

bermanfaat pula untuk informasi produktivitas industri pada skala nasional maupun global.

7. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan kompetitif berupa upaya-upaya peningkatan produktivitas terus menerus

2.2.4 Indikator Produktivitas Kerja

Agustin, Arafat, dan Darmawati (2022) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja, yaitu:

1. Kemampuan, yaitu 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, yaitu 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, yaitu ini merupakan 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 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, yaitu 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 baik 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.

2.3 Pelatihan Kerja

2.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Mentari dan Anandita (2020) menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/perusahaan. Agustin, Arafat, dan Darmawati (2022) menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah proses belajar untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan atau merubah sikap karyawan sesuai kebutuhan. Khasanah, dan Nurbaiti (2023) menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah upaya yang dilakukan untuk memperbaiki *performance* karyawan pada suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Kustini, dan Sari (2020) menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah suatu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia, karena dengan adanya pelatihan, perusahaan dapat membantu karyawan dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang di perlukan oleh organisasi

dalam perusahaan untuk mencapai tujuan. Isnawati, Herawati, dan Kurniawan (2020) menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah proses mengajarkan karyawan baru atau karyawan lama melalui ketrampilan dasar yang mereka butuhkan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Ananto, Nururrohmah, dan Natalia (2023) menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah suatu proses pendidikan singkat yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, di mana karyawan non-manajerial memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan tertentu.

2.3.2 Metode Pelatihan Kerja

Menurut Sahir, et al (2023) menyatakan bahwa, metode pelatihan kerja, adalah:

1. *On the job training* yaitu metode pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja sebenarnya dan dilakukan sambil bekerja, meliputi:
 - a. *Rotation of assignment/job rotation/planned progression* (pertukaran atau rotasi pekerjaan), tujuan rotasi pekerjaan adalah memperluas latar belakang peserta dalam bisnis. Karyawan berpindah melalui serangkaian pekerjaan sepanjang periode enam bulan sampai dua tahun.
 - b. *Coaching and counselling* (bimbingan dan penyuluhan), pelatihan dilaksanakan dengan cara peserta harus melaksanakan tugas dengan dibimbing oleh pejabat senior atau ahli
 - c. *Apprenticeship training* (magang), magang dilakukan dengan cara peserta mengikuti pekerjaan/kegiatan yang dilakukan oleh pemangku jabatan tertentu, untuk mengetahui bagaimana cara melakukan suatu kegiatan

- d. *Demonstration and example* (demonstrasi dan pemberian contoh), pelatih harus memberi contoh/memperagakan cara melakukan pekerjaan/cara bekerja suatu alat/mesin
- 2. *Off the job training* adalah pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja terpisah/diluar tempat kerja, dan diluar waktu kerja reguler
 - a. *Simulation* (simulasi), dilakukan dengan cara menggunakan alat/mesin. Simulasi ini mengacu pada materi yang berupaya menciptakan lingkungan pengambilan keputusan yang realistik bagi pelatihan

2.3.3 Tujuan Pelatihan Kerja

Menurut Sahir, et al (2023) menyatakan bahwa, tujuan pelatihan kerja, adalah:

1. Meningkatkan produktivitas perusahaan
Perusahaan mungkin ingin mempertimbangkan untuk meningkatkan keterampilan karyawannya. Melatih karyawan untuk menggunakan alat dan teknologi canggih dapat meningkatkan efisiensi. Selain itu, dapat menumbuhkan rasa percaya diri dengan kemampuannya akan membuat karyawan semakin termotivasi untuk bekerja. Selain itu, karyawan akan mampu menghadapi tantangan dan beradaptasi dengan perubahan dengan cepat. Karyawan akan mempromosikan budaya belajar di tempat kerjanya. Tindakan belajar bersama dapat membantu ikatan karyawan satu sama lain dengan menjadi lebih baik. Semua faktor ini dapat berkontribusi besar terhadap produktivitas perusahaan.
2. Meningkatkan kualitas produk atau layanan
Program pelatihan dan pengembangan adalah kesempatan bagi para ahli dalam organisasi untuk berbagi teknik mereka. Dalam kurun Model-Model Pelatihan dan Pengembangan SDM waktu

singkat, karyawan akan mempelajari tip dan praktik terbaik untuk pekerjaannya. Hal ini akan memungkinkan perusahaan untuk menciptakan produk yang lebih baik atau memberikan layanan yang lebih memuaskan. Selain itu, pelatihan karyawan yang memadai melibatkan pemberian instruksi yang sama kepada mereka. Hal ini menyebabkan keseragaman dalam metode dan hasil pekerjaan.

3. Mengurangi perputaran karyawan

Penelitian telah menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki dampak positif terhadap perputaran karyawan. Pekerja pasti akan menghargai investasi perusahaan dalam pengembangan SDMnya. Semua ini akan memperkuat rasa kepuasan kerja, rasa memiliki, dan komitmen karyawan. Program pelatihan dan pengembangan juga dapat mengarahkan karyawan untuk memiliki hubungan yang lebih baik dengan organisasi. Sehingga perputaran karyawan akan menurun dan meningkatkan retensi tenaga kerja perusahaan. Sehingga dapat menjadi win-win solution untuk semua orang.

4. Mengurangi biaya dan kesalahan

Jika perusahaan memiliki karyawan yang sangat terlatih, akan berpengaruh terhadap ada tidaknya kesalahan yang dilakukan setiap hari. Akibatnya, lebih sedikit waktu dan sumber daya yang dihabiskan untuk mengulang pekerjaan yang salah

2.3.4 Indikator Pelatihan Kerja

Mentari dan Anandita (2020), menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur pelatihan kerja, yaitu:

1. Instruktur; yaitu mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, 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, yaitu 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, yaitu 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 dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
4. Metode, yaitu metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.
5. Tujuan dan sasaran, yaitu pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan penetapan 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. Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (measurable).

2.4 Komunikasi Kerja

2.4.1 Pengertian Komunikasi Kerja

Widyarma dan Askiah (2022) menyatakan bahwa komunikasi kerja adalah transfer dalam bentuk ide atau informasi dari satu orang ke orang lain. Pemindahan makna yang terjadi akibat pertukaran informasi antara satu dengan yang lain dan bertujuan untuk menerima pemahaman yang sama melalui pemindahan pesan-pesan secara

simbolik. Ndruru (2022) menyatakan bahwa komunikasi kerja adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan yang terjadi antara sumber dan penerima lalu menghasilkan suatu pemahaman yang dapat mempengaruhi satu sama lain. Massora (2022) menyatakan bahwa komunikasi kerja adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Dinanda (2023) menyatakan bahwa komunikasi kerja adalah suatu aktivitas penyampaian dan penerimaan pesan atau informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang yang menerima pesan atau informasi tersebut menginterpretasikan sesuai dengan yang dimaksud oleh penyampai pesan atau informasi. Cahyo, Meftahudin, dan Trihudiyatmanto (2022) menyatakan bahwa komunikasi kerja adalah suatu proses dalam mana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain. Khuzaiifi (2020) menyatakan bahwa komunikasi kerja adalah arus informasi dan emosi yang terdapat dalam masyarakat, baik yang berlangsung secara vertikal . maupun horizontal.

2.4.2 Unsur Komunikasi kerja

menyatakan bahwa unsur komunikasi kerja, adalah:

1. Pengirim (*sender*), yaitu orang yang memiliki informasi dan kehendak untuk menyampaikan kepada orang lain. Di dalam suatu organisasi pengirim dapat dilakukan oleh pimpinan maupun karyawan (bawahan).
2. Penyandian (*encoding*), yaitu proses mengubah informasi yang disampaikan oleh pengirim ke dalam bentuk isyarat maupun simbol tertentu untuk ditransmisikan. Proses penyandian akan dilakukan oleh pengirim pesan.

