

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sebuah ilmu atau cara untuk mengatur bagaimana hubungan serta peranan tenaga kerja secara terstruktur sehingga dapat memaksimalkan untuk mencapai tujuan bersama, baik perusahaan maupun karyawan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia, pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi dan manusia merupakan sumber daya yang penting dalam suatu organisasi.

Menurut Mukminin (2019:6) menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah Manajemen sumber daya manusia adalah suatu serangkaian kegiatan perwujudan ilmu dan seni yang tercermin dalam rangkaian kegiatan seorang manager dalam kegiatan organisasi, lembaga, dan perusahaan sehingga tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:3) yang dikutip dalam bukunya perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Menurut Adamy. M (2016:2) manajemen sumber daya manusia adalah sebuah keahlian di bidang manajemen yang di khususkan dalam mempelajari peranan dan hubungan dalam peran manusia dalam berorganisasi pada perusahaan.

Berdasarkan pengertian dan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur dan mengelola tenaga kerja atau sumber daya manusia agar dapat melakukan tugas pokok dan fungsinya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah bidang studi yang mempelajari bagaimana peranan serta hubungan manusia yang ada dalam membantu pencapaian tujuan dari organisasi maupun perusahaan. Menurut Hasibuan (2018:4) menjelaskan bahwa fungsi manajerial pada manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. Perencanaan

Perencanaan Sumber Daya Manusia merupakan suatu rencana tenaga kerja yang dikerjakan secara efektif serta efisien dengan kebutuhan

perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik dan sesuai akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian Sumber Daya Manusia adalah suatu kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi tersebut merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan Sumber Daya Manusia adalah suatu kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian Sumber Daya Manusia merupakan suatu kegiatan untuk mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan, maka akan dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi memiliki tujuan dari manajemen sumber daya manusia seperti yang diutarakan menurut Sanambela, L. P (2016 : 13) tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu meningkatkan kontribusi produktif kepada orang – orang dalam organisasi melalui beberapa cara yang di lakukan secara strategis, etis dan sosial

Sinambela (2016 : 14) mejelaskan bahwa dua tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu sasaran manajemen sumber daya manusia dan organisasi sumber daya manusia. Berikut uraiannya yaitu :

a. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

Kalangan manager dan departemen SDM selalu berusaha unruk mencapai tujaun dengan memenuhi sasaran – sasarannya. Sasarannya adalah titik puncak dan titik tidakan yang akan di evaluasi. Biasanya sasaran difikirkan secara bersama dan di ekspresikan dalam bentuk tulisan, tetapi ada juga sasaran tidak dinyatakan secara formal.

b. Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan organisasi sumber daya manusia adalah sasaran dan target organisasi yang dibuat untuk membantu agar organisasi tersebut mencapai tujuan yang telah ditentukan.

B. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Masalah produktivitas merupakan masalah penting bagi perusahaan, terutama dalam konteks persaingan yang semakin ketat. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktivitas akan sangat menunjang saingannya, karena dengan meningkatkan produktivitas dapat menjual produk dengan harga yang lebih bersaing.

Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu meneghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Adapun pendapat-pendapat para ahli:

Memotivasi karyawan yang dapat meningkatkan efisiensi kerja. Menurut Dewi & Harjoyo (2019:71) menyimpulkan bahwa perbandingan antara hasil yang dicapai dengan masukan (*input*) yang diperlukan untuk menghasilkan keluaran (*output*) dengan menggunakan sumber daya yang digunakan.

Menurut Wijaya & Candra (2021:18) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik berupa barang atau jasa dengan

masukannya yang sebenarnya. Produktivitas juga mengandung arti perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*), yang berkaitan dengan sikap mental produktif antara lain: menyangkut sikap, semangat, motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, dan profesionalisme.

Menurut Fadhli & Khusnia (2021:88) produktivitas adalah perbandingan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan daya total atau *factor* produksi yang digunakan. Produktivitas kerja (karyawan) merupakan perbandingan hasil dan tingkat keterlibatan karyawan per satuan waktu atau sebagai barang / jasa yang dapat diproduksi oleh seseorang / sekelompok orang atau karyawan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Silitonga, (2020:57) Produktivitas kerja adalah sikap mental maupun upaya tertentu yang dilakukan seorang untuk meningkatkan hasil kerja dalam bentuk barang maupun jasa sebanyak mungkin dengan menggunakan sumber-sumber daya tersedia pada periode tertentu, produktivitas merupakan bagian penting dari mencapai tujuan efisien dan efektif sesuai dengan harapan.

