

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Grand Theori*

2.1.1 *Absorptive Capacity Theory*

Absorptive capacity theory atau teori kapasitas daya serap (*absorptive capacity*) organisasi merupakan kemampuan untuk mengenali dan mengevaluasi nilai informasi dan pengetahuan baru yang berasal dari luar perusahaan, melakukan asimilasi dan menerapkannya pada tujuan komersial perusahaan (Cohen & Levinthal, 1990). Teori ini mengasumsikan bahwa menyerap pengetahuan baru dapat membantu organisasi menjadi lebih inovatif dan fleksibel dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi daripada tanpa menyerap pengetahuan baru. Teori ini juga mengasumsikan bahwa perusahaan yang memiliki kemampuan lebih tinggi untuk menyerap pengetahuan baru akan memiliki keunggulan kompetitif atas perusahaan dengan kemampuan yang lebih rendah. Teori tersebut mengasumsikan bahwa organisasi memerlukan basis pengetahuan untuk dapat menyerap dan menggunakan pengetahuan baru. Penelitian ini menggunakan teori kapasitas serap karena dalam penelitian ini menguji seberapa besar pengaruh pengetahuan baru yang sifatnya eksternal, dalam penelitian ini variabel penelitian pelatihan dan budaya organisasi yang akan sangat berguna untuk mencapai tujuan utama yaitu produktivitas kerja suatu perusahaan.

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2017:44) menyatakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Kasmir (2016:126) Pelatihan merupakan proses aktivitas membekali pegawai dengan kompetensi, pengetahuan dan *attitude*. Menurut Larasati (2018:110) Pelatihan (*training*) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Menurut Sedarmayanti (2017:187) Pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Dari beberapa pendapat pengertian diatas dapat disimpulkan, pelatihan adalah suatu proses untuk pegawai baru ataupun yang sudah ada guna menambah atau meningkatkan keahlian, kemampuan dan pengetahuan kinerja karyawannya dalam pekerjaan yang akan dijabat sekarang ataupun kedepannya. Menurut Afandi (2018:128) pelatihan kerja merupakan upaya untuk mentransfer ketrampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan.

Magdalena et al (2023) Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Asnusa dan Aziz (2018) berpendapat bahwa pelatihan bagi karyawan adalah sebuah mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam

melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Rahayu (2020) mendefinisikan pelatihan atau training sebagai suatu upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas jabatannya.

Menurut Anggoro et al (2020), pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar Sari (2022). Menurut Sianturi dan Fadilah (2022) bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang sebagai keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan bagi karyawan lama juga perlu belajar dan dilatih dengan tujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja yang kurang baik, mempelajari pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang baru, juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebijakan organisasi yang baru. Menurut Yani et al (2018) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. *Job training is a planned effort from the company to increase employee knowledge, skills and abilities. With the proper implementation of training, the company is expected to improve the work effectiveness of employees in achieving predetermined results. Training is not only needed as a formality of company activities, but also to provide the basics of knowledge* (Hairo dan Martono, 2019). Menurut Maizar et al (2023) *Training is a vehicle to build human resources towards the era of globalization which is full of challenges,*

to obtain and improve skills outside the applicable education system in a relatively short time with a method that prioritizes practice over theory, so as to improve current performance. Sedangkan menurut Sugiarti (2022) *Training is a short-term educational process that uses systematic and organized procedures, non-managerial employees learn technical knowledge and skills for limited purposes.*

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2017:45) adapun faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Perbedaan individu pegawai

Setiap pegawai memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda. Hal ini perlu menjadi perhatian agar program pelatihan yang diberikan dapat sesuai dengan kebutuhan dan karakter peserta yang mengikuti program tersebut.

2. Hubungan dengan jabatan analisis

Menjaga hubungan yang harmonis atau menjaga komunikasi yang baik dengan jabatan memiliki pengaruh yang besar. Dengan adanya komunikasi yang baik diharapkan keduanya saling bekerjasama untuk memenuhi dasar keinginan dan kebutuhan baik bagi organisasi maupun karyawan.

3. Motivasi

Motif seseorang dalam mengikuti pelatihan perlu diperhatikan. Karyawan yang memiliki motif positif tentu hasil yang akan diraihinya pun positif. Sebaliknya, jika motifnya negatif tentu akan merugikan.

4. Partisipasi aktif

Peran peserta dalam program pelatihan harus partisipatif dan aktif. Dengan sikap seperti itu karyawan dapat memahami materi dengan lebih baik dan mampu mengimplementasikannya di bidang kerjanya.

