

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Definisi Variabel

2.1.1 Produktivitas Kerja

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 sedikit. Pratiwi (2019) menyatakan bahwa produktivitas adalah sesuatu yang berhubungan dengan input yang menghasilkan output. Kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang/jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Subiantoro, Surabagiarta dan Purnaningrum (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja di dalam penelitian ini merupakan seorang karyawan harus melaksanakan dan mengerjakan tugasnya dengan baik,serta efisien dan efektif dalam upaya meningkatkan produktivitas kerjanya. Alghivari dan Saragih (2020) menyatakan bahwa produktivitas dapat diartikan sebagai hubungan antara keluar dengan pemasukkan yang artinya suatu organisasi dikatakan produktif bila mencapai tujuan dan melakukan dengan cara mengubah masukan menjadi hasil dengan biaya serendah mungkin.

Lubis dan Suhada (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Wahyudi, dan Sundari (2019) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien,

ketepatan atau kesesuaian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat dan waktu yang tersedia. Eksan dan Dharmawan (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seorang karyawan atau staf dalam suatu perusahaan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dalam suatu perusahaan atau instansi dapat dikatakan produktif jika mampu menghasilkan produk dengan jangka waktu yang singkat dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan. Rohmat (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan atau daya menghasilkan atau menyelesaikan pekerjaan sesuai standar atau target yang ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2018) produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan barang atau jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien,

Fahirah, dkk (2017) menyatakan bahwa, ada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kondisi Sumber Daya Manusia (SDM), faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja dari sudut manajemen sumber daya manusia, yaitu tingkat kemampuan kerja dalam melaksanakan pekerjaan, baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun yang bersumber dari pengalaman kerja dan tingkat kemampuan kerja pemimpin dalam memberikan motivasi kerja agar pekerja sebagai individu bekerja dengan usaha maksimum, yang memungkinkan tercapainya hasil yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan konsumen.
2. Kondisi Lapangan, faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja dari sudut pandang kondisi di lapangan yaitu kondisi fisik lapangan dan sarana bantu, supervisi, perencanaan, dan koordinasi; komposisi kelompok kerja, kerja lembur, ukuran besar proyek, pekerja langsung versus subkontraktor, kurva pengalaman, kepadatan tenaga kerja.

3. Sistem dalam perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada sistem dalam perusahaan antara lain, latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, pengalaman kerja,, memperkirakan rasa tanggung jawab dan rasa kewenangan seseorang, kemampuan analitis dan manipulatif, untuk memperkirakan kemampuan pemikiran dan penganalisaan, keterampilan teknis, untuk memperkirakan kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknis pekerjaan, kesehatan, tenaga, dan stamina, untuk mengetahui kemampuan fisik dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Lingkungan pekerja, faktor lingkungan yang diukur oleh kinerja pekerja memiliki kontribusi yang cukup berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja pekerja yaitu lingkungan keluarga seperti status dalam keluarga, dan jumlah beban tanggungan dalam keluarga.

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

1. Kemampuan, yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan 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. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri, yaitu senantiasa mengembang diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangannya, pengembangan diri

mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik dari 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 seseorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik 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.

2.1.2 Pelatihan

Alghivari dan Saragih (2020) menyatakan bahwa pelatihan adalah memperbaiki moral karyawan, meningkatkan pengetahuan serta kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan sehingga organisasi menjadi lebih kompetitif. Arief (2020) menyatakan bahwa 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. Pratiwi (2019) menyatakan bahwa menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu usaha peningkatan knowledge dan skill seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu. Dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah - masalah yang ada. 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 teknik dan metode tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. 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. Munthe dan Ichsan (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. Sari (2016) menyatakan bahwa pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan, pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membant

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

1. Seleksi personil 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 mesin mesin dan tekniknya 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

Alghivari dan Saragih (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Instruktur, yaitu adalah seorang pengajar yang cakap memberikan bantuan yang sangat besar kepada suksesnya program pelatihan.
2. Peserta, yaitu seorang peserta pelatihan hendaknya dilatih untuk macam pekerjaan yang disukainya dan cocok untuk pekerjaan, baik itu peserta manajerial maupun operasional
3. Materi, yaitu materi program pelatihan harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan. Materi pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan peserta motivasi mereka rendah
4. Metode, materi program pelatihan harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan. Materi pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan peserta motivasi mereka rendah
5. Tujuan pelatihan, yaitu tujuan pelatihan harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan perusahaan serta dapat membentuk tingkah laku yang diharapkan serta kondisi-kondisi bagaimana hal tersebut dapat dicapai dan dapat meningkatkan keterampilan/skill, dan pengetahuan baik itu tujuan promosi atau mutasi, tujuan ini menjadi standar terhadap kinerja individu, jika tujuan tidak terpenuhi. Perusahaan dikatakan gagal dalam melaksanakan program pelatihan

2.1.3 Kompetensi

Sinaga (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan. Subiantoro, Surabagiarta dan Purnaningrum (2020) menyatakan bahwa kompetensi kerja adalah karakteristik seseorang yang selalu berkesinambungan dengan kemampuan kerja seseorang dalam pekerjaannya, peran, atau situasi tertentu. Eksan dan Dharmawan (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Gultom (2019) menyatakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Rachmaniza (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Fauzi (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya. Kompetensi juga merupakan komponen penting dalam menciptakan etos kerja tinggi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Armaniah (2019), mengemukakan bahwa kompetensi merupakan motif seseorang yang mengharuskan mereka menggunakan kinerja utama dalam pekerjaannya. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai

dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Wahyudi (2019) menyatakan bahwa Kompetensi adalah persyaratan kemampuan minimal dan kewenangan yang harus dimiliki seseorang untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan agar menghasilkan hasil kerja sesuai standar

Wahyudin (2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah, sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai adalah keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.
2. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki
3. Pengalaman merupakan keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya
4. Karakteristik kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan
5. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seorang bawahan
6. Isu emosional merupakan hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi, takut membuat kesalahan, menjadi malu,

merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif

7. Kemampuan intelektual merupakan kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi
8. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan

Sinaga (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kompetensi adalah sebagai berikut:

1. *Knowledge* (Pengetahuan) adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.
2. *Skill* (keahlian / Keterampilan) adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.
3. *Motives* (Motif) adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
4. *Traits* (Karakteristik) adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi
5. *Self Concept* (Konsep diri) adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.

2.1.4 Stres Kerja

Ahmad Tewel, dan Taroreh (2019) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Safitri dan Gilang (2020) menyatakan bahwa stres kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Bhastary

(2020) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Adinugroho (2019) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu.

Matindas, Suoth, dan Nelwan (2019) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu fisiologis dan perilaku. Wulansari. (2020) menyatakan bahwa stres kerja merupakan sebuah keadaan psikologis yang dapat mengakibatkan seseorang memiliki perilaku yang salah ditempat kerja dan stres kerja sendiri merupakan hasil dari respons orang terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan dengan kemampuan karyawan. Syafei dan Wiranawata (2020) menyatakan bahwa stres merupakan suatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan, yaitu interaksi antara stimulasi dan respons.

Bhastary (2020) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah, sebagai berikut

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan banyaknya tugas akan menjadi sumber stress bagi karyawan bila tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar konflik ini terjadi ketika pimpinan dengan bawahan mengalami hubungan yang kurang baik, seperti seorang pimpinan memberikan pekerjaan kepada karyawan yang tidak pada bidangnya, dan pekerjaan tersebut harus diselesaikan dengan waktu yang terbatas.

3. Waktu dan peralatan yang kurang memadai karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor/perusahaan yang dibebankan kepadanya, peralatan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki.
4. Konflik antar pribadi dengan pimpinan terdapat dua tipe umum konflik peran yaitu konflik peran intersender, dimana pegawai berhadapan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai dan konflik peran intrasender, konflik peran ini kebanyakan terjadi pada karyawan atau manajer yang menduduki jabatan di dua struktur. Akibatnya, jika masing-masing struktur memprioritaskan pekerjaan yang tidak sama, akan berdampak pada karyawan atau manajer yang berada pada posisi dibawahnya, terutama jika mereka harus memilih salah satu alternatif.
5. Balas jasa yang terlalu rendah bila karyawan yang menerima balas jasa yang memadai sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan maka mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan merasa balas jasa yang diterimanya jauh dari memadai maka akan dapat menimbulkan stress kerja dalam diri karyawan.

Ahmad Tewal, dan Taroreh (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas merupakan faktor yang dapat dihubungkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini menyangkut bentuk pekerjaan individu, kondisi kerja dan tata letak kerja fisik. Tuntutan tugas dapat membuat seseorang tertekan bila kecepataannya dirasa berlebihan. Semakin banyak ketergantungan antar tugas pribadi dengan tugas orang lain keadaan stres akan semakin potensial.

2. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai salah satu fungsi dari peran tertentu yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Ambiguitas peran diciptakan bila harapan peran dipahami dengan jelas dan karyawan tidak memiliki kepastian mengenai apa yang harus dikerjakan.
3. Tuntutan hubungan antar pribadi merupakan tekanan yang disebabkan oleh karyawan yang lain. Dukungan sosial yang kurang dari rekan-rekan kerja dan hubungan antarpribadi yang kurang baik dapat menjadi penyebab timbulnya stres yang cukup besar.
4. Struktur organisasi, gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab,
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemas

2.2 Penelitian Terdahulu

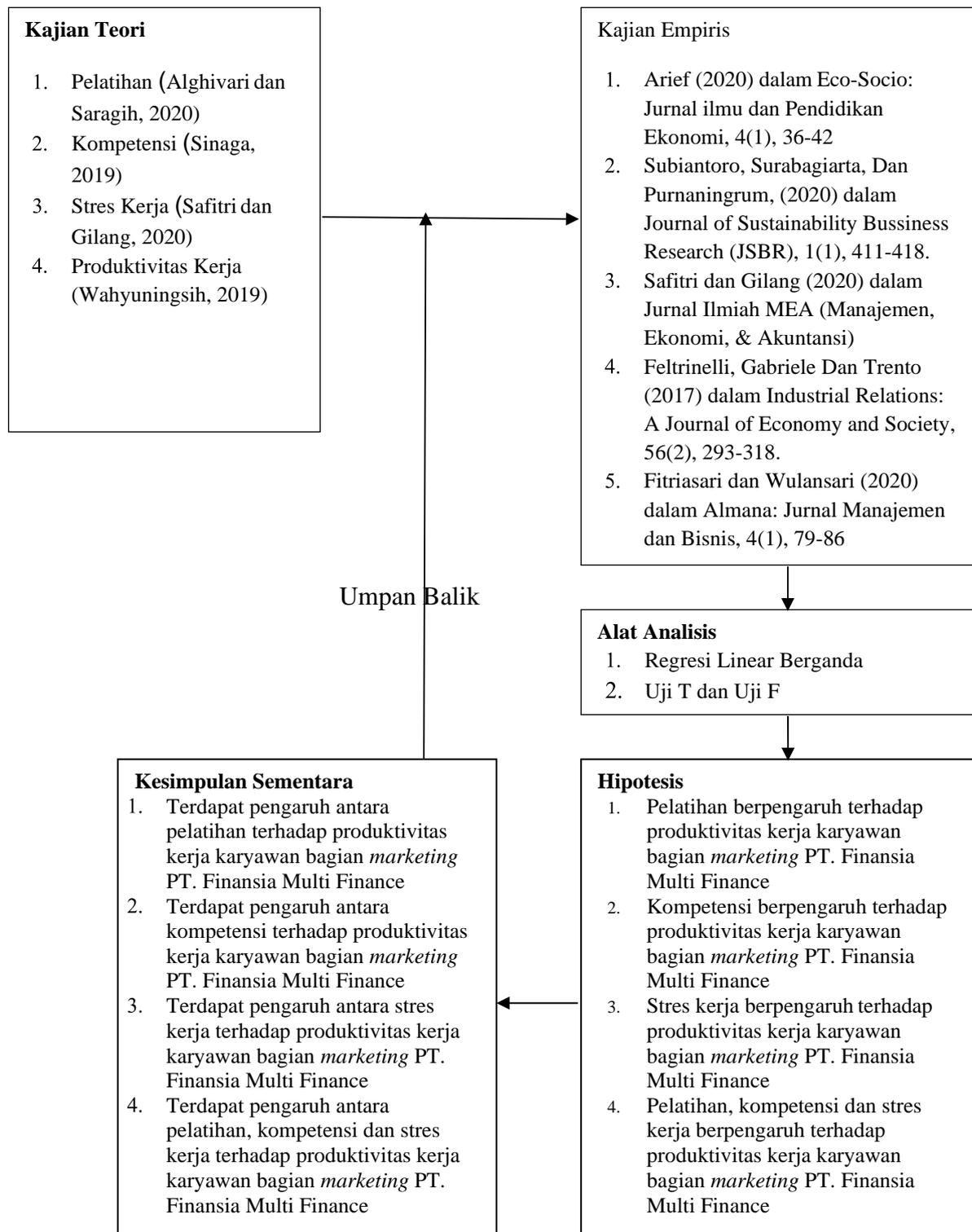
Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Arief (2020)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance TBK Ro Bangkalan Tahun 2019	Hasil analisis data menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Adira Dinamika Multi Finance TBK Ro Bangkalan Tahun 2019
2	Subiantoro, Surabagiarta, Dan Purnaningrum, (2020)	Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Di Perum Jamkrindo (Jaminan Kredit Indonesia) Surabaya	Hasil pengkajian ini secara parsial dan simultan kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di perum di perum JAMKRINDO (Jaminan Kredit Indonesia) Surabaya
3	Safitri dan Gilang, (2020)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Witel Bekasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tress kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Telkom Witel Bekasi
4	Feltrinelli, Gabriele Dan Trento (2017)	<i>The Impact of Middle Manager Training on Productivity: A Test on Italian Companies</i>	<i>We find that training has a positive and significant effect on productivity.</i>
5	Ehsan dan Ali (2019)	<i>The impact of work stress on employee productivity: Based in the banking sector of Faisalabad, Pakistan</i>	<i>The findings of this study revealed that there is significant relationship between work stress and employee's productivity in banking sector</i>
6	Fitriasari dan Wulansari (2020)	The Effect Of Competence And Work Discipline On Work Productivity Of Employee	The result of the research shows that, partially and simultaneously, competency and work discipline has a significant effect on employees' productivity

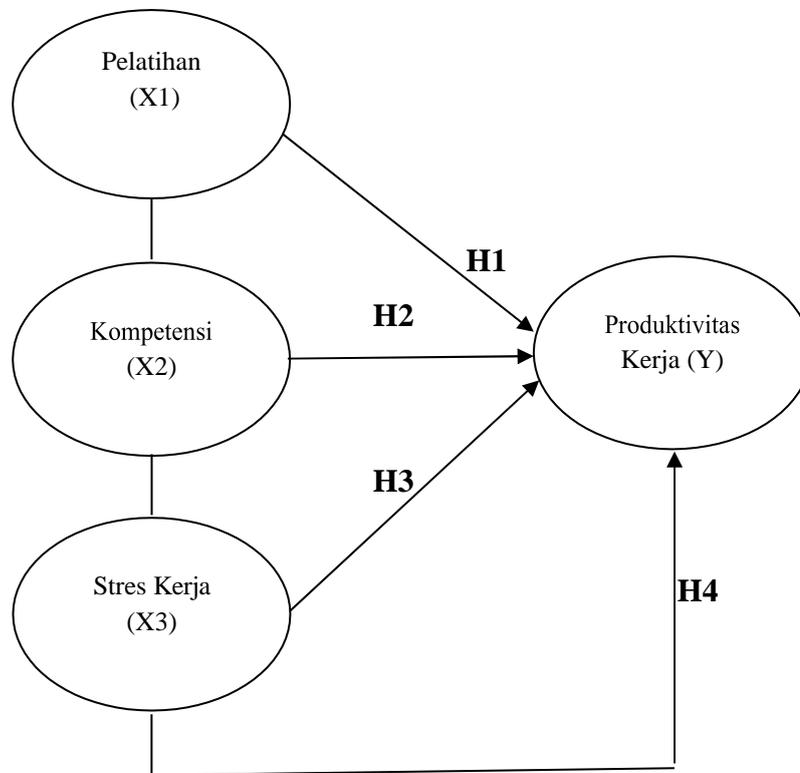
Sumber: Data Diolah, 2023

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Kerangka Konsep Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

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

2.6.1 Pengaruh Pelatihan 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 melatih karyawan perusahaan secara bertahap, dengan harapan mendapatkan karyawan sesuai dengan harapan sehingga dapat mencapai target pekerjaan. Alghivari dan Saragih (2020) menyatakan bahwa pelatihan adalah

memperbaiki moral karyawan, meningkatkan pengetahuan serta kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan sehingga organisasi menjadi lebih kompetitif. Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2019) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh produktivitas kerja, artinya semakin baik pelatihan maka semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut,

H1: Pelatihan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian *Marketing* PT. Finansia Multi Finance

2.6.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja

Peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan sikap tanggap dalam rangka meningkatkan perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi dalam pekerjaannya dapat mengerjakan pekerjaan lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak memiliki kompetensi, untuk itu perusahaan sangat memerlukan karyawan yang memiliki kompetensi di dalam pekerjaannya. Sinaga (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan. Penelitian yang dilakukan oleh Eksan dan Subiantoro, Surabagiarta, Dan Purnaningrum, (2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh produktivitas kerja, artinya semakin baik kompetensi karyawan maka semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut

H2: Kompetensi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian *Marketing* PT. Finansia Multi Finance

2.6.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Stres kerja merupakan masalah yang tidak bisa dihindarkan dalam bekerja di sebuah perusahaan, apakah itu karena banyaknya tekanan dari pimpinan, atau beban kerja yang berlebihan sehingga membuat seseorang menjadi stress. Dengan terjadinya stress ini tentukan akan menimbulkan terjadinya reaksi-reaksi tertentu. Ketika karyawan mengalami tekanan di dalam pekerjaannya, maka karyawan akan merasakan stres yang berlebihan sampai akhirnya menurunkan produktivitas kerja. Safitri dan Gilang (2020) menyatakan bahwa stres kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Safitri dan Gilang, (2020) menyatakan bahwa stress berpengaruh produktivitas kerja, artinya semakin menurunnya stres kerja karyawan maka semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut

H3: Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian *Marketing* PT. Finansia Multi Finance

2.6.4 Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Pratiwi (2019) menyatakan bahwa menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu usaha peningkatan knowledge dan skill seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu. Dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada. Subiantoro, Surabagiarta dan Purnaningrum (2020) menyatakan bahwa kompetensi

kerja kerja adalah karakteristik seseorang yang selalu berkesinambungan dengan kemampuan kerja seseorang dalam pekerjaannya, peran, atau situasi tertentu. Bhastary (2020) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Penelitian yang dilakukan oleh Arief (2020) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh produktivitas kerja dan penelitian yang dilakukan oleh Eksan dan Dharmawan (2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh produktivitas kerja, dan penelitian yang dilakukan oleh Safitri dan Gilang, (2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh produktivitas kerja, artinya semakin baiknya pelatihan, kompetensi ditingkatkan dan turunnya stress kerja karyawan maka semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H4: Pelatihan, Kompetensi Dan Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian *Marketing* PT. Finansia Multi Finance