Menurut Priatna & Limakrisna (2022:74) Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Hal ini diperlukan oleh individu atau karyawan dalam aktivitas kerjanya, yang berarti seorang karyawan yang produktif adalah individu yang dapat menghasilkan sesuatu dalam aktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan secara efektif dan efisien

Dari beberapa definisi diatas produktivitas kerja dapat disimpulkan sebagai kemampuan dalam mengelola berbagai sumber daya yang ada diperusahaan secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai, atau sebagai suatu perbandingan antara besarnya jumlah produksi (*output*) dengan perbandingan sumber daya yang digunakan. Apabila produktivitas kerja karyawan tinggi maka karyawan mampu menunjukkan hasil kerja yang baik dalam jumlah besar. Sabaliknya jika produktivitas kerja karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.

Oleh karena itu, perusahaan memperkerjakan karyawan yang produktif merupakan salah satu cara untuk bisa mencapai tujuan perusahaan.

2. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam Dewi & Harjoyo (2019:72), terdapat lima faktor utama yang menentukan produktivitas kerja, yaitu :

a. Sikap kerja

seperti suatu pekerjaan yang banyak memerlukan gerakan yang dapat mengakibatkan produktivitas kerja menjadi rendah. Oleh karena itu, agar gerakan dalam melakukan pekerjaan cepat dan tepat terlebih dahulu diadakan "Time and Motion Study". Dengan dua studi tersebut dapat tercipta gerakan-gerakan yang efektif dan dapat memperlancar pekerjaan sekaligus mengurangi kesalahan karyawan.

b. Tingkat keterampilan

yang ditentukan oleh pendidikan, tingkat kecerdasan karyawan dilihat dari tingkat pendidikannya. Semakin tinggi pendidikan semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan tujuan kejenjang yang lebih baik. Oleh

karena itu, pendidikan berhubungan dengan produktivitas kerja staf dan karyawan. latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.

c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan

Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh besar dalam meningkatkan produktivitas. Gaya kepemimpinan yang efektif, memotivasi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahannya agar dapat bekerja dengan lebih semangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas tentu saja mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat. yang tercemin dalam usaha bersama antara pimpinan dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas

d. Manajemen produktivitas

sebagai hasil yang didapat dari produksi yang menggunakan satu atau lebih faktor produksi, produktivitas biasanya dihitung sebagai indeks dan rasio antara output dengan input, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.

e. Efisien tenaga kerja

berkaitan dengan suatu sistem yang membantu individu atau perusahaan menghasilkan output sebanyak mungkin dengan input yang sesedikit mungkin. Efisiensi kerja sangat erat hubungannya dengan produktivitas. seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.

3. **Indikator Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja maka dapat dilihat

apakah pekerjaan dapat terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga hal tersebut sangat diperlukan demi mencapai tujuan perusahaan. Menurut Dewi & Harjoyo (2019 :73) yang diperlukan dalam indikator sebagai berikut:

a. Kemampuan

Memiliki kemampuan untuk melakukan tugas. Kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang mereka miliki dan profesionalisme mereka di tempat kerja. Hal ini memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka.

b. 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.

c. Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan Diri

Selalu kembangkan diri untuk meningkatkan keterampilan kerja. Pengembangan diri dapat ditantang dengan mengamati dan milikilah harapan atas apa yang akan dihadapi, karena semakin kuat dan kuat tantangannya adalah pengembangan diri mutlak. Semoga saja Menjadi lebih baik pada waktunya akan berdampak pada keinginan Karyawan meningkatkan keterampilan mereka.

e. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan dan untuk dirinya sendiri.

f. 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.

Menurut Burhanuddin Yusuf (2015;17) produktivitas dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

- a. Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non – formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.
- b. Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekaryaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan

yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

- c. Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan.
- d. Sikap, merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap – sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

Menurut Edy Sutrisno (2017), indikator produktivitas antara lain :

- a. Kemampuan
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
- c. Semangat kerja
- d. Pengembangan diri
- e. Mutu
- f. Efisiensi

4. Langkah-Langkah Pencapaian Produktivitas

Menurut T. Hani Handoko dalam Dewi & Harjono (2019:74), terdapat lima langkah-langkah untuk mencapai produktivitas yaitu:

- a. Mengembangkan ukuran produktivitas di seluruh tingkat organisasi.
- b. Menetapkan tujuan peningkatan produktivitas dalam konteks ukuran yang ditetapkan. Tujuan-tujuan yang hendaknya realitas dan mempunyai batasan waktu.

