

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seperti kita ketahui bahwa semakin banyak bermunculan perusahaan-perusahaan baru di negara kita. Mereka saling berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik di bidangnya masing-masing. Segala macam hal dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut, mulai dari pemakaian peralatan yang canggih sebagai penunjang proses produksi yang berlangsung, Produktivitas kerja adalah suatu hal yang penting dalam dunia kerja. Pasalnya, hal tersebut bisa membantu perusahaan dalam mencapai target dengan cepat. Tak heran, dalam bekerja karyawan dituntut untuk produktif

PT. Guna Senaputra Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur *automotive* sebagai *supplier part* kendaraan roda dua dan roda empat part yang di produksi adalah pintu mobil, kerangka motor, stang, standar, stir, dan tengki bensin dan lain-lain, perusahaan ini berkedudukan di Bogor . part-part yang dihasilkan lalu di *supply* ke berbagai perusahaan atau *customer* diantaranya PT. Toyota Motor Manufaktur Indonesia, PT. Denso, PT. Hino Motor Manufaktur Indonesia, dan lain sebagainya.

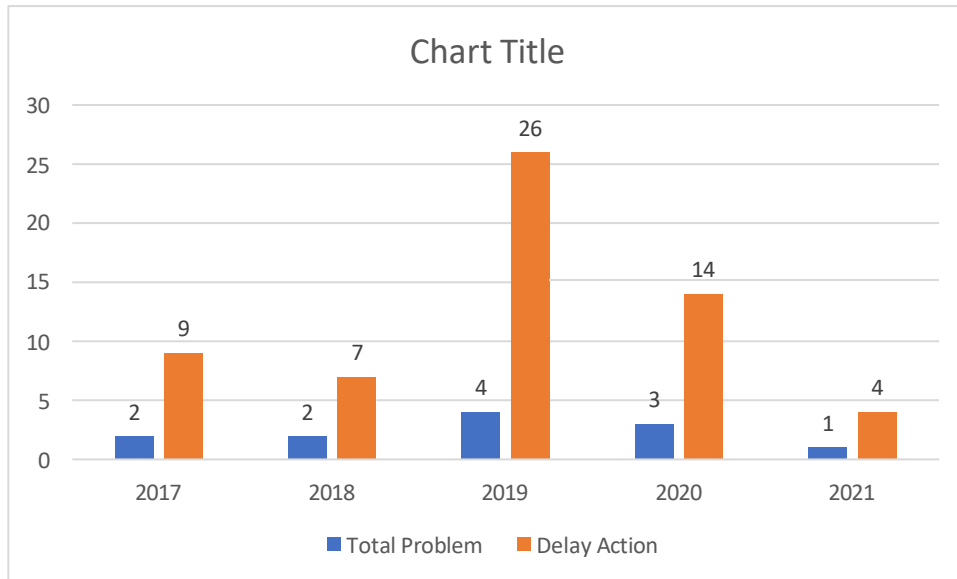
Persaingan industri yang semakin ketat dizaman sekarang, seringkali ditemukan permasalahan yang dapat menyebabkan sebuah perusahaan mengalami kegagalan. Untuk mengantisipasi kegagalan tersebut diperlukan adanya sumber daya manusia yang baik.

PT. Guna Senaputra Sejahtera harus mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya, dengan jumlah karyawan operator yang dimiliki sebanyak

985 orang. Oleh karena itu, PT. Guna Senaputra Sejahtera dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Selain kinerja yang dituntut untuk terus meningkat, faktor lain juga harus diperhatikan seperti beban kerja. Adapun kegiatan karyawan operator sehari-harinya yaitu memproduksi barang menggunakan mesin pressing, welding, dan lain sebagainya.

Untuk menghasilkan sebuah part karyawan dituntut dengan target produksi yang sudah di tetapkan sesuai standar perusahaan atau istilah *Cycle Time*, namun pada kenyataannya banyak karyawan operator yang tidak mencapai target produksi dalam melakukan tugasnya, disebabkan pemberian beban kerja yang terlalu banyak, kemampuan sumber daya manusia yang kurang terampil, dan sering terjadinya *trouble machine*.

Operator selalu kehilangan waktu kerja ketika mesin sedang mengalami kerusakan proses produksi sehingga tidak mencapainya target produksi hal ini mengakibatkan keterlambatan pengiriman barang kepada customer terdapat hal-hal yang berkaitan dengan beban kerja seperti kondisi pekerjaan, berikut data kersusakan mesin yang ada pada divisi produksi di PT. Guna Senaputra Sejahtera sesuai gambar berikut.



Sumber : PT, Guna Senaputra Sejahtera

Gambar 1

Jumlah Kerusakan Mesin Divisi Produksi PT. Guna Senaputra Sejahtera Tahun 2017 – 2021

Pada gambar1 di atas menunjukkan tren kerusakan pada mesin aida di setiap tahunnya mengalami kerusakan diantaranya pada tahun 2017 terdapat 2 kasus kerusakan, di tahun 2018 terdapat terdapat 2 kasus di tahun 2019 mengalami penurunan 1 kasus menjadi 1 kasus, di tahun 2020 mengalami peningkatan kasus menjadi 3 kasus ,dan di tahun 2021 nol kasus . kerusakan pada mesin washino pada tahun 2019 mengalami 2 kasus, mesin spot mengalami 1 kasus pada tahun 2019 dan 1 kasus kerusakan pada mesin robot pada tahun 2021. Kerusakan mesin berikut sangat berdampak terhadap hasil produksi yang mengakibatkan mesin *off* atau *Stop Line*.

Beberapa masalah yang timbul di dalam kerusakan mesin yang berkaitan dengan lamanya pemakaian mesin, tidak rutinnya pemeliharaan mesin secara berkala, dan manajemen pemeliharaan yang tidak berjalan atau tidak konsisten.

adapun data yang berkaitan dengan kerusakan dan perbaikan mesin PT. Guna Senaputra Sejahtera sebagai berikut :

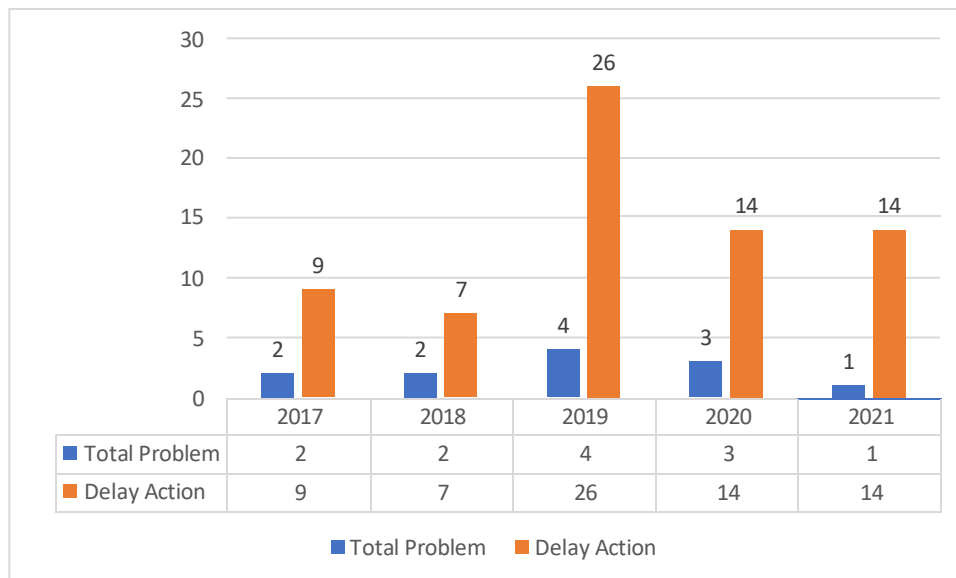
Tabel 1
Pengerjaan Kerusakan Mesin Divisi Produksi PT. Guna Senaputra Sejahtera
Tahun 2017 – 2021

