

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Produktivitas Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang karyawan dapat menjadi dasar untuk pencapaian produktivitas kerjanya. Dengan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif. Dengan kata lain, jika seseorang karyawan memiliki keterampilan yang baik maka akan semakin produktif terhadap pekerjaannya.

Menurut J. Simanjutak (2011:141) produktivitas adalah Suatu tolak ukur pencapaian hasil usaha dengan membandingkan nilai hasil yang dicapai dan nilai semua bahan dan upaya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Ambar (2009:100) mengemukakan produktivitas menyangkut hasil akhir yang diperoleh dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektifitas. Efisiensi diukur dengan rasio output dan input. Sedangkan menurut Richard L. Daft (2006:639) Produktivitas adalah hasil barang dan jasa organisasi yang di bagi dengan masukan organisasi. Kemudian dijelaskan pula oleh Wibowo (2007:109) Produktivitas adalah hubungan antara keluaran dengan masukan yang diperlukan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan hidup hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan

hari esok harus lebih baik dari hari ini sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi menembangakan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara yang selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

### **2.1.2 Faktor-faktor Produktivitas Kerja**

Menurut Muchdarsyah (2014:56) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yang umum yakni : Manusia, Modal, Metode/Proses, Lingkungan organisasi (Internal), Produksi, Lingkungan negara (Eksternal), Lingkungan Internasional maupun regional dan Umpan balik.

### **2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2013:104) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

#### **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 masing-masing yang terlihat 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 hari 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. Semakin kuat tantangan, 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 mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada saatnya 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 cukup signifikan bagi karyawan.

## 2.2 Pelatihan

### 2.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dan akan menentukan kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Dari pelatihan apapun bentuk dan tingkatannya pada hakikatnya akan menuju pada suatu perubahan perilaku baik secara individu maupun berkelompok. Bagi suatu organisasi atau perusahaan adanya orang-orang terampil didalam organisasi tersebut mempunyai arti sangat penting karena organisasi akan berfungsi dengan efektif jika ditangani oleh orang-orang yang mempunyai keterampilan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada mereka. Sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan dan menciptakan sumber daya manusia yang terampil, pelatihan atau *training* sangat diperukan. Pelatihan tersebut harus disesuaikan dengan bidang pekerjaannya masing-masing agar sumber daya manusianya betul-betul ahli dibidangnya masing-masing

Menurut Andrew E. sikula dalam Mangkunegara (2013:44) menyatakan 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. Sedangkan menurut Hadari Nawawi (2005:208) menjelaskan bahwa pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan. Pelatihan juga merupakan proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang tidak efisien.

Dari pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian pelatihan adalah suatu proses jangka pendek dimana seseorang dapat memperbaiki kemampuan keterampilan secara individual maupun kelompok

yang digunakan dalam pekerjaan mereka guna mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

### **2.2.2 Tujuan Pelatihan**

Menurut Mangkunegara, (2013:45) tujuan pelatihan yaitu meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, meningkatkan keusangan (*obsolescence*) dan meningkatkan perkembangan pegawai.

### **2.2.3 Faktor-faktor Pelatihan**

Menurut Rivai (2010:225), dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor yang perlu dipertimbangkan yaitu: *Cost effectiveness* (efektivitas biaya), materi program yang dibutuhkan, prinsip-prinsip pembelajaran, ketepatan dan kesesuaian fasilitas, kemampuan dan preferensi peserta pelatihan dan kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

### **2.2.4 Indikator Pelatihan**

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2006:46) diantaranya:

#### **1. Instruktur**

Meningat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skil, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

## 2. Peserta

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

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus *up to date* agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

## 4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

## 5. Tujuan

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

## 6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

## **2.3 Pengembangan Karir**

### **2.3.1 Pengertian Pengembangan Karir**

Setiap karyawan harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk memotivasi mereka agar dapat berprestasi lebih baik. Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi.

Menurut T. Hani Handoko (2010:121) mengatakan bahwa pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karir menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:77) adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Sedangkan menurut Veitzhal Rivai (2011:290) mendefinisikan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan oleh penulis bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian perubahan sikap, nilai, dan perilaku serta motivasi yang terjadi pada setiap individu selama rentang waktu kehidupannya untuk menemukan secara jelas keahlian, tujuan karir, dan kebutuhan untuk pengembangan, merencanakan tujuan karir, dan secara rutin mengevaluasi, merevisi, dan meningkatkan rancangannya. Karir juga merupakan suatu proses interaksi dalam tahapan dan kerja sama antara

organisasi/perusahaan atau manajemen, atasan langsung dan individu itu sendiri.

### **2.3.2 Faktor-faktor Pengembangan Karir**

Menurut Sondang P. Siagian (2006:215) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai yaitu:

#### **1. Prestasi kerja**

Faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang di percayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan sukar bagi seorang pekerja untuk di usulkan oleh atasannya agar di pertimbangkan untuk di promosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan.

#### **2. Kesetiaan pada organisasi**

Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama.

#### **3. Mentor dan Sponsor**

Mentor adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

#### **4. Dukungan para bawahan**

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan kesempatan untuk bertumbuh

#### **5. Kesempatan untuk bertumbuh.**

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

### **2.3.3 Tujuan Pengembangan Karir**

Tujuan pengembangan karir menurut Nawawi dalam Ni Luh Putu Krishna Udayani dan Ni Nyoman Sunariani (2018) tujuan pengembangan karir adalah untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan agar karyawan mampu memberikan dan menunjukkan kontribusi maksimal dan terbaik untuk mencapai dalam tujuan bisnis organisasi/perusahaan. Menurut Handoko dalam Shaputra dan Hendriani (2015:6) tujuan dari pengembangan karir adalah mengembangkan para karyawan agar dapat dipromosikan, mengungkapkan potensi karyawan, mendorong pertumbuhan, mengurangi penimbunan, memuaskan kebutuhan karyawan dan meningkatkan karir.

### **2.3.4 Indikator Pengembangan Karir**

Indikator Pengembangan karir Menurut Siagian dalam Shaputra dan Hendriani (2015:7), berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

2. Kepedulian para atasan langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para karyawan mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

### 3. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para karyawan pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.

### 4. Adanya minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya.

### 5. Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi.

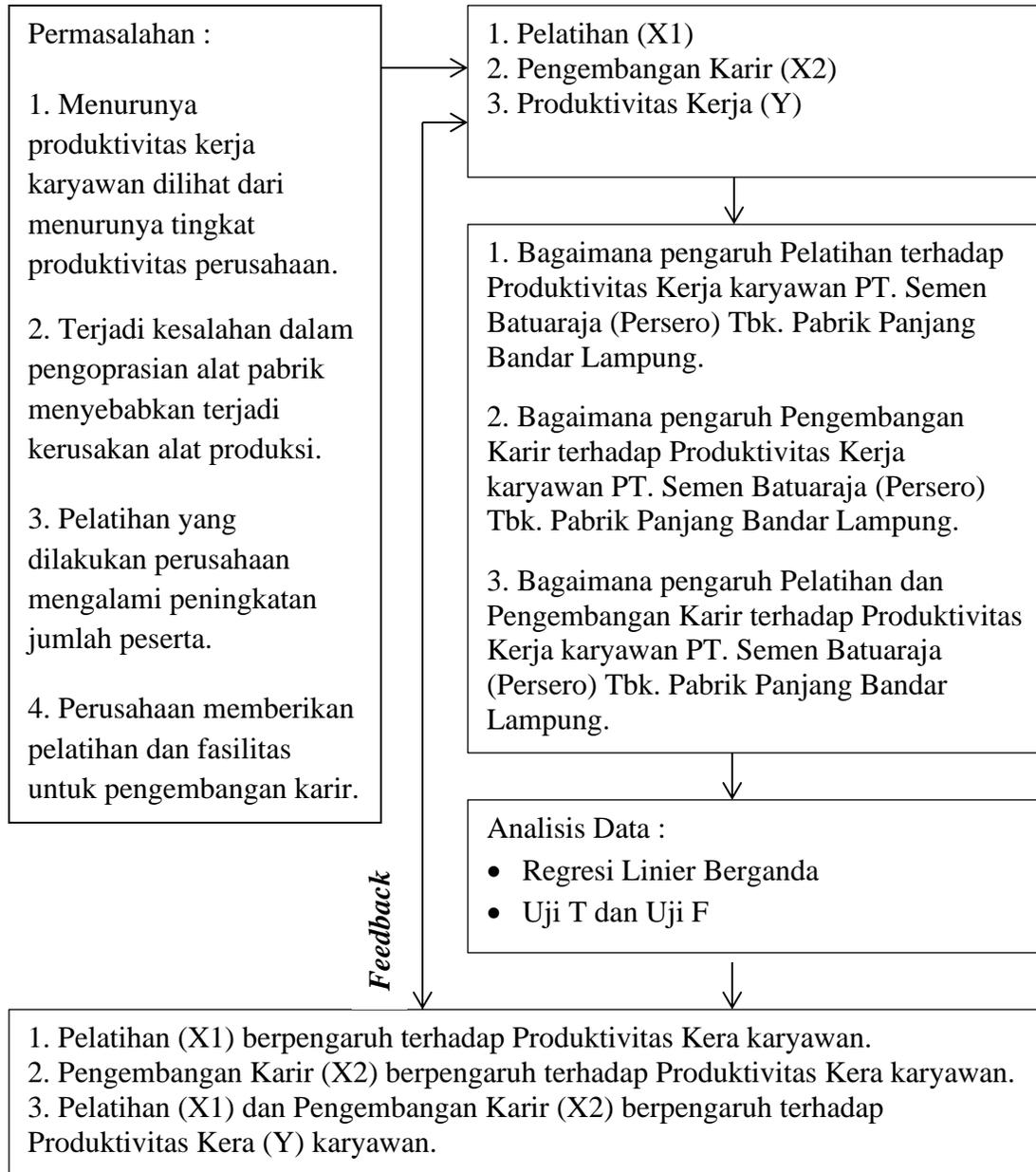
## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1. Peneliti Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Pembeda	Hasil	Kontribusi
1	Siti Rahma, Dini Pratiwi dan Zakaria Ismail (2015)	Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT Bank Sumsel Babel Cabang Pangkalpinang)	Subjek Penelitian, Indikator dan Metode Penelitian	Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Sebagai bahan refrensi
2	Wandy Zulkarnaen, Abin Suarsa Dan Rachmat Kusmana (2018)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-PET PT. Namasindo Plas Bandung Barat	Variabel Independen, Subjek Penelitian, Indikator dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan Stress Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Sebagai bahan refrensi
3	Alfatory	Analisis Disiplin	Variabel	Disiplin kerja	Sebagai

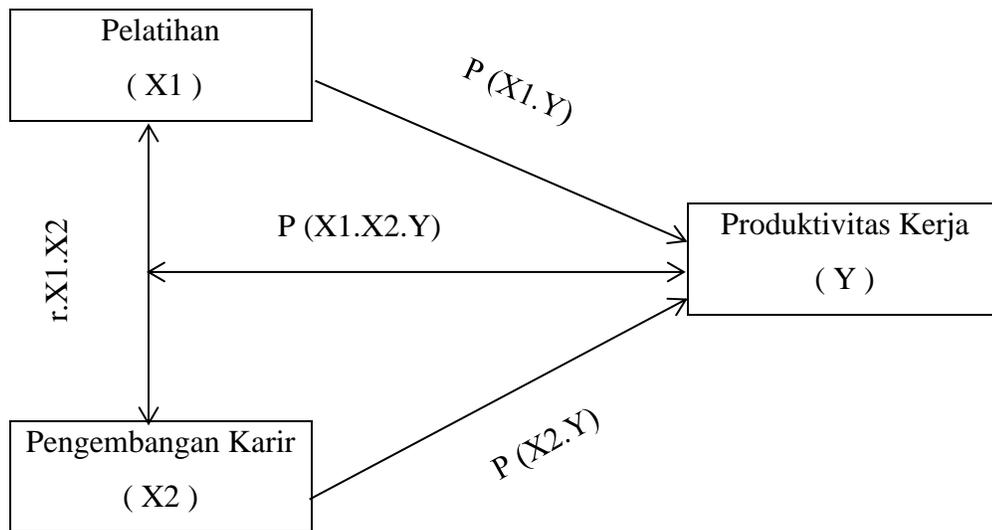
	Rheza Syahrul dan Ayu Rembulan Sari (2016)	Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang	Independen, Subjek Penelitian, Indikator dan Metode Penelitian	dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	bahan refrensi
4	Ferry Safriandi dan Windy Aginta (2016)	Hubungan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Platina Mulia Abadi Medan	Variabel Independen, Subjek Penelitian dan Metode Penelitian	Pelatihan dan Motivasi berhubungan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Sebagai bahan refrensi
5	Rustam Supendy dan Harsum (2018)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kendari	Subjek Penelitian dan Metode Penelitian	Pengembangan karir secara statistik berpengaruh positif terhadap upaya meningkatkan produktivitas kerja peagwai	Sebagai bahan refrensi

## 2.5 Kerangka Pikir



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

## 2.6 Kerangka Penelitian



**Gambar 2.2. Kerangka Penelitian**

## 2.7 Hipotesis

Menurut (Sugiono:2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan.

Dan berdasarkan uraian teoritis dan kerangka pikiran diatas, dapat ditarik beberapa hipotesis yang berkaitan dengan penelitian, yaitu :

H1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Pabrik Panjang Bandar Lampung

H2 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Pabrik Panjang Bandar Lampung

H3 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Pabrik Panjang Bandar Lampung

