

BAB II

LANDASAN TEORI

Manajemen

Pengertian Manajemen

Menurut Prihastoto (2018) manajemen adalah suatu proses di mana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok. Manajemen perlu dilakukan guna mencapai tujuan atau target dari individu ataupun kelompok tersebut secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia.

Kristanti (2017) Manajemen adalah proses pengorganisasian, pengaturan, pengelolaan SDM, sampai dengan pengendalian agar bisa mencapai tujuan dari suatu kegiatan. Manajemen sangat diperlukan untuk kebutuhan pribadi maupun bisnis.

Berdasarkan teori diatas dapat ditarik kesimpulan, manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam mengatur kegiatan yang dikerjakan individu atau kelompok. Sistem atau manajemen harus dilakukan untuk memenuhi target yang akan dicapai oleh individu atau kelompok tersebut dalam sebuah kerjasama dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada.

Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Prihastoto (2018) Sumber Daya Manusia adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sumber daya manusia adalah orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan organisasi di berbagai level, baik level pimpinan atau top manajer, middle manajer maupun staf atau karyawan termasuk di dalamnya investor atau pemodal. Sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi adalah orang yang memberikan kerja, bakat, kreativitas, dan semangat kepada organisasi". Oleh karena itu kesulitan sumberdaya manusia merupakan sumber masalah dalam organisasi. Konsekuensi dari hal ini adalah tersedianya sumber daya manusia yang mempunyai kapasitas sebagai perencana dan pelaksana program kegiatan.

2.1 Produktivitas Kerja

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019, p.99) 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.

Maliah dan Kurniawan (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya.

Lubis dan Suhada, (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.

Sedarmayanti (2017, p341) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah Kemampuan menghasilkan barang/jasa yang biasanya dihitung per jam, per bulan, per mesin dan per faktor produksi

Alam (2019) menyatakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya.

Liasiska dan Nurhidayati (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah jumlah produktivitas yang dihasilkan dibandingkan dengan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan sejumlah produksi baik berupa barang maupun jasa

Septianti (2016) menyatakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh masing-masing individu.

Berdasarkan definisi diatas maka ditarik kesimpulan bahwa, produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin dikit.

2.1.2 Upaya Peningkatan Produktivitas

Sedarmayanti (2017, p346) menyatakan beberapa cara yang bisa dilakukan agar lebih produktif dalam bekerja:

1. Membuat daftar pekerjaan

Membuat daftar pekerjaan adalah cara yang bagus untuk mengingat pekerjaan apa saja yang harus dilakukan. Namun, daftar pekerjaan yang terlalu panjang terkadang membuat anda merasa kewalahan, bahkan sebelum memulainya.

2. Menyiapkan area kerja dengan baik

Meja kerja yang berantakan dapat memecah fokus dan menyulitkan anda dalam mencari keperluan kerja, sehingga dapat menghambat produktivitas kerja. Cobalah untuk tidak meletakkan terlalu banyak barang di meja kerja, terutama yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

3. Menghindari hal-hal yang bisa mengganggu fokus

Konsentrasi merupakan kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja. Jadi, pastikan anda tetap fokus dengan menjauhi hal yang dapat mengganggu konsentrasi anda. Misalnya, dengan mematikan nada dering atau notifikasi ponsel.

2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Liasiska dan Nurhidayati (2018) menyatakan bahwa peningkatan produktivitas dapat dilakukan melalui beberapa cara antara lain yaitu:

1. Peningkatan pendidikan, yaitu pendidikan dan menambah pengetahuan dan ketrampilan kerja. Latihan dapat dilakukan di dalam maupun di luar pekerjaan. Latihan yang dilakukannya bersifat formal.
2. Perbaikan penghasilan dan pengupahan perbaikan pengupahan pada akhirnya akan dapat menjamin perbaikan gizi dan kesehatan. Kekurangan gizi masyarakat bukan saja menghambat pertumbuhan anak-anak tetapi juga secara langsung mempengaruhi produktivitas karyawan. Rendahnya tingkat pendapatan menyebabkan seseorang tidak dapat memenuhi kebutuhan pokok seperti makanan, pakaian, perumahan dan kesehatan yang memadai, yang lebih lanjut menyebabkan produktivitas yang rendah.
3. Pemilihan teknologi sarana pelengkap untuk berproduksi seseorang yang menggunakan peralatan yang lengkap dan sempurna lebih tinggi produktivitasnya dibanding dengan orang yang menggunakan peralatan yang lebih sederhana.

