

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Produktivitas Kerja

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Maliah (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya.

Alam (2019) menyatakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya.

Liasiska (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah jumlah produktivitas yang dihasilkan dibandingkan dengan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan sejumlah produksi baik berupa barang maupun jasa, dan juga produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh masing-masing individu.

Wahyuningsih (2019) menyatakan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin dikit.

Berdasarkan penelitian para ahli dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana

outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik dan juga Kemampuan menghasilkan barang/jasa yang biasanya dihitung per jam, per bulan, per mesin dan per faktor produksi.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Liasiska (2018) menyatakan bahwa peningkatan produktivitas dapat dilakukan melalui beberapa cara antara lain yaitu:

1. Peningkatan pendidikan, yaitu pendidikan dan menambah pengetahuan dan ketrampilan kerja. Latihan dapat dilakukan di dalam maupun di luar pekerjaan. Latihan yang dilakukan umumnya bersifat formal.
2. Perbaikan penghasilan dan pengupahan perbaikan pengupahan pada akhirnya akan dapat menjamin perbaikan gizi dan kesehatan. Kekurangan gizi masyarakat bukan saja menghambat pertumbuhan anak-anak tetapi juga secara langsung mempengaruhi produktivitas karyawan. Rendahnya tingkat pendapatan menyebabkan seseorang tidak dapat memenuhi kebutuhan pokok seperti makanan, pakaian, perumahan dan kesehatan yang memadai, yang lebih lanjut menyebabkan produktivitas yang rendah.
3. Pemilihan teknologi sarana pelengkap untuk berproduksi seseorang yang menggunakan peralatan yang lengkap dan sempurna lebih tinggi produktivitas nya dibanding dengan orang yang menggunakan peralatan yang lebih sederhana.
4. Peningkatan kemampuan dan pimpinan kemampuan dan tingkat produktivitas kerja yang tinggi dari karyawan tidak ada begitu saja jika tidak didukung oleh pimpinan yang kreatif dan partisipatif. Untuk itulah pihak manajemen sangat diperlukan partisipasinya.

2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja

Maliah (2020) 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

2.2 Kompetensi

2.2.1 Pengertian Kompetensi

Eksan (2020) kompetensi adalah suatu kemampuan seseorang yang dapat melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi pengetahuan, keterampilan juga didukung sikap kerja yang dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Abubakar (2018) kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan.

Dessler (2017) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan

Nofriyanti (2019) kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian para ahli dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut dan kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi.

2.2.2 Faktor-Faktor Kompetensi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut Nofriyanti (2019) yaitu :

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang tersebut tidak percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan maksudnya adalah kemampuan di berbagai kompetensi. Contoh keterampilan adalah kemampuan *public speaking* yaitu keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik, dan umpan balik.

3. Pengalaman

Kompetensi juga memerlukan pengalaman seperti pengalaman mengorganisasi orang, berkomunikasi dengan orang banyak, mencari solusi, dan lain sebagainya.

4. Karakteristik Kepribadian

Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik ataupun kepribadian seseorang dipengaruhi oleh kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Motivasi

Motivasi adalah faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Keraguan dalam seseorang cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi seseorang juga bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan, dan lain sebagainya

2.2.3 Indikator Kompetensi

Eksan (2020) mengungkapkan indikator kompetensi yaitu :

1. Keterampilan menjalankan tugas (*Task-skills*)

Yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.

2. Keterampilan mengelola tugas (*Task management skills*)

Yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan.

3. Keterampilan mengambil tindakan (*Contingency management skills*)

Yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.

4. Keterampilan bekerja sama (*Job role environment skills*)

Yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.

5. Keterampilan bertanggung jawab (*Responsible skills*)

Suatu keadaan normalitas psikis dan kematangan kecerdasan yang membawa kemampuan dasar karyawan

2.3 Pelatihan

2.3.1 Pengertian Pelatihan

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 (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.

Alghivari (2020) menyatakan bahwa 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.

Munthe (2017) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya, 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. pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan, pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu.

