# BAB II
# LANDASAN TEORI

## 2.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang dan 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. Menurut Edy Sutrisno (2019), produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Menurut Mila Badriyah (2015), produktivitas merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu, dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien, tetapi tetap menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan.

### 2.1.1 Faktor-Faktor Produktivitas

Menurut Edy Sutrisno (2019), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu :

1. Sesuaikan pekerjaan dengan kemampuan serta minat karyawan
2. Menyediakan lingkungan kerja yang baik
3. Mengadakan *training*
4. Mengasah kreativitas karyawan untuk berinovasi
5. Membangun relasi dan berinteraksi
6. Memberikan sitem *reward* dan *punishment*

### 2.1.2 Indikator Produktivitas

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

1. Kemampuan

   Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan 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 mrerupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemaren. 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. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningktkan kemampuan.

5. Mutu

   Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil kerjaan yang dapat menunjukan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan 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 keluhan merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

## 2.2 Pengertian Pelatihan

Secara umum pelatihan didefinisakan sebagai suatu proses pengumpulan data dalam rangka mengidentifikasi bidang-bidang atau faktor-faktor apa saja yang ada di dalam perusahaan yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki agar kinerja pegawai dan produktivitas perusahaan menjadi meningkat. Mengingat bahwa pelatihan pada dasarnya diselenggarakan sebagai sarana untuk menghilangkan atau setidaknya mengurangi gap (kesenjangan) antara kinerja yang ada saat ini dengan kinerja standard atau yang diharapkan untuk dilakukan oleh si pegawai, maka dalam hal ini kebutuhan pelatihan merupakan alat untuk mengidentifikasi gap-gap yang ada tersebut dan melakukan analisis apakah gap-gap tersebut dapat dikurangi atau dihilangkan melalui suatu pelatihan. Selain itu dengan analisis kebutuhan pelatihan maka pihak penyelenggara pelatihan dapat memperkirakan manfaat-manfaat apa saja yang bisa didapatkan dari suatu pelatihan, baik bagi peserta pelatihan sebagai individu maupun bagi perusahaan. Menurut Busro (2020) pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh seseorang atau sekelompok untuk menambah pengetahuan serta meningkatkan keahlian dan keterampilan dimana hal tersebut dilakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan professional di bidangnya masing-masing. Menurut Setiawan, (2018) menyatakan pelatihan merupakan suatu proses dimana individu atau kelompok tertentu mempelajari sebuah teori pengetahuan tentang pelatihan dan keterampilan yang selanjutnya diterapkan atau dipraktikkan.

### 2.2.1 Faktor-Faktor Pelatihan

Menurut Hasibuan, (2016) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah :

1. Peserta pelatihan
2. Instruktur/Pelatih
3. Materi pelatihan
4. Lokasi pelatihan
5. Lingkungan pelatihan
6. Waktu pelatihan

### 2.2.2 Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara, (2016) ada beberapa indikator untuk melihat apakah pelatihan yang dilakukan perusahaan sudah berjalan dengan baik, yaitu sebagai berikut :

1. Instruktur Pelatihan
   Kualifikasi/Kompetensi yang memadai
2. Peserta Pelatihan
   Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan dan kesesuaian medote dengan materi pelatihan
3. Materi Pelatihan
   Menambah kemampuan dan kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan
4. Tujuan Pelatihan
   Meningkatkan ketrampilan peserta pelatihan dan pemahaman etika kerja peserta pelatihan

## 2.3 Pengertian Mental dan Fisik

Keadaan mental (psikis), adalah hal yang mendasar bagi kemampuan manusia untuk berpikir, berkembang, berekspresi, berinteraksi, mencari ekonomi, serta menikmati hidup sedangkan Keadaan Fisik (raga), adalah keadaan dimana tubuh dalam kondisi baik atau buruk untuk melakukan aktifitas. Keadaan mental dan fisik harus diperhatikan sebaik mungkin sebab mental dan fisik harus dipersiapkan guna menjalankan tuntutan kerja yang ada pada

perusahaan**.** Menjaga kondisi fisik agar tetap bugar dan fit dan meningkatkan mental guna untuk seseorang karyawan agar merasa bahagia, hal tersebut akan mendukung kesejahteraan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Edy Sutrisno, (2019) 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.