4. Peningkatan kemampuan dan pimpinan kemampuan dan tingkat produktivitas kerja yang tinggi dari karyawan tidak ada begitu saja jika tidak didukung oleh pimpinan yang kreatif dan partisipatif. Untuk itulah pihak manajemen sangat diperlukan partisipasinya.

2.1.4 Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut dikutip oleh Edy Sutrisno (2019, p. 104) :

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 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 Lingkungan Kerja Fisik

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Yoyo Sudaryo (2018, p.48) adalah Lingkungan Kerja Fisik semua yang terdapat disekitar tempat kerja, dan yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, dan juga lingkungan kerja fisik yaitu tempat kerja pegawai melakukan aktifitasnya.

Ultia (2018) dalam penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Handayani (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

dibebankan, seperti suara bising dari mesin produksi, penerangan dan lain sebagainya.

Panjaitan (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Wahyuningsih (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktifitas bekerja.

Berdasarkan definisi diatas maka ditarik kesimpulan bahwa, sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti Dalam Manik (2018) menyatakan bahwa yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja yaitu cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja yaitu tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.
3. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara

bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja adalah oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.
5. Kebisingan di tempat kerja adalah salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga yang dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.
6. Getaran mekanis adalah getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya.
7. Bau tidak sedap ditempat kerja yaitu adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
8. Tata warna di tempat kerja yaitu menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaikbaiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.
9. Dekorasi di tempat kerja yaitu ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara

mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di tempat kerja yaitu nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja..
11. Keamanan di tempat kerja yaitu guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Yoyo Sudaryo (2018, p.48) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja fisik adalah :

1. Penerangan, merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan di kantor
2. Pewarnaan, banyak Instansi pemerintah yang sampai saat ini kurang memperhatikan masalah warna padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pegawai dalam melaksanakan tugasnya karena warna dapat mempengaruhi manusia
3. Kebersihan, untuk menjaga kesehatan para pegawai maka semua ruangan yang ada di dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya
4. Pertukaran udara, manusia sebagai makhluk hidup lainnya memerlukan udara yang segar dan nyaman udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang baik dengan suhu dan kelembapan yang tidak mengganggu pernafasan dan kesegaran badan
5. Suara atau kebisingan, dalam melaksanakan pekerjaan di suatu kantor tentu akan timbul suara suara yang berasal dari alat alat atau mesin mesin kantor selain itu dari dalam kantor suara bising juga ditimbulkan oleh lingkungan luar kantor

6. Keamanan, hal yang termasuk dalam keamanan adalah keamanan atas barang-barang yang menjadi milik pegawai pada saat pegawai tersebut berada di dalam lingkungan kantor

2.3 Pelatihan

2.3.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Yoyo Sudaryo (2018, p.121) Pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para karyawan dan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini.

Menurut Mangkunegara (2017, P:216) 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.

Alghivari dan Saragih (2020) menyatakan bahwa 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.

Munthe dan Ichsan (2017) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya, 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.

Berdasarkan definisi diatas maka ditarik kesimpulan bahwa, pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan, pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu.

