

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen sumber daya manusia

2.1.1.1 Pengertian manajemen Sumber Daya Manusia

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:3-4) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Hamali 2018, 2) menyatakan bahwa Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Menurut (Ricardianto 2018, 15) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

Menurut (Mangkunegara 2016, 7) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi

2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (2015:8) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut :

1. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan
2. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.

4. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
6. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
8. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.
9. Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Hamali 2018, 6) yaitu :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program keorganisasian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan pengadaan Pengarahan

Adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

Pengarahannya dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepiimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan

fungsi manajemen dengan sebaikbaiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Edwin B. Flippo dalam Sri Larasati (2018:111), menyatakan bahwa “pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan knowledge dan skill seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu”. Dari beberapa pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses untuk mendapatkan keterampilan mengenai pekerjaan, melalui serangkaian prosedur yang sistematis atau yang dilakukan oleh 11 seorang ahli yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kepada karyawan

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Marwansyah (2016:156), Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan sumber daya manusia

1. Dukungan dari manajemen puncak
2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia
3. Perkembangan teknologi
4. Kompleksitas organisasi
5. Gaya belajar
6. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya.

2.1.2.3 indikator pelatihan

indikator yang digunakan dalam penelitian Mangkunegara (2016:46):

- a) Instuktur Mengingatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatihan yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benarbenar sesuai dengan bidangnya, personal dan kompeten. Indikatornya meliputi :
