

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Job Performance Theory

Ratnaningsih (2016) *Job Performance Theory* merupakan kombinasi antara kemampuan dan sifat (*ability and traits*), usaha (*effort*), dan dukungan (*support*) yang diukur melalui hasil produksi atau hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Mulyadi (2016) *Job Performance* adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa job performance adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Kurniawan (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya dorong, menciptakan semangat kerja seseorang, sehingga karyawan mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan memadukan dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Prasetio (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu hak yang dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia sehingga mau bekerja keras dan bersemangat mencapai hasil terbaik. Suryani (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. French (2021) menjelaskan motivasi adalah suatu Hasrat atau keinginan seseorang untuk meningkatkan upaya untuk mencapai target atau hasil, motivasi dapat berarti dorongan untuk membangun semangat kerja seseorang.

Motivasi pada suatu perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan perusahaan. Gozali (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu pendorong bagi karyawan untuk mau bekerja dan dapat menimbulkan gairah dalam bekerja serta kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Fauzia Agustina (2019) motivasi kerja merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela, dan penuh tanggung jawab. Terdapat dua hal dalam motivasi yaitu intrinsik dan ekstrinsik, Uno (2016) motivasi intrinsik, timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai dan sejalan dengan dengan kebutuhannya. Uno (2016) motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu.

2.2.2 Faktor-Faktor Motivasi

Adapun menurut Afandi (2018) mengemukakan beberapa faktor motivasi kerja yaitu:

1 Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja. Kebutuhan masa depan Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

2 Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semangkin tinggi kedudukan

seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semangkin tinggi pula prestasinya.

3 Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

2.2.3 Indikator Motivasi

Afandi (2018) motivasi ekstristik adalah senang, nyaman, dan bersemangat karna kebutuhan terpenuhi.

Indikator ekstrinstik:

a. Balas jasa

Balas jasa adalah imbalan yang diberikan perusahaan pada karyawan atas jasanya karena telah melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang diberikan pada karyawan tersebut dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan,

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugas atau kewajibannya sehari-hari.

c. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan karyawan sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas.

Indikator instristik:

a. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

b. Pengakuan dari atasan

Pengakuan dari atasan adalah isyarat yang menyoroti dan mengakui tindakan, upaya, atau hasil yang dihasilkan oleh individu atau tim dalam suatu organisasi

c. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

2.3 Pelatihan

2.3.1 Pengertian Pelatihan

Barnadetha (2019) Pelatihan merupakan semua kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang sedang atau yang akan dihadapi. Harmawati (2021) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sari (2018) pelatihan adalah semua usaha untuk menyediakan, memperoleh, meingkatkan, dan mempertahankan keterampilan kerja, hasil barang yang dikeluarkan, sikap, sert etika pada jenjang kemampuan serta skill tertentu, sesuai dengan standar serta kualifikasi jabatan serta pekerjaan. Sebuah proses untuk mendapatkan dan meningkatkan kemampuan kerja seseorang serta meningkatkan produktivitas seorang karyawan.

Pelatihan dapat memberikan tujuan dan manfaat bagi karyawan, Bernadetha (2019) tujuan manajemen pelatihan adalah memperbaiki tingkat efektivitas kegiatan karyawan, karyawan dalam mencapai hasil-hasil yang telah ditetapkan. Manfaat pelatihan bagi karyawan adalah menambah *skill* dan pengetahuan, meningkatkan rasa percaya diri, meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi waktu yang digunakan untuk adaptasi

2.3.2 Faktor-Faktor Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai (2014) dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang diperhatikan yaitu:

1. Instruktur
2. Peserta
3. Materi (bahan)
4. Metode
5. Tujuan pelatihan
6. Lingkungan yang menunjang

2.3.3 Indikator Pelatihan

Sudarso Yoyo et.al, (2018) menyatakan bahwa indikator pelatihan, yaitu:

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka para pelatih yang di pilih 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

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

Materi adalah bahan pembelajaran yang diberikan kepada seseorang untuk menunjang dan meningkatkan kemampuan yang telah dimiliki seseorang tersebut.

4. Metode

Metode adalah upaya yang menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komprehensif peserta pelatihan.

5. Tujuan Pelatihan

merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan juga harus disosialisasikan sebelumnya kepada para peserta, agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

2.4 Produktivitas Kerja

2.4.1 Pengertian Produktivitas

DeCenzo (2021) menjelaskan produktivitas adalah seluruh keluaran dari barang dan jasa yang diproduksi dibagi dengan masukan yang diperlukan untuk menghasilkan dari keluaran tersebut Tohardi (2017), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Hasibuan (2018), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Kussrianto (2017), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

Sinungan (2018), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas. Riyanto (2019), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara

hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

2.4.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Terdapat banyak teori yang memuat tentang faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengutip beberapa teori mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Busro (2018), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain:

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan kerja sama
7. Gizi dan kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Faktor – faktor produksi yang memadai
12. Jaminan sosial
13. Manajemen dan kepemimpinan
14. Kesempatan berprestasi.

2.4.3 Indikator produktivitas kerja

Menurut Edy Sutrisno (2017), indikator produktivitas antara lain:

1. Kemampuan meningkatkan hasil yang dicapai

Meningkatkan hasil yang dicapai adalah upaya seorang individu menciptakan hasil yang lebih baik dari hari kemarin.

2. Semangat kerja

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sesuai tujuan organisasi.

3. Pengembangan diri

Pengembangan diri adalah usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas diri mereka.

4. Mutu

Mutu adalah hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.

5. Efisiensi

Efisiensi adalah kemampuan yang sering diukur untuk menghindari kesalahan atau pemborosan bahan, energi, tenaga, uang, dan waktu saat dalam melakukan tugas.

2.5 Penelitian Terdahulu

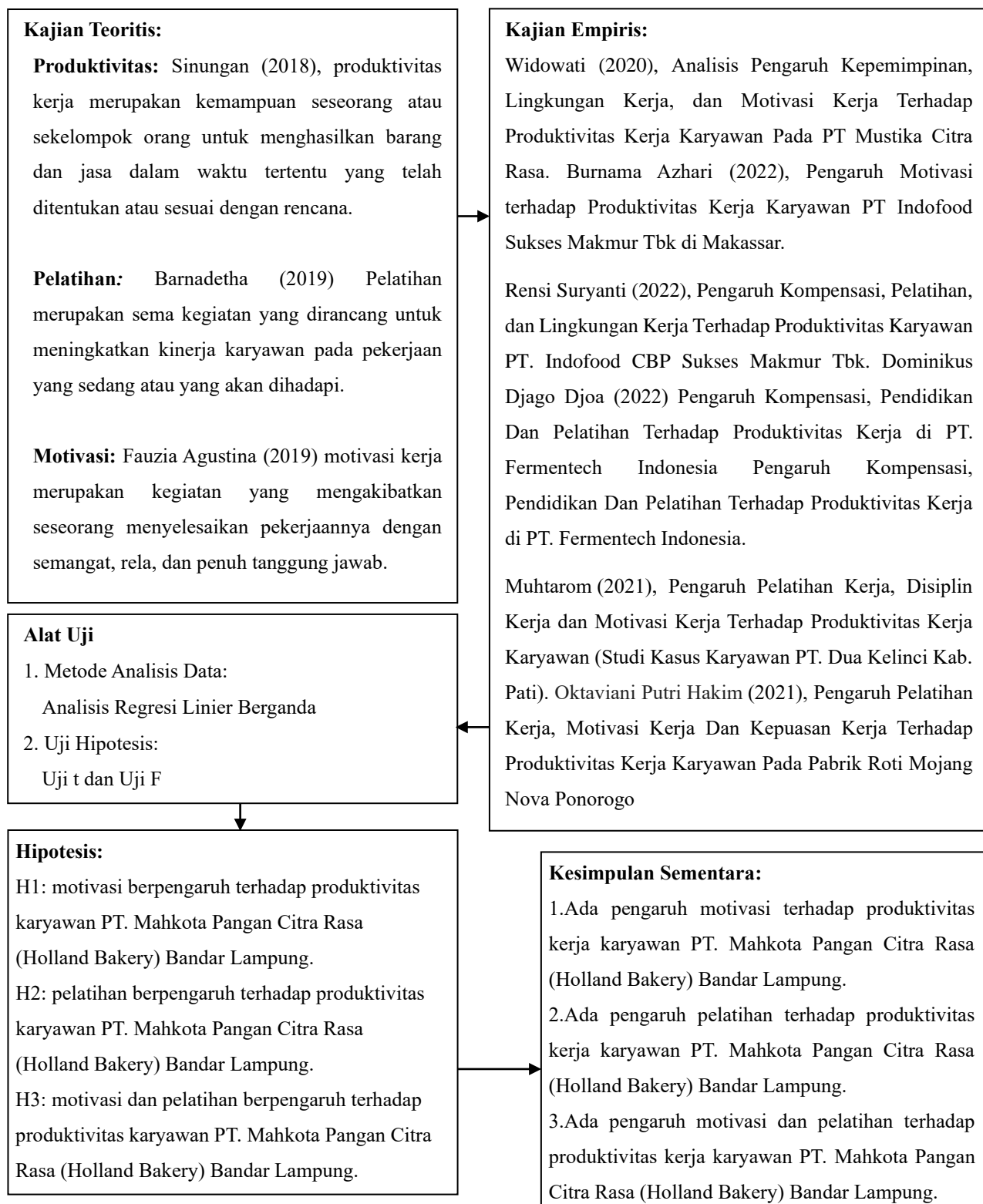
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Perbedaan penelitian	Hasil Penelitian
1	Widowati (2020)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Mustika Citra Rasa	Metode Asosiatif	Populasinya seluruh karyawan PT Mustika Citra Rasa sebanyak 110 karyawan dan sampel yang di gunakan 110 karyawan sdangkan dalam penelitian saya populasi karyawan PT Mahkota Pangan Cita Rasa berjumlah 180 dengan sampel 55 karyawan produksi.	Variable kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivas kerja berpengaruh secara signifikan pada produktivitas kerja karyawan pada PT Mustika Citra rasa
2	Burnama Azhari (2022)	Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Indofood Sukses Makmur TBK di Makassar	metode deskriptif dan metode kuantitatif	Penelitan ini meneliti keterikatan satu variable bebas dengan varabel terikat sedangkan dalam penelitian saya meneliti dua variabel dengan variabel terikat	Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat Produktivitas
3	Rensi Suryanti (2022)	Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas	Metode kuantitatif	Dalam penelitian masih terdapat variabel yang memiliki hasil tidak berpengaruh atau signifikan.	Penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan sedangkan variabel pelatihan dan

		Karyawan Pt Indofood CBP Sukses Makmur Tbk			lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel produktivitas karyawan.
4	Dominikus Djago Djoa (2022)	Pengaruh Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Di Pt. Fermentech Indonesia	Metode kuantitatif	Perbedaan sistem manajemen.	Hasil penelitian menunjukkan semua variabel independent memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent.
5	Muhtarom (2021)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Dua Kelinci Kab. Pati)	Metode kuantitatif	Perbedaan pemilihan sampel dalam penelitian.	Hasil penelitian menunjukkan semua variabel independent memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent.
6	Oktaviani Putri Hakim (2021)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Roti Mojang Nova Ponorogo	Metode kuantitatif	Penelitian saya di industri pembuatan roti yang lebih besar dengan berbedanya lingkungan kerja.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Roti Mojang Nova Ponorogo.
7	Astrid Meutia, 2019	<i>The Effect Of Environment, Training, Motivation, And</i>	<i>Data collection method using a questionnaire.</i>	Perbedaan pada banyak nya variable independent penelitian ini	<i>The result show that there is a significant influence between work environment, job</i>

		<i>Satisfaction On Work Productivity</i>	<i>Data analysis using percentage descriptive analysis, classical assumption, multiple regression analysis, and determination coefficient.</i>	terdapat environment dan satisfaction sebagai x1 dan x3.	<i>training, work motivation, and job satisfaction on work productivity. The better the work environment and the quality of training, the higher the motivation and job satisfaction will further increase employee work productivity</i>
8	A. Nur Ainal Karima, 2018	The Effect Of The Work, Training And Motivation To Employee Productivity At Pt. Bank Sulselbar Major Branch Of Makassar	The research method used is descriptive, validity, and multiple linear regression	Tidak ada nya variabel masa kerja dan Objek penelitian di Bank Sulselbar Major Branch Of Makassar	variable Working Period (x1), Training (x2), Motivation (X3) effect simultaneously or together to work productivity variable.

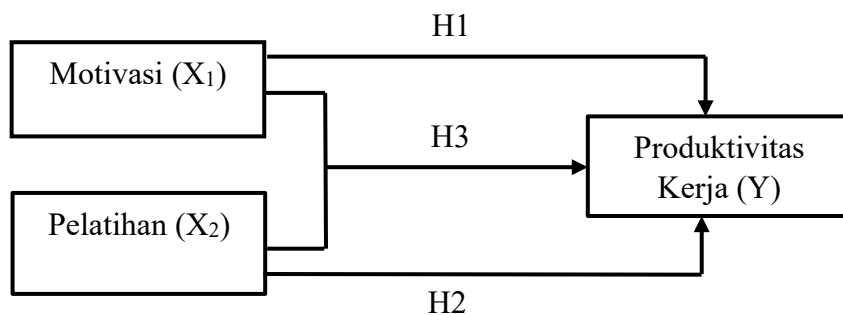
2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

2.7 Kerangka Penelitian

Berdasarkan pada faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, maka Kerangka penelitian ini ditunjukkan dengan gambar berikut ini.



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.8 Hipotesis

Sugiono (2019), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teori, maka penulisan merupakan hipotesis sebagai berikut:

2.8.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas kerja

Pengaruh Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan, Fauzia Agustina (2019) motivasi kerja merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela, dan penuh tanggung jawab. Hal ini di dukukung oleh Widowati (2020), Hasil penelitian menunjukkan variabel motivas kerja berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan, dan Burnama Azhari (2022), Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh variabel terikat Produktivitas. penelitian Muhtarom (2021), Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja.

Sehingga dengan adanya motivasi diharapkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mahkota pangan Citra Rasa (Holland Bakery).

H1: Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mahkota pangan Citra Rasa (Holland Bakery).

2.8.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Barnadetha (2019) Pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang sedang atau yang akan dihadapi. Hal ini didukung oleh Rensi Suryanti (2022), Penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh pada variabel produktivitas karyawan. Djago Djoa (2022) Hasil penelitian menunjukkan variabel pelatihan memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja. Oktaviani Putri Hakim (2021), Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Sehingga dengan adanya pelatihan diharapkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mahkota pangan Citra Rasa (Holland Bakery).

H2: Pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mahkota pangan Citra Rasa (Holland Bakery).

2.8.3 Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas kerja

Sinungan (2018), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Hal ini didukung oleh penelitian Muhtarom (2021), Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja. Oktaviani Putri Hakim (2021), Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Sehingga dengan adanya motivasi dan pelatihan diharapkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mahkota pangan Citra Rasa (Holland Bakery).

H3: Motivasi dan Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mahkota pangan Citra Rasa (Holland Bakery).