TANGGAL KERUSAKAN	NAMA DIES/MESIN	KERUSAKAN	PERBAIKAN	JADWAL PERBAIKAN	
				PLANNING	AKTUAL
21-Jan-17	MESIN PRESS AIDA 100 TON	BAUT KOPLING TIDAK STABIL	KOPLING DI GANTI	22-Jan-17	30-Jan-17
13-Mar-17	MESIN PRESS AIDA 250 TON	INVERTER SENSOR ERROR	PANGGIL TEKNISI AIDA	20-Mar-17	22-Mar-17
1-May-18	MESIN PRESS AIDA 110 TON	TOMBOL ON OFF ERROR	GANTI TOMBOL BARU	2-May-18	8-May-18
18-May-18	MESIN PRESS AIDA 85 TON	LAMPU DIES PROSES MATI	GANTI LAMPU BARU	18-May-17	18-May-18
2-Feb-19	MESIN PRESS AIDA 200 TON	FITTING RUSAK	DI PERBAIKI OLEH MAINTENANCE	13-Feb-19	13-Feb-19
15-Mar-19	MESIN PRESS AIDA 150 TON	SENSOR TIDAK BERFUNGSI	GANTI SENSOR BARU	15-Mar-19	20-Mar-19
10-Sep-19	M/C WASHINO 110 TON	SELANG KOPLING BOCOR	SELANG KOPLING DI TAMBAL	10-Sep-19	11-Sep-19
20-Oct-19	MESIN SPOT GUN RUSAK	DRASHER TIP RUSAK	GANTI DRASHER BARU	21-Oct-19	30-Oct-19
19-Jan-20	MESIN PRESS AIDA 150 TON	LAMPU DIES PROSES MATI	DIGANTI DENGAN LAMPU BARU	19-Jan-20	19-Jan-20
1-Mar-20	MESIN PRESS AIDA 80 TON	KOPLING HABIS, MENGAKIBATKAN DELAY	KOPLING DI BERSIKAN KARENA TERDAPAT BANYAK SCRAP	10-Mar-20	12-Mar-20
20-May-20	MESIN PRESS AIDA 75 TON	KOPLING HABIS, MENGAKIBATKAN DELAY	KOPLING DI BERSIKAN KARENA TERDAPAT BANYAK SCRAP	30-May-20	2-Jun-20
1-Mar-21	MESIN WELDING ROBOT	TOGGLE JIG ROBOT SELEK	ORDER TOGGLE BARU	1-Mar-21	5-Mar-21

Sumber : PT. Guna Senaputra Sejahtera

Dilihat dari tabel diatas Sebagian besar diantara masalah yang timbul penyelesaian masalah selalu terjadi rentan waktu yang cukup fluktuatif dan untuk *ileguler problem* selalu tidak mencapai *planning* kerja yang telah ditetapkan yang dikarenakan membutuhkan waktu untuk memperbaiki mesin yang rusak seperti mengganti kopling mesin membutuhkan 3 teknisi untuk memperbaiki mesin yang berbobot 250 ton, sensor mesin yang berkaitan dengan *safety* atau keselamatan karyawan perlu mendatangkan teksini mesin dari pabrikan pembuat mesin tersebut, menurunnya hasil produktivitas kerja karyawan di PT. Guna Senaputra Sejahtera.

Dan berikut gambar mengenai kerusakan mesin dan perbaikan setiap tahunnya di PT. Guna Senaputra Sejahtera.