### 2.3.1 Faktor-Faktor Mental dan Fisik

Faktor-faktor yang mempengaruhi mental dan fisik Hasibuan (2016), yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan
   Ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi, keyakinan akan kedudukan kontrol, dan sikap bermusuhan.
2. Organisasi
   Tuntutan kerja, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tahap pendirian, dan kemerosotan.
3. Individual
   Keluarga dan hubungan, masalah ekonomi, dan kepribadian.

### 2.3.2 Indikator Mental dan Fisik

Menurut Edy Sutrisno, (2019) Untuk mengukur keberhasilan keadaan mental dan fisik terdapat beberapa indikator, sebagai berikut :

1. Keadaan Mental, apabila seorang karyawan merasa bahagia saat didalam maupun diluar pekerjaan, hal tersebut akan mendukung kesejahteraan dan meningkatkan produktivitas kerja.
2. Keadaan Fisik, dapat menjaga kondisi fisik agar tetap bugar dan fit disaat beraktifitas dengan tuntutan kerja yang ada, hal tersebut dapat mendukung kesejahteraan dan meningkatkan produktivitas kerja.

## 2.4 Hubungan Atasan dan Bawahan

Hubungan Atasan dan Bawahan merupakan hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Istijanto (2015), hubungan atasan dan bawahan merupakan kondisi ikatan yang terjalin antara senior dengan junior. Hasibuan (2016), Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

### 2.4.1 Faktor-Faktor Hubungan Atasan dan Bawahan

Faktor-faktor dalam hubungan atasan dan bawahan, Menurut Santoso (2014) adalah :

1. Rasa Percaya

   Secara ilmiah percaya didefinisikan mangandalkan perilaku orang untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, yang pencapaiannya tidak pasti dan dalam situasi yang penuh resiko. Keuntungan rasa percaya kepada orang lain adalah meningkatkan komunikasi interpersonal (membuka saluran komunikasi, memperlancar pengiriman informasi, memperluas peluang mencapai tujuan) mengurangi hambatan interpersonal.

2. Sikap Sportif

   Sikap yang mengurangi sikap melindungi diri (defensif) dalam komunikasi yang terjadi dalam interaksi sosial. Ada enam perilaku yang menimbulkan sikap sportif. Iklim defensif meliputi: evaluasi, kontrol, strategi, netralitas, superioritas dan kepastian. Sedangkan iklim suportif meliputi: deskripsi, orientasi masalah, spontanitas, empati, persaamaan

dan profesionalisme.

3. Sikap Terbuka dan Sikap Tertutup

   Sikap terbuka adalah menilai pesan secara objektif dengan menggunakan data dan keajegan logika, membedakan dengan mudah, melihat suasana, berorientasi pada isi pesan, mencari informasi dari berbagai sumber, lebih bersifat profesionalisme dan berusaha mengubah kepercayaan mencari pengertian pesan yang tidak sesuai dengan rangkaian kepercayaan. Sedangkan sikap tertutup menilai pesan berdasarkan motif, berpikir simplisis tanpa suasana, bersandar pada banyak sumber pesan daripada isi pesan, kaku dan memegang teguh sistem kepercayaan, menolak dan mengabaikan pesan yang tidak konsisten dengan sistem kepercayaan.

### 2.4.2 Indikator Hubungan Atasan dan Bawahan

Terdapat beberapa indikator hubungan atasan dan bawahan menurut Effendy, (2016) sebagai berikut :

1. Komunikasi, artinya dengan komunikasi yang dilakukan atasan dan bawahan akan berguna untuk saling memberi dorongan lebih baik.
2. Pengarahan, artinya arahan yang diberikan oleh atasan berguna untuk situasi kerja menjadi produktif.
3. Keterbukaan, artinya karyawan dapat berterus terang mengenai ide, perasaan dalam bentuk konsolidasi maupun konseling, dan atasan menjelaskan informasi serta teknik kerja dilapanagan secara baik agar mampu dipahami oleh karyawan.
4. Sikap saling menghargai, artinya atasan maupun bawahan harus saling menghargai dan menghormati tugas serta tanggung jawab masing-masing.
5. Loyalitas, artinya terdapat keinginan yang kuat untuk memberikan hasil terbaik untuk organisasi melalui kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang dijadikan referensi dalam penelitian ini.

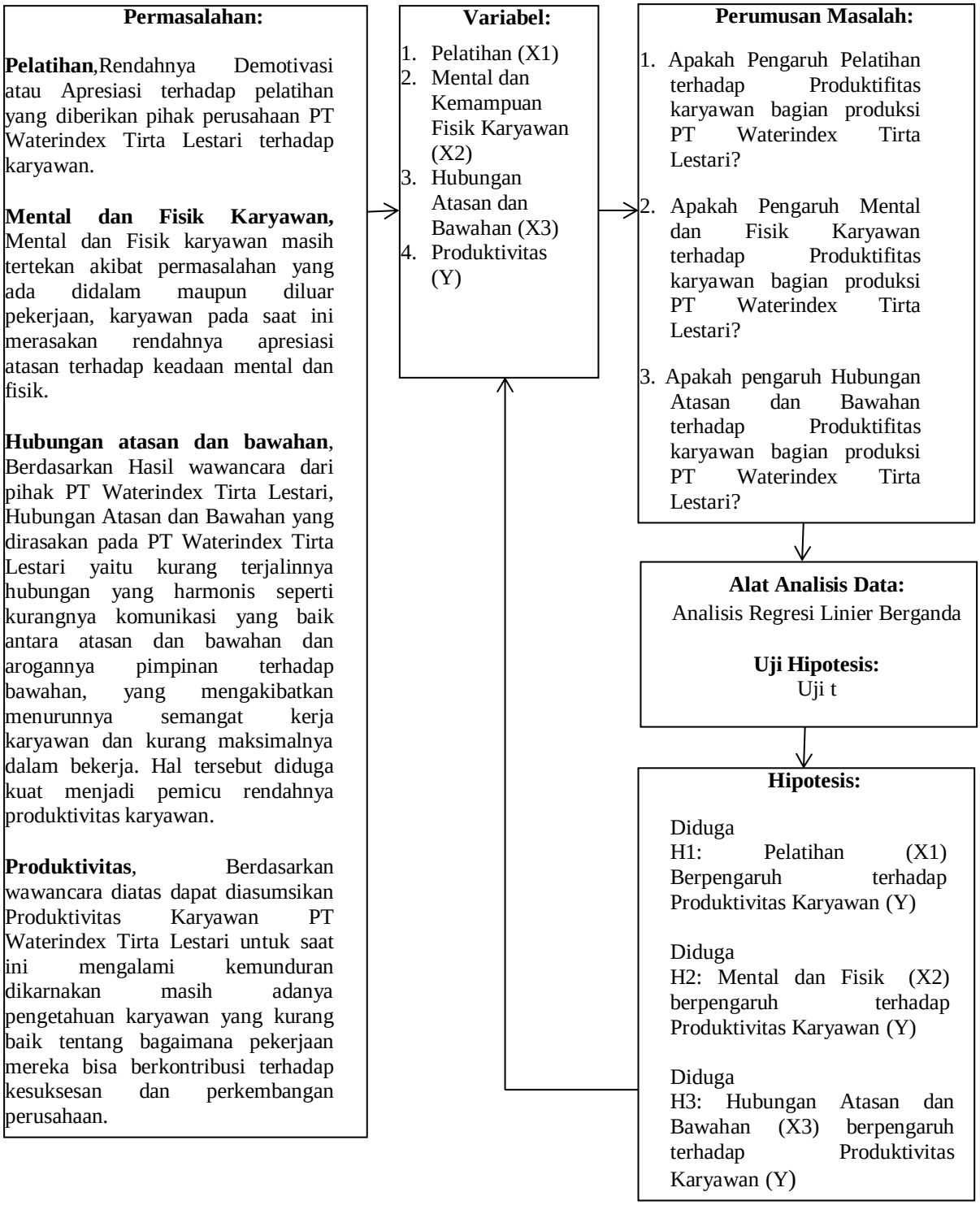
**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

| Judul | Tahun | Hasil |
|---|---|---|
| Peningkatan Produktivitas Melalui Pelatihan Karyawan Pada PT. Giordano Indonesia | Firstianty dan **W**ahyuhening Fibriany, (2017) | Produktivitas berhubungan erat dengan kinerja. |
| Pengaruh Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi | Popong dkk, (2020) | Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan. |
| Pengaruh Sikap Mental, Lingkungan Kerja dan Penghasilan Terhadap Produtivitas Karyawan PT. Unggul Widya Teknologi Lestari Kabupaten Mamuju Utara. | Megawaty Sangkota, (2020) | Hasil penelitian ini membuktikan bahwa melihat pengaruh variabel sikap mental, lingkungan kerja, dan penghasilan terhadap produktivitas karyawan. |
| Dampak Kualitas Hubungan Atasan dan Bawahan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia | Dhian Rosalina dan Devi Apiska (2018) | Hasil dari penelitian ini adalah Hubungan Atasan dan Bawahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Timbang Langsa. |
| *Testing the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Employee Productivity in Higher Educations Sector* | Jalal Hanaysha, (2016) | *Finnally, the study found that employee traning has significant positive effect on employee productivity.* |

## 2.6 Kerangka Pikir

**Gambar 1.1 Kerangka Pikir**



## 2.7 Pengembangan Hipotesis

Menurut Anwar Sanusi, (2017, p. 44) Hipotesis berasal dari kata hipo yang berarti ragu dan tesis berarti benar. Jadi hipotesis adalah kebenaran yang masih diragukan. Hipotesis akan menjadi sebuah thesa atau pendapat atau teori bila diuji dengan menggunakan metode ilmiah.

### 2.7.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan

Mengingat bahwa pelatihan pada dasarnya diselenggarakan sebagai sarana untuk menghilangkan atau setidaknya mengurangi gap (kesenjangan) antara kinerja yang ada saat ini dengan kinerja standard atau yang diharapkan untuk dilakukan oleh karyawan, maka dalam hal ini kebutuhan pelatihan merupakan alat untuk mengidentifikasi gap-gap yang ada tersebut dan melakukan analisis apakah gap-gap tersebut dapat dikurangi atau dihilangkan melalui suatu pelatihan. Selain itu dengan analisis kebutuhan pelatihan maka pihak penyelenggara pelatihan dapat memperkirakan manfaat-manfaat apa saja yang bisa didapatkan dari suatu pelatihan, baik bagi peserta pelatihan sebagai individu maupun bagi perusahaan. Menurut Burso (2020) pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh seseorang atau sekelompok untuk menambah pengetahuan serta meningkatkan keahlian dan keterampilan dimana hal tersebut dilaukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan professional di bidangnya masing-masing. Menurut Setiawan, (2018) menyatakan pelatihan merupakan suatu proses dimana individu atau kelompok tertentu mempelajari sebuah teori pengetahuan tentang pelatihan dan keterampilan yang selanjutnya diterapkan atau dipraktikkan.

**H1 : Diduga Pelatihan (X1) Berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y)**

### 2.7.2 Pengaruh Mental dan Fisik terhadap Produktivitas Karyawan

Keadaan mental dan fisik harus diperhatikan sebaik mungkin sebab mental dan fisik harus dipersiapkan guna menjalankan tuntutan kerja yang ada pada perusahaan**.** Menjaga kondisi fisik agar tetap bugar dan fit dan meningkatkan mental guna untuk seseorang karyawan agar merasa bahagia, hal tersebut akan mendukung kesejahteraan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Edy Sutrisno (2019, p.103)

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.

**H2 : Diduga Mental dan Fisik (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y)**

### 2.7.3 Hubungan Atasan dan Bawahan terhadap Produktivitas Karyawan

Hubungan Atasan dan Bawahan merupakan hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Istijanto (2015), hubungan atasan dan bawahan merupakan kondisi ikatan yang terjalin antara senior dengan junior. Hasibuan, (2016) Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

**H3 : Diduga Hubungan Atasan dan Bawahan (X3) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y)**