

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Sumber Daya Manusia

1. Definisi Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada seluruh potensi yang dimiliki oleh manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang mencakup keterampilan, pengetahuan, sikap, dan kemampuan untuk menjalankan berbagai aktivitas atau tugas. Dalam konteks organisasi atau perusahaan, SDM merujuk pada karyawan atau tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Mereka adalah elemen penting yang menjalankan fungsi dan peran dalam mewujudkan tujuan organisasi. SDM mencakup berbagai hal, seperti perekrutan, pelatihan dan pengembangan, yang bertujuan untuk meningkatkan kontribusi dan efektivitas tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Kasmir (2016:6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Menurut Hasibuan (2020:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja

agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah suatu proses yang dilakukan oleh manusia dalam berupaya melaksanakan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Pemanfaatan individu tersebut juga memerlukan pemenuhan kebutuhan yang tepat, agar produktivitas yang diberikan terhadap organisasi mendapatkan stimulus yang efisien dan efektif.

2. Tujuan Sumber Daya Manusia

Menurut Herman (2018:11) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

a. Tujuan Organisasi

Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

b. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

c. Tujuan sosial

Ditujukan untuk merespon kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi.

d. Tujuan personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

3. Fungsi Sumber Daya Manusia

Organisasi dalam menjalankan pekerjaan seharusnya memperhatikan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi operasional seperti yang dikemukakan oleh Menurut Hasibuan (2020:21), menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

a. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

c. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

- e. *Pengadaan Tenaga Kerja (Procurement)*
Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. *Pengembangan (Development)*
Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. *Kompensasi (Compensation)*
Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- h. *Pengintegrasian (Integration)*
Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i. *Pemeliharaan (Maintenance)*
Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.
- j. *Kedisiplinan (Discipline)*
Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan - peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.
- k. *Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (Separation)*

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut ditentukan oleh profesionalisme departemen sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan yang sepenuhnya dapat dilakukan untuk membantu pencapaian sasaran -sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

B. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja penting untuk dimiliki setiap karyawan karena produktivitas ini dapat membantu manajemen dalam menilai kerja karyawan dengan menunjukkan seberapa efektif atau efisien keluaran yang didapatkan jika dibandingkan dengan masukan yang diberikan. Menurut Mahawati et al., (2021:12), “Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan suatu output baik berupa barang atau jasa yang secara kualitatif atau kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu”.

Produktivitas memandang dari dua sisi sekaligus yaitu dari sisi input dan output, maka dapat dikatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input dalam memproduksi output (barang/jasa) atau dengan kata lain produktivitas itu merupakan kombinasi antara efektivitas dan efisiensi Fithri & Sari (2016:139). Untuk itu produktivitas dapat diukur

berdasarkan pengukuran. Produktivitas mengutamakan cara memanfaatkan secara baik terhadap sumber sumber dalam memproduksi barang-barang. Suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas dapat dinyatakan dalam ukuran fisik dan ukuran finansial.

Produktivitas merupakan aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila perusahaan memiliki kerja yang tinggi maka akan memperoleh keuntungan dan hidup perusahaan akan terjamin. Menurut pengertian tersebut produktivitas dapat dihitung dengan membandingkan jumlah produk yang dihasilkan dengan sumber-sumber yang digunakan untuk menghasilkan produk.

Berdasarkan teori-teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan usaha yang dilakukan oleh setiap tenaga kerja termasuk pegawai dalam memaksimalkan semangat kerja dan juga motivasi kerja untuk meningkatkan keluaran berupa output melalui masukan berupa modal dan tenaga kerja yang ada. Tingginya produktivitas pegawai sangat menentukan maju tidaknya organisasi tersebut. Maka wajar saja banyak perusahaan yang merekrut pegawainya secara ketat agar perusahaan tersebut memiliki tenaga kerja pegawai yang produktif dan membawa keuntungan baik organisasi.