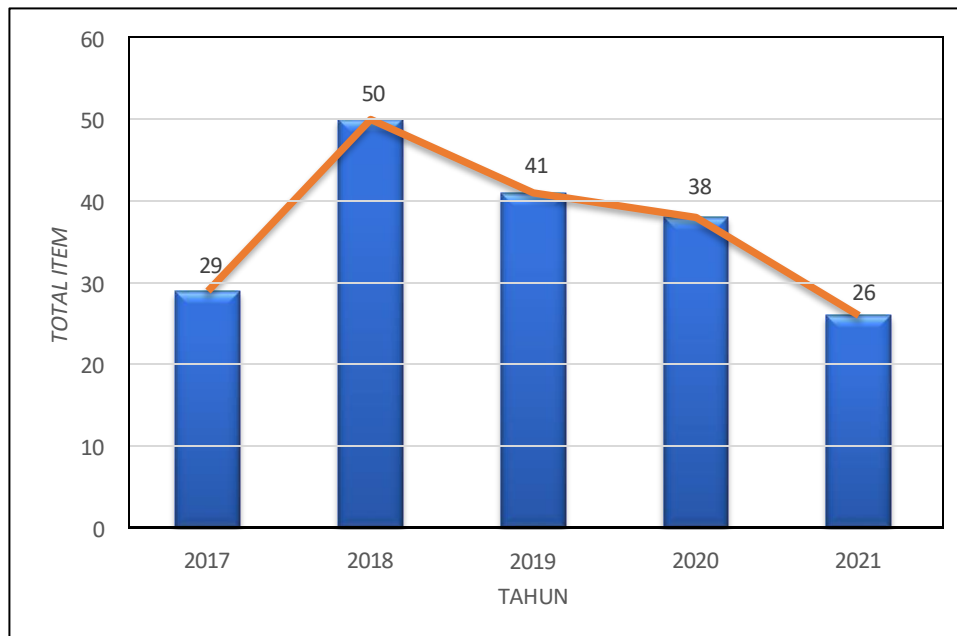


Sumber : PT, Guna Senaputra Sejahtera

Gambar 2
Pengerjaan Kerusakan Mesin
Tahun 2017 – 2021

Gambar 2 di atas menunjukkan bahwa tren keterlambatan penanganan saat kerusakan mesin yang berbeda disetiap tahunnya, dari data di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2017 terdapat 9 hari total keterlambatan penanganan saat mesin rusak karena *loading* penanganan kerusakan yang terlalu banyak, pada tahun 2018 terdapat 6 hari keterlambatan penanganan kerusakan mesin, pada tahun 2019 terdapat 15 hari total keterlambatan penanganan kerusakan mesin karena kerusakan yang memerlukan waktu lama, pada tahun 2020 terdapat 3 hari keterlambatan penanganan kerusakan mesin, pada tahun 2021 terdapat 4 hari total keterlambatan penanganan kerusakan mesin total tertinggi keterlambatan penanganan kerusakan mesin adalah pada tahun 2019 yaitu 15 hari yang mengakibatkan tidak tercapainya produktivitas kerja karyawan di PT. Guna Senaputra Sejahtera yang berdampak kepada pengiriman kepada

customer. berikut data keterlambatan pengiriman produksi yang disebabkan dari mesin produksi yang beberapa mesin terdapat masalah.



Sumber : PT, Guna Senaputra Sejahtera

Gambar 3
Keterlambatan Pengiriman Ke *Customer*
Tahun 2017 – 2021

Berdasarkan Grafik 3 di atas dapat diketahui bahwa PT. Guna Senaputra Sejahtera pada tahun 2017 terdapat 29 item part yang terlambat dikirim kepada *customer*, pada tahun 2018 terdapat 50 item part yang terlambat dikirim kepada *customer*, pada tahun 2019 terdapat 41 item part yang terlambat dikirim kepada *customer*, pada tahun 2020 terdapat 38 item part yang terlambat dikirim kepada *customer*, pada tahun 2021 terdapat 26 item part yang terlambat dikirim kepada *customer*, hal ini akan mempengaruhi kepercayaan pelanggan atau *customer* karena selalu terjadinya *delay delivery* disetiap tahunnya.

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pelatihan kerja, Pelatihan juga merupakan salah satu upaya untuk

meningkatkan profesionalisme karyawan optimal, dengan demikian perlu dilakukan usaha peningkatan mutu atau kualitas sumber daya manusia dengan mengadakan pengembangan karyawan (*human resources development*).

produktivitas kerja rendah tidak hanya terdiri dari masalah mesin sebagai penunjang operasional perusahaan melainkan terdapat beberapa masalah seperti sumber daya manusia yang kurang handal dan tidak terampil sehingga mengakibatkan hasil produktivitas rendah, dengan itu PT. Guna Senaputra Sejahtera selalu memanfaatkan peluang bagi perusahaan untuk terus meningkatkan *skill* atau keahlian guna meningkatkan hasil produktivitas dengan kualitas yang optimal.

manfaat pelatihan kerja bagi karyawan akan menambah keterampilan melalui penyelenggaraan program pelatihan erat kaitannya dengan hasil dan kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Meskipun pelatihan karyawan berperan sangat penting, pengadaan pelatihan bagi karyawan sebaiknya direncanakan secara bagus mulai dari budget dan anggaran dana untuk melakukan program pelatihan, waktu dan lokasi, termasuk juga materi pelatihan yang akan disampaikan kepada karyawan. dan berikut tabel pelatihan kerja PT. Guna Senaputra Sejahtera

Tabel 2
Jenis Pelatihan Kerja PT. Guna Senaputra Sejahtera
Tahun 2017 – 2021

TAHUN	JENIS PELATIHAN	Banyaknya Peserta yang Hadir
2017	- Pembacaan Drawing - <i>Safety Riding</i>	421 Peserta
2018	- <i>Build In Quality</i>	413 Peserta