- c. Mengembangkan rencana untuk mencapai tujuan.
- d. Mengimplementasikan rencana.
- e. Mengukur hasil-hasil.

C. Pengertian Beban Kerja

1. Definisi Beban Kerja

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban fisik, mental, atau social.

Koesomowidjojo, (2017:21) Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah aktivitas/pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan

kapasitas beban pekerjaan yang berlebih dan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

2. Jenis Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:22) terdapat dua jenis beban kerja yaitu diantaranya :

1. Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya.
2. Beban kerja kualitatif yaitu berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:24) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal

1. Faktor Internal Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan maupun persepsi
2. Faktor Eksternal Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :
 - a. Lingkungan Kerja Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu

ruang yang panas, debu, asap, dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

- b. Tugas-tugas Fisik Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja).
- c. Organisasi Kerja Karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat. Perencanaan karier hingga penggajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan.

4. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) indikator beban kerja diantaranya:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*Standard Operating Procedur*) kepada semua unsur di dalam perusahaan.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan

3. Target yang Harus Dicapai

Dibutuhkan penetapan waktu dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing karyawan yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

D. Pelatihan Kerja

1. Pengertian Pelatihan Kerja

Seperti dikemukakan oleh Tjiptono (2014: 91) pelatihan ialah sebuah siklus yang terus berjalan dan bukan hanya proses sementara, terutama karena teknologi dan keahlian bertumbuh pesat hingga sekarang ini, peran pelatihan atau Pendidikan memainkan peran yang sangat penting dalam memperlengkapi pekerja supaya lebih inovatif dalam mencapai target perusahaan yang efektif dan efisien. Pelatihan dilakukan karena semakin berkembangnya teknologi sehingga pemberian pelatihan pada karyawan dengan harapan karyawan dapat lebih kompetitif untuk melaksanakan kewajibannya.

Robin, (2013: 113) Pelatihan dapat dikatakan sebagai program yang dimaksudkan untuk merangsang ataupun mendorong individu dalam rangka untuk menambah keterampilan mereka saat menjalankan pekerjaan yang spesifik serta untuk mendapatkan ilmu dan penafsiran umum tentang lingkungan kerja dan organisasi secara keseluruhan. Pelatihan dirancang untuk merangsang karyawan untuk mendapatkan ilmu dan keahlian yang berguna untuk perusahaan Menurut (Darmawan, Supartha, & Rahyuda, 2013: 92) pelatihan adalah upaya meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya secara lebih efisien dan efektif.

Adanya pelatihan dimaksudkan supaya karyawan untuk memiliki keterampilan agar dapat menjalankan tugas yang dimiliki oleh karyawan.

Menurut Khurotin & Afrianty (2018: 196) pelatihan merupakan siklus jangka pendek yang menggunakan metode terstruktur dan terkoordinasi dimana karyawan non-manajer memperoleh pengetahuan dan keterampilan

2. Tujuan Pelatihan Kerja

Tujuan-tujuan utama pelatihan kerja pada intinya dapat dikelompokkan ke dalam beberapa bidang, yaitu:

a. Memperbaiki kinerja

Hal ini diarahkan bagi para pegawai yang kurang terampil dan juga berlaku bagi karyawan baru dipromosikan yang tidak memiliki keahlian dan kemampuan di bidang barunya.

b. Memutakhirkan keahlian para karyawan

Hal ini dilakukan karena perubahan teknologi menurut perusahaan untuk menyesuaikan diri terhadap kemajuan teknologi agar mampu bersaing dengan perusahaan sejenis sehingga melalui pelatihan para pegawai dapat efektif menggunakan teknologi baru untuk diintegrasikan kedalam perusahaan.

c. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru

Karyawan baru yang tidak mempunyai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi "*job competence*", yaitu mampu mencapai *output* dan standar kualitas yang diharapkan, sehingga melalui pelatihan pegawai baru diarahkan untuk mempunyai *job competence* tersebut.

d. Membantu memecahkan masalah operasional

Pelatihan adalah salah satu cara terpenting guna memecahkan banyak dilemma yang harus dihadapi oleh *manager*. Pelatihan diberbagai bidang dapat membantu pegawai menyelesaikan masalah operasional dan melaksanakan pekerjaan secara efektif.

e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi

Pelatihan adalah unsur kunci pengembangan karir. Organisasi-organisasi yang gagal menyediakan pelatihan untuk memonilitas vertikal akan kehilangan untuk promosi dan akhirnya memilih keluar dari perusahaan dan mencari perusahaan lain yang menyediakan pelatihan bagi kemajuan karir mereka.

f. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi

Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas-aktivitas yang membuahkan efektifitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

4. Manfaat Pelatihan Kerja

Menurut wexley dan Latham dalam Marwansyah (2016:156) tujuan pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kesadaran diri individu
2. Meningkatkan keterampilan individu dalam satu bidang keahlian atau lebih
3. Meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara secara memuaskan.

