

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Produktivitas

2.1.1 Pengertian produktivitas

Sumber daya manusia merupakan keterampilan yang di miliki oleh seseorang untuk menciptakan suatu barang atau menjalankan pekerjaan, dan upaya merealisainya adalah dengan melakukan produktivitas Menurut 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 ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Menurut Nangoy (2020) Produktivitas kerja merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar dibandingkan dengan jumlah masukan.

Menurut Safitri (2019) Produktivitas Kerja yaitu suatu hubungan antara keluaran dan masukan. Keluaran disini yaitu meliputi (barang dan jasa) dan masukan disini yaitu meliputi (tenaga kerja, bahan dan uang). Perbandingan antara keluaran dan masukan disini yaitu masukan sering terbatas oleh tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dari fisik, bentuk dan nilai merupakan satu kesatuan.

2.1.1 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2019, p.102) Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting dan dapat dibangun melalui baiknya metode pelatihan dan lingkungan kerja sehat yang diberikan perusahaan, sebab keadaan fisik dan mental mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut dikutip oleh Sutrisno (2019, p. 104) :

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 untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

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

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Dalam meningkatkan produktivitas karyawan di perlukan skil dan keahlian yang baik guna memiliki sumber daya manusia yang bagus Wahyuningsih (2019) menyatakan bahwa pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya.

Kustini dan Sari (2020) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan tehnik dan metode tertentu secara konsepsional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Pelatihan dapat menjadi investasi organisasi yang sangat penting dalam sumber daya manusia, karena pelatihan dapat melibatkan segenap sumber daya manusia agar mendapatkan

pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka dapat menggunakannya dalam pekerjaannya.

Lubis dan Suhada (2020) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, yang mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam meningkatkan kualitas karyawan. pelatihan diadakan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja sumber daya manusia, yang merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara terus menerus, karena perkembangan perusahaan harus diimbangi oleh kemampuan sumber daya manusianya.

Sari (2016) menyatakan bahwa pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan, pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu. pelatihan adalah suatu proses Pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Dari berbagai sumber di atas dapat di simpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi untuk meningkatkan kompetensi karyawan sehingga dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Sari (2016) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah, sebagai berikut

1. Seleksi personel tidak selalu menjamin akan personel tersebut cukup terlatih dan bisa memenuhi persyaratan pekerjaannya secara tepat.
2. Bagi personel yang sudah senior kadang-kadang perlu ada penyelenggaraan dengan latihan-latihan kerja. Hal ini disebabkan berkembangnya kapasitas pekerjaan, cara mengoperasikan mesinmesin dan teknisnya untuk promosi maupun mutasi.
3. Manajemen sendiri menyadari bahwa program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi absen, mengurangi labour turn over, dan meningkatkan kepuasan kerja
4. Kebiasaan positif, yaitu Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2.2.3 Indikator Pelatihan

Wahyuningsih (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan, yaitu harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan
2. Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja
3. Metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang menjadi peserta, setiap karyawan memiliki kekuatan dan kelemahan, hal ini adalah manusiawi mengingat manusia tidak

ada yang sempurna. Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

4. Kualifikasi peserta, yaitu pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

Kualifikas pelatih, yaitu pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan

2.3 Mental dan fisik

2.3.1 Pengertian Mental dan Fisik

Keberhasilan perusahaan juga tergantung oleh kinerja karyawan, hal tersebut dapat memaksimalkan produktivitas suatu perusahaan, tentunya kesehatan di dalam diri karyawan sangatlah di perlukan. Menurut Sutrisno (2019, p.99) Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting dan dapat dibangun melalui baiknya metode pelatihan dan lingkungan kerja sehat yang diberikan perusahaan, sebab keadaan fisik dan mental mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Robbins (2009)

- a. Kemampuan fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan fisik lainnya. Kemampuan fisik ini tentu saja disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dijalankan. Seorang Manager dapat menilai seberapa banyak kemampuan intelektual

dan fisik yang harus dimiliki karyawannya. Ada 9 (sembilan) kemampuan fisik dasar yang porsinya berbeda-beda dimiliki oleh tiap individu. Tentu saja, porsi yang dituntut oleh tiap jenis pekerjaan juga berbeda-beda. Kemampuan fisik dasar tersebut adalah kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, kekuatan, keluwesan extent, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina.