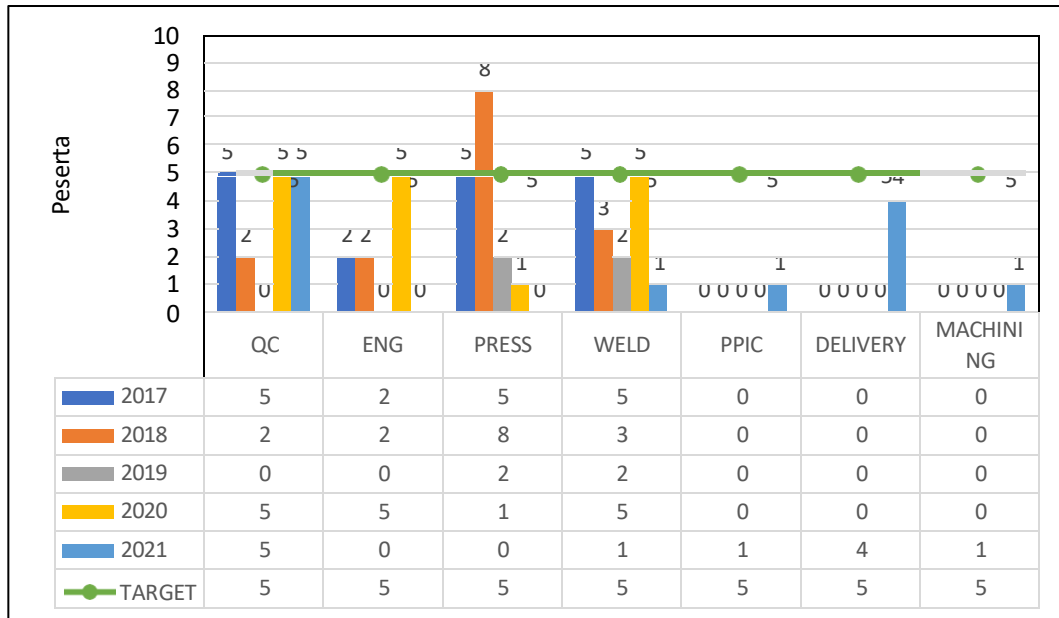
	- 5R	
2019	- <i>Safety</i> Menduga Bahaya - Teknik Alat Ukur	398 Peserta
2020	- <i>Safety</i> Menduga Bahaya - <i>Safety Machine</i>	442 Peserta
2021	- <i>Problem Solving</i> - <i>Toyota Communication Skill</i>	521 Peserta

Sumber : PT, Guna Senaputra Sejahtera

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa disetiap tahunnya terdapat 2 jenis pelatihan, pada tahun 2017 terdapat pelatihan Pembacaan *Drawing* dan *Safety Riding*, pada tahun 2018 terdapat pelatihan *Build In Quality*, pada tahun 2019 terdapat pelatihan *Safety* Menduga Bahaya dan Teknik Alat Ukur, pada tahun 2020 terdapat pelatihan *Safety* Menduga Bahaya dan *Safety Machine*, dan pada tahun 2021 terdapat pelatihan *Problem Solving* dan *Toyota Communication Skill*.

Pelatihan kerja akan memberikan kesempatan karyawan mengembangkan keahlian, kemampuan dalam bekerja, menambah pengetahuan dan keahlian. Tenaga kerja merupakan faktor yang penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Oleh karena itu dalam hal ini perusahaan dituntut kemampuan dalam mengelola sumber-sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana operasional perusahaan, masalah utama dalam pelaksanaan pelatihan kerja biasanya masalah pengeluaran biaya yang tidak kecil, sehingga perusahaan hanya bisa memilih jenis-jenis pelatihan yang sesuai dengan kondisi perusahaan serta menimbang manfaat yang didapatkan setelah pelaksanaan program pelatihan ini dilakukan, dan kurangnya minat peserta untuk mengikuti

pelatihan kerja untuk mengembangkan diri dalam bekerja, berikut data peserta pelatihan kerja di PT. Guna Senaputra Sejahtera