Perusahaan melakukan berbagai upaya untuk mendapatkan pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Mulai dari seleksi penerimaan pegawai yang ketat, melakukan training bagi calon pegawai,

memberikan pelatihan, memberikan apresiasi kepada pegawai atas pekerjaannya dan lain-lain. Hal tersebut menjadi strategi-strategi, cara maupun upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk dapat memiliki pegawai yang produktif. Tingginya produktivitas pegawai memberikan manfaat yang proporsional kepada organisasi. Hal ini membuktikan bahwa seberapa banyakpun sumber daya alam ataupun materi yang dimiliki tanpa dengan dibarengi dengan sumber daya manusia yang dimanfaatkan dengan baik.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Secara umum pada suatu perusahaan produktivitas akan tidak selalu konstan terkadang naik ataupun menurun secara drastis dikarenakan ketidaksesuaian antara rasio input dan output hal tersebut dikarenakan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi. Tentunya setiap organisasi menginginkan agar para anggota atau stafnya memiliki produktivitas yang tinggi. Menurut Sutrisno (2019:103) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di antaranya adalah sebagai berikut.

a. Tingkat Pendidikan

Biasanya dengan tingkat pendidikan yang tinggi orang atau pekerja akan mudah dimotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga dalam menyelesaikan tugasnya akan mudah untuk meningkatkan produktivitas.

b. Kemampuan bekerja

Kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dia tidak mengalami kesulitan maka akan lebih cepat dan tepat untuk

menyelesaikan tugasnya dengan kata lain meningkatkan produktivitas kerja.

c. Skill atau keterampilan

Karyawan atau pekerja yang mempunyai skill atau keterampilan yang bagus maka akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya.

d. Sarana dan prasarana pendukung produksi

Apabila sarana dan prasarana tersedia dengan baik dan mudah untuk dicari/minta maka karyawan akan merasa mudah menjalankan tugasnya, dan akan bisa memacu untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

e. Lingkungan kerja yang nyaman

Apabila hubungan industrial antara atasan dengan bawahan, antara atasan dengan atasan, dan antara karyawan dengan karyawan menunjukkan adanya hubungan industrial yang baik dan selalu berkomunikasi yang baik dan didukung dari lingkungan kerja yang bersifat fisik antara lain penerangan ruangan, pendingin, serta kebersihan dan sebagainya, semua ini akan mendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

f. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas dengan disiplin dari segala bidang, disiplin waktu kerja, disiplin pemakaian bahan baku akan bisa meningkatkan produktivitas.

g. Kompensasi, gaji dan upah

Kompensasi, gaji dan upah adalah juga sebagai pendorong untuk meningkatkan produktivitas, walaupun kompensasi bukan satu-satunya untuk memotivasi kerja karyawan tetapi dengan pemberian kompensasi yang baik akan meningkatkan kesejahteraan pekerja atau karyawan. Oleh karena itu kompensasi bisa mendorong pekerja untuk meningkatkan produktivitas. Tetapi sebaliknya apabila perusahaan atau organisasi tidak pernah memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan bukan produksinya yang naik justru akan turun.

Pendapat Sisca, et al., (2020: 64) yang mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yakni:

- a. Kemampuan
- b. Sikap
- c. Upah
- d. Perjanjian kerja
- e. Penerapan teknologi

Berdasarkan pemaparan di atas, maka ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Faktor tersebut bisa berasal dari internal karyawan maupun eksternal karyawan. Sehingga, dari faktor-faktor yang ada dapat meningkatkan produktivitas apabila terpenuhi dengan maksimal dan bisa menurun produktivitas kerja jika tidak terpenuhi.

3. Unsur-unsur Produktivitas Kerja

Menurut Fithri & Sari (2016:140) unsur-unsur produktivitas terdiri dari tiga unsur penting, yaitu efisiensi, efektivitas dan kualitas yang dapat dijelaskan lebih lanjut:

a. Efisiensi

Efisiensi merupakan penggunaan sumber daya secara minimum guna pencapaian hasil yang optimum. Efisiensi hanya dapat dievaluasi dengan penilaian relatif, membandingkan antara masukan dan keluaran.

b. Efektivitas

Efektivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan sejauh mana target (kuantitas, kualitas, waktu) telah tercapai. Makin besar persentase yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya. Unsur ini orientasinya lebih tertuju pada keluaran.

c. Kualitas

Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah terpenuhinya berbagai persyaratan, spesifikasi dan harapan. Unsur ini orientasinya pada segi pengadaan masukan atau hanya pada segi keluaran dan segi distribusi atau kedua-duanya.

4. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja pegawai dapat dilihat dari beberapa indikator yang menjadi tolak ukur produktivitas tersebut. Menurut Sutrisno (2019;104) untuk mengukur produktivitas kerja baik dalam rangka evaluasi perusahaan maupun penelitian, diperlukan beberapa indikator atau gejala konkret yang dapat diamati yang di antaranya adalah sebagai berikut.

a. 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.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat diresakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil kerja tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Berusaha untuk menjadi lebih baik dari hari sebelumnya. Semangat kerja adalah keadaan yang muncul dari dalam diri individu dan membuat dirinya bekerja lebih baik dan lebih cepat dengan bekerja dalam suasana yang bahagia. Semangat kerja adalah sikap mental yang menunjukkan semangat untuk menyelesaikan pekerjaan, merangsang kemampuan untuk bekerja secara kolaboratif dan menyelesaikan tugas tepat waktu dengan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Semangat kerja merupakan usaha untuk lebih baik dari hari sebelumnya, indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kedepan dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil kerja yang baik pada akhirnya sangat berguna bagi perusahaan dan karyawannya. Mutu juga dikatakan sebagai pengukuran produk atau jasa/pelayanan yang disesuaikan dengan spesifikasi waktu yang terbatas.

e. Efisiensi

Efisiensi diartikan sebagai kemampuan dalam menjalankan tugas dengan baik dan tepat, sehingga tidak membuang waktu, tenaga dan biaya. Dalam bidang ekonomi, efisiensi adalah Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

Menurut Wartana Sisca, et al., (2020: 60) indikator produktivitas kerja adalah sebagai pegawai yakni:

a. Kemampuan memotivasi diri

Kemampuan ini berasal dalam diri pegawai itu sendiri. Kemampuan yang mendorong diri untuk bisa mengerakkan seluruh aspek dalam diri untuk melakukan sesuatu. Sehingga, menimbulkan motivasi yang positif dalam bekerja.

b. Membangun rasa percaya diri

Tidak dipungkiri bahwa masing-masing pegawai memiliki rasa rendah diri akan kemampuan yang dimiliki. Akan tetapi, yang membedakannya adalah orang yang produktif itu cenderung terus membangun rasa percaya dirinya. Baik untuk mengasah kemampuan maupun belajar terus menerus. Ada motivasi dalam dirinya untuk lebih baik lagi dan tampil percaya diri.

c. Bertanggung jawab dalam pekerjaan

Setelah motivasi dalam dan kepercayaan diri telah terbentuk dalam dirinya, maka selanjutnya akan lebih mudah dalam menjalankan kewajiban dan tugas yang diberikan dengan penuh tanggungjawab.

d. Menyenangi pekerjaan

Hal ini menjadi wujud dari motivasi dan rasa percaya diri yang telah terbentuk dalam diri masing-masing pegawai. Semangat dalam bekerja karena menyenangkan pekerjaan yang sedang dilakukan.

e. Mampu mengatasi permasalahan

Tantangan dalam mengerjakan sesuatu atau pun mengemban suatu tanggungjawab pasti ada. Akan tetapi, orang yang produktif ditandai dengan gerakan yang cepat dan tepat. Cepat dalam memikirkan plan atau pun mencari jalan keluar dari permasalahan yang ada.

f. Memberikan kontribusi yang positif

Artinya di dalam segala situasi dan kondisi, masih mampu memberikan kontribusi yang positif. Tetap bekerja, tetap semangat walaupun keadaan yang dihadapi sulit. Tidak selalu mengeluh dengan yang dilakukan.

g. Memiliki potensi dalam pekerjaan.

Hal ini juga merupakan indikator utama. Karena produktivitas yang baik dilihat dari potensi dan kemampuan dalam mengerjakan sesuatu yang dipercayakan. Menyelesaikan sesuai target dengan hasil yang memuaskan.