- b. Kemampuan Mental/Intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental, misalnya berpikir, menganalisis, dan memahami. Ada 7 (tujuh) dimensi yang membentuk kemampuan intelektual seseorang, yaitu kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecepatanperceptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan ingatan. Tes atas semua dimensi diatas akan menjadi predictor yang tepat untuk menilai kinerja keseluruhan karyawan.

Handika (2020) Mental merupakan perbedaan antara tuntutan kerja mental dengan kemampuan mental yang dimiliki oleh pekerja yang bersangkutan. Pekerjaan yang bersifat mental sulit diukur melalui perubahan fungsi faal tubuh. Secara fisiologis, aktivitas mental terlihat sebagai suatu jenis pekerjaan yang ringan sehingga kebutuhan kalori untuk aktivitas mental juga lebih rendah. Padahal secara moral dan tanggung jawab, aktivitas mental jelas lebih berat dibandingkan dengan aktivitas fisik, karena lebih melibatkan kerja otak dari pada kerja otot. Fisik adalah beban kerja yang memerlukan energi fisik otot manusia sebagai sumber tenaganya dan konsumsi energi merupakan faktor utama yang dijadikan tolok ukur penentu berat atau ringannya suatu pekerjaan. Kerja fisik akan mengakibatkan perubahan fungsi pada alat-alat tubuh, yang dapat dideteksi melalui konsumsi oksigen, denyut jantung, peredaran udara dalam paru-paru, temperatur tubuh.

Ernawati (2019) mental dan fisik yang sangat besar hendak menimbulkan tingkatan usaha yang besar serta biasanya berhubungan dengan kinerja yang rendah. Bersumber pada perihal tersebut, nampak terdapatnya ketidaksesuaian antara sesuatu kemampuan serta tuntutan. Perihal ini diperkuat dengan pembahasan Matthews teman-teman (2000) menjelaskan kalau beban kerja mental menuju pada atensi yang diperlukan dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Kinerja kurang baik, apabila beban kerja lebih besar dari sumber energi yang ada.

Perkembangan mental dari tindakan seorang pekerja, menurut penelitian. Beberapa peneliti telah berusaha untuk mempelajari alasan ketegangan mental. Jenis pengamatan yang terbagi menjadi dua atau lebih kegiatan berbagi waktu, kewaspadaan tinggi dengan motivasi rendah, dan tidak memahami bahasa yang tidak umum atau universal adalah semua faktor yang mempengaruhi penciptaan ketegangan mental Wulanyani (2013:81).

Dari pernyataan di atas mental dan fisik dapat di simpulkan Kemampuan Mental/Intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental, misalnya berpikir, menganalisis, dan memahami. Kemampuan fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan fisik lainnya. mental dan fisik yang sangat besar hendak menimbulkan tingkatan usaha yang besar serta biasanya berhubungan dengan kinerja yang rendah. Bersumber pada perihal tersebut, nampak terdapatnya ketidaksesuaian antara sesuatu kemampuan serta tuntutan.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Mental dan Fisik

Ernawati (2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah, sebagai berikut

1. Faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi, dan lain-lain).
2. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan lain-lain).

2.3.3 Indikator Mental dan Fisik

Handika (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Menentukan skala pengukuran terbaik berdasarkan perhitungan eksperimental.
2. Menentukan perbedaan skala untuk jenis pekerjaan yang berbeda.
3. Mengidentifikasi faktor beban kerja yang berhubungan secara langsung dengan beban kerja mental.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Menurut Septianti (2016) menyatakan bahwa 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.

Menurut Hamdi (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat

dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan

Menurut Handayani (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah cerminan dari suasana kerja yang terjadi pada suatu organisasi. suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan mampu membuat seseorang lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, semakin kondusif suasana kerja seseorang, makin besar pula peluangnya untuk mencari hal-hal baru yang dapat lebih meringankan.