2.3.2 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

2.3.3 Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013:46) dikutip dalam Sudarso Yoyo (2018, p.135) di antaranya:

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka para pelatih yang di pilih 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 daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan

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 terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan juga harus disosialisasikan

2.4 Penelitian Terdahulu

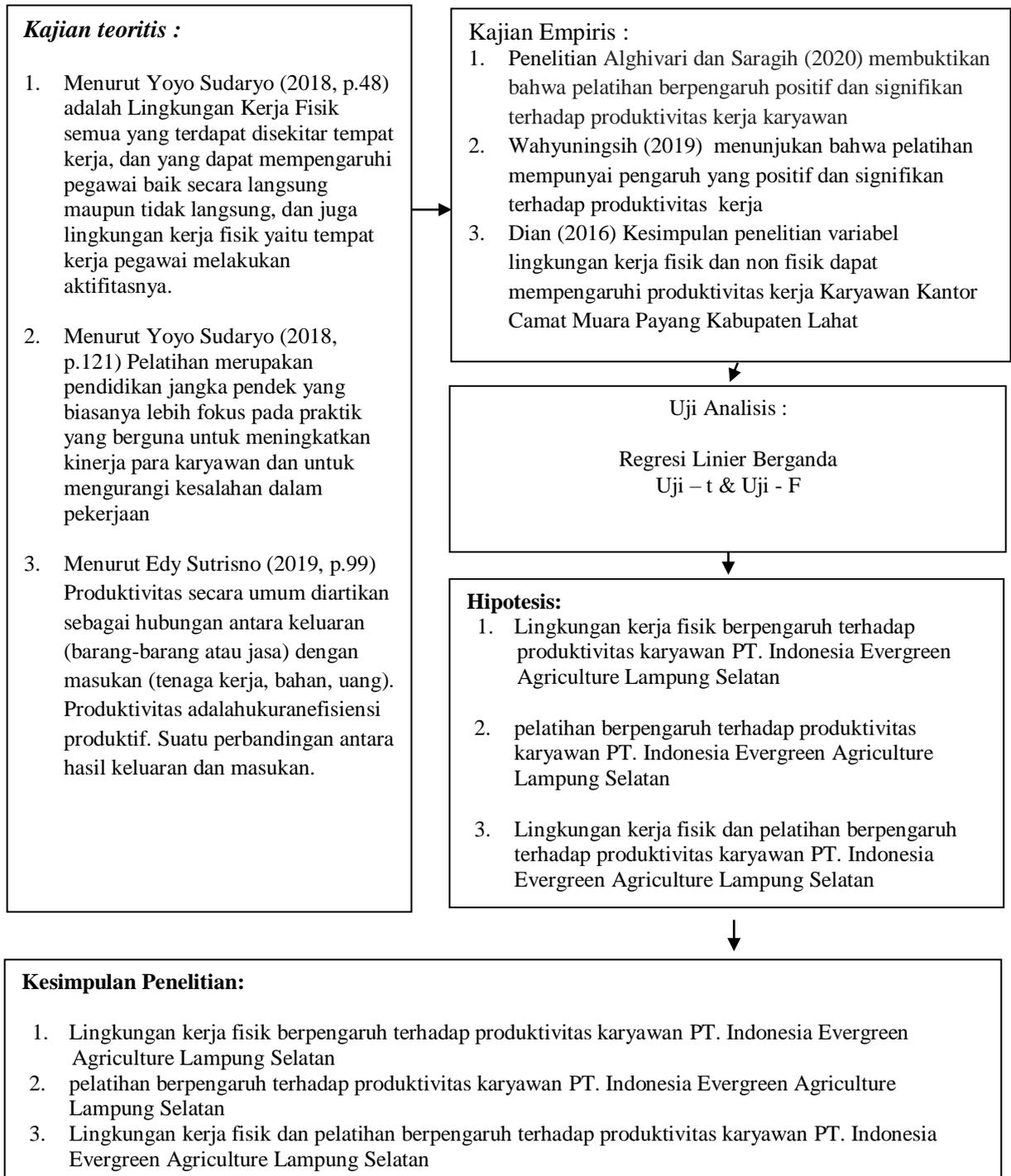
Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Alghivari dan Saragih (2020)	Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum (Perum) BULOG Jakarta	Hasil uji regresi linier menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum BULOG Jakarta	Terletak pada Variabel independent dan pada objek penelitian
2	Wahyuningsih (2019)	Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kerja	Terletak pada Variabel independent dan pada objek penelitian
3	Dian Septianti (2016)	Pengaruh Penerapan Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Camat Muara Payang Kabupaten Lahat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kerja	Terletak pada Variabel independent dan pada objek penelitian
4	Feltrinelli, Gabriele Dan Trento (2017)	<i>The Impact of Middle Manager Training on Productivity: A Test on Italian Companies</i>	<i>We find that training has a positive and significant effect on productivity.</i>	Terletak pada Variabel independent dan pada objek penelitian
5	<i>Colombo, E., & Stanca, L. (2018).</i>	<i>The impact of training on productivity: evidence from a panel of Italian firms.</i>	<i>We find that training has a positive and significant effect on productivity.</i>	Terletak pada Variabel independent dan pada objek penelitian