5. Seleksi peserta penataran

Seleksi dilakukan untuk melihat karyawan mana saja yang membutuhkan program pelatihan dan yang tidak.

6. Metode pelatihan

Metode pelatihan yang sesuai akan berdampak baik pula pada hasil yang dicapai. Sebaliknya, apabila metode yang digunakan tidak sesuai maka hasilnya pun akan kurang baik.

2.2.3 Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2017:44) indikator-indikator pelatihan adalah:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan diukur
2. Pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai
3. Materi pelatihan harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai
4. Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta
5. Peserta pelatihan (*trainee*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018:97) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah. Menurut Edison (2016:233) Budaya organisasi didefinisikan sebagai “ nilai - nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam organisasi “. Menurut Fahmi, (2017:177) Budaya organisasi merupakan

hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma - norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Menurut Hari, (2019:4) definisi budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Menurut Sutrisno (2018:1) Budaya Organisasi didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), dan asumsi-asumsi (*assumptions*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan-pemecahan masalah organisasinya.

Menurut Arphan (2018) Budaya merupakan pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok melalui pemecahan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Sekelompok orang terorganisasi yang mempunyai tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama dan dapat diukur melalui pengaruhnya pada motivasi. Menurut Anggoro et al (2020), budaya organisasi yang benar-benar dikelola dengan sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk betperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Menurut Yani et al (2018) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan nilai dan pola perilaku yang dipelajari dimiliki bersama oleh semua anggota organisasi dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Budaya organisasi menurut Retnaningtyas dan Widodo (2022) adalah sebagai perangkat system nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*believes*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.

Menurut Ramlah et al (2023) Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diperoleh dan studi tentang budaya organisasi yang melibatkan

sistem makna bersama yang dianut oleh organisasi, serta pola kebiasaan dan anggota dasar yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Filosofi pendirian organisasi membentuk aturan-aturan yang membentuk organisasi. *Organizational culture is a pattern of basic assumptions that are found, created or developed by an individual or a particular employee with the intention that government agencies can overcome and overcome problems that arise* (Edward dan Calen, 2020). *Every company has a good organisational culture because organisational culture is related to the success or failure of the organisation to achieve its goals.* (Sumardjo dan Supriadi, 2023), *Organizational culture as basic information on the organization related to norms, rules and various values that shape the behavior and attitudes of people in it. Another definition of organizational culture is explained that its abstraction includes norms and values that cover all or part of the organization.*

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018:100) bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu:

1. Kepemimpinan yaitu gaya seorang manajer atau pemimpin dalam mengatur organisasi secara profesional.
2. Kedisiplinan yaitu mentaati peraturan organisasi.
3. Hubungan organisasi yaitu keterkaitan semua level jabatan.
4. Komunikasi yaitu alur kerja yang terjalin dengan baik antara pimpinan. dengan para karyawan

2.3.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018:101) Indikator Budaya Organisasi adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Norma
Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan

tidak tepat dalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

2. Pelaksanaan Nilai-Nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan individu atau organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

3. Kepercayaan

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi karyawan atau pegawai.

4. Pelaksanaan Kode Etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi.

2.4 Produktivitas Kerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:91) produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah tiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2017:199) merupakan: “Produktivitas kerja (karyawan): perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta karyawan per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/karyawan dalam jangka waktu tertentu”. Menurut Hasibuan (2016:316) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Menurut Kasmir (2016:104) Produktivitas adalah hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Menurut Sutrisno (2016:99) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Menurut Magdalena et al (2023) Produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil (input). Dimana peningkatan produktivitas akan meningkatkan pendapatan karyawan yang akan menambah daya beli masyarakat". Dengan kata lain, produktivitas merupakan konsep rasio, yaitu rasio output terhadap input menjadi lebih besar. Dengan demikian, nilai rasio output dibuat menjadi lebih besar melalui peningkatan salah satu output pada tingkat input yang konstan, mengurangi penggunaan input, atau kombinasi keduanya. Menurut Sianturi dan Fadilah (2022) bahwa produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja,

ada harapan bahwa pekerjaan akan dilakukan efisien dan efektif. Pada akhirnya, produktivitas juga sangat diperlukan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. (Ramlah et al., 2023) Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor krusial dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Jika terjadi peningkatan yang signifikan dalam produktivitas kerja dari waktu ke waktu, perusahaan akan lebih mungkin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas dan efisiensi seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang diberikan untuk menyelesaikan tugasnya akan berdampak positif terhadap tingkat produktivitas kerja yang dimilikinya.