Sedangkan Menurut Marwansyah (2016:156) Tujuan pelatihan adalah agar individu, dalam situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan, mencegah keusangan keterampilan pada semua tingkat organisasi.

5. Metode Pelatihan

Metode pelatihan adalah cara atau model transfer keterampilan yang dilakukan dalam pelatihan. Untuk itu, metode yang baik haruslah memenuhi prinsip-prinsip menurut Sinambela 2021 (189-195).

- a. Memotivasi para peserta pelatihan untuk belajar keterampilan yang baru.
- b. Memperlihatkan keterampilan-keterampilan yang ingin untuk dipelajari.
- c. Harus konsisiten dengan isi (misalnya menggunakan pendekatan interaktif untuk mengajarkan keterampilan-keterampilan interpersonal).
- d. Memungkinkan partisipasi aktif dari peserta.
- e. Memberikan kesempatan berpraktik dan perluasan keterampilan.
- f. Memberikan umpan balik mengerti hasil yang diperoleh selama pelatihan.
- g. Mendorong adanya pemindahan yang positif dari pelatihan ke tempat pekerjaan.
- h. Harus efektif dari segi biaya.

Selain prinsip-prinsip pelatihan ada juga metode-metode yang biasa digunakan dalam pelatihan:

- a. *On the job training* (OJT)
- b. Latihan intruksi kerja atau *job instruction training* (JIT)
- c. Pengajaran di ruang kelas
- d. Metode simulasi
- e. Pemodelan perilaku

- f. Metode vestibule atau balai
- g. Metode belajar campuran
- h. Sistem manajemen pembelajaran
- i. Metode membangun kelompok
- j. Pelatihan tim

6. Indikator Pelatihan

Keberhasilan suatu program pelatihan ditentukan oleh lima komponen menurut Ansory dan Indrasari (2018:191):

- 1) Sasaran pelatihan atau pengembangan: setiap pelatihan harus mempunyai sasaran yang jelas yang bisa diuraikan kedalam perilaku-perilaku yang dapat diamati dan diukur supaya bisa diketahui efektivitas dari pelatihan itu sendiri.
- 2) Pelatih (*Trainer*): pelatih harus bisa mengajarkan bahan-bahan pelatihan dengan metode tertentu sehingga peserta akan memperoleh pengetahuanketrampilan dan sikap yang diperlukan sesuai dengan sasaian yang ditetapkan.
- 3) Bahan-bahan latihan: bahan-bahan latihan harus disusun berdasarkan sasaran pelatihan yang telah ditetapkan
- 4) Metode latihan (termasuk alat bantu): Setelah bahan dari latihan ditetapkan maka langkah berikutnya adalah menyusun metode latihan yang tepat.
- 5) Peserta (*Trainee*): Peserta merupakan komponen yang cukup penting, sebab keberhasilan suatu program pelatihan tergantung juga pada pesertanya.

E. Penelitian Terdahlu

Berikut dibawah ini beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan dalam penguji yang berhubungan dengan beban kerja, pelatihan kerja, dan produktivitas kerja karyawan.