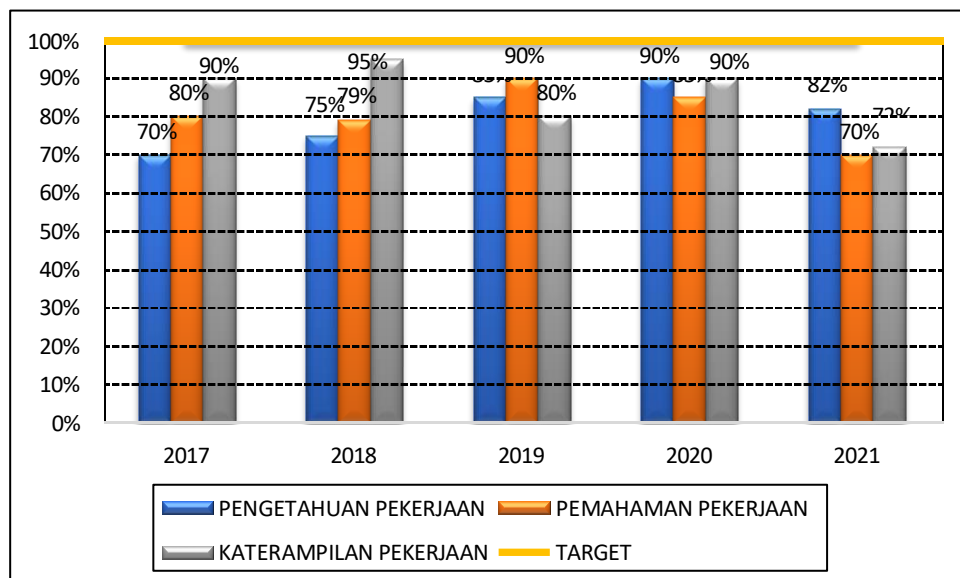
Sumber : PT, Guna Senaputra Sejahtera

Gambar 4
Peserta Pelatihan Kerja PT. Guna Senaputra Sejahtera
Tahun 2017 – 2021

Gambar 4 di atas menunjukkan tren yang fluktuatif jumlah peserta pelatihan kerja PT. Guna Senaputra Sejahtera untuk divisi *Quality* pada tahun 2018 tidak mencapai target hanya terdapat 2 peserta pelatihan di tahun 2019 tidak ada peserta yang mengikuti pelatihan, pada divisi *engineering* tahun 2017 dan 2018 terdapat 2 peserta pelatihan lalu di tahun 2019 tidak ada peserta yang mengikuti pelatihan, untuk divisi *Pressing* pada tahun 2019 terdapat 2 peserta pelatihan tahun 2020 1 peserta pelatihan lalu pada tahun 2021 tidak ada peserta yang mengikuti pelatihan, pada divisi *Welding* tahun 2018 terdapat 3 peserta pelatihan tahun 2019 terdapat 2 peserta pelatihan lalu pada tahun 2021 hanya terdapat 1 peserta pelatihan, pada divisi *Ppic* hanya mengikuti pelatihan di tahun 2021 dengan jumlah peserta 1 orang, untuk divisi *Delivery* terdapat 4

peserta pelatihan di tahun 2021 dan divisi *Machining* terdapat 1 orang peserta di tahun 2021.

Pada jumlah peserta pelatihan yang telah ditetapkan oleh PT. Guna Senaputra Sejahtera pada setiap tahunnya menunjukkan tidak mencapai target dan kurangnya minat peserta dalam mengikuti pelatihan. berikut hasil presentase kemampuan intelektual dari peserta pelatihan kerja di PT. Guna Senaputra Sejahtera sebagai berikut,



Sumber : PT, Guna Senaputra Sejahtera

Gambar 5

Kemampuan Intelektual Karyawan PT. Guna Senaputra Sejahtera

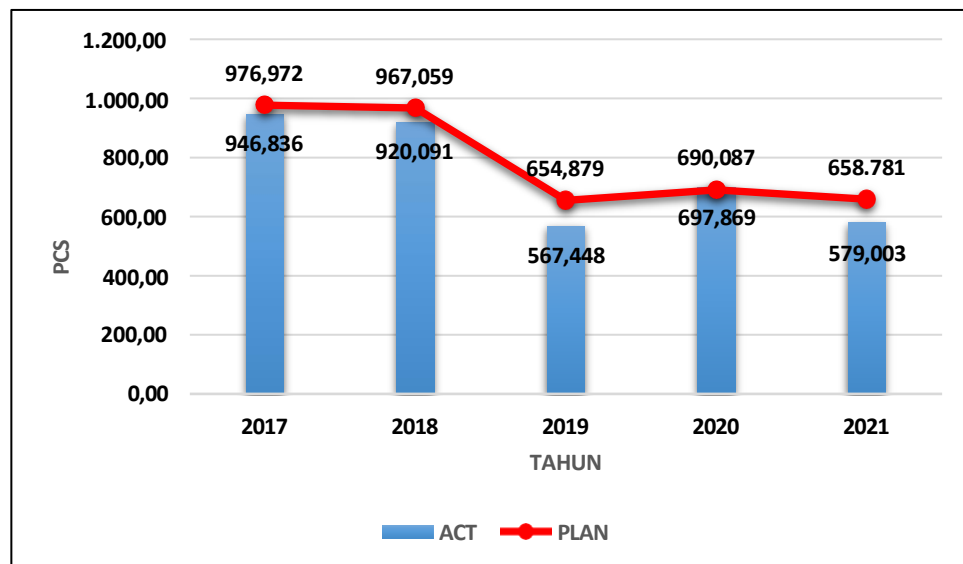
Tahun 2017 – 2021

Presentase kemampuan intelektual karyawan menunjukkan tren yang fluktuatif, pada tahun 2017 mengenai pengetahuan pekerjaan mencapai 70% untuk pemahaman pekerjaan mencapai 80% dan keterampilan pekerjaan mencapai 90%, di tahun 2018 menunjukkan pengetahuan pekerjaan mencapai 75% untuk pemahaman pekerjaan mencapai 79% dan keterampilan pekerjaan

mencapai 95%, pada tahun 2019 pengetahuan pekerjaan mencapai 85% untuk pemahaman pekerjaan mencapai 90% dan keterampilan pekerjaan mencapai 80%, pada tahun 2020 pengetahuan pekerjaan mencapai 90%, pemahaman pekerjaan mencapai 85% dan keterampilan pekerjaan mencapai 90%, pada tahun 2021 mengenai pengetahuan pekerjaan mencapai 82%, pemahaman pekerjaan mencapai 70% dan keterampilan pekerjaan mencapai 72%. Hal tersebut akan berpengaruh pada karyawan dalam bekerja dan tidak tercapainya efektifitas kerja

