

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Produktivitas Kerja

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2023) 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.

Busro (2018) mengatakan produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

Ravianto dalam Sutrisno (2023), mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan 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 harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Poundra et al., (2024) mendefinisikan produktivitas adalah perbandingan antara hasil kerja dengan tenaga, waktu, dan bahan yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien, tetapi tetap menjaga kualitas barang atau jasa yang dihasilkan.

Wulandari (2023) produktivitas merupakan ukuran sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2023), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, 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 dasar-dasar 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.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikuti sertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan 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

Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator menurut Sutrisno (2023) 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 kerja yang dicapai
Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
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.
5. Mutu
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.
6. Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan. Pengetahuan dan pelatihan yang dikembangkan haruslah yang spesifik dan latihan harus diarahkan pada perubahan perilaku yang telah diidentifikasi, Afandi (2018).

Mangkunegara (2017), pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengalaman dan keterampilan teknis dalam waktu terbatas. Menurut Kasmir (2016) pelatihan merupakan proses membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

Menurut Wahyuningsih (2019) pelatihan atau training adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan sikap- sikap kerja (*attitudes*) para karyawan melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya.

Kustini dan Sari (2020) Pelatihan merupakan suatu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dapat membantu karyawan dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Peserta Pelatihan, artinya perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon pegawai yang akan dilatih.

2. Instuktur/pelatih, Instruktur atau staf pengajar adalah mereka yang memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku pegawai.
3. Materi pelatihan, merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan.
4. Lokasi pelatihan, merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah diluar perusahaan atau didalam perusahaan.
5. Lingkungan pelatihan, pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan perasaan yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif.
6. Waktu pelatihan, waktu pelatihan maksudnya adalah waktu yang dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan.

2.2.3 Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2017), diantaranya :

1. Instruktur
Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, 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
Pelatihan Sumber Daya Manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan Sumber Daya

Manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si 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

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

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk mengubah suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2023) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Kasmir (2016) disiplin kerja yaitu usaha karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat dilihat dari segi waktu misalnya masuk kerja selalu

tepat waktu, dapat mengerjakan pekerjaan yang telah diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Sobirin et al., (2023) Disiplin kerja adalah sikap seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Kambey dan Manengkey (2023) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2023) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan dan norma-norma yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang sama dengan dari jerih payahnya yang telah dikerjakan bagi organisasi atau perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Teladan disini merupakan perihal yang krusial, karena dalam lingkungan pekerjaan ini selalu melekat dalam segala aktivitasnya, teladan ini merupakan contoh perilaku yang baik seperti ucapan, perbuatan dan sikap yang bisa dicontohkan oleh manajer atau atasan yang terkait, dengan harapan dapat berdampak baik bagi pegawai lainnya dan untuk organisasi atau perusahaan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan bisa berjalan dalam perusahaan, bila tidak ada aturan secara tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan ditemukannya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, seharusnya semua pegawai akan merasa terlindungi, dan didalam hatinya berjanji untuk tidak akan membuat kesalahan yang sama.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan tentu saja perlu adanya pengawasan, untuk mengarahkan pegawai agar dapat menjalankan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan apa yang sudah atur.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Seorang pegawai adalah individu yang memiliki perbedaan karakter atau sifat antara satu dengan yang lain. Seorang individu tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, selain itu juga mereka membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator Disiplin Kerja menurut Afandi (2018) diantaranya :

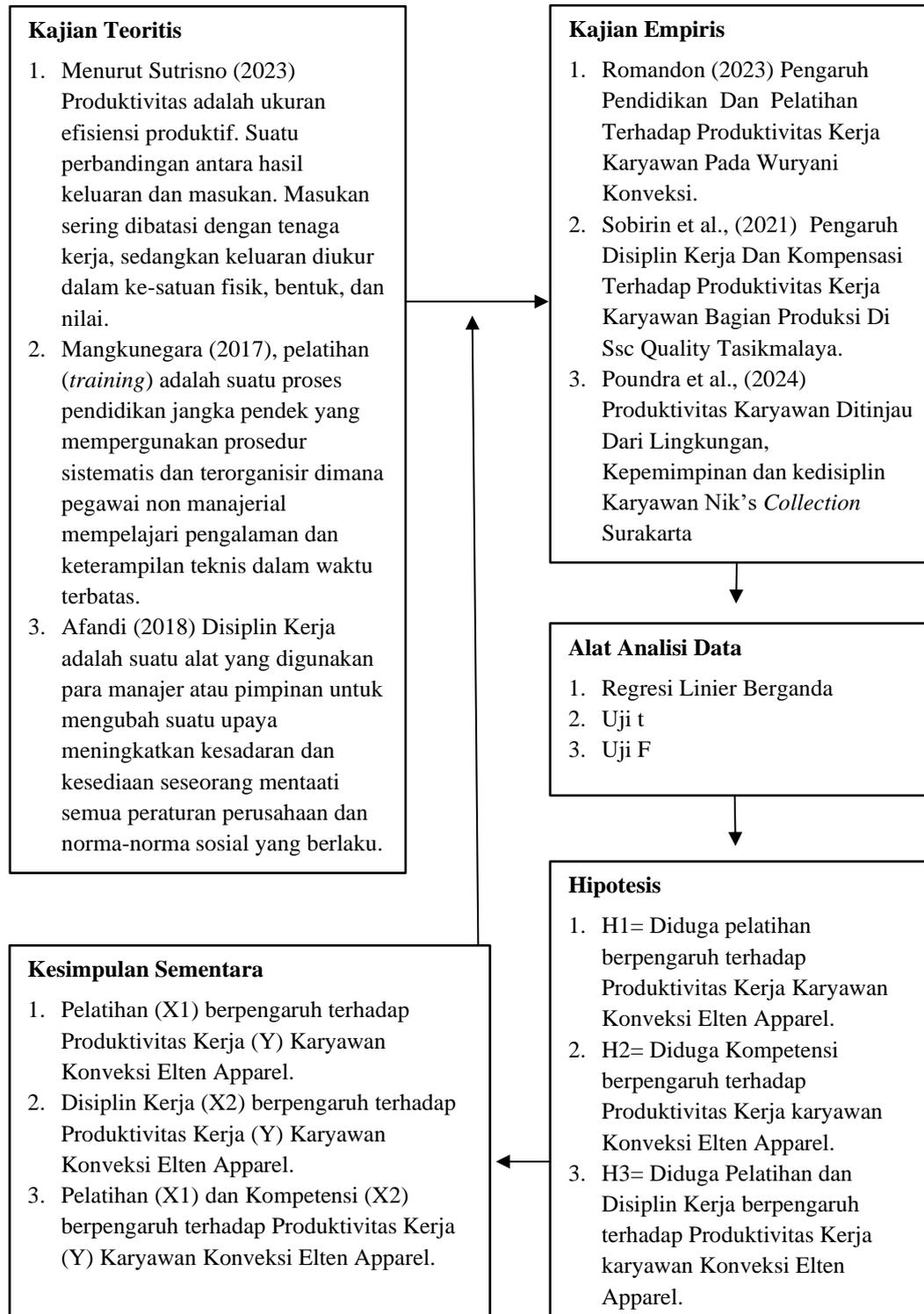
1. Dimensi ketaatan waktu
 - a. Ketepatan waktu masuk kerja
 - b. Penggunaan waktu secara efektif
 - c. Tidak pernah mangkir atau tidak bekerja
2. Dimensi tanggung jawab kerja
 - a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 - b. Target pekerjaan

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

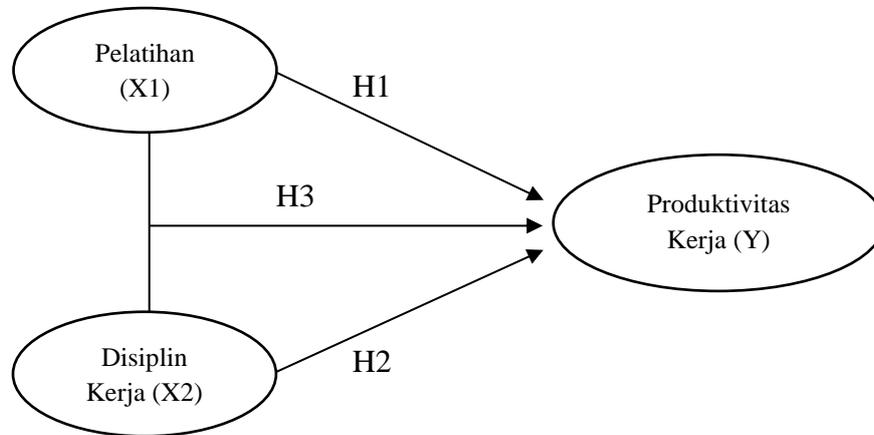
No.	Nama Peneliti	Judul Dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Iaela Dhessy Syafitri, Ahmad Sahri Romadon, Natalia Fitria Ningrum.	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Wuryani Konveksi (2023)	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	Perbedaan objek penelitian dan jumlah sampel yang digunakan penelitian.
2	Sobur Sobirin, Arga Sutrisna, Suci Putri Lestari	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Ssc Quality Tasikmalaya (2021)	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan	Perbedaan objek penelitian dan jumlah sampel yang digunakan penelitian.
3	Sotya Diva Surya Poundra, Istiatin, Sarsono	Produktivitas Karyawan Ditinjau Dari Lingkungan, Kepemimpinan dan kedisiplin Karyawan Nik's <i>Collection</i> Surakarta (2024)	Disiplin kerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan	Perbedaan objek penelitian dan jumlah sampel yang digunakan penelitian.
4	Mardiana, Fa'uzobihi, Partimah	The Effect of Work Discipline on the Work Productivity of PT. Dayup Indo Jakarta (2024)	The results of this study show that there is an influence between work discipline on the work productivity of PT. Dayup Indo Jakarta and work discipline have a moderate positive effect and have an influence contribution of 31.6% on employee work productivity variables.	Perbedaan objek penelitian dan jumlah sampel yang digunakan penelitian.
5	Resi Amelia dan Risa Kartika Lubis	The Effect of Education and Job Training on Increasing Employee Productivity at PT. Sagami Indonesia (2021)	The results of this study prove that partially and simultaneously education and job training have an effect on increasing the work productivity of employees at PT. Sagami Indonesia.	Perbedaan objek penelitian dan jumlah sampel yang digunakan penelitian.

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.6 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.7 Pengembangan Hipotesis

2.8.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengalaman dan keterampilan teknis dalam waktu terbatas, Mangkunegara (2017).

Pelatihan merupakan upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan. Pengetahuan dan pelatihan yang dikembangkan haruslah yang spesifik dan latihan harus diarahkan pada perubahan perilaku yang telah diidentifikasi, Afandi (2018).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Romadon et al., (2023) dan Amelia dan Lubis (2021) telah membuktikan bahwa pelatihan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja. Maka dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H1 : Pelatihan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Konveksi Elten Apparel Kota Metro Lampung.

2.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk mengubah suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Afandi (2018).

Menurut Sutrisno (2023) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sobirin et al., (2023) dan Mardiana et al., (2024) menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Maka dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H2 : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Konveksi Elten Apparel Kota Metro Lampung.

2.8.3 Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Romadon et al., (2023), Sobirin et al., (2023), Poundra et al., (2024), Amelia dan Lubis (2021) dan Mardiana et al., (2024) yang meneliti hubungan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, dengan hasil yang menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif

terhadap produktivitas kerja. Maka dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H3 : Pelatihan dan Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Konveksi Elten Apparel Kota Metro Lampung.