Menurut Wahyuningsih (2018) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah lingkungan kerja psikis yang tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Lingkungan Kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang dapat dirasakan dengan perasaan.

Menurut Sadarmayanti (2011:31) 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. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia.

Dari pernyataan di atas dapat di simpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik adalah lingkungan kerja psikis yang tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, dan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Jadi, lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan saja.

2.4.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik dalam penelitian Hamdi (2013) adalah sebagai berikut

1. Pelayanan Karyawan

Berbagai kebijakan aktual yang diberikan oleh perusahaan yang berhubungan dengan pemberian peningkatan kesehatan, makanan dan kamar kecil di dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

2. Kondisi kerja

Adalah kondisi di dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan itu bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan tersebut bekerja.

3. Hubungan karyawan

Perhatian perusahaan terhadap para karyawan dan kerja sama yang baik antar karyawan dalam perusahaan yang bersangkutan.

2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Septianti (2016) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja non fisik adalah :

1. Struktur tugas merupakan struktur tugas menunjuk pada bagaimana pembagian tugas dan wewenang itu dilaksanakan.
2. Tanggung jawab kerja merupakan komitmen dan kewajiban pegawai untuk melaksanakan semua pekerjaan melalui kompetensi diri
3. Perhatian dan dukungan pimpinan merupakan perhatian dan dukungan dari pimpinan diperlukan guna memelihara keberadaan pegawai
4. Kerjasama antar kelompok merupakan usaha terkoordinasi antar individu dan kelompok dalam pencapaian tujuan
5. Kelancaran komunikasi merupakan penyampaian komunikasi yang baik sangat penting guna kelancaran komunikasi.
5. mampu menggunakan metode partisipatif.

