

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam sebuah organisasi dan memiliki peran utama dalam setiap pekerjaannya. Sumber daya manusia harus dapat dioptimalkan dan dikelola oleh setiap organisasi (Junianti, 2020). Tantangan yang dihadapi manajemen dalam mencapai tujuan dan keberlanjutan sebuah organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Hal ini mendorong perusahaan untuk dapat melakukan perbaikan secara terus-menerus guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja sehubungan dengan pemanfaatan sumber daya sebagai upaya dalam menciptakan produktivitas kerja yang tinggi.

Terdapat tiga hal paling utama yang perlu di tinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu aspek kemampuan tenaga kerja, aspek efisiensi tenaga kerja, dan aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana. Tujuan perusahaan dapat dicapai jika karyawan yang bekerja memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Sebaliknya, jika produktivitas karyawan rendah, pencapaian tujuan perusahaan akan sulit, bahkan mungkin tidak bisa tercapai. Pengaruh produktivitas karyawan sangat besar dalam menentukan perkembangan dan tercapainya tujuan sebuah organisasi ataupun perusahaan (Hartono et al., 2024)

Menurut (Sutrisno, 2010:131) dalam (Ganyang, 2018:173) produktivitas adalah kualitas atau volume produk atau jasa utama yang dihasilkan oleh organisasi. Menurut (Kristanti et al., 2023), mengemukakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan, yang berkaitan dengan sikap mental produktif karyawan. Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu

adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan bukanlah tugas yang sederhana, sebab produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Salah satu faktor utama yang berperan dalam mencapai tingkat produktivitas yang optimal bagi perusahaan adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta didukung oleh kompetensi karyawan yang memadai serta pelatihan bagi karyawan karyawan itu sendiri, dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan peningkatan keterampilan serta kemampuan karyawan, perusahaan dapat mendorong kinerja yang lebih efektif dan efisien. (Whina, 2021). Untuk mengetahui optimalisasi produktivitas pada PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan maka dilakukan wawancara kepada pihak perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way kanan. PT Sumber Graha Sejahtera merupakan sebuah perusahaan industri pengolahan kayu yang diolah menjadi lembaran kayu atau kayu lapis (Tripleks). Perusahaan ini berada di Jln. Lintas Tengah Sumatera KM 179 Kp Cugah, Kec. Baradatu, Kab. Way Kanan, Provinsi Lampung 34761. Berdasarkan wawancara kepada bapak Fikri selaku bagian SDM terdapat beberapa divisi yang ada di perusahaan namun peneliti disarankan untuk fokus pada divisi produksi bagian Green Veneer. Jumlah karyawan pada divisi produksi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan Produksi PT. Sumber Graha Sejahtera cabang
Way Kanan

No.	Bagian	TOTAL KARYAWAN
	PRODUKSI	
1	SUPLY LOG	17
2	ROTARY STANDAR (KUPAS KULIT)	20
3	ROTARY SPINDLESS	23
4	GREEN VENER	32
5	PRES DYER	15
6	REPAIRE CORE	9
7	VACCUM	3
8	QC	3
9	ASAH PISAU	3
10	FORKLIP	3
11	KOORDINATOR	3
12	STAFF PRODUKSI	3
	TOTAL	134

Sumber: PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Way Kanan 2024

Berdasarkan tabel 1.1. diatas dapat dilihat data bagian-bagian dan data jumlah karyawan pada divisi produksi dengan total keseluruhan karyawan sebanyak 134. Dalam penelitian ini peneliti berfokus pada karyawan bagian Green Veneer yang berjumlah 32 karayawan. Berdasarkan informasi yang diperoleh peneliti fenomena yang terjadi pada PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan yaitu terdapat indikasi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat mempengaruhi pencapaian target yang ingin di capai perusahaan. Berikut ini adalah data target dan realisasi produksi kayu lapis pada PT Sumber Graha Sejahtera tahun 2021-2023:

Tabel 1.2
Data Target dan Realisasi Produksi Kayu lapis PT Sumber Graha
Sejahtera Cabang Way Kanan Tahun 2021-2023

