain selain pelatihan dan sertifikasi terhadap produktivitas tukang.		
6	Mega Dahlia (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pt. Sumber Graha Sejahtera (Sgs)) Jurnal Manajemen Hal 11-16	<i>The reasult of multiple regression analysis show that emotional intellegent,organizational commitment and OCB have positive impact on employee performance.</i>	1. Lingkungan Kerja 2. Produktivitas Kerja	1. Kelelahan 2. Objek
7	Septa Diana Dan Sumardin (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan BATAM Journal Of Management,	Then the regression coefficient of Work Environment (X1), Job Satisfaction (X2) and Work Discipline (X3) together have a significant effect on the Employee Work Productivity variable (Y) in Residential Business Units, Buildings, Agribusiness and Business Entity Parks Facilities and Environment in BP Batam..	1. Lingkungan Kerja 2. Produktivitas Kerja	1. Kepuasan 2. Disiplin 3. Objek

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Vol. 3, No. 2, Jan 2019</i>			
8	Martina Dan Orawoto (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 Pt Js Jakarta) Jurnal Ekonomi Manajemen Vol. 22 No.2	Hasil perhitungan dan penelitian menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, (2) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	1. Lingkungan Kerja 2. Produktivitas	1. Beban Kerja 2. Objek
9	Maludin Panjaitan (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja E-Jurnal Manajemen, Vol. 3 No.2	The findings show that the work environment significantly affects the job satisfaction. Theoretical and practical implications are explained at the end of the paper.	1. Lingkungan Kerja 2. Produktivitas	1. Objek
10	Ni Made Ita Purnami Dan I Wayan (2019) Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan E-Journal Manajemen Vol. 8 No.9	Penemuan dalam penelitian ini adalah pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	1. Lingkungan Kerja 2. Produktivitas	1. Motivasi 2. Objek
11	Putu Aprilia Dan I Gede (2018)	Hasil analisis menunjukan bahwa pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja	1. Pelatihan 2. Lingkungan Kerja 3. Produktivitas	1. Motivasi 2. Objek

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Di Hotel Natya Kuta E-Jurnal Manajemen Unud Vol 7 No 10	fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Hotel Natya Kuta.		
12	Indra Prasetyo Dan Nabilah Aliyyah (2021) <i>Discipline And Work Environment Affect Employee Productivity: Evidence From Indonesia</i> Internasional Journal Of Entereprenuers hip Vol. 25 Issue 5	The results of the study are recommended for employees to improve the effectiveness and efficiency of the performance of state-owned public bodies	1. Lingkungan Kerja 2. Produktivitas	1. Disiplin 2. Objek
13	Ryani Dhyan Dan Dewi (2021) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Bisnis Manjamaen Vol. 1 No 2	Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	1. Pelatihan 2. Lingkungan Kerja 3. Produktivitas	1. Disiplin 2. Objek
14	Rensi Suryanti (2022)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara	1. Pelatihan 2. Lingkungan Kerja 3. Produktivitas	1. Kompensasi 2. Objek

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk</p> <p>Jurnal Ekonomika No. 2vol.5</p>	<p>signifikan terhadap produktivitas. Variabel pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja</p>		
15	<p>Mufti Aspiyah Dan Martono (2016)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja</p> <p>Managemen Anlysis Journal Vol.5 No 4</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan 2. Lingkungan Kerja 3. Produktivitas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin 2. Objek
16	<p>Rensi Suryanti Dan Saur Panjaitan (2022)</p> <p>Pengaruh Manajemen Talenta, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas</p> <p>Jurnal Unrika Dimensi Vol. 11 No.1</p>	<p>Variabel manajemen talenta tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas secara. Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas secara parsial.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan 2. Lingkungan Kerja 3. Produktivitas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manajemen Talenta 2. Objek
17	<p>Ellene Pricillia Dan Suwignyo (2021)</p> <p>Pengaruh Penerapan Sop (<i>Standard Operating Procedure</i>),</p>	<p>Hasil Penelitian menunjukan bahwa faktor penerapan SOP, sistem penghargaan, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja,</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan 2. Lingkungan Kerja 3. Produktivitas Kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. SOP 2. Reward 3. Objek

