

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pelatihan

2.1.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Simamora (2004:273) Pelatihan merupakan suatu hal yang tidak bisa dipisahkan dalam dunia ketenagakerjaan. Hal tersebut erat kaitannya karena pelatihan merupakan suatu rangkaian kegiatan atau proses yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seorang karyawan atau pegawai guna melaksanakan tugasnya. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017:44) menyatakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Satmoko dan Irmin (2006:2) Pelatihan adalah usaha untuk membekali pengetahuan, pengembangan kompetensi kerja, meningkatkan kemampuan, meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kesejahteraan.

Menurut Teguh dan Rosidah (2009) Pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional, dengan kata lain pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya.

Menurut Desler dalam Moses (2012) Pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Flippo dalam Moses (2012) Pelatihan merupakan tindakan untuk meningkatkan pengetahuan kecakapan seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. Jadi, menurut pendapat-pendapat para ahli diatas dapat penulis simpulkan, bahwa proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang dengan mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan akan lebih produktif, serta mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan

Menurut Samsudin (2010) juga menjelaskan beberapa faktor penyebab pelatihan yaitu sebagai berikut :

- a. Kualitas Angkatan Kerja, terdiri dari dan orang-orang yang berharap untuk memiliki pekerjaan. Kualitas angkatan kerja merupakan hal yang sangat penting. Kualitas disini berarti kesiapsediaan dan potensi angkatan kerja yang ada.
- b. Persaingan Global, perusahaan-perusahaan harus menyadari bahwa mereka menghadapi persaingan di pasar global. Agar dapat memenangkan persaingan di pasar global. Agar dapat memenangkan persaingan, perusahaan bisnis harus mampu menghasilkan produk yang lebih baik dan lebih murah. Untuk itu, diperlukan senjata yang ampuh untuk menghadapi persaingan agar tetap survive dan memiliki dominasi. Senjata tersebut adalah pendidikan dan pelatihan.
- c. Perubahan yang Cepat dan Terus-Menerus, di dunia ini tidak ada satu hal yang tidak berubah. Perubahan terjadi dengan cepat dan

berlangsung terus-menerus. Pengetahuan dan keterampilan yang dianggap baru hari ini, mungkin besok pagi sudah usang. Dalam keadaan seperti ini sangat penting memperbaharui kemampuan karyawan secara konstan. Organisasi atau suatu perusahaan yang tidak memahami perlunya pelatihan tidak mungkin mengikuti perubahan yang terjadi.

2.1.3 Manfaat Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2010:217) manfaat pelatihan adalah :

1. Manfaat bagi karyawan

- a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
- b. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
- c. Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik.
- d. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan, komunikasi dan sikap.
- e. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
- f. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
- g. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan.
- h. Memberikan nasehat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan.
- i. Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
- j. Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
- k. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.

2. Manfaat bagi perusahaan

- a. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
- b. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
- c. Memperbaiki moral SDM.
- d. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
- e. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
- f. Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan.
- g. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.
- h. Membantu mengembangkan perusahaan.
- i. Belajar dari peserta.
- j. Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
- k. Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan dimasa depan.
- l. Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif.
- m. Membantu pengembangan promosi dari dalam.
- n. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan.

2.1.4 Jenis Pelatihan

Menurut Simamora (2006:278) ada lima jenis-jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan:

- a. Pelatihan Keahlian
- b. Pelatihan Ulang
- c. Pelatihan Lintas Fungsional
- d. Pelatihan Tim
- e. Pelatihan Kreatifitas

2.1.5 Indikator-indikator Pelatihan

Menurut Kaswan (2011:77) indicator pelatihan, sebagai berikut:

1. Identifikasi

2. Motivasi
3. Lingkungan pembelajaran
4. Penerapan
5. Metode
6. Hasil

2.1.6 Evaluasi Pelatihan

Menurut Sjafrri Mangkuprawira (2003:156) kriteria efektif yang digunakan untuk mengevaluasi pelatihan dan pengembangan berfokus pada proses dan *outcome*. Selanjutnya, ada beberapa hal yang penting yang perlu diperhatikan dalam mengevaluasi pelatihan dan pengembangan yaitu :

- a. Reaksi peserta terhadap muatan isi dan proses pembelajaran yang telah dilaksanakan, dari sangat tidak puas sampai sangat puas.
- b. Pengetahuan dari pembelajaran yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan dan pengembangan, dari sangat kurang sampai sangat meningkat.
- c. Perubahan dalam perilaku, yaitu dari sikap dan keterampilan yang dihasilkan.
- d. Hasil atau perbaikan terukur pada individual dan organisasi, seperti menurunnya perputaran karyawan, kecelakaa kerja dan ketidakhadiran.

2.2 Produktivitas Karyawan

2.2.1 Pengertian Produktivitas Karyawan

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008:156) Produktivitas kerja karyawan adalah hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Menurut Greeberg yang dikutip oleh Yuniarsih dan Suwatno (2008:157) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antar totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Sinungan (2009) pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis

dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini.