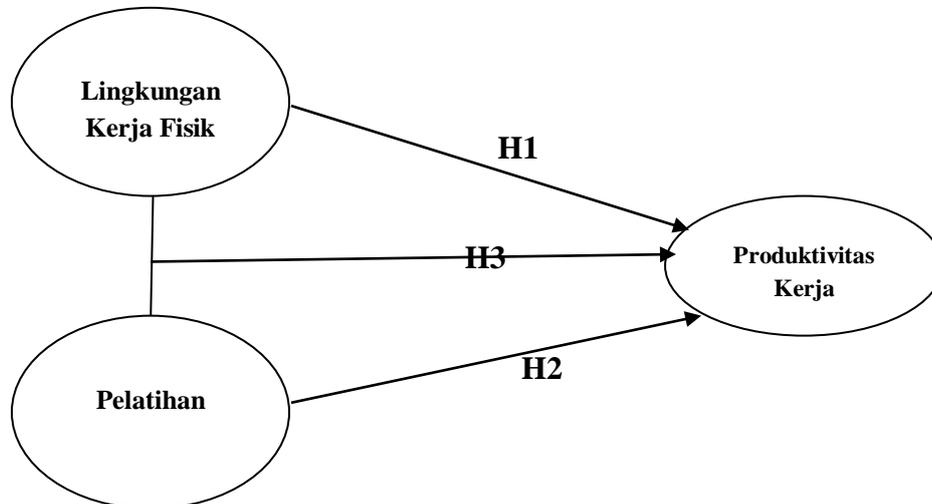
Sumber: Data Diolah, 2024

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

2.6 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2
Kerangka Penelitian

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 Lingkungan kerja fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Semakin baiknya pemenuhan kebutuhan alat kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dalam hal ini Lingkungan Kerja Fisik yang diterapkan perusahaan sudah berjalan dengan baik, maka akan meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut.

Ultia (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti suara bising dari mesin produksi, penerangan dan lain sebagainya.

Adanya hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja Fisik dan Produktivitas Kerja, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi

(2019) menunjukkan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja fisik Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indonesia Evergreen Agriculture Lampung Selatan

2.7.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Semakin baiknya pemberian dan pemenuhan kebutuhan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dengan membekali seluruh karyawan dengan kemampuan agar dapat memperoleh hasil produksi yang baik, dalam hal ini pelatihan yang diberikan perusahaan sudah berjalan dengan baik, maka akan meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut.

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:

H2: Pelatihan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indonesia Evergreen Agriculture Lampung Selatan

2.7.3 Pengaruh Lingkungan kerja fisik Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Handayani (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti suara bising dari mesin produksi, penerangan dan lain sebagainya. 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.

Penelitian yang dilakukan Septianti (2016) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Alghivari dan Saragih (2020) menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya jika variabel lingkungan kerja fisik dan pelatihan ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan meningkat, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut

H3: Lingkungan kerja fisik Dan Pelatihan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indonesia Evergreen Agriculture Lampung Selatan