Tabel 3
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sri wahyuningsih Jurnal warta edisi :60 april Tahun 2019 DOI: https://doi.org/10.46576/wd.w.v0i60.413 ISSN (Online) 2716-3083	Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Kayawan	Hasil penelitian Menunjukkan Bahwa Pelatihan Mempunyai Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja, Artinya Apabila Dilakukan Pelatihan Akan Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Adj R2 50,60%
2.	Suliantoro, Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi Volume 8 ,Nomor 1 , Tahun 2021	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Unit Pelaksana Teknis Rumah	Dari pembahasan di atas dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	DOI: http://dx.doi.org/10.54131/jbma.v8i1.118 ISSN Online : 2715-8594	Sakit Pratama Kota Yogyakarta	terhadap produktivitas kerja di Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta. Selain itu, besar nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,609 atau 60,9%.
3.	Meindro Waskito, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.3 No.2 Juni 2021 DOI: https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1519 E-ISSN : 2686-3286	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Trimuri Karya Citra	Terdapat pengaruh dan signifikan antara variable k epemimpinan (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) karyawan. pada PT. Trimuri Karya Cipta Adj R ₂ 8,35 %
4.	Aldy Baihaqi, Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA) Vol. 1, No. 1, Maret 2021 (19-28)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap	Hasil pengaruh simultan Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	DOI: http://dx.doi.org/10.32493/jmw.v1i1.9464 E-ISSN : 2775-9296	Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan	(X1) dan Pelatihan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) diperoleh Fhitung sebesar 32,806 > Ftabel 3,11 dengan tingkat sigifikan sebesar 0,000 < 0,05. Dapat diartikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara simultan. Adj R2 44,4%
5.	Ahmad Saputra, JUMANIS - BAJA VOL 4 NO 1 Prodi Kewirausahaan Februari 2022 DOI: https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1908 ISSN : 2686-0554	Pengaruh Beban Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Pelabuhan Perikanan Nusantara	Variabel Beban Kerja dan Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pelabuhan Perikanan Nusantara

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Karangantu Dikota Serang	Karangantu Sesuai hipotesis penelitian ini. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji f statistic untuk variable Fhitung= 27,546 yang lebih besar dari Ftabel (0,05;2,58)= 3,16 dengan nilai probabilitas = 0,000. Pada taraf signifikansi 5% (0,05), maka sig. sebesar 0,000 < 0,05. Koefisien Determinasi Rsquare secara Simultan sebesar 0,491 atau 49,1 %
6.	Nurlaela Eva Puji Lestari, Jurnal Sekretari Dan Manajemen Volume 2 No. 2 September 2018 DOI: https://doi.org/10.31294/widyacipta.v2i2.4336	Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja & Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Federal Nittan Industries	Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan ,dan adanya pngaaruh positif namun tidak

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	P-ISSN 2550-0805 E-ISSN 2550-0791		<p>signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Federan Nittan Industriess. Dari ketiga variabel penelitian (kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 0 yang termasuk variabel paling dominan terhapa kinerja karyawan PT. Federal Nittan Industries adalah kepemimpinan</p> <p>Adj R₂ 99,6 %</p>
7.	<p>Ika Ramadhani,</p> <p>Jurnal Manajemen Kewirausahaan Vol. 17 No.01 Juni 2020 DOI: http://dx.doi.org/10.33370/jmk.v17i1.390 e- ISSN 2654-9274</p>	<p>Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Terhadap Produktivitas Karyawan</p>	<p>Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan</p>

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			<p>yang dinyatakan bahwa pelatihan (X1) berpengaruh terhadap produktivitas secara positif, terdapat pengaruh masa kerja terhadap produktivitas karyawan yang dinyatakan bahwa masa kerja (X3) berpengaruh terhadap produktivitas secara positif, namun tidak terdapat pengaruh atas upah (X2) yang diterima terhadap produktivitas karyawan secara signifikan di PT Super Steel Karawang.</p>

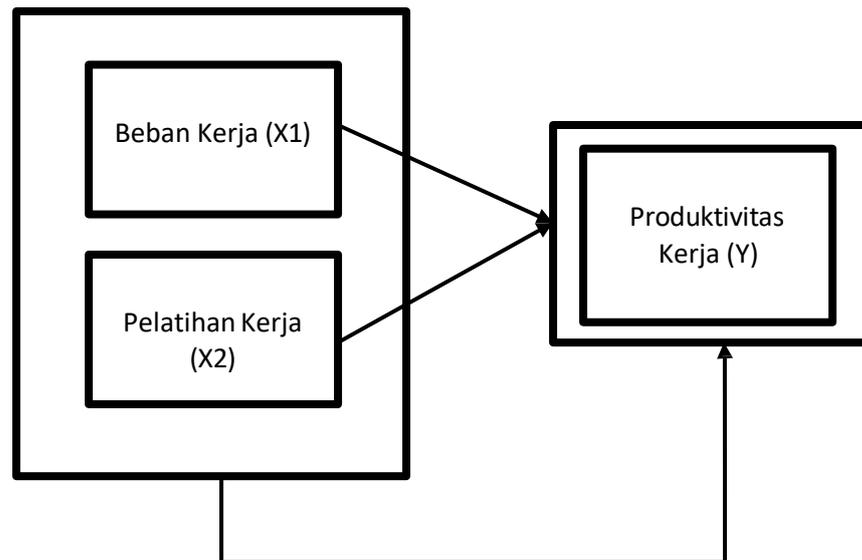
No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
8.	<p>Drs. Irwan R. Osman, M.M.,</p> <p>IKRAITH-EKONOMIKA</p> <p>No 3 Vol 4 November 2021</p> <p>DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v4i3</p> <p>E-ISSN : 2654-7538</p>	<p>Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Sdn Serdang 13 Jakarta</p>	<p>Variabel X1 mempunyai nilai sig 0.00 < dari 0,05 dan mempunyai t hitung 5,201 > dari t tabel 2,00 maka secara parsial Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai, variable Disiplin Kerja mempunyai nilai sig 0,014 < dari 0,05 dan mempunyai t hitung 2,543 > dari t tabel 2,00 maka secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Pegawai. Dan secara simultan variabel Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas</p>