2.5 Penelitian Terdahulu

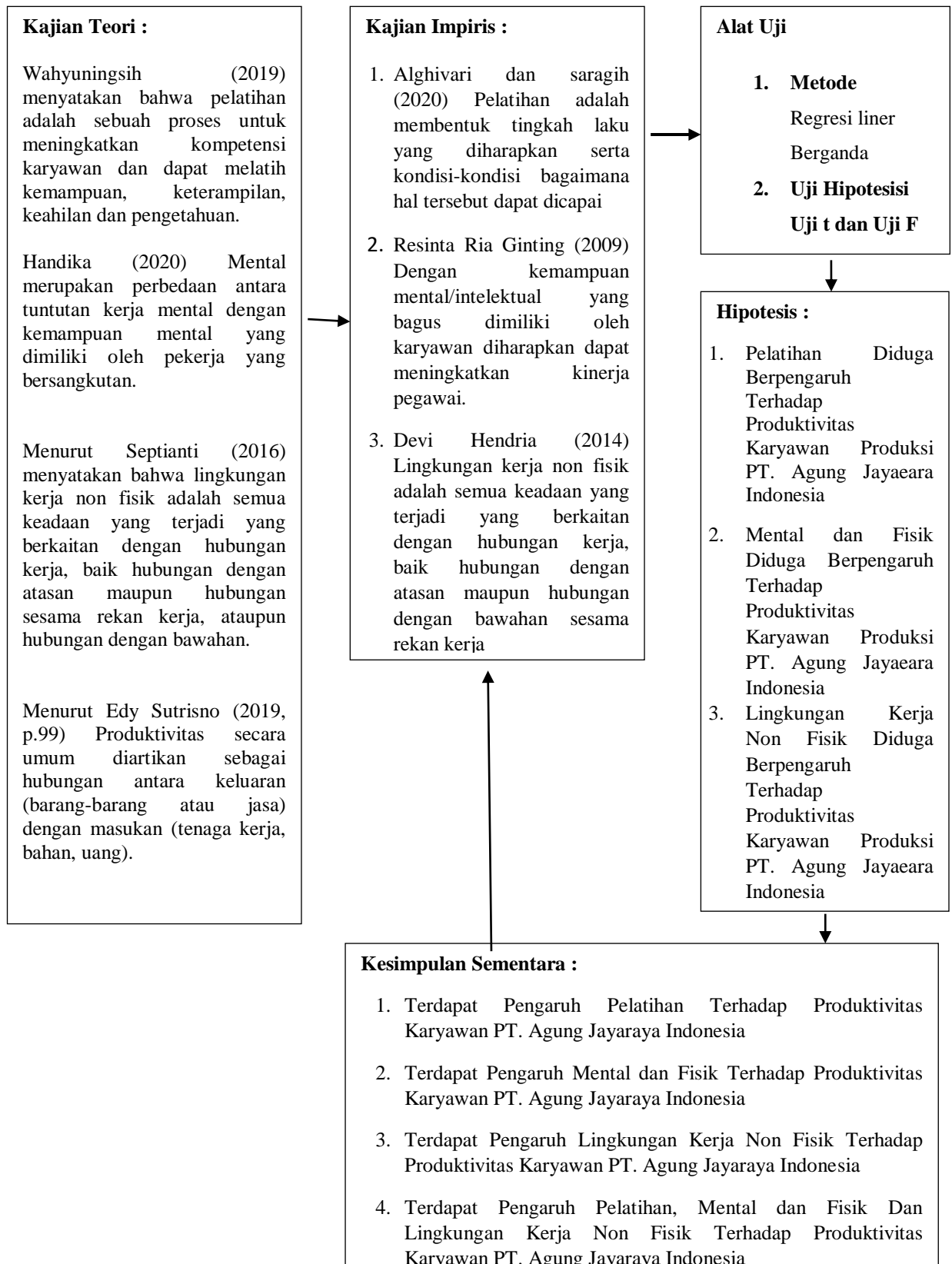
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Rasinta Ria Ginting(2009)	Analisis pengaruh kemampuan fisik, dan kemampuan mental pegawai terhadap kinerja pegawai di pt. askes (pesero) regional I Sumatra utara	Perbedaan penelitian ini objek penelitian di PT. askes (pesero) Regional I Sumatra Utara	Kesimpulan penelitian diperoleh hasil bahwa kemampuan yang terdiri dari kemampuan fisik, dan kemampuan mental berpengaruh secara bersama-sama dan sangat nyata terhadap kinerja pegawai pada PT. Askes (Persero) Regional I.
2	Alghivari dan Saragih (2020)	Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum (Perum) BULOG Jakarta	Perbedaa penelitian ini objek penelitian di perusahaan (perum) BULOG Jakarta	Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum BULOG Jakarta
3	Devi Hendria (2014)	Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pemanen pada PT. Sekarbumi Alam Lestari di Tapung Hilir	Perbedaa penelitian ini objek penelitian di PT. sekarbumi Alam Lestari Tepung Hilir	Kesimpulan peneltian variable lingkungan kerja non fisik dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pemanen pada PT. Sekarbumi Alamlestari di Tapung Hilir
4	Setiyantoa (2017)	<i>Impact of Work Environment on Employee Productivity in Shipyard Manufacturing Company</i>	Perbedaa penelitian ini objek penelitian di Shipyard Manufacturing Company	<i>The result indicates that either physical or non-physical working environment have positively and significantly impact employees' productivity.</i>
5	Daramola (2019)	<i>Relationship between Employee Compensation and Productivity a Case Study of Benin Owena River Basin Development Authority</i>	Variebel yang digunakan Independen yaitu Kompensasi dan variabel independen saya Kompensasi dan Lingkungan Kerja Varibel dependen yaitu Produktivitas Kerja	<i>The findings of this study revealed that there is a relationship between employee compensation and productivity</i>