3. Pesan, meliputi informasi berupa kata, ucapan, maupun tulisan yang hendak disampaikan kepada penerima pesan, tetapi bentuk pesan yang disampaikan dapat berupa gerakan tubuh, raut muka dan lain sebagainya.
4. Saluran (*channel*), saluran sering juga disebut media yang menjadi alat yang digunakan untuk menyampaikan pesan kepada penerima pesan. Adapun media yang biasa digunakan untuk proses komunikasi yaitu: televisi, radio, surat kabar, media elektronik lainnya seperti aplikasi media sosial, internet.
5. Penerima (*receiver*), yaitu orang akan mendengarkan, menerima, menafsirkan pesan, informasi, gagasan dari pihak yang menyampaikannya.
6. Penafsiran (*decoding*), di mana proses untuk mengartikan pesan yang dikirimkan oleh seseorang ke penerima pesan.
7. Umpan balik, dalam komunikasi setelah pengirim pesan menyampaikan informasi, gagasan kepada penerima, maka dikatakan komunikasi tersebut sudah berjalan dengan baik jika penerima pesan memberikan respon atas pesan yang diterima.
8. Gangguan, dalam berkomunikasi juga terdapat beberapa hal yang mengganggu kegiatan seperti bahasa, media, serta pesan yang tidak mendukung terjadi komunikasi antara pengirim dan penerima pesan.

2.4.3 Fungsi Komunikasi kerja

menyatakan bahwa kategori komunikasi kerja, adalah:

1. Proses komunikasi dalam organisasi dikatakan efektif jika adanya keterlibatan orang-orang di organisasi berinteraksi untuk melakukan komunikasi.
2. Proses komunikasi yaitu saat dilakukan pemberian informasi, ide, gagasan, maupun pengertian kepada si penerima pesan, maka orang yang melakukan komunikasi juga harus memahami

tentang informasi, ide yang disampaikan oleh si pemberi informasi (dalam bentuk komunikasi lisan, tertulis, simbol dan lain sebagainya)

2.4.4 Indikator Komunikasi Kerja

Widyarma dan Askiah (2022) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur mempengaruhi komunikasi kerja, yaitu:

1. Komunikasi dengan atasan, yaitu komunikasi yang mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi (penyelia) dalam suatu kelompok atau organisasi
2. Komunikasi dengan bawahan, yaitu komunikasi dari pimpinan kepada anak buah atau biasa disebut komunikasi ke bawah yang menunjukkan arus pesan mengalir dari para atasan atau para pemimpin kepada bawahannya
3. Komunikasi dengan sesama rekan kerja, yaitu penyampaian informasi di antara rekan kerja dalam unit kerja yang sama

2.5 Penelitian Terdahulu

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

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
1	Khasanah, dan Nurbaiti (2023) Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 9(1), 1146-1152.	Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan Baru	Pelatihan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Muamalat KCU Medan Baru	Perbedaan penelitian terdapat pada variabel independent yang digunakan dan objek penelitian	Sebagai refrensi penelitian dan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan

2	Agustin, Arafat dan Darmawati (2022) Jurnal Manajemen Dan Investasi, 4(1), 93-106	Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Astra International Tbk	Secara simultan bahwa rekrutmen dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja	Perbedaan penelitian terdapat pada variabel independent yang digunakan dan objek penelitian	Sebagai refrensi penelitian dan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3	Dinanda (2023) Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 1(3), 155-168.	Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Bangun Mulia Lestari	Berdasarkan uji f menunjukkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Bangun Mulia Lestari.	Perbedaan penelitian terdapat pada variabel independent yang digunakan dan objek penelitian	Sebagai refrensi penelitian dan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4	Hertina, Zahirsyah dan Kusramdani, (2021) Review of International Geographical Education Online, 11(3), 1504-1513	<i>The Effects of Motivation, Compensation and Communication on Employee Performance Productivity</i>	<i>The results of this study indicate that motivation, compensation, and communication have a positive and significant effect on the productivity of the employee performance</i>	<i>The difference in research is in the independent variables used and the object of research</i>	<i>As a research reference and taken into consideration in increasing employee work productivity</i>
5	Al Ali (2018) International Journal of Entrepreneurial Research, 1(1), 15-18	<i>The Effect of Training on Employees' Productivity in Public Organizations in U.A.E</i>	<i>The findings of this study showed that training is correlated with employee's productivity in a positive, causal, and high degrees of association.</i>	<i>The difference in research is in the independent variables used and the object of research</i>	<i>As a research reference and taken into consideration in increasing employee work productivity</i>

Sumber: Data Diolah, 2023