Produktivitas kerja merupakan ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan. produktivitas pada dasarnya adalah hubungan antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Hal ini tergambar melalui berapa banyak bahan dan waktu dalam proses kerja untuk mencapai kuantitas dan kualitas dari hasil kerja (*output*). Produktivitas kerja memiliki dua dimensi, di mana yang pertama adalah efektifitas, mengacu pada pencapaian unjuk kerja maksimal (berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu). Yang kedua adalah efektifitas, berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya target produksi merupakan sesuatu hal yang diharapkan dapat dicapai oleh suatu industri manufaktur, khususnya industri yang terfokus pada kegiatan memproduksi suatu produk jadi dan proses produksi yang ada bersifat kontinyu. Contohnya saja di industri otomotif yang memproduksi *spare part* kendaraan roda dua dan roda empat yang dalam hal ini diwakili oleh PT. Guna Senaputra Sejahtera. Seringkali target produksi tidak tercapai secara optimal,

hal ini disebabkan oleh banyak faktor Adapun bobot target management yang telah di tetapkan pada PT. Guna Senaputra Sejahtera namun tidak dapat tercapai, berikut data pencapaian pertahun hasil produksi di PT. Guna Senaputra Sejahtera

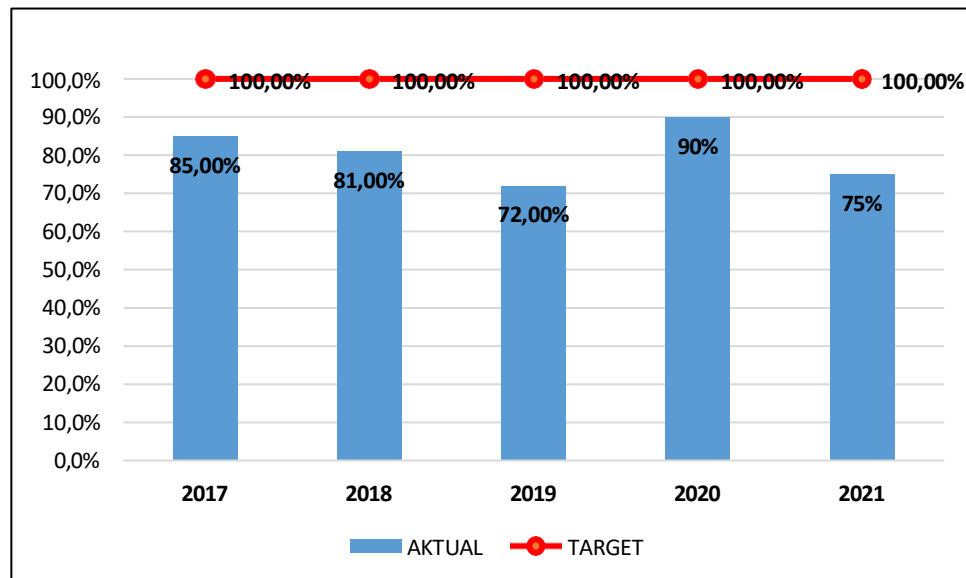


Sumber : PT, Guna Senaputra Sejahtera

Gambar 6
Hasil Pencapaian Produksi PT. Guna Senaputra Sejahtera
Tahun 2017 – 2021

Pada tahun 2017 tercapai 946.836 pcs hasil perproduksi, tidak mencapai target yang telah di tetapkan, tahun 2018 *quantity* hasil produksi menunjukkan penurunan jumlah menjadi 920.091 pcs, lalu pada tahun 2019 mengalami penurunan *planning order* dan jumlah hasil produksi menurun menjadi 567.544 pcs, tahun 2020 hasil produksi mencapai 697.869 pcs, dan pada tahun 2021 mencapai hasil produksi 579.003. Terlihat dari grafik diatas menunjukkan bahwa setiap tahunnya tidak pernah mencapai target produksi yang telah ditentukan hal ini berdampak pada produktivitas kerja perusahaan di PT. Guna

Senaputra Sejahtera, dan berikut hasil presentase pencapaian hasil produksi di PT. Guna Senaputra Sejahtera.