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Sistem Penghargaan (<i>Reward System</i>), Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Bpr Wilis Jember</p> <p>Jurnal Jakuma Vol. 02 No.02</p>	<p>sedangkan jika secara parsial faktor penerapan SOP dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, tetapi untuk faktor sistem penghargaan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.</p>		
18	<p>Dewiwati Sujadi Dan Ni Kade (2021)</p> <p>Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Di Hotel The Oberoi Beach Resort Bali</p> <p>Jurnal Ekbis Von 22 No. 2</p>	<p>Hasil penelitian didapatkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Pelatihan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan. Pelatihan Kerja berpengaruh dominan terhadap Produktivitas Kerja.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan 2. Lingkungan Kerja 3. Produktivitas Kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek
19	<p>Ignatius Soni Dan Tasya Cahyaningtyas (2021)</p> <p>Peningkatan Produktivitas: Peran Kemampuan, Lingkungan, Dan Motivasi Pada Azzahra Moslem Wear Yogyakarta</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan bekerja dan motivasi dalam bekerja berdampak positif dan signifikan pada produktivitas pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan sehingga hipotesis lingkungan kerja ditolak. Budaya organisasi tidak mempengaruhi secara</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja 2. Produktivitas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi 2. Kemampuan 3. Objek

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Produktivia Vol. 8	signifikan produktivitas karyawan.		
20	Ratih Dan Melati Dama (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Internal Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sungai Pinang Jurnal Ilmu Pemerintahan Vol. 5 No 3	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda, dan komunikasi internal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda.	1. Lingkngan kerja 2. Produktivitas kerja	1. Komunkikasi internal 2. Objek

Sumber: Diolah Peneliti

Berdasarkan Tabel 2.1 menunjukkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang memfokuskan pada aspek produktivitas kerja sebagai permasalahan yang diteliti. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan dan lingkungan kerja sedangkan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Terdapat variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu dalam penelitian yaitu pelatihan, lingkungan kerja dan produktiivtas perbedaan tempat penelitian dengan rencana penelitian yang berbeda dengan tersedianya hasil penelitian yang relevan dengan penelitian. Sehingga penelitian ini mempuai acuan untuk memperkuat hipotesis yang diajukan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara keterkaitan variabel penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini model hubungan variabel independent yaitu Pelatihan dan Lingkungan Kerja. Kemudian sebagai variabel dependent adalah Produktivitas Kerja.

Setiap organisasi menginginkan pencapaian tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, pegawai yang bekerja dalam organisasi harus dapat menjalankan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan merupakan kunci penting untuk meraih kesuksesan organisasi, oleh karena itu perusahaan harus mengembangkan pegawai yang lebih berkualitas terhadap organisasi. Untuk mewujudkannya, perusahaan memiliki standar kompetensi yang telah ditetapkan agar dapat berjalan dengan baik.

2.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Instansi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, kemampuan tinggi dan terlatih yang dapat memfokuskan kemampuan mereka pada tugas dan tanggung jawab untuk kepentingan instansi tersebut. Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai di instansi adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan. Pelatihan merupakan proses peningkatan kemampuan spesifik karyawan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Kualitas angkatan kerja, persaingan

global, perubahan yang cepat dan terus menerus, permasalahan alih teknologi merupakan beberapa hal yang menjadi sebab-sebab diperlukannya pelatihan. Pelaksanaan pelatihan yang baik tentunya mempertimbangkan kebutuhan perusahaan saat ini agar dapat memperbaiki maupun meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan sangatlah penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu dari beberapa kemungkinan pemecahan masalah dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan.

Keterkaitan antara pelatihan dengan kinerja karyawan dikemukakan oleh beberapa penelitian sebelumnya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Erwin Firdiyanti (2019) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan pelatihan terhadap produktivitas karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Denok Sunarsi (2020) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel rekrutmen, seleksi dan pelatihan. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyuningsih (2019) menyatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja artinya apabila dilakukan pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas atau kegiatan sehari-hari dari para pegawai dalam sebuah pekerjaan. Lingkungan kerja kurang baik maka para pekerja tidak akan bekerja secara maksimal dan akan mengakibatkan ketidakpuasan dan akan

berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan yang menyebabkan produktivitas kerja pegawai menurun. Menciptakan lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan yang berwujud dan tidak berwujud juga mempengaruhi motivasi dan semangat karyawan dalam bekerja, karena jika lingkungan kerja perusahaan nyaman dan menyenangkan tentunya karyawannya dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Septa Diana dan Sumardin menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Pengusahaan Batam. Selanjutnya penelitian berdasarkan Mega Dahlia (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera. Dan selanjutnya penelitian berdasarkan Martina Trisnawaty (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. JS Jakarta.

2.3.3 Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk pelatihan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dan lingkungan kerja yang baik. Pelatihan harus diberikan kepada karyawan yang bekerja pada perusahaan atau organisasi tersebut, karena karyawan harus menguasai dan memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, perlu ada bekal

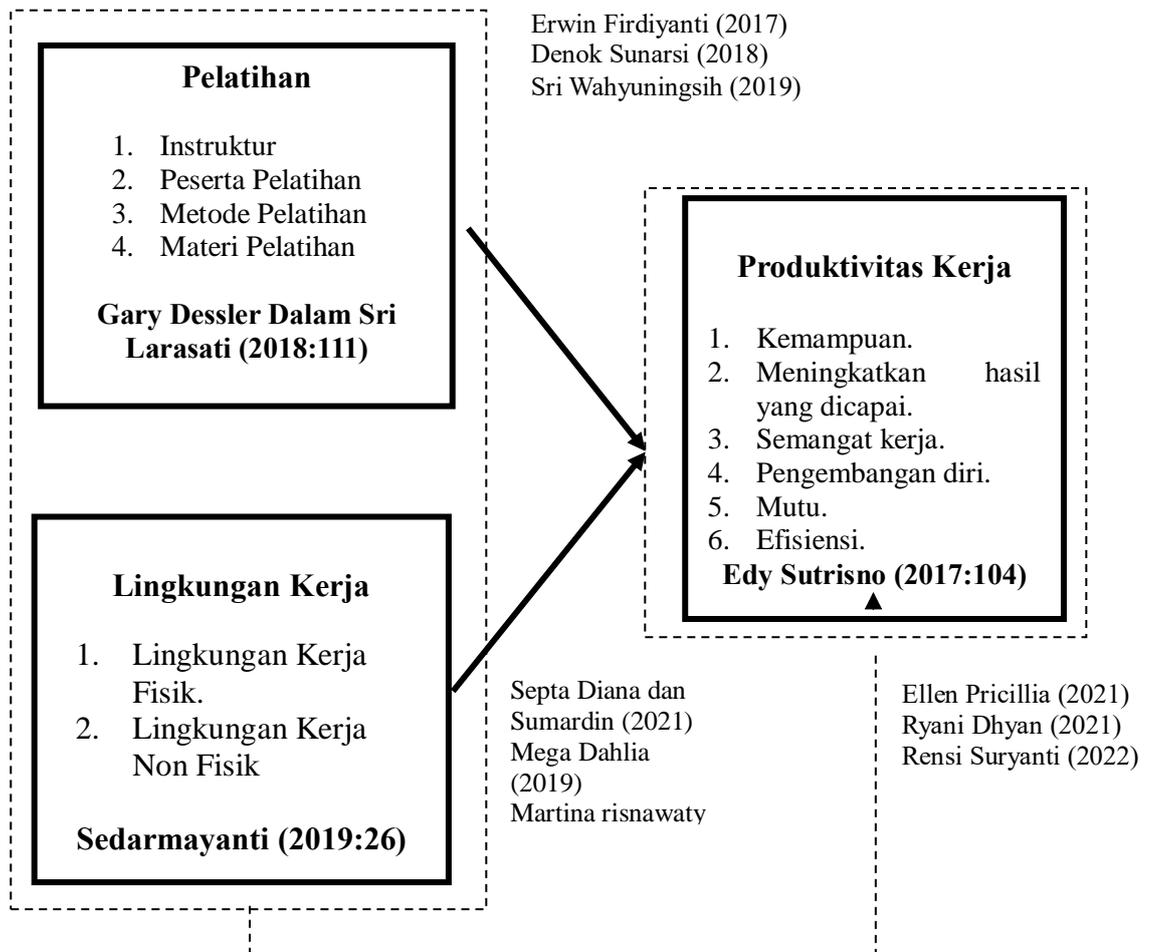
tertentu atau pelatihan terkait lembaga serta keterampilan tertentu. Selain itu organisasi harus mempertimbangkan lingkungan kerja, segala macam masalah kecil di lingkungan kerja akan mempengaruhi hasil kerja karyawan bahkan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ellene Pricillia (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. BPR Wilis Jember. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ryani Dhyan (2021) menyatakan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rensi Suryanti (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Indofood.

2.4 Paradigma Penelitian

Paradigma peneliti merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Mengacu pada definisi paradigma tersebut, terungkap bahwa paradigma ilmu itu amat beragam, hal ini didasarkan pada pandangan dan pemikiran filsafat yang dianut oleh masing-masing ilmuan berbeda-beda. Baik menyangkut tentang hakikat apa yang harus dipelajari, obyek yang diamati, atau metode yang digunakan, sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis, dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan, maka dapat di gambarkan secara sistematis hubungan antara

variabel yaitu kecerdasan emosional dan kepemimpinan terhadap komitmen afektif dalam gambar paradigma penelitian sebagai berikut.



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Ket :

—————▶ = Berpengaruh secara parsial

- - - - -▶ = Berpengaruh secara simultan

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

a. Hipotesis Simultan

Terdapat Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

b. Hipotesis Parsial

a) Terdapat Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja.

b) Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