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			<p>Pegawai mempunyai nilai sig 0,00 < dari 0,05 dan nilai F hitung sebesar 147,161 > dari F tabel 3,15. Maka dapat disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai, - Adj R₂ 84%</p>
9.	<p>ASHAR ARSYAD, JURNAL ADMINISTRASI BISNIS Vol 3 No.011 Tahun 2015 DOI: https://doi.org/10.35797/jab.3.011.2015.8790.%25p e ISSN: 2655-206X; p- ISSN:2338-9605</p>	<p>Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Sewu Sejahtera di Manado</p>	<p>Kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Jadi dapat diyatakan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan pimpinan dan semakin tinggi</p>

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			<p>motivasi karyawan, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Begitupun sebaliknya semakin rendah kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan pimpinan dan semakin rendah motivasi karyawan, maka akan semakin rendah pula produktivitas kerjanya.</p> <p>- Adj R2 46,8%</p>

F. Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut ini:



Gambar 8
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Pelatihan Kerja

Y = Produktivitas Kerja

H_1 = Pengaruh X_1 terhadap Y

H_2 = Pengaruh X_2 terhadap Y

H_3 = Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan awal dari rumusan masalah pada penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya. Dikatakan dugaan awal, karena pernyataan yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan bukan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis bisa dikatakan

sebagai jawaban teoritis untuk rumusan masalah, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2015:134)

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 2 jenis variabel, yaitu variabel bebas (independen Variabel) dan variabel terikat (dependen variabel). Variabel bebas atau variabel X merupakan variabel yang dipandang sebagai penyebab munculnya variabel terikat yang diduga sebagai akibatnya. Sedangkan variabel terikat atau variabel Y adalah variabel yang di pradugakan, yang bervariasi mengikuti perubahan dari variabel bebas atau dengan kata lain variabel terikat merupakan jenis variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas

Peneliti membuat hipotesis yang berdasarkan teori dan didukung dengan kajian empiris yang telah dilakukan sebelumnya antara lain yaitu :

- H1 : Ditemukan adanya pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Guna Senaputra Sejahtera
- H2 : Ditemukan adanya pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Guna Senaputra Sejahtera
- H3 : Ditemukan adanya pengaruh beban kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Guna Senaputra Sejahtera

1. Ditemukan adanya pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Guna Senaputra Sejahtera

Beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggung jawab yang harus dilakukan organisasi atau unit - unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu. Hal ini bias disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi. Kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu tinggi dan sebagainya. Variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pelabuhan Perikanan Nusantara Karangantu Sesuai hipotesis penelitian ini. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t statistic untuk variable Beban Kerja adalah $0,013 < 0,05$ dan hasil statistik uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 2,562 dan ttabel $(0,05;2,58) = 2,002$. Beban Kerja memiliki interprestasi Lemah dengan Koefisien Determinasi Parsial sebesar 0,204 atau 20%. Hal ini sesuai dengan yang pernah di teliti oleh Jurnal Encep Saefullah dan Hendri Kurniawan

2. Ditemukan adanya pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Guna Senaputra Sejahtera

Menurut (Rivai, V & Sagala, 2009) mendefinisikan pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu singkat dengan metode yang lebih mengutamakan metode praktik daripada teori. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Ditemukan adanya pengaruh beban kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Guna Senaputra Sejahtera

Beban kerja dan pelatihan kerja adalah hal yang bersinambungan guna untuk mencapai sebuah target yang ditentukan sebuah perusahaan Hasil penelitian uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) dan variabel beban kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).