Menurut Serdamayanti (2009:56) mengatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Siagian (2008:154) mengutarakan definisi produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Nanang Fattah (Yuniarsih dan Suwatno, 2013) konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai dengan perilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang. Hasibuan (2008:114) mengungkapkan produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input untuk memproduksi barang atau jasa sebagai konsep pemenuhan kebutuhan manusia atau sering disebut sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Sutrisno, 2012). Ardana, dkk (2012:270) menyatakan produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan.

Sedangkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Menurut Mathis dalam (Butar, 2015) produktivitas kerja merupakan pengukuran dan kuantitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal yang terkait dan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut.

2.2.2 Aspek-Aspek Produktivitas Kerja

Menurut Wignjosubroto (Kusuma, 2012) aspek-aspek produktivitas yaitu :

a. Motivasi Kerja

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas akan mengalami kenaikan. Hal ini disebabkan karena adanya dorongan untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik.

b. Efisiensi dan Efektivitas kerja

Efisiensi dan efektivitas kerja adalah modal menunjang produktivitas sebab dengan adanya efisiensi dan efektivitas dalam bekerja akan menimbulkan produktivitas yang tinggi.

c. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja seorang karyawan sangat menentukan hasil produksi. Apalagi kemampuan karyawan tinggi maka akan menghasilkan produk yang tinggi, sebaliknya kemampuan karyawan rendah maka akan menghasilkan produk yang rendah.

d. Pengalaman dan Pengetahuan

Pengalaman dan pengetahuan seseorang karyawan sangat berpengaruh terhadap produksi yang dihasilkan akan tetapi akan lebih tinggi apabila seseorang karyawan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi. Dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek produktivitas terdiri dari perbaikan terus menerus, tugas pekerjaan yang menantang, kondisi fisik tempat bekerja, motivasi kerja, efisiensi dan efektivitas kerja, kemampuan kerja, pengalaman dan pengetahuan.

2.2.3 Indikator Produktivitas

Indikator produktivitas menurut Edy Sutrisno (2014:104), yaitu:

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

6. Efisiensi

2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Menurut Gomes (2003:160) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

a. *Knowledge*

Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan.

b. *Skill*

Adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekayaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis seperti keterampilan bengkel.

c. *Abilities*

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Jadi apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki *ability* yang tinggi.

d. *Attitudes and Behaviour*

Sangat erat hubungan antara kebiasaan dan perilaku. *Attitude* merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan dalam artian apabila kebiasaan-kebiasaan karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik. Dengan kondisi karyawan seperti ini, maka produktivitas dapat dipastikan dapat terwujud.

2.3 Penelitian Terdahulu

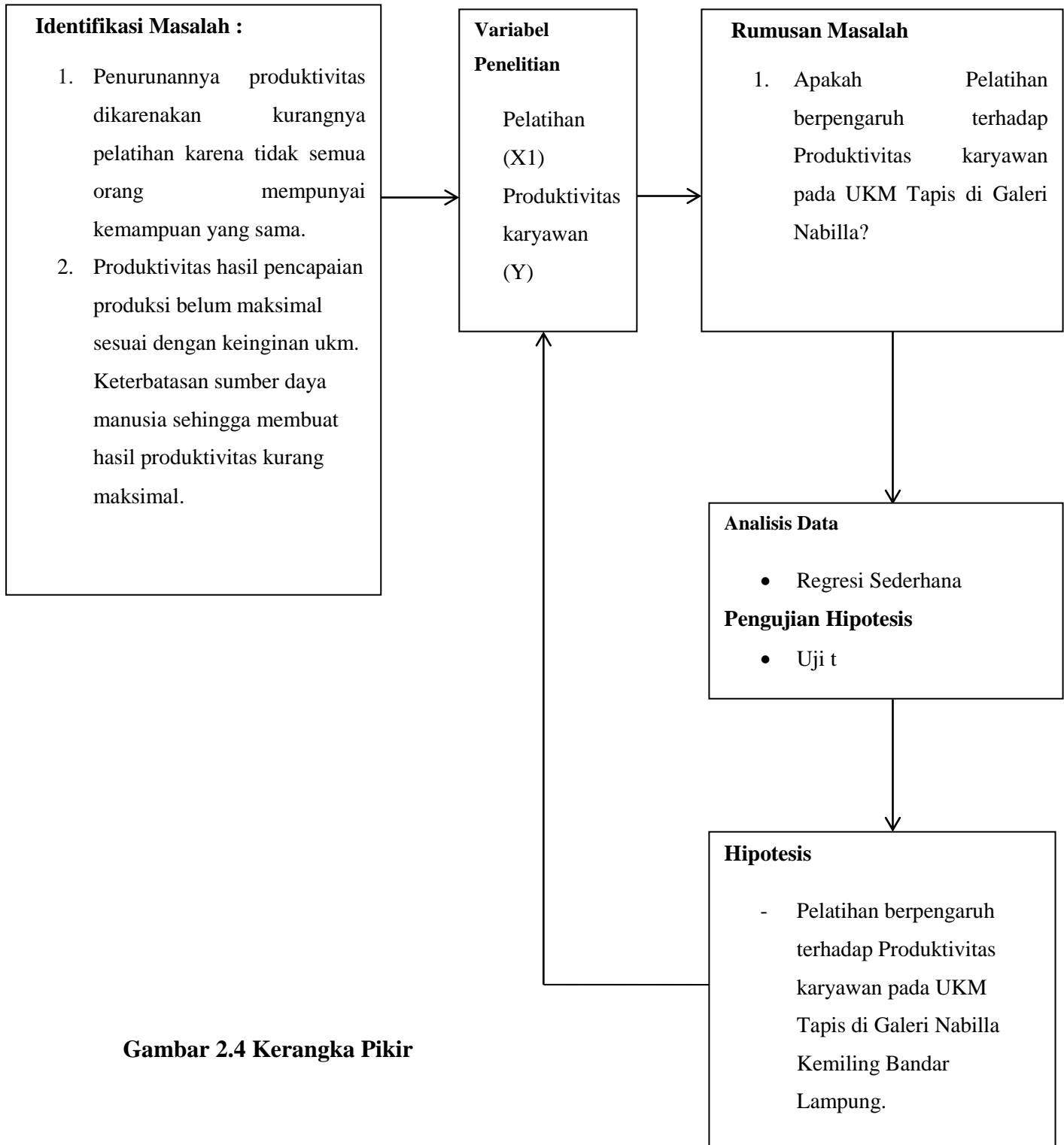
Dalam membahas masalah sejenis, telah dilakukan pada penelitian sebelumnya yang juga membahas tentang pengembangan pariwisata yang disajikan dalam bentuk tabel berikut ini :

Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu

	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dini Muamar Khadafi (2016)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sinar Utama Group Pusat Samarinda	Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel pelatih dan metode pelatihan yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan variabel matri pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Sinar Utama Group Pusat di Samarinda.
2	M. Alpin Syahrir, M. Zahari MS, Ubaidillah (2016)	Pengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Batik Azmiah Kelurahan Olak Kemang Kecamatan Danau Teluk Kota Jambi	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa, Pelatihan (X) berpengaruh positif dan signifikan serta telah terlaksana dengan baik. Rumah Batik Azmiah benar-benar mengaplikasikan Instruktur yang profesional, Peserta yang siap mengikuti pelatihan, Materi yang mudah dipahami, Metode pelatihan yang tepat, serta Tujuan pelatihan yang sesuai sehingga skill and knowledge para karyawan meningkat. Pelaksanaan pelatihan kerja karyawan sangat berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja (Y)
3	Ema Nurzainul Hakimah (2014)	Pengaruh Program Pelaksanaan Pelatihan Bagi Karyawan Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada UD Gakris Kediri	Berdasarkan analisa korelasi (r) diperoleh hasil sebesar 0,997 untuk taraf signifikan 5%. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan positif antara pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja. Jika pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ditingkatkan maka produktivitas kerja akan meningkat. Begitu pula dengan pendidikan dan pelatihan apabila dikurangi maka produktivitas kerja juga akan turun atau berkurang.

4	Wahyu Maulana (2016)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Distribusi PT. PLN (Pesero Area Sangau)	Nilai hitung <i>Chi-Square</i> sebesar 8,916 yang lebih besar dari nilai table <i>Chi-Square</i> sebesar 3,841 dan nilai probabilitas sebesar 0,003 yang lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Distribusi pada PT. PLN (Persero) Area Sanggau.
5	Gugum Gumilar (2018)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya, dilihat dari faktor penentu, faktor pengukur dan faktor pengaruh dengan indikatornya adalah pengembangan, penggunaan waktu serta hasil kerja yang dicapai.

2.4 Kerangka Pikir



Gambar 2.4 Kerangka Pikir

2.5 Hipotesis

Sugiono (2013:23) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teori. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

Berdasarkan teori Pelatihan merupakan suatu hal yang tidak bisa dipaksakan dalam dunia ketenagakerjaan. Hal tersebut erat kaitannya karena pelatihan merupakan suatu rangkaian kegiatan atau proses yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seorang karyawan atau pegawai guna melaksanakan tugasnya. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kerja karyawan. (Simmora, 2004:273)

1. Pelatihan berpengaruh terhadap tingkat Produktivitas Karyawan pada UKM Tapis Galeri Nabilla.

Pelatihan mempunyai pengaruh yang sangat erat terhadap Produktivitas Karyawan secara persial pada UKM Tapis Galeri Nabilla objek dan metode penelitian ini, terdiri dari satu variabel dependen dan satu independen (bebas) yang berperan sebagai variabel dependen adalah Produktivitas Karyawan (Y) pada UKM Tapis Galeri Nabilla, sedangkan variabel independen adalah Pelatihan (X1). Berdasarkan dari uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada UKM Tapis Galeri Nabilla Kemiling Bandar Lampung.

Berdasarkan teori Produktivitas kerja karyawan adalah hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. (Yuniarsih dan Suwatno, 2008:156)