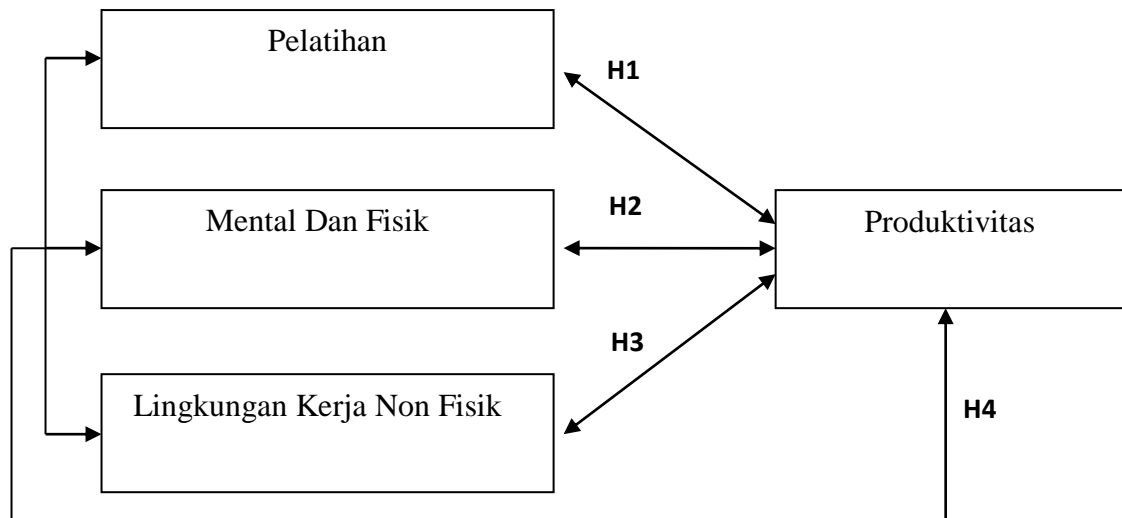
Sumber : Data diolah, 2023

2.6 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.2
Kerangka pemikiran



2.7 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2
Kerangka Penelitian

2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa :

2.8.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru maupun karyawan lama, untuk meningkatkan keterampilan, memperbaiki kinerja dan mempelajari pengetahuan dan teknologi yang karyawan butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan, maka dapat meningkatkan produktivitas kerja. Wahyuningsih (2019) menyatakan bahwa pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai

tujuan di suatu perusahaan. karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Alghivari dan Saragih (2020) menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika pelatihan ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat., sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu:

H1: Pelatihan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Agung Jayaraya Indonesia

2.8.2 Pengaruh Mental dan Fisik terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Handika (2020) mental merupakan perbedaan antara tuntutan kerja mental dengan kemampuan mental yang dimiliki oleh pekerja yang bersangkutan. Pekerjaan yang bersifat mental sulit diukur melalui perubahan fungsi faal tubuh.. Padahal secara moral dan tanggung jawab, aktivitas mental jelas lebih berat dibandingkan dengan aktivitas fisik, karena lebih melibatkan kerja otak dari pada kerja otot. Fisik adalah beban kerja yang memerlukan energi fisik otot manusia sebagai sumber tenaganya dan konsumsi energi merupakan faktor utama yang dijadikan tolok ukur penentu berat atau ringannya suatu pekerjaan. Kerja fisik akan mengakibatkan perubahan fungsi pada alat-alat tubuh, yang dapat dideteksi melalui konsumsi oksigen, denyut jantung, peredaran udara dalam paru-paru, temperatur tubuh.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rasinta Ria Ginting (2019) kesimpulan penelitian diperoleh hasil bahwa kemampuan yang terdiri dari kemampuan fisik, dan kemampuan mental berpengaruh secara bersama-sama dan sangat nyata (*high significant*) terhadap kinerja pegawai pada PT. Askes (Persero) Regional I. artinya jika mental dan fisik ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat., sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu:

H2: Mental dan Fisik Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Agung Jayaraya Indonesia

2.8.3 Pengaruh lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan bagi karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan akan berdampak pada produktivitas kerja yang lebih baik sebaliknya apa bila lingkungan kerja non fisik tidak baik akan berdampak penurunan produktivitas kerja karyawan.

Septianti (2016) menyatakan bahwa 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

Penelitian yang dilakukan oleh Hendria (2014) Kesimpulan penelitian variable lingkungan kerja non fisik dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pemanen pada PT. Sekarbumi Alamlestari di Tapung Hilir Adanya lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H2 : Lingkungan kerja Non Fisik diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Agung jaya raya indonesia

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu analisis data yang dilandaskan pada filsafat positivisme yang bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, dalam penelitian ini akan melihat pengaruh pelatihan, lingkungan kerja non fisik, dan mental dan fisik terhadap produktivitas karyawan PT. Agung Jayaraya Indonesia.