C. Pelatihan Kerja

1. Definisi Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan proses penyampaian informasi baik itu pengetahuan, keterampilan, keahlian, sikap dan tingkah laku kepada karyawan untuk menghasilkan pekerja yang lebih kompeten dan cakap serta memiliki disposisi yang lebih baik seperti yang di harapkan. Dengan menyadari bahwan peranan sumber daya manusia sangat penting dalam proses berjalannya suatu usaha, pihak manajemen harus memberikan pelatihan yang cukup kepada para karyawan agar mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif.

Pelatihan kerja menurut Dessler (2015:284) berarti memberikan kepada karyawan baru atau karyawan yang ada keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka, seperti memperlihatkan kepada tenaga penjual baru mengenai cara menjual produk anda. Umumnya setiap perusahaan membutuhkan pelatihan terlebih dahulu, agar karyawan baru tersebut dapat dan mampu melaksanakan pekerjaan yang akan dibebankan kepadanya. Pelatihan Kerja (X1)

Mangkunegara (2016:46) Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan dapat membantu para karyawan dalam membantu mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkan untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan mengembangkan pekerjaannya dimasa mendatang.

Jadi dapat disimpulkan pelatihan merupakan proses pembelajaran yang diberikan karyawan untuk dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian para karyawan untuk dapat bertanggung jawab kepada tugas-tugas yang diberikan agar dapat dilaksanakan dengan baik guna untuk meningkatkan produktivitas.

2. Manfaat Pelatihan Kerja

Pelatihan memiliki manfaat bukan hanya bagi perusahaan tapi juga bagi karyawan, berikut manfaat pelatihan menurut Vaithzal Rivai (2014:167) :

- a. Manfaat untuk karyawan
 - 1) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang efektif.
 - 2) Melalui pelatihan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.

- 3) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
 - 4) Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik.
 - 5) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
 - 6) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
 - 7) Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
 - 8) Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih
 - 9) Memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan.
 - 10) Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
 - 11) Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru..
- b. Manfaat bagi perusahaan.
- 1) Mengarahkan dan meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
 - 2) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
 - 3) Memperbaiki moral SDM.
 - 4) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan
 - 5) Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
 - 6) Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan.
 - 7) Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan

- 8) Membantu pengembangan perusahaan
- 9) Belajar dari peserta
- 10) Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.

3. Tujuan Pelatihan Kerja

Perusahaan berharap dengan diadakannya pelatihan kerja karyawan mampu mengasah kemampuan masing-masing agar pengetahuan dan keterampilan dapat meningkat sehingga produktivitas karyawan tersebut sesuai dengan yang perusahaan inginkan. Tujuan pelatihan menurut Priansa (2016:176) antara lain :

a. Produktivitas (*productivity*)

Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan perubahan tingkat laku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

b. Kualitas (*Quality*)

Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas pegawai namun dapat diharapkan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam berkeja. Dengan demikian kualitas dari output yang dihasilkan akan tetap terjaga dan bahkan meningkat.

c. Perencanaan tenaga kerja (*Human Resource Planning*)

Pelatihan akan dapat memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu organisasi, sehingga perencanaan pegawai dapat

dilakukan sebaik-baiknya. Dalam perencanaan sumber daya manusia salah satu diantaranya mengenai kualitas dan kuantitas dari pegawai yang direncanakan, untuk memperoleh pegawai dengan kualitas sesuai dengan yang diharapkan.

d. Moral (*Morale*)

Diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal tersebut akan dapat meningkatkan moral kerja pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.

e. Kompensasi tidak langsung (*Indirect compensation*)

Pemberian kesempatan pada karyawan untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai pada waktu yang lalu, dimana dengan mengikuti program tersebut pegawai yang berangkutan mempunyai kesempatan untuk lebih dapat mengembangkan diri.

f. Keselamatan dan Kesehatan (*Healthy dan Safety*)

Merupakan langkah terbaik dalam rangka mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu organisasi sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman dan adanya stabilitas pada sikap mental mereka.

g. Pencegahan Kadaluarsa (*Obsolescence Prevention*)

Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreativitas pegawai, langkah ini diharapkan akan dapat mencegah pegawai dari sifat kadaluarsa, artinya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.

