

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan dalam Iswanto, Muin, dan Suryadi (2021) mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Agustin, Arafat, dan Darmawati (2022) manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari: perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Tujuan tersebut manajemen sumber daya manusia menurut Sedarmayanti dalam Iswanto, Muin, dan Suryadi (2021), yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan masyarakat (*social objective*) adalah untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dalam masyarakat.
2. Tujuan organisasi (*organization objective*) adalah untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*) maka diperlukan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.
3. Tujuan fungsi (*function objective*) adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugas yang optimal.
4. Tujuan personal (*personal objective*) adalah untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuan pribadinya guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi karyawan diharapkan dapat dipenuhi, dan merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan yang bersangkutan.

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Agustin, Arafat, dan Darmawati (2022) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Mentari dan Anandita (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu dari tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Suweca, Mitariani, dan Imbayani (2022) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan dan meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Manteiro (2022) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas. Kustini, dan Sari (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan. Khasanah, dan Nurbaiti (2023) menyatakan bahwa produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya, untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Eksan dan Dharmawan (2020) menyatakan bahwa, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, adalah:

1. Menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, pengalaman kerja, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan.

2. Berupa sarana pendukung yang meliputi, lingkungan kerja Produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan kerja dan kesejahteraan karyawan (manajemen dan hubungan industri).

2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja

Agustin, Arafat, dan Darmawati (2022) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja, yaitu:

1. Kemampuan, yaitu 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, yaitu 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, yaitu ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri, yaitu 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, yaitu 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 bertujuan untuk memberikan hasil yang baik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi, yaitu 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.

2.3 Pelatihan Kerja

2.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Mentari dan Anandita (2020) menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/perusahaan. Agustin, Arafat, dan Darmawati (2022) menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah proses belajar untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan atau merubah sikap karyawan sesuai kebutuhan. Khasanah, dan Nurbaiti (2023) menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah upaya yang dilakukan untuk memperbaiki *performance* karyawan pada suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Kustini, dan Sari (2020) menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah suatu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia, karena dengan adanya pelatihan, perusahaan dapat membantu karyawan dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang di perlukan oleh organisasi dalam perusahaan untuk mencapai tujuan. Isnawati, Herawati, dan Kurniawan (2020) menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah proses

mengajarkan karyawan baru atau karyawan lama melalui ketrampilan dasar yang mereka butuhkan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Ananto, Nururrohmah, dan Natalia (2023) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan singkat yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, di mana karyawan non-manajerial memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan tertentu.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Ananto, Nururrohmah, dan Natalia (2023) menyatakan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja, adalah:

1. Cost-Efectiveness atau Efektivitas biaya.
2. Materi progam yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

2.3.3 Indikator Pelatihan Kerja

Mentari dan Anandita (2020), menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur pelatihan kerja, yaitu:

1. Instruktur; yaitu mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
2. Peserta, yaitu peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi, yaitu pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
4. Metode, yaitu metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.
5. Tujuan dan sasaran, yaitu pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut. Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

2.4 Pengalaman Kerja

2.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Riana, Safitri, dan Herman (2022) menyatakan bahwa pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Kristianti, dan Sunarsi (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab

serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, produktivitas dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Astuti, dan Khair (2021) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Suweca, Mitariani, dan Imbayani (2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Manteiro (2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang, dapat memahami tugas-tugas atau pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Rustandi, dan Zainuddin (2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan oleh karyawan selama periode tertentu.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Riana, Safitri, dan Herman (2022) menyatakan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja, adalah:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

2.4.3 Indikator Pengalaman Kerja

Riana, Safitri, dan Herman (2022) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur mempengaruhi pengalaman kerja, yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja, ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan, sedangkan ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, yaitu tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.5 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:

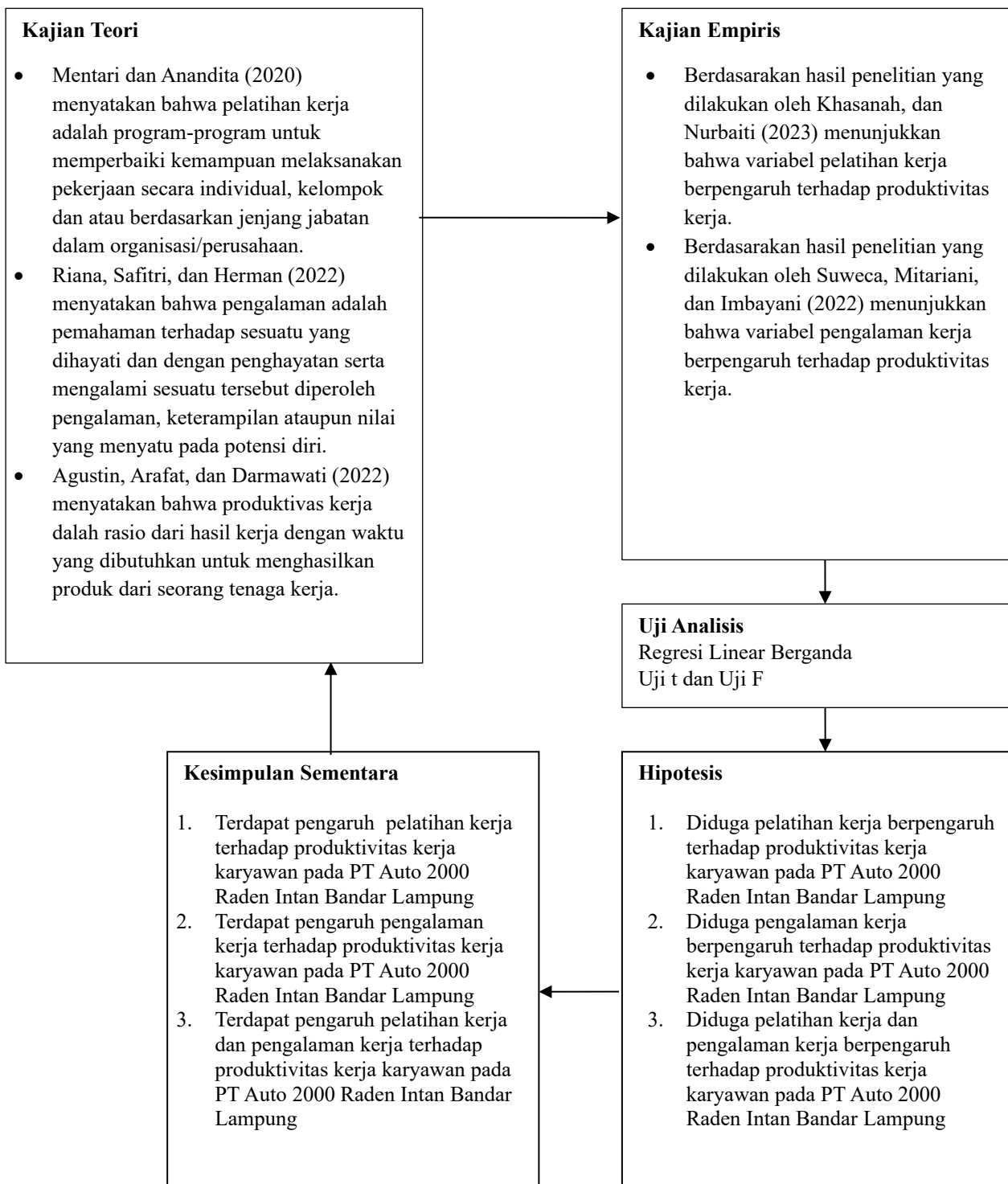
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
1	Khasanah, dan Nurbaiti (2023)	Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan Baru	Pelatihan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Muamalat KCU Medan Baru	Perbedaan penelitian terdapat pada variabel independent yang digunakan dan objek penelitian	Sebagai refrensi dan dijadikan pertimbangan dalam penelitian ini
2	Agustin, Arafat dan Darmawati (2022)	Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas KerjaKaryawan PT. Astra International Tbk	Secara simultan bahwa rekrutmen dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja	Perbedaan penelitian terdapat pada variabel independent yang digunakan dan objek penelitian	Sebagai refrensi dan dijadikan pertimbangan dalam penelitian ini
3	Suweca, Mitariani, dan Imbayani (2022).	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Waja Motor Cabang Sukawati	Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Waja Motor Cabang Sukawati	Perbedaan penelitian terdapat pada variabel independent yang digunakan dan objek penelitian	Sebagai refrensi dan dijadikan pertimbangan dalam penelitian ini
4	Masriah (2020)	<i>The Influence Of Motivation And Work Experience On Employee Productivity.</i>	<i>Motivation and work experience simultaneously significantly affect employee productivity</i>	<i>The difference in research is in the independent variables used and the object of research</i>	<i>As a reference and taken into consideration in this research</i>
5	Al Ali (2018)	<i>The Influence Of Motivation And Work Experience On Employee Productivity.</i>	<i>Motivation and work experiance simultaneously significantly affect employee productivity</i>	<i>The difference in research is in the independent variables used and the object of research</i>	<i>As a reference and taken into consideration in this research</i>