3.2 Sumber Data

Sugiyono (2018) sumber data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah yang disebut data mentah. Sumber data yang digunakan dalam proses penelitian adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari lapangan atau yang diperoleh dari responden yaitu karyawan PT. Agung Jayaraya Indonesia. Data tersebut adalah hasil jawaban pengisian kuisisioner dari responden yang terpilih dan memenuhi kriteria responden berhubungan dengan pelatihan, mental dan fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan

3.3 Metode Pengumpulan Data

Sugiyono (2018) metode pengumpulan data yang digunakan bahwa studi Lapangan (*field research*), Studi Lapangan (*field research*) adalah teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian. Data tersebut diperoleh dengan teknik pengumpulan data melalui kuisisioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat

pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengumpulan data dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden atau karyawan PT. Agung Jayaraya Indonesia. Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah skala ordinal. Berikut ini tabel skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian:

Tabel 3.1
Skala Pengukuran

SS	Sangat Setuju	Skor 5
S	Setuju	Skor 4
CS	Cukup Setuju	Skor 3
TS	Tidak Setuju	Skor 2
STS	Sangat Tidak Setuju	Skor 1

Sumber: sugiyono (2018)

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas tertentu yang diterapkan penelitian untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Agung Jayaraya Indonesia sebanyak 65 karyawan.

No	Unit	Posisi	Jumlah Karyawan
1	Office	Presiden Direktur	1
		Direktur	1
2	Human Resource Development (HRD)	Kepala HRD	1
		staff HRD	1
3	Keuangan	Kepala Keuangan	1
		Staff Keuangan	3
4	Produksi	Kepala Produksi	1
		administrasi produksi	4
		Supervisor Produksi	1
		Anggota Produksi	29

5	Gudang	Kepala Gudang	1
		Administrasi Gudang	2
		Supervisor Gudang	1
		Anggota Gudang	11
6	Marketing	Kepala Marketing	1
		Administrasi Marketing	2
		Anggota Marketing	4
Jumlah			65

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling*. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *nonprobability sampling* dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yang dimana pengambilan sampel berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti. Adapun kriteria yang ditentukan oleh peneliti adalah karyawan PT. Agung Jayaraya Indonesia divisi *produksi* berjumlah 35 karyawan.

4	Produksi	Kepala Produksi	1
		administrasi produksi	4
		Supervisor Produksi	1
		Anggota Produksi	29

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Penelitian Independen

Sugiyono (2018) variabel independent atau bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel ini merupakan yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan dengan suatu gejala yang akan diteliti. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah pelatihan dan lingkungan kerja non fisik

3.5.2 Variabel Penelitian Dependen

Sugiyono (2018) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah produktivitas.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.3

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Pelatihan (X1)	Wahyuningsih (2019) menyatakan bahwa pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan.	proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya	1. Tujuan Pelatih 2. Materi Pelatih 3. Metode Pelatih 4. Kualifikasi Peserta 5. Kualifikasi Pelatih Sumber: Wahyuningsih (2019)	Interval
Mental dan kemampuan fisik (X2)	Menurut Sutrisno (2019, p.99) Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting dan dapat dibangun melalui baiknya metode pelatihan dan lingkungan kerja sehat yang diberikan perusahaan, sebab keadaan fisik dan mental mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.	Suatu keadaan didalam individu seseorang untuk menjalankan dan berpartisipasi tugas perusahaan	1. Menentukan skala perhitungan eksperimental. 2. Menentukan perbedaan skala untuk jenis pekerjaan yang berbeda. 3. Mengidentifikasi faktor beban kerja	interval
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	Septianti (2016) menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun	Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dari segi fisik lingkungan kerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas	1. Struktur tugas. 2. Tanggung jawab kerja 3. Perhatian dan dukungan pimpinan 4. Kerjasama antar kelompok 5. Kelancaran komunikasi Septianti (2016)	Interval

	hubungan dengan bawahan.	pekerjaan		
Produktivitas Karyawan (Y)	Menurut Sutrisno (2019, p.99) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).	Hasil kerja yang dicapai karyawan melaksanakan tugasnya	1. Kemampuan 2. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai 3. Semangat Kerja 4. Pengembangan Diri 5. Mutu 6. Efisiensi Sumber: Sutrisno (2019)	Interval

Sumber : Data Diolah, 2023

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Sugiyono (2018) validitas adalah alat ukur yang digunakan dalam pengukuran yang dapat digunakan untuk melihat tidak adanya perbedaan antara data yang didapat oleh peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan 10 responden dengan bantuan program SPSS 22.

1. Prosedur pengujian :

Ho : Instrumen valid

Ha : Instrumen tidak valid

2. Kriteria pengambilan keputusan :

Ho : Apabila $\text{sig} < 0,05$ maka Instrumen dinyatakan valid

Ha : Apabila $\text{sig} > 0,05$ maka Instrumen dinyatakan tidak valid

3.7.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2018) reliabilitas adalah suatu indikator yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang menunjuk

pada tingkat keterandalan. Fungsi dari uji Reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana konsistensi alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur hal dan subjek yang sama. Uji reliabilitas kuesioner menggunakan metode *alpha cronbach* Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi.

Tabel 3.4
Interpretasi Nilai r

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2018)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas Sampel

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa uji Normalitas merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametric. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Dalam penelitian ini peneliti dibantu oleh program SPSS 22.

Prosedur Pengujian.

1. Rumusan Hipotesis

Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

H₁ : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

2. Kriteria Pengambilan Keputusan

Apabila Sig < 0.05 maka Ho ditolak (distribusi sampel tidak normal)

Apabila Sig > 0.05 maka Ho diterima (distribusi sampel normal)

3.8.2 Uji Linieritas Sampel

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa uji linearitas adalah untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau pun regresi linier. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan program SPSS 22, dengan melihat *Test for Linearity*.

Prosedur Pengujian

1. Rumusan Hipotesis

H_0 = Model regresi berbentuk linear.

H_1 = Model regresi tidak berbentuk linear.

2. Kriteria Pengujian

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 maka H_0 ditolak

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 maka H_0 diterima.

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Ada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor (VIF)*. Batas dari *tolerance value* > 0,1 atau VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan program SPSS 21

Prosedur pengujian:

1. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas

Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas

2. Jika nilai *tolerance* < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas

Jika nilai *tolerance* > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas

3. Penjelasan kesimpulan

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Di dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independen yaitu lingkungan kerja dan pelatihan yang mempengaruhi variabel dependen yaitu produktivitas, maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 21. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b1. X1 + b2. X2$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (produktivitas)

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b1, b2, (Koefisien Regresi)

X1 = Variabel independen (pelatihan)

X2 = Variabel independen (mental dan fisik)

X3 = Variabel independen (lingkungan kerja non fisik)

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1. Uji Parsial (Uji-t)

Sugiyono (2018) Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan

Ho: pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Agung Jayaraya Indonesia

Ha: pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Agung Jayaraya Indonesia

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan

Ho: Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Agung Jayaraya Indonesia

Ha: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Agung Jayaraya Indonesia

Kriteria pengujian:

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

3. Pengaruh Mental Dan Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan

Ho: mental dan fisik tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Agung Jayaraya Indonesia

Ha: mental dan fisik berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Agung Jayaraya Indonesia

3.10.1 Uji Simultan (Uji-F)

Sugiyono (2018) Uji F dengan uji serentak atau uji model/uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya

Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Mental Dan Fisik Terhadap Produktivitas karyawan produksi PT. Agung jayaraya Indonesia

Ho: Pelatihan, Lingkungan Kerja Non Fisik Mental Dan Fisik tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. Agung Jayaraya Indonesia

Ha: Pelatihan, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Mental Dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. Agung Jayaraya Indonesia.

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.