4. Metode Pelatihan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016:207-215) metode pelatihan dibagi menjadi:

a. *On the Job Training*

Metode ini disebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, dibawah bimbingan dan supervisi yang telah berpengalaman atau seorang *supervisor*.

b. Rotasi

Untuk pelatihan silang (*cross-train*) bagi karyawan agar mendapatkan variasi kerja, para pengajar memindahkan para peserta pelatihan dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja yang lainnya.

c. Magang

Magang melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman, dan dapat ditambah pada teknik *off the job training*. Latihan sama dengan magang karena latihan berusaha memberikan contoh bagi peserta.

d. Ceramah Kelas dan Presentasi

Video ceramah dan teknik lain dalam *off the job training* tampaknya mengandalkan komunikasi daripada memberi model. Ceramah adalah pendekatan terkenal karena menawarkan sisi ekonomis dan material organisasi tetapi partisipasi, umpan balik, transfer dan repetisi sangat rendah. Umpan balik dan partisipasi dapat meningkat dengan adanya diskusi selama ceramah.

e. *Pelatihan Vestibule*

Agar pembelajaran tidak mengganggu operasional rutin, beberapa perusahaan menggunakan pelatihan vestibule. Wilayah atau vestibule terpisah dibuat dengan peralatan yang sama dengan yang digunakan dalam pekerjaan.

f. *Permainan Peran dan Model Perilaku*

Permainan peran adalah alat untuk mendorong peserta untuk membayangkan identitas lain. Misalnya, pekerja pria dapat membayangkan peran supervisor wanita dan sebaliknya. Kemudian keduanya ditempatkan dalam situasi kerja tertentu dan diminta memberikan respons sebagaimana harapan mereka terhadap lainnya.

g. *Case Study*

Metode pelatihan yang menggunakan deskripsi tertulis dari suatu permasalahan riil yang dihadapi oleh perusahaan atau perusahaan lain. Manajemen diminta mempelajari kasus untuk mengidentifikasi, menganalisis masalah, mengajukan solusi, memilih solusi terbaik, dan mengimplementasikan solusi tersebut.

h. *Pelatihan Tindakan (Action Learning)*

Pelatihan ini terjadi dalam kelompok kecil yang berusaha mencari solusi masalah nyata yang dihadapi oleh perusahaan, dibantu oleh fasilitator (dari luar atau dalam perusahaan).

i. *Role Playing*

Metode pelatihan yang merupakan antara metode kasus dan program pengembangan sikap. Masing-masing peserta dihadapkan pada situasi dan diminta untuk memainkan perana, dan bereaksi terhadap taktik yang dijalankan oleh peserta yang lain. Kesuksesan metode ini tergantung dari kemampuan peserta untuk memainkan peranannya sebaik mungkin.

j. *In-basket Technique*

Melalui metode in-basket technique, para peserta diberikan materi yang berisikan berbagai informasi, seperti email khusus dari manajer, dan daftar telepon. Hal-hal penting dan mendesak, seperti posisi persediaan yang menipis, komplain dari pelanggan, permintaan laporan dari atasan, digabung dengan kegiatan bisnis rutin. Peserta pelatihan kemudian mengambil keputusan dan tindakan.

5. Indikator Pelatihan Kerja

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian Mangkunegara (2016:46):

a. Instuktur.

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatihan yang dipilih untuk memberikan materi

pelatihan harus benar-benar sesuai dengan bidangnya, personal dan kompeten.

Indikatornya meliputi :

- 1) Menguasai materi
- 2) Pendidikan

b. Peserta.

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, indikatornya meliputi semangat mengikuti pelatihan.

c. Materi.

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

Indikatornya meliputi :

- 1) Sesuai dengan kebutuhan peserta
- 2) Penetapan sasaran.

d. Metode.

Metode pelatihan akan lebih baik menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

Indikatornya yaitu pensosialisasian tujuan.

e. Tujuan.