Menurut Retnaningtyas dan Widodo (2022) produktivitas kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Produktivitas kerja merupakan salah satu aspek yang penting bagi suatu perusahaan, karena keberhasilan perusahaan bisa dinilai baik dengan tingkat produktivitasnya yang tinggi dan sebaliknya keberhasilan perusahaan bisa dinilai buruk dengan tingkat produktivitasnya yang rendah. Menurut Anggoro et al (2020), produktivitas adalah ukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang digunakan. Arianti et al (2023) *Employee productivity is the ability to improve work results and to achieve certain tasks in accordance with the standards set by the company. Work productivity is defined as the effective and efficient use of human resources, the correctness or adequacy of labor methods or procedures relative to the tools and time available to fulfill goals* (Sutrisno et al., 2023)

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:93) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang menarik,
2. Upah yang baik,
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan,
4. Lingkungan atau sarana kerja yang baik,
5. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan.
6. perusahaan.
7. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi,
8. Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja,
9. Disiplin kerja yang keras.

2.4.3 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:96) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

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 tabel penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

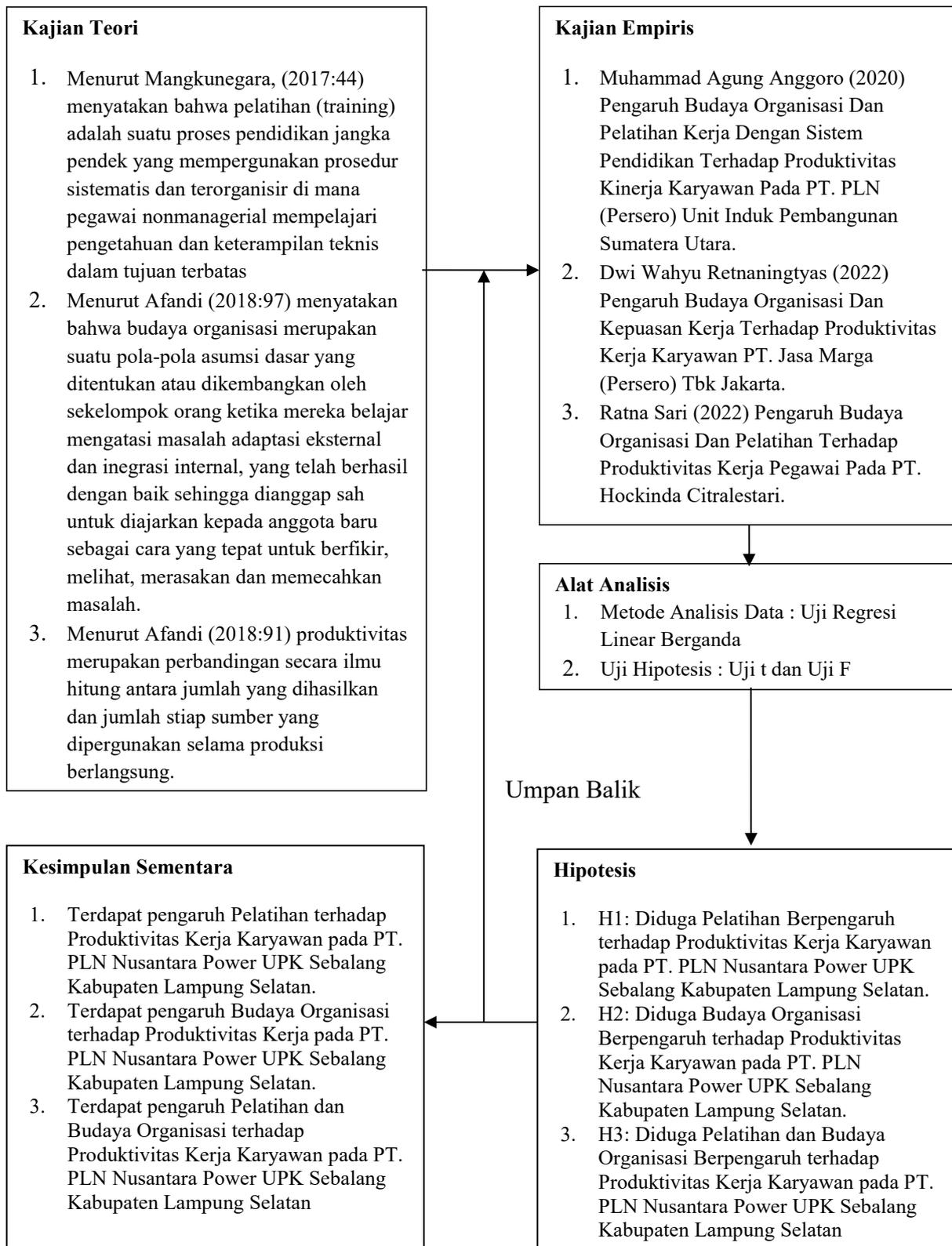
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi
1	Muhammad Agung Anggoro (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Dengan Sistem Pendidikan Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara	Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, Budaya Organisasi, Pelatihan, dan sistem pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan Pada Variabel X3 yaitu sistem pendidikan 2. Objek penelitian di lakukan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara 	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana cara menganalisis karena memiliki kesamaan mengenai metode yang digunakan yaitu dengan menggunakan metode Kuantitatif
2	Ratna Sari (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Hockinda Citralestari	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, hasil penelitian ini menunjukkan variabel budaya organisasi dan pelatihan pengaruh signifikansi terhadap produktivitas kerja pada PT. Hockinda Citralestari Medan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek penelitian di lakukan PT. Hockinda Citralestari 2. Populasi dan Sampel 3. Teknik Pengambilan Sampel 	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana cara menganalisis karena memiliki kesamaan mengenai metode yang digunakan yaitu dengan menggunakan metode Kuantitatif
3	Dwi Wahyu Retnaningtyas (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta	Hasil penelitian dan hipotesis ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan Pada Variabel X2 yaitu kepuasan kerja 2. Objek penelitian di lakukan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta 	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana cara menganalisis karena memiliki kesamaan mengenai metode yang digunakan yaitu dengan menggunakan metode Kuantitatif