Sumber : PT, Guna Senaputra Sejahtera

Gambar 7

Presentase Hasil Produksi PT. Guna Senaputra Sejahtera
Tahun 2017 – 2021

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Beban Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT.Guna Senaputra Sejahtera”**

B. Identifikasi Masalah

Dengan adanya latar belakang yang telah ditemukan penulis di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang muncul sebagai berikut :

1. Kerusakan mesin di setiap tahunnya terlihat cukup Fluktuatif yang berdampak pada hasil pencapaian produksi yang tidak pernah mencapai target

2. Proses perbaikan mesin yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan mengakibatkan keterlambatan pengiriman hasil produksi kepada *customer*
3. Hanya terdapat 2 jenis pelatihan disetiap tahunnya
4. Tidak semua karyawan yang mengikuti jenis pelatihan
5. Kurangnya minat peserta pelatihan
6. Kemampuan intelektual yang menunjukkan hasil tidak pernah mencapai target
7. Hasil pencapaian produksi dari tahun-ketahun menurun

C. Batasan Masalah

Seperti pada uraian latar belakang dan identifikasi masalah banyak kemungkinan hubungan yang dapat di pilih sebagai kajian penelitian, sedangkan dalam penelitian ini masih banyak identifikasi masalah lain selain yang di cantumkan. Dengan keterbatasan waktu, tenaga, dan pikiran sehingga penulis membatasi untuk memaparkan dan menjabarkan hal-hal lain yang menjadi identifikasi permasalahan dalam penelitian ini. Namun tidak semua hubungan dikaji agar penelitian ini menjadi lebih fokus, maka dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Objek penelitian adalah Karyawan di PT. Guna Senaputra Sejahtera
2. Variabel yang di teliti adalah Beban kerja dan pelatihan kerja sebagai variabel bebas serta produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, dapat disusun rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan?
2. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sedikit banyak memberikan gambaran pengaruh Beban Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT. Guna Senaputra Sejahtera. Dari rumusan masalah di atas maka dapat ditentukan tujuan penelitian ilmiah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Guna Senaputra Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Guna Senaputra Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

F. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

- a. Dengan adanya penelitian ini maka bisa diharapkan menambah wawasan maupun ilmu pengetahuan untuk menerapkan teori-teori yang telah didapat dibangku perkuliahan serta untuk melihat tingkat kemampuan penulis dalam meneliti sebuah masalah.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memperbanyak jumlah referensi di perpustakaan Universitas Binaniaga Indonesia serta menambah pengetahuan dan informasi khususnya untuk mahasiswa program Studi Manajemen yang akan meneliti masalah yang sama.
- c. Penelitian ini diharapkan sebagai referensi dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan masalah yang dikaji dalam penelitian ini.

2. Manfaat praktis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan-masukan yang berharga bagi perusahaan di PT. Guna Senaputra Sejahtera Sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengembangkan dan memutuskan kebijakan yang berhubungan dengan beban kerja dan pelatihan kerja agar dapat mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerja.
- b. Penelitian ini diharapkan sebagai bahan informasi dan masukan bagi mahasiswa Universitas Binaniaga Program Studi Manajemen untuk mengetahui pengaruh produktivitas kerja dalam menjalankan suatu usaha

G. Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian ini dibagi menjadi lima bab dengan sistematika penyajian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab I ini penulis akan memaparkan mengenai pendahuluan, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan mengenai data-data yang diperoleh sebagai landasan teori yang menunjang masalah yang menjadi objek penelitian penulis, bab ini juga menjelaskan pengertian produktivitas kerja, faktor-faktor produktivitas kerja, indikator produktivitas kerja, pengertian beban kerja, teori beban kerja , fungsi kepemimpinan, metode kepemimpinan, indikator kepemimpinan, pengertian pelatihan kerja, tujuan pelatihan kerja, manfaat pelatihan kerja, proses pelatihan, metode pelatihan, indikator pelatihan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab III penulis akan memaparkan mengenai metodologi penelitian dimana dalam bab III ini akan dijelaskan tentang metode penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrument penelitian dan metode analisis data

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan fakta, atau data yang diperoleh dari hasil penelitian beserta analisisnya dengan teknik-teknik analisis yang

ditetapkan oleh peneliti. Isi dari bab ini terdiri atas tinjauan umum objek penelitian dan analisis sesuai dengan keperluan lingkup pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa di masa yang akan datang