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan penetapan sasaran, serta

hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan. Indikatornya meliputi pelatihan memiliki sasaran yang jelas.

Indikator pelengkap lainnya mengenai pelatihan kerja menurut (Wilson, 2014;203) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya antara lain:

a. Kesimpulan peserta pelatihan

Kemampuan mental dan fisik dalam mengikuti pelatihan, mempunyai motivasi belajar, serta mempunyai keinginan yang tinggi untuk dapat berhasil dalam pekerjaannya.

b. Kemampuan pelatih

Seseorang pelatih dituntut untuk dapat menguasai materi pelatihan semaksimal mungkin, metode yang dipilih memudahkan peserta memahami materi yang diberikan, seorang pelatih juga harus dibekali dengan pengetahuan yang sesuai dengan materi pelatihan.

c. Materi pelatihan

Materi pelatihan yang disampaikan harus sesuai dengan persyaratan pekerjaan, serta mudah untuk dipahami oleh para peserta pelatihan.

d. Penilaian Pelatihan

Penilaian pelatihan dilakukan untuk melihat hasil yang dicapai dengan membandingkan setelah dilakukan pelatihan dengan tujuan-tujuan yang diharapkan para manajer.

D. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Priansa, (2016:201) menyatakan bahwa Motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan-tujuan kerja tertentu. Ini adalah kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak, berinovasi, dan memiliki produktivitas yang tinggi dalam lingkungan kerja. Motivasi kerja adalah kunci dalam mencapai kepuasan kerja, produktivitas yang tinggi, dan kesuksesan karier Juyana & Wasiman (2023:1983).

Motivasi dapat didefinisikan sebagai upaya yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam dukungan positif yang akan berdampak menyebabkan karyawan memiliki lebih banyak energi untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Menurut Hasibuan (2017, 143) menyatakan bahwa Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi mampu mendorong keinginan daya daya semangat yang mengarahkan perilaku seorang karyawan untuk melakukan

sesuatu baik itu yang berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan ataupun berpengaruh terhadap kenaikan produktivitas karyawan itu sendiri.

Motivasi yang baik tidak hanya mementingkan kepentingan perusahaan saja, tetapi juga memperhatikan kepentingan karyawannya. Jika perusahaan mengabaikan kepentingan karyawan sehingga karyawan tersebut bermalas-malasan dalam bekerja dan tidak bergairah maka perusahaan dapat dikatakan tidak berhasil memotivasi karyawan. Proses motivasi yang tidak berjalan dengan baik akan merugikan perusahaan tersebut karena akan berdampak pada produktivitas kerja yang menurun.

2. Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2014:61), terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu :

a. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja seperti apa yang diharapkan oleh pemimpin.

3. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi menurut Malayu (2017:146) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, antara lain adalah:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

4. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi menurut David Mc.Clelland dengan teori motivasi prestasi dalam (Sutrisno, 2016:128) menjelaskan motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Menurut teori prestasi ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

- a. *Need for achievement*, merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
- b. *Need for affiliation*, merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
- c. *Need for power*, kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memerdulikan perasaan orang lain.

Indikator menurut Robbins dan Judge (2016 : 167) dalam mengukur motivasi kerja, yaitu sebagai berikut :

- a. Intensitas

Dalam hal ini intensitas menggambarkan seberapa giat karyawan dalam berusaha.

b. Arah

Yakni mengarah kepada hasil produktivitas pekerjaan yang menguntungkan kecuali upaya yang yang disalurkan ke arah yang menguntungkan perusahaan.

c. Ketekunan Individu

Ketekunan merupakan seberapa lama karyawan dapat mempertahankan usahanya dalam bekerja.

