

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Pelatihan**

##### **2.1.1 Pengertian Pelatihan**

Sarwani (2020) Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Pelatihan merupakan program yang dilaksanakan untuk membantu para pegawai baik kelompok maupun individu dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu agar dapat membantu pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja di suatu perusahaan.

##### **2.1.2 Manfaat Pelatihan**

Manfaat pelatihan menurut Sarwani (2020) meliputi enam hal yaitu :

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima.
3. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
5. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

### **2.1.3 Indikator Pelatihan**

Sarwani (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur Pelatihan adalah :

1. Reaksi.
2. Belajar.
3. Perilaku.
4. Hasil.

## **2.2 Motivasi Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Yuliannisa (2018) Motivasi Kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

### **2.2.2 Faktor - faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja Menurut Kurnia (2019) dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Rasa aman dalam bekerja
2. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif
3. Lingkungan kerja yang menyenangkan
4. Penghargaan atas prestasi kerja
5. Perlakuan yang adil dari manajemen

### **2.2.3 Indikator – Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi kerja menurut Yuliannisa (2018) yaitu :

1. Turun atau rendahnya produktivitas kerja.  
rendahnya produktivitas kerja merupakan reaksi karyawan yang tidak puas terhadap kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan. Ini merupakan indikasi yang paling kuat menurunnya motivasi kerja.

2. Tingkat absensi yang tinggi atau rendah.

Tingkat absensi yang tinggi dapat mengakibatkan turunnya produktivitas kerja, karena dengan adanya absen pekerja maka pekerjaan akan tertunda. Dengan tingkat absensi yang tinggi menunjukkan adanya penerimaan motivasi kerja, untuk mengatasi hal ini pimpinan harus meneliti penyebabnya karena jika dibiarkan, hal ini berakibat buruk bagi perusahaan.

3. Labour Turnover.

Jika dalam perusahaan banyak terjadi karyawan yang masuk dan keluar maka perusahaan harus berhati-hati karena hal ini merupakan suatu indikasi dari penurunan motivasi kerja. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan sebab jika dibiarkan perusahaan akan mengalami kerugian.

4. Tujuan

Tujuan berfokus pada pernyataan tentang kondisi yang diinginkan perusahaan untuk dapat diwujudkan. Tujuan menjadi bentuk sebagai tahap akhir yang ingin dicapai oleh perusahaan agar dapat memberikan hasil kerja terbaik.

## **2.3 Produktivitas Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2019, p.99) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa.

### **2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2019, hlm. 103) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Tingkat Pendidikan

Biasanya dengan tingkat Pendidikan yang tinggi orang atau pekerja akan mudah dimotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga dalam menyelesaikan tugasnya akan mudah untuk meningkatkan produktivitas.

2. Kemampuan Bekerja

Kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dia tidak mengalami kesulitan maka akan lebih cepat dan tepat untuk menyelesaikan tugasnya dengan kata lain meningkatkan produktivitas kerja.

3. Skill dan keterampilan

Karyawan atau pekerja yang mempunyai skill atau keterampilan yang bagus maka akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya.

4. Sarana dan prasarana pendukung produksi

Apabila sarana dan prasarana tersedia dengan baik dan mudah untuk dicari/minta maka karyawan akan merasa mudah menjalankan tugasnya, dan akan bisa memacu untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

### **2.3.3 Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2019, hlm. 104) untuk mengukur produktivitas kerja baik dalam rangka evaluasi perusahaan maupun penelitian, diperlukan beberapa indikator atau gejala konkret yang dapat diamati yang di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam

bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

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 masing-masing 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. 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.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

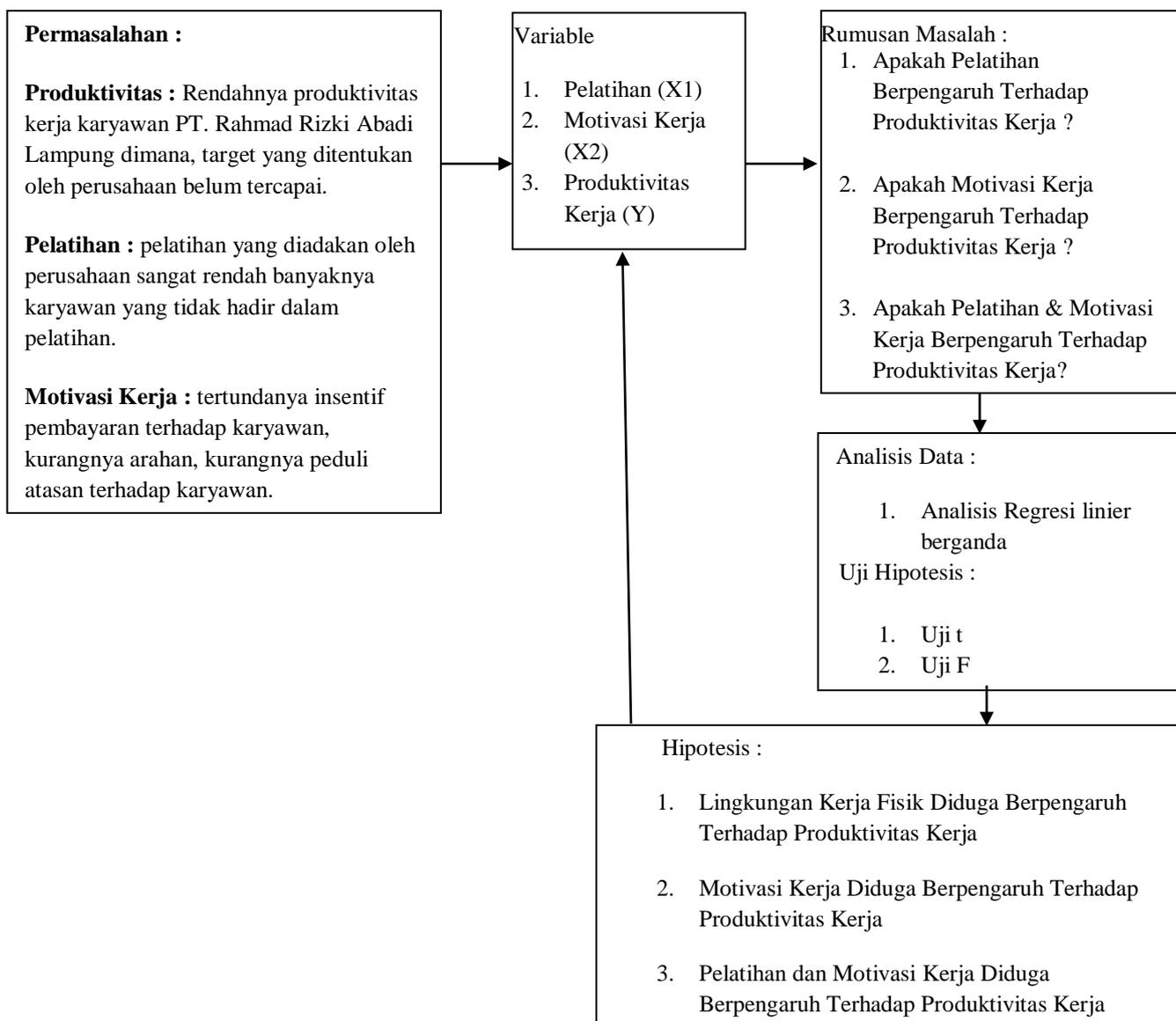
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sarwani (2020)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng	Hasil Penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
2.	Laeli Ida Nurjanah (2019)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Mekanik Di Pt. Astra Internasional Tbk Toyota Sales Operation Auto (2000) Kapuk Branch	Hasil uji penelitian diperoleh bahwa berpengaruh antara variabel motivasi terhadap variabel produktivitas kerja
3.	Kustini (2020)	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi-BSD	Kompetensi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Salesman (Kasus Distributor Mobil Toyota PT.agung Automall Soekarno-hatta Pekanbaru)
4.	Rusilowati, Hira Maulida (2020)	<i>Effect of Competence and Career Development on Turnover and It's Impact on Productivity</i>	<i>The Results Of The Study Concluded That There Was A Significant competence has an effect on productivity</i>
5.	H.O.Muhamed (2019)	<i>The effect of motivation on employee productivity (A case study private bank in Kurdistan regional government)</i>	<i>The Results Concluded That There Was A Significant motivation has an effect on productivity</i>

Sumber : Data diolah, 2022

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya serta permasalahan yang telah dikemukakan, maka sebagai dasar perumusan hipotesis berikut disajikan kerangka pemikiran yang dituangkan dalam model penelitian pada gambar berikut:

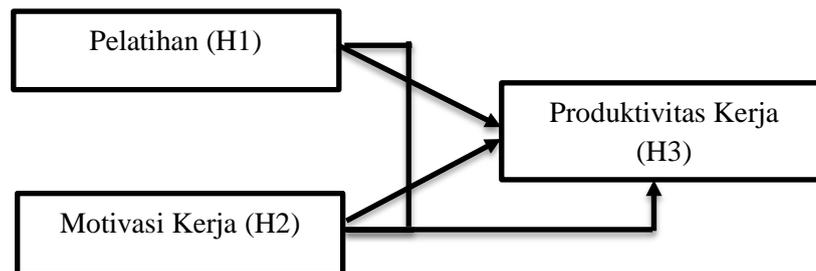


**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**

## 2.6 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjelaskan hubungan atau kaitan antara variable yang akan diteliti (Notoatmodjo, 2018, p.83).

Pada penelitian ini, peneliti akan meneliti hubungan Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT.Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan.



**Gambar 2.2**  
**Kerangka Penelitian**

## 2.7 Hipotesis

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

### 2.7.1 Pengaruh Antara Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Sarwani (2020) Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Pelatihan merupakan program yang dilaksanakan untuk membantu para pegawai baik kelompok maupun individu dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu agar dapat membantu pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja di suatu perusahaan.

Adanya hubungan yang positif antara Pelatihan dan Produktivitas Kerja, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sarwani (2020) menunjukkan Pelatihan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

**H1 : Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

### 2.7.2 Pengaruh Antara Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Yuliannisa (2018) Motivasi Kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan

kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi kerja menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Berdasarkan pendapat para pakar tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu upaya perusahaan dalam rangka menggerakkan dan mengarahkan para karyawannya agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab sehingga dapat mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Jadi, motivasi kerja juga dapat dikatakan sebagai pendorong semangat karyawan bekerja lebih baik lagi.

Penelitian yang dilakukan oleh Laeli Ida Nurjanah (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

**H2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

### **2.7.3 Pengaruh antara Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Sarwani (2020) Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Pelatihan merupakan program yang dilaksanakan untuk membantu para pegawai baik kelompok maupun individu dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu agar dapat membantu pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja di suatu perusahaan. Menurut

Yuliannisa (2018) Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Sarwani (2020) menyatakan bahwa pelatihan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan Penelitian yang dilakukan oleh Laeli Ida Nurjanah (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

**H3 : Pelatihan Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**