Berdasarkan penelitian para ahli dapat disimpulkan bahwa 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

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Alghivari (2020) 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

2.3.3 Indikator Pelatihan

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

1. Instruktur, instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian

yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

2. Peserta, pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
3. Materi, 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
4. 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
5. Tujuan, harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai Kualitas SDM Karyawan secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

2.4 Penelitian Terdahulu

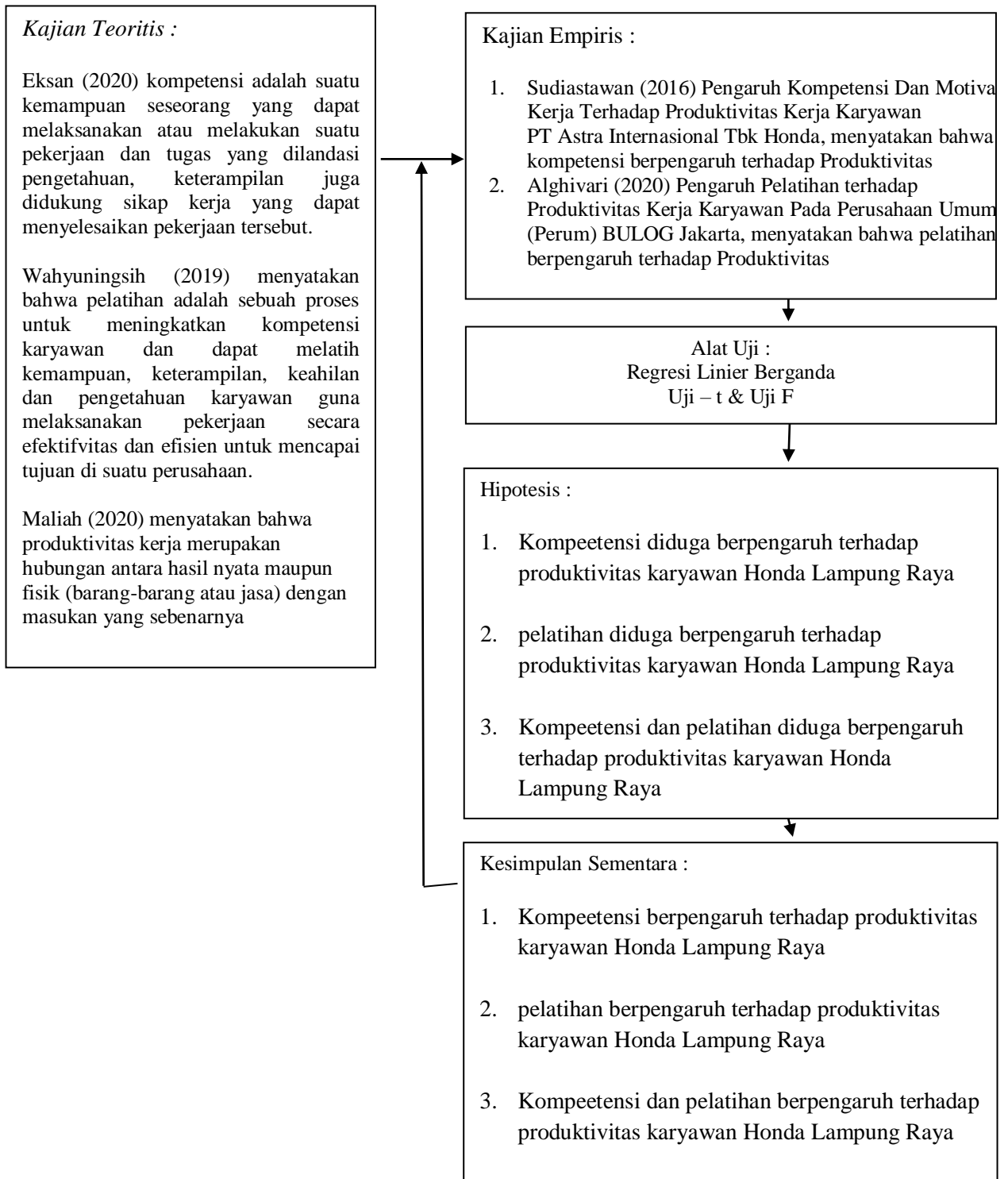
Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan table penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian	Kontibusi Penelitian
1	Alghivari (2020)	Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum (Perum) BULOG Jakarta	Terletak pada variabel independent dan pada objek penelitian yang dilakukan oleh peneliti	Hasil uji regresi linier menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum BULOG Jakarta	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran
2	Wahyuningsih (2019)	Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan	Terletak pada variabel independent dan pada objek penelitian yang dilakukan oleh peneliti	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kerja	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran
3	Sudiastawan (2016)	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Astra Internasional Tbk Honda.	Terletak pada variabel independent dan pada objek penelitian yang dilakukan oleh peneliti	Kesimpulan Penelitian Variabel Kompetensi Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Astra Internasional Tbk Honda.	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran
4	Feltrinelli (2017)	<i>The Impact of Middle Manager Training on Productivity: A Test on Italian Companies</i>	Terletak pada variabel independent dan pada objek penelitian yang dilakukan oleh peneliti	<i>We find that training has a positive and significant effect on productivity.</i>	<i>Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran</i>
5	Chrisman (2017)	<i>The Impact of Incentive Compensation on Labor Productivity in Family and Nonfamily Firms</i>	Terletak pada variabel independent dan pada objek penelitian yang dilakukan oleh peneliti	<i>Our hypotheses, implying that incentive compensation has a broader impact on firm performance than commonly recognized in the family firm or human resource literatures</i>	<i>Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran</i>

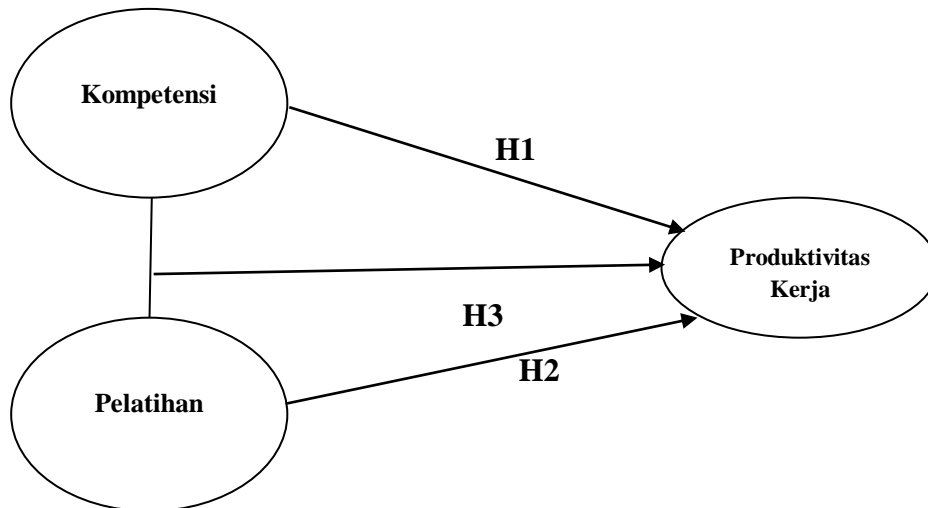
Sumber: Data Diolah, 2023

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

2.6 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2
Kerangka Penelitian

2.7 Pengembangan Hipotesis

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

2.7.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja

Kompetensi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, kompetensi memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas, dimana jika kompetensi dari seluruh karyawan baik maka secara otomatis produktivitas perusahaan juga akan meningkat dikarenakan seluruh karyawan telah memahami pekerjaan mereka masing masing dan dapat berkerja secara cepat.

Menurut Eksan (2020) kompetensi adalah suatu kemampuan seseorang yang dapat melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi pengetahuan, keterampilan juga didukung sikap kerja yang dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Adanya hubungan antara kompetensi dan produktivitas, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiarlan (2020) menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu:

H1: Kompetensi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Honda Lampung Raya

2.7.2 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 (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:

H2: Pelatihan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Honda Lampung Raya

2.7.3 Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Kurniawan (2020) menyatakan bahwa Kompetensi adalah tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain, yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi. 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. Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, yaitu penelitian yang dilakukan Maliah dan Kurniawan (2020) menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Alghivari dan Saragih (2020) menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya jika variabel Kompetensi dan pelatihan ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan meningkat, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut

H3: Kompetensi Dan Pelatihan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Honda Lampung Raya