Sumber: Data Diolah, 2023

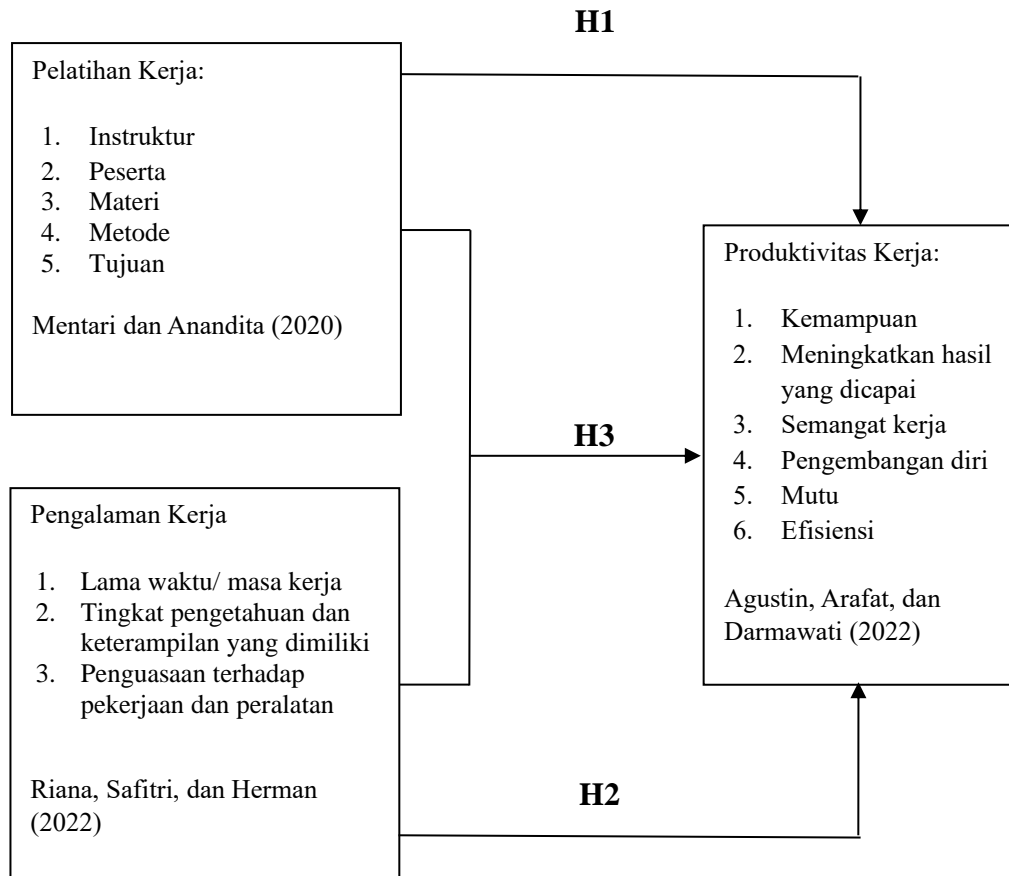
2.6 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.7 Kerangka Penelitian

Gambar 2.2 Kerangka Penelitian



2.8 Pengembangan Hipotesis

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 Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Pelaksanaan pelatihan diyakini membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan, terutama jika dikaitkan dengan peningkatan produktivitas karyawan. Perusahaan melakukan pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan, dan dilakukan kepada karyawan perusahaan secara bertahap, dengan harapan diperoleh karyawan yang sesuai dengan harapan pelaksanaan pelatihan. Mentari dan Anandita (2020) menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Khasanah, dan Nurbaiti (2023) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan penelitian Agustin, Arafat dan Darmawati (2022) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja artinya jika pelatihan kerja meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H1: Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung

2.8.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Seorang karyawan yang telah melakukan pekerjaan secara berulang-ulang dalam jangka waktu yang cukup lama akan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja merupakan faktor yang cukup penting dalam sebuah pekerjaan, terutama pekerjaan yang

membutuhkan keahlian, kecakapan, dan inisiatif dalam berkreasi, sehingga pekerjaan yang dihasilkan menjadi lebih maksimal secara kualitas maupun kuantitasnya. Riana, Safitri, dan Herman (2022) menyatakan bahwa pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suweca, Mitariyani, dan Imbayani (2022) menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, artinya jika pengalaman kerja meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H2: Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung

2.8.3 Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Agustin, Arafat, dan Darmawati (2022) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Khasanah, dan Nurbaiti (2023) menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah upaya yang dilakukan untuk memperbaiki *performance* karyawan pada suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kristianti, dan Sunarsi (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk

tetap menjaga produktivitas, produktivitas dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustin, Arafat dan Darmawati (2022) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dan penelitian yang dilakukan oleh Rustandi, dan Zainuddin (2022) menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, artinya jika pelatihan kerja dan pengalaman kerja meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H3: Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Secara Bersama-sama Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung