

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Produktivitas

2.1.1 Pengertian Produktivitas

Menurut Sutrisno (2019) 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 ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai. Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi hasil dari kinerja (Yusuf, 2016).

Menurut Nangoy (2020) Produktivitas kerja merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar dibandingkan dengan jumlah masukan. Menurut Safitri (2019) Produktivitas Kerja yaitu suatu hubungan antara keluaran dan masukan. Keluaran disini yaitu meliputi (barang dan jasa) dan masukan disini yaitu meliputi (tenaga kerja, bahan dan uang). Perbandingan antara keluaran dan masukan disini yaitu masukan sering terbatas oleh tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dari fisik, bentuk dan nilai merupakan satu kesatuan.

2.1.2 Faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja

Menurut Sutrisno (2019) Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasardasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting dan dapat dibangun melalui baiknya metode pelatihan dan lingkungan kerja sehat yang diberikan perusahaan, sebab keadaan fisik dan mental mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.
3. Hubungan antara atasan dan bawahan Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas keryawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.1.3. Indikator Produktivitas Kerja

Indikator Produktivitas Kerja Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut dikutip oleh Sutrisno (2019) :

1. Kemampuan 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 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 Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hasil sebelumnya.
4. Pengembangan diri 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 Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan 14 mutu untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi 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.

2.2. Teori Pelatihan

2.2.1. Pengertian Pelatihan

Pengertian Pelatihan Wahyuningsih (2019) menyatakan bahwa pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya.

Kustini dan Sari (2020) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan tehnik dan metode tertentu secara konsepsional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan

dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Pelatihan dapat menjadi investasi organisasi yang sangat penting dalam sumber daya manusia, karena pelatihan dapat melibatkan segenap sumber daya manusia agar mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka dapat menggunakannya dalam pekerjaannya.

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. 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 membantu. pelatihan adalah suatu proses Pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan

Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Sari (2016) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah, sebagai berikut :

1. Seleksi personel tidak selalu menjamin akan personel tersebut cukup terlatih dan bisa memenuhi persyaratan pekerjaannya secara tepat.
2. Bagi personel yang sudah senior kadang-kadang perlu ada penyelenggaraan dengan latihan-latihan kerja. Hal ini disebabkan berkembangnya kapasitas pekerjaan, cara mengoperasikan mesinmesin dan teknisnya untuk promosi maupun mutasi.
3. Manajemen sendiri menyadari bahwa program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi absen, mengurangi

labour turn over, dan meningkatkan kepuasan kerja.

4. Kebiasaan positif, yaitu Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.2.3. Indikator-Indikator Pelatihan

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

1. Tujuan dan sasaran pelatihan, yaitu harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan
2. Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja
3. Metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang menjadi peserta, setiap karyawan memiliki kekuatan dan kelemahan, hal ini adalah manusiawi mengingat manusia tidak ada yang sempurna. Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).
4. Kualifikasi peserta, yaitu pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

Kualifikas pelatih, yaitu pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan

2.3. Lingkungan Kerja

2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya.

Menurut Septianti (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Hamdi (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya.

Menurut Handayani (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah cerminan dari suasana kerja yang terjadi pada suatu organisasi. suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan mampu membuat seseorang lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas- tugasnya, semakin kondusif suasana kerja seseorang, makin besar pula peluangnya untuk mencari hal-hal baru yang dapat lebih meringankan.

Menurut Wahyuningsih (2018) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah lingkungan kerja psikis yang tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Lingkungan Kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang dapat dirasakan dengan perasaan.

Menurut Sadarmayanti (2011) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia.

2.3.2. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik dalam penelitian Hamdi (2013) adalah sebagai berikut :

1. Pelayanan Karyawan Berbagai kebijakan aktual yang diberikan oleh perusahaan yang berhubungan dengan pemberian peningkatan kesehatan, makanan dan kamar kecil di dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.
2. Kondisi kerja Adalah kondisi di dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan itu bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan tersebut bekerja.
3. Hubungan karyawan Perhatian perusahaan terhadap para karyawan dan kerja sama yang baik antar karyawan dalam perusahaan yang bersangkutan.

2.3.3. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik Septianti (2016) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja non fisik adalah :

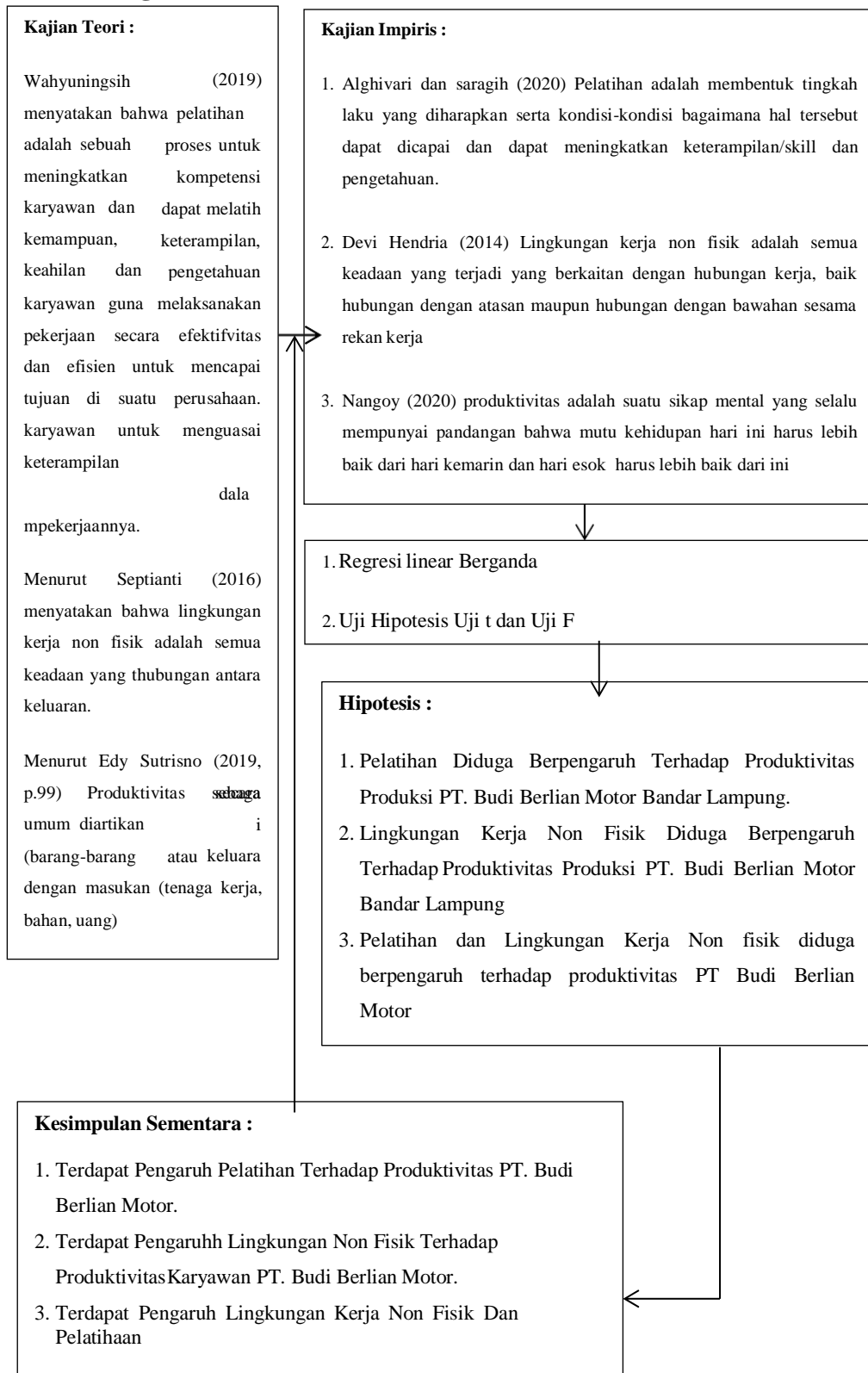
1. Struktur tugas merupakan struktur tugas menunjuk pada bagaimana pembagian tugas dan wewenang itu dilaksanakan.
2. Tanggung jawab kerja merupakan komitmen dan kewajiban pegawai untuk melaksanakan semua pekerjaan melalui kompetensi diri.
3. Perhatian dan dukungan pimpinan merupakan perhatian dan dukungan dari pimpinan diperlukan guna memelihara keberadaan pegawai.
4. Kerjasama antar kelompok merupakan usaha terkoordinasi antar individu dan kelompok dalam pencapaian tujuan.
5. Kelancaran komunikasi merupakan penyampaian komunikasi yang baik sangat penting guna kelancaran komunikasi.

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.4

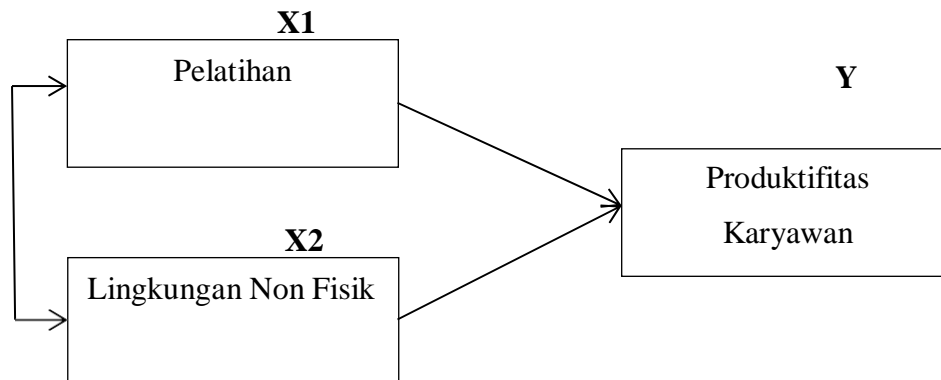
No	Nama	Judul	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Alghivari dan Saragih (2020)	Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum (Perum) BULOG	Variabel yang digunakan Independen yaitu pelatihan, dan variabel independen saya pelatihan dan Lingkungan Kerja non fisik Variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja	Kesimpulan penelitian Menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum BULOG Jakarta
2	Devi Hendria (2014)	Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pemanen pada PT. Sekarbumi Alamlestari di Tapung Hilir	Variabel yang digunakan Independen yaitu Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik, dan variabel independen saya pelatihan dan Lingkungan Kerja non fisik, mental dan fisik, Variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja	Kesimpulan penelitian variable lingkungan kerja non fisik dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pemanen pada PT. Sekarbumi Alamlestari di Tapung Hilir
3	Setiyantoa (2017)	Impact of Work Environment on Employee Productivity in Shipyards Manufacturing Company	Variabel yang digunakan Independen yaitu Lingkungan Kerja dan variabel independen saya Kompensasi dan Lingkungan Kerja Variabel Dependen yaitu Produktivitas Kerja	The result indicates that either physical or non-physical working environment have positively and significantly impact employees' productivity.
4	Daramola (2019)	Relationship between Employee Compensation and Productivity a Case Study of Benin Owena River Basin Development Authority	Variabel yang digunakan Independen yaitu Kompensasi dan variabel independen saya Kompensasi dan Lingkungan Kerja Variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja	The findings of this study revealed that there is a relationship between employee compensation and productivity
5	Prayoga (2023)	Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT. Agung Jayaraya Indonesia	Variabel yang digunakan independen yaitu Pelatihan, Lingkungan Kerja non Fisik, dan Mental dan Fisik, sedangkan Variabel Dependen adalah Produktivitas Kerja	Hasil dari penelitian ini variabel pelatihan, lingkungan kerja non fisik, mental dan fisik terbukti berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan produksi PT. Agung Jayaraya Indonesia.

3.7 Kerangka Pemikiran



Gambar 1.1

2.6 Kerangka Penelitian



Gambar 1.2

2.7 Hipotesis Penelitian

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

2.7.1. Pengaruh Pelatihan terhadap Produktifitas Karyawan

Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru maupun karyawan lama, untuk meningkatkan keterampilan, memperbaiki kinerja dan mempelajari pengetahuan dan teknologi yang karyawan butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan, maka dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Wahyuningsih (2019) menyatakan bahwa pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Alghivari dan Saragih (2020) menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika pelatihan ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat., sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu:

H1 : Pelatihan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Budi Berlian Motor Bandar Lampung.

2.7.2. Pengaruh Lingkungan Non Fisik terhadap Produktifitas Karyawan

Lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi semangat karyawan sehingga berdampak pada kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan bagi karyawan.

Lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan akan berdampak pada produktivitas karyawan yang lebih baik sebaliknya apa bila lingkungan kerja non fisik tidak baik akan berdampak penurunan produktivitas karyawan.

Septianti (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Penelitian yang dilakukan oleh Devi Hendria (2014) menyimpulkan peneltian variable lingkungan kerja non fisik dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pemanen pada PT. Sekarbumi Alam lestari di Tapung Hilir Adanya lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan akan menimbulkan semangat kerja yanag tinggi bagi karyawan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H2 : Lingkungan Non Fisik Berpengaruh terhadap Produktifitas Karyawan PT. Budi Berlian Motor Bandar Lampung.