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi
4	Hiromi Hara (2022)	<i>The impact of firm-provided training on productivity, wages, and transition to regular employment for workers in flexible arrangements</i>	<i>The results of the research found the impact of training provided by the company on productivity ity, wages, and transition to permanent employment for workers in flexible settings</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>The differences in this research arewages, and transition.</i> 2. <i>The object of the research is carried out flexible arrangements</i> 	<i>The contribution of this research for the author is as a reference for how to analyze because it has similarities regarding the method used, namely using the Quantitative method.</i>
5	Jacob Cherian (2021)	<i>Corporate culture and its impact on employees' attitude, performance, productivity, and behavior an investigative analysis from selected organzations of the United Arab Emirates (UAE)</i>	<i>The result of this study reveals and supports our hypothes that organizationa l culture has a high impact on the work performance, attitudes, and behaviors of the employees belonging to two selected companies regardless heterogeneous nationalities and cultures</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>The nation of the research is carried out United Arab Emirates (UAE)</i> 2. <i>Differences in the independent Variables X2 Attitude, X3 Performance and X4 Employee Behavior</i> 	<i>The contribution of this research for the author is as a reference for how to analyze because it has similarities regarding the method used, namely using the Quantitative method.</i>

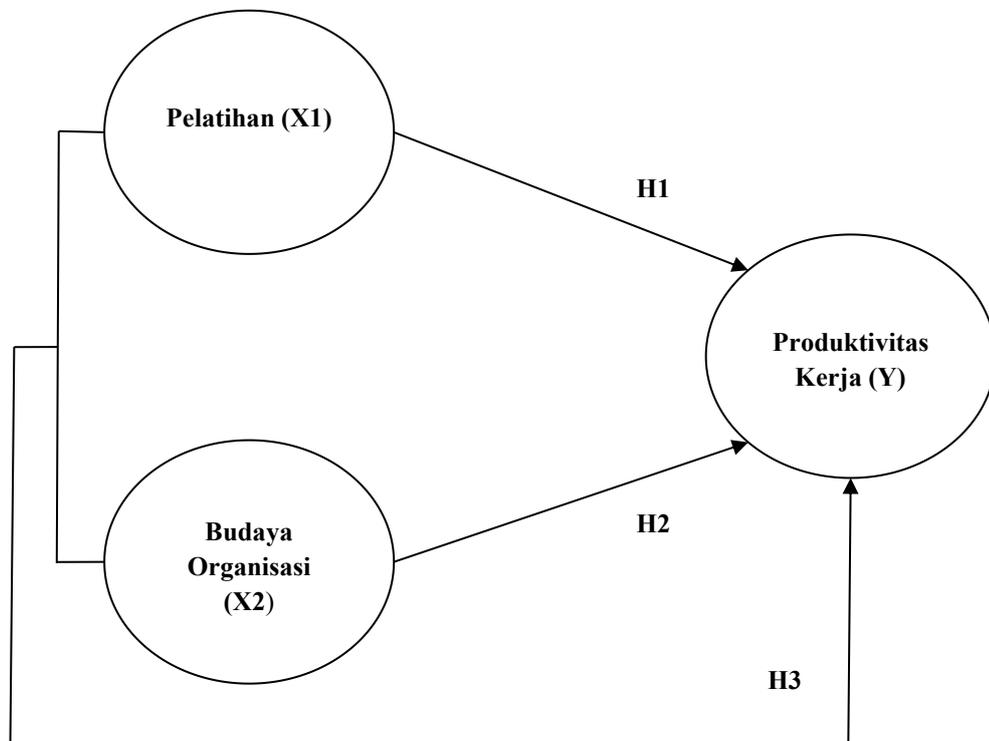
Sumber: Data Diolah, 2023

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.7 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana perumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teori, maka penulisan merupakan hipotesis sebagai berikut :

2.8.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pelatihan merupakan suatu wadah untuk karyawan dalam mengembangkan keterampilannya untuk mencapai target yang ingin dicapai. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan agar mencapai target dalam pelaksanaan pekerjaannya. pelatihan merupakan aktivitas individu dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan sehingga memiliki hasil kinerja yang

professional di bidangnya. Definisi Pelatihan 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.

Manfaat pelatihan adalah Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan. Hasil penelitian Muhammad Agung Anggoro (2020) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Pelatihan yang baik dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. penelitian Hiromi Hara (2022) menyatakan *The results of the research found the impact of training provided by the company on productivity ity, wages, and transition to permanent employment for workers in flexible settings.*

H1: Diduga Pelatihan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN Nusantara Power UPK Sebalang Kabupaten Lampung Selatan.