Indikator motivasi kerja lainnya menurut Mangkunegara (2014:103), adalah sebagai berikut:

a. Motif

Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemandirian bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Suatu dorongan di dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.

b. Harapan

Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila karyawan meyakini upaya tersebut akan menghantark ke sesuatu penilaian produktivitas yang baik; suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional (memberikan harapan kepada karyawan) seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi; dan ganjaran itu akan memuaskan tujuan pribadi karyawan.

c. Insentif

Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan Edwin Locke (Mangkunegara, 2014:74) yang menyimpulkan bahwa insentif berupa uang jika pemberiannya dikaitkan dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan terpecut motivasi kerjanya dan mampu mencapai produktivitas kerja maksimal.

d. Penghargaan diri

Karyawan juga dapat termotivasi jika pekerjaan yang dikerjakannya dikerjakan dengan baik dapat diapresiasi.

Dari beberapa indikator di atas yang akan penulis gunakan untuk operasional variabel dan pengukuran yaitu menurut Mangkunegara (2014:103). Karena indikator tersebut berkaitan dengan permasalahan yang ada di PT. Sterilyn Halal Internasional.

E. Penelitian Terdahulu

Dalam mendukung penulisan ini, maka penulis mengumpulkan referensi penelitian terdahulu yang sesuai dengan judul peneliti yang tertera di tabel 6.

Tabel 6
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Analisis Data	Hasil Penelitian
1	(Dendi Thomas & Wasiman,	Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan	Analisis Regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Analisis Data	Hasil Penelitian
	2023)(Jurnal: Disrupsi Bisnis) Vol. 6, No.5, September 2023 (510-521) p-ISSN 2621-797X ; e-ISSN 2746-6841) DOI: http://dx.doi.org/10.32493/drj.v6i5.30544	dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT Top Baker Indonesia	Linier Berganda	beban kerja, pelatihan, dan motivasi memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Top Baker Indonesia
2	Made Deni Pramanta ¹ A. A. dan Sagung Kartika Dewi ² (Jurnal: Jurnal Ekonomi Bisnis) Vol. 12 No. 09, September 2023 e-ISSN: 2337-3067 DOI: https://doi.org/10.24843/EEB.2023.v12.i09.p13	Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Nitra Jaya Konveksi	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bidang produksi Nitra Jaya Konveksi
3	(R. & Hadi, 2018) (Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis) vol. 7, no. 3, pp. 309-322, Jul. 2018. https://doi.org/10.14710/jiab.2018.21005	Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Body & Rangka CV. Laksana)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Laksana.
4	I Made Adi Prabawa dan I Wayan Gede Supartha (Jurnal:	Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki

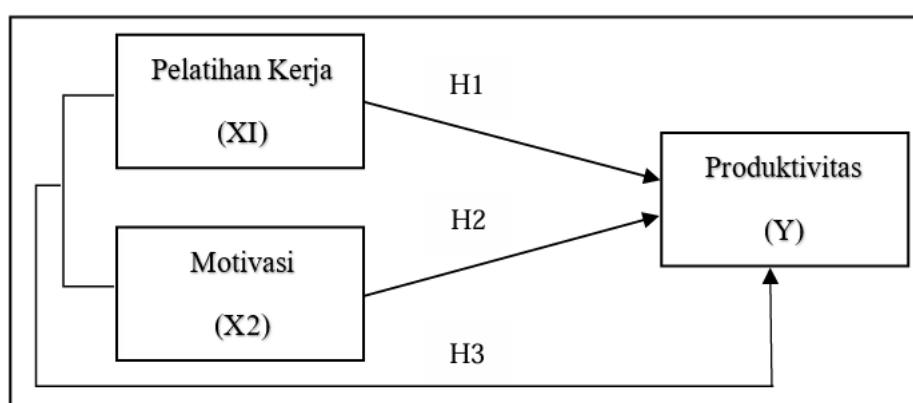
No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Analisis Data	Hasil Penelitian
	Jurnal Manajemen Unud) Vol. 7, No. 1, 2018: 497- 524 ISSN : 2302-8912 DOI: https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i01.p19	Pemberdayaan, Kerja Sama Tim Dan Pelatihan Di Perusahaan Jasa		pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Di Perusahaan Jasa
5	(Wulandari & Kusjono, 2024) (Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia) Vol 4, Number 3, Juli, 2024, pp. 497-505 P-ISSN 2797-3786; E-ISSN: 2776-1568 DOI: https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v4i3.41697	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Alva Karya Perkasa	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT Alva Karya Perkasa.
6	Muhammad Ilham Qolbi, Maya Panorama dan Peny Cahaya Azwari, 2021 (Jurnal Ilmiah Indonesia) p-ISSN: 2541-0849 e-ISSN: 2548-1398 Vol. 6, No. 5, Mei 2021, DOI: https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i5.2688	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Bank Umum Syariah Di Kota Palembang	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan tidak dapat dimediasi oleh variabel produktivitas kerja Bank Umum Syariah Di Kota Palembang
7	(Soeroso et al., 2023) (urnal Ilmiah	Pengaruh Literasi K3, Persepsi	Analisis Regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Analisis Data	Hasil Penelitian
	Manajemen, Bisnis dan Ekonomi Kreatif) Vol 2 (No 1) 2023, 38-50 DOI: https://doi.org/10.26877/jibeka.v2i1.83	Kecelakaan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT. Sekawan Triasa Semarang	Linier Berganda	motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. di PT. Sekawan Triasa Semarang
8	Ryani Dhyani Parashakti dan Dewi Noviyanti, (Jurnal: Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi). Vol : 1 Nomor 2 Juli 2021 E-ISSN : 2797-7161 DOI: doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
9	(Kerja et al., 2018) (Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis) vol. 7, no. 4, pp. 167-176, Oct. 2018. https://doi.org/10.14710/jiab.2018.21929	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Metec Semarang	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang sehingga hipotesis dua ditolak.
10	(Ajeng Safitri Mustofa, 2022) Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM) Vol.1, No.3 September 2022	Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di MTSN 1 Kediri	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Analisis Data	Hasil Penelitian
	e-ISSN: 2808-8980; p-ISSN: 2808-9383, Hal 136-152 DOI: https://doi.org/10.55606/jupsim.v1i3.673			Guru Di MTSN 1 Kediri

F. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel Pelatihan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan mengumpulkan teori-teori pendukung dan studi kepustakaan mengenai variabel-variabel yang diteliti. Menurut hasil penelitian terdahulu, diketahui bahwa pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka dapat diartikan pelatihan kerja dan motivasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan pemaparan tinjauan pustaka, hasil penelitian yang relevan peneliti dapat menyusun Kerangka Berpikir sebagai berikut:



Keterangan :

H1 : Pengaruh Pelatihan Kerja (X₁) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Gambar 1
Kerangka Pemikiran

H2 : Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

H3 : Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

G. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:132) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Berdasarkan rumusan masalah, tinjauan teori dan uraian di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

A. Diduga adanya pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sterilyn Halal Internasional.

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, peneliti menyusun hipotesis penelitian yang menggambarkan dugaan sementara mengenai hubungan antara pelatihan kerja, motivasi, dan produktivitas karyawan. Pelatihan kerja dipandang sebagai salah satu faktor strategis dalam meningkatkan kapabilitas individu, sehingga secara langsung dapat mempengaruhi pencapaian produktivitas. Dugaan ini diperkuat oleh penelitian Sarwani et al. (2020) dalam studi berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan” yang menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan serupa dilaporkan oleh Thomas dan Wasiman (2023) melalui penelitian “Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan”, yang menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan berkontribusi nyata terhadap peningkatan hasil kerja. Berdasarkan landasan empiris tersebut, peneliti merumuskan dugaan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sterilyn Halal Internasional.

B. Diduga adanya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sterilyn Halal Internasional.

Berdasarkan penelitian terdahulu, motivasi diduga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sarwani et al. (2020) menyatakan bahwa motivasi memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas, sementara Thomas dan Wasiman (2023) juga menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan di PT. Sterilyn Halal Internasional.

C. Diduga adanya pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sterilyn Halal Internasional.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, diduga bahwa pelatihan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Wulandari dan Kusjono (2024) menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi bersama-sama memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas. Hal ini mengindikasikan bahwa kombinasi peningkatan kompetensi melalui

pelatihan serta penguatan motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih optimal di PT. Sterilyn Halal Internasional.