N O	Tahun	Target Produksi (m ³)	Persentase %	Realisasi (m ³)	Persentase	Persentase (%)
1	2021	34,077.00	100%	28,617.80	84%	84%
2	2022	29,613.61	100%	30,573.27	103%	103%
3	2023	31,783.75	100%	28,213.08	88%	89%

Sumber: PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Way Kanan 2024

Berdasarkan table 1.2 mengenai Data Target dan Realisasi Produksi Kayu lapis PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Way Kanan Tahun 2021-2023 diatas menunjukkan bahwa masih ada target yang belum 100 persen terealisasi. Pada tahun 2021 realisasi produksi hanya mencapai 28,617.80m³ atau 84 % dari target produksi yang telah ditentukan sebesar 34,077.00m³, namun pada tahun 2022 jumlah relisasi produksi melebihi target produksi yaitu mencapai 30,573.27m³ atau 103% dari target yang telah ditentukan sebesar 29,613.61m³ dan pada tahun 2023 jumlah produksi kembali mengalami penurunan dengan realisasi produksi hanya mencapai 28,213.08m³ atau 89% dari target yang telah di tentukan sebesar 31,783.75m³.

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun, salah satunya berkaitan dengan lingkungan kerja pada PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan. Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak perusahaan didapat bahwa lingkungan kerja pada PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan masih kurang kondusif seperti hubungan karyawan yang kurang harmonis, kebersihan lingkungan ataupun ruang kerja yang kurang terjaga serta fasilitas kerja yang kurang memadai. Permasalahan mengenai lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Permasalahan Lingkungan Kerja

No	Permasalahan Lingkungan Kerja
1	Kurang harmonisnya hubungan sesama karyawan sehingga ketika terjadi kesalahan ataupun ketidaktahuan prosedur dalam pekerjaan mereka tidak saling bertanya satu sama lain
2	Kebersihan lingkungan kerja yang kurang terjaga tak jarang menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman sehingga membuat fokus karyawan dalam melakukan pekerjaan terganggu
3	Fasilitas kerja yang tersedia berupa peralatan yang digunakan terkadang mengalami kendala yang membuat proses produksi terhambat.

Sumber: PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Way Kanan 2024

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa permasalahan dalam lingkungan kerja pada PT Sumber Graha Sejahtera dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan dalam bekerja. Menurut (Nitisemito, 2015: 183) dalam

(Ramitha et al., 2024), mengemukakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala aspek di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan pekerjaannya, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Salah satu faktor utama dalam membangun kinerja yang optimal serta mendorong perubahan positif di dalam organisasi. Dengan kondisi lingkungan yang kondusif, karyawan dapat bekerja lebih efektif, beradaptasi dengan perubahan, dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hartono et al., 2024) hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa lingkungan kerja yang disediakan bagi karyawan bersifat nyaman dan mendukung. Semakin optimal kondisi lingkungan kerja dalam suatu perusahaan, semakin besar pula dampaknya terhadap peningkatan produktivitas karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan berkinerja tinggi. Sedangkan hasil penelitian dari (Gea et al., 2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, kompetensi juga diperlukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut pihak perusahaan, karyawan bagian Green Veneer Pada PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan masih kurang memperhatikan dan memahami prosedur yang ditentukan. Dalam kasus yang sering terjadi banyak nya ukuran lembaran kayu yang dihasilkan tidak beraturan dan tidak sesuai dengan ukuran yang ditentukan, permasalahan tersebut menunjukan bahwa masih kurangnya kompetensi yang dimiliki karyawan. Menurut (Edison et al., 2016:143). Kompetensi merupakan kapasitas individu dalam menjalankan tugas secara tepat dan efektif, yang

mencerminkan keunggulan berdasarkan tiga aspek utama, yaitu pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude). Ketiga aspek ini saling berkaitan dan berperan penting dalam memastikan bahwa seseorang mampu melaksanakan pekerjaannya dengan optimal serta memberikan kontribusi yang bernilai bagi organisasi.