2.8.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Budaya Organisasi merupakan terjemahan dari *Organization Culture*. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku dan bertindak. Budaya Organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk norma-norma perilaku organisasi. Budaya organisasi yang terbina dengan baik dalam perusahaan akan mempengaruhi perilaku karyawan, selanjutnya akan mempengaruhi pada prestasi kerja karyawan. Berbagai tindakan yang dilakukan oleh seseorang tentunya berbeda-beda dalam bentuk perilakunya.

Budaya organisasi merupakan bentuk perilaku, artinya perilaku karyawan yang sesuai dengan budaya organisasi tersebut akan memberikan dampak pada meningkatnya kinerja karyawan, karena budaya dalam perusahaan salah satunya adalah menciptakan kompetensi karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang lebih tinggi. Menurut Afandi (2018:97) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Wahyu Retnaningtyas (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan Jacob Cherian (2021), *the result of this study reveals and supports our hypotheses that organizational culture has a high impact on the work*

performance, attitudes, and behaviors of the employees be longing to two selected companies regardless heterogeneous nationalities and cultures.

H2: Diduga Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN Nusantara Power UPK Sebalang Kabupaten Lampung Selatan

2.8.3 Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan.

Hubungan antara karyawan dalam suatu perusahaan di sebut dengan Pelatihan. Apabila seorang karyawan tidak lagi mempunyai pengetahuan atau kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif. Meskipun keusangan mungkin disebabkan adanya perubahan dalam diri individu, tetapi lebih mungkin sebagai hasil kegagalan seseorang untuk mengadaptasi teknologi baru, prosedur baru atau perubahan lainnya. Semakin cepat perubahan-perubahan lingkungan terjadi, kemungkinan pegawai menjadi using akan semakin besar.

Budaya Organisasi berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas kerja. Setiap ada kenaikan budaya organisasi selalu diikuti oleh kenaikan produktivitas kerja pengaruh langsung itu merupakan besarnya kontribusi budaya organisasi terhadap produktivitas kerja atau

dengan kata lain variasi naik turunnya produktivitas kerja, bias dijelaskan oleh variasi perubahan budaya organisasi. Maka budaya organisasi sangatlah penting dan berpengaruh untuk mengatur perubahan dalam produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Agung Anggoro (2020) yang menyatakan bahwa pengaruh budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara. Dan penelitian Hiromi Hara (2022) menyatakan *The results of the research found the impact of training provided by the company on productivity ity, wages, and transition to permanent employment for workers in flexible settings.*

H3: Diduga Pelatihan dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN Nusantara Power UPK Sebalang Kabupaten Lampung Selatan