Kompetensi menjadi faktor utama yang menentukan kualitas kinerja seseorang serta berperan dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Individu dengan tingkat kompetensi yang tinggi cenderung mampu bekerja lebih efektif dan produktif, sehingga memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki kompetensi yang memadai, ia akan kesulitan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, yang pada akhirnya dapat menghambat dan menurunkan tingkat produktivitas (Damastara & Sitohang, 2020). Penelitian lain yang membahas tentang pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan yang dilakukan oleh (Saroja, 2023) menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sedangkan hasil penelitian (Oktaviani et al., 2023) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan dalam hal ini berupa pengetahuan, keahlian serta sikap terhadap sesama rekan kerja maupun pimpinan, maka mereka dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kompetensi karyawannya yang dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Pelatihan merupakan salah satu cara dalam mengembangkan sumber daya manusia. Pelatihan di nilai penting untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan agar menjadi lebih baik yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara profesional. Setiap karyawan penting untuk memahami

prosedur kerja yang telah di tentukan (Prabowo & Hartuti, 2023). Perusahaan dituntut untuk dapat menjadikan karyawan lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya, maka dari itu perusahaan harus dapat berinisiatif untuk mengandalkan program pelatihan kerja bagi karyawannya. Pelatihan bertujuan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan tanggung jawabnya didalam lingkungan kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2017:44) mengemukakan pelatihan adalah suatu proses pembelajaran jangka pendek yang dirancang secara sistematis dan terstruktur, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan teknis karyawan non-manajerial dalam cakupan tertentu. Melalui pelatihan ini, karyawan dapat mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugasnya secara lebih efektif dan efisien, sedangkan menurut (Sinambela, 2017:169) pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang direncanakan untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan memiliki orientasi penting dalam membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan suatu pekerjaannya. PT Sumber Graha Sejahtera telah memberikan pelatihan terhadap karyawannya, namun masih ada karyawan yang belum memahami materi pelatihan yang diberikan sehingga hal tersebut memberikan pengaruh yang kurang baik terhadap kinerja dan menyebabkan menurunnya jumlah produktivitas kerja karyawan. Berikut adalah tabel pelatihan PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan:

Tabel 1.4
Data Pelaksanaan Pelatihan Karyawan pada PT Sumber Graha Sejahtera

NO	Materi Pelatihan	Metode	Tujuan dan sasaran	Peserta
1	PPPA (Penanggung Jawab Pengendalian Pencemaran Air)	Offline	Memastikan bahwa pengelolaan air limbah yang dihasilkan dari proses produksi tripleks memenuhi standar lingkungan yang berlaku, untuk mencegah pencemaran dan dampak negatif terhadap ekosistem sekitar.	2

NO	Materi Pelatihan	Metode	Tujuan dan sasaran	Peserta
2	Limbah B3 (Bahan Berbahaya dan Beracun)	Offline	Menangani limbah B3 dengan benar untuk menghindari pencemaran dan bahaya bagi pekerja dan lingkungan.	2
3	PPPU (Pengelolaan Pengendalian Pencemaran Udara)	Offline	Meningkatkan keterampilan untuk mengendalikan pencemaran udara di lingkungan pabrik dan sekitar perusahaan.	1
4	AK3 (Ahli K3)	Offline	Meningkatkan pemahaman tentang penerapan sistem K3 di tempat kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman.	1
5	PK3 (Pengendalian Kualitas Kesehatan dan Keselamatan Kerja)	Offline	mengimplementasikan prosedur pengendalian kualitas kesehatan dan keselamatan kerja yang menjamin lingkungan kerja aman dan sehat bagi karyawan.	1
6	PKG (Pengendalian Kualitas Gas)	Offline	Meningkatkan keterampilan untuk mengelola dan mengontrol emisi gas berbahaya yang dapat berdampak pada kesehatan pekerja dan lingkungan.	1
7	PKL (Pengendalian Kualitas Lingkungan)	Offline	Memahami pengendalian kualitas lingkungan secara keseluruhan, termasuk pengelolaan sumber daya alam, polusi, dan dampak lingkungan lainnya yang dihasilkan dari kegiatan produksi.	1
8	BOILER (Pelatihan Operator Boiler)	Offline	Meningkatkan keterampilan operator boiler untuk mengoperasikan dan merawat boiler dengan benar, serta meminimalkan risiko kecelakaan terkait pengoperasian boiler.	1
9	FORCKLIP (Pelatihan Forklift)	Offline	Meningkatkan pemahaman tentang cara mengoperasikan forklift dengan aman, termasuk pengangkutan, pemindahan, dan penyimpanan barang di area produksi atau gudang.	1

Sumber: PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Way Kanan 2024

Berdasarkan pada tabel 1.3 diatas adalah data pelatihan pada PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan, dengan adanya pelatihan kerja diharapkan dapat menghasikan kinerja yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, namun pelatihan yang diberikan PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan seperti pada tabel diatas masih belum optimal, dalam hal ini pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan produksi khususnya bagian Green Veneer pada PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan. Karyawan merasa bahwa pelatihan tersebut tidak memiliki dampak langsung pada pekerjaannya sehingga membuat ketidakefektifan pelatihan, kurangnya keterlibatan karyawan dan pada akhirnya membuat produktivitas kerja karyawan menurun.

Penelitian lain yang membahas tentang pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dilakukan oleh (Holy et al., 2023), hasil

penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan demikian hal tersebut menunjukkan bahwa bagaimanapun pelatihan yang diterima oleh karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lestari et al., 2022) pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk mengoptimalkan hal tersebut perusahaan harus bisa memberikan pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya untuk mengoptimalkan potensi karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dan melakukan evaluasi sebagai bentuk pengembangan SDM serta memastikan karyawannya memahami prosedur kerja yang telah ditentukan untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan pada fenomena yang terjadi, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam untuk melihat sejauh mana lingkungan kerja, kompetensi dan pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pemahaman yang lebih mendalam tentang keterkaitan faktor-faktor lingkungan kerja, kompetensi dan pelatihan akan membantu perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang strategis sebagai upaya untuk mengoptimalkan kondisi lingkungan kerja, pengetahuan, kemampuan serta keahlian karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui strategi yang tepat bagi perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan SDM di PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan khususnya dalam mengoptimalkan kondisi lingkungan kerja, peningkatan kompetensi dan pemberian pelatihan yang sesuai bagi karyawan, dengan demikian penelitian ini tidak hanya relevan bagi PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan tetapi juga bagi perusahaan yang mengalami permasalahan serupa dalam meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Berdasarkan uraian fenomena dan permasalahan yang ada pada latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian ini yaitu

“Pengaruh Lingkungan kerja, Kompetensi dan Pelatihan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan?
3. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan?
4. Apakah Lingkungan kerja, Kompetensi dan Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan?

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1. Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera bagian Produksi Veneer.

1.3.2. Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan

1.3.3. Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sumber Graha Sejahtera yang berlokasi di Jl. Lintas Tengah Sumatera KM 179 Kp Cugah, Kec. Baradatu, Kab. Way Kanan, Provinsi Lampung 34761

1.3.4. Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini dilakukan pada kebutuhan penelitian yaitu pada bulan November 2024 sampai Januari 2025.

1.3.5. Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi teori Lingkungan kerja, Kompetensi dan Pelatihan serta Produktivitas kerja karyawan.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, Kompetensi dan pelatihan terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna secara teoritis maupun praktis antara lain sebagai berikut:

1.5.1. Manfaat Bagi Penulis

Bagi penulis untuk dapat menerapkan teori-teori yang didapat selama perkuliahan serta menambah wawasan khususnya dalam masalah lingkungan kerja, kompetensi, pelatihan, dan produktivitas kerja

1.5.2. Manfaat Bagi perusahaan

Pada PT. Sumber Graha sejahtera diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi mengenai lingkungan kerja, kompetensi, pelatihan dan produktivitas kerja karyawan.

1.5.3. Manfaat Bagi Institusi

Diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan penelitian lebih lanjut serta menambah referensi perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Darmajaya.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tinjauan pustaka dalam penelitian ini yang membahas tentang Lingkungan kerja, Kompetensi, dan Pelatihan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang variabel yang digunakan jenis penelitian, jenis data dan sumber data, metode pengambilan data, populasi dan sampel, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil penelitian secara sistematis kemudian dianalisis dengan menggunakan metode penelitian yang telah ditetapkan untuk selanjutnya diadakan pembahasan tentang hasilnya.

BAB III KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan kesimpulan yang terdiri dari jawaban terhadap rumusan masalah dan tujuan penelitian serta hipotesis. Saran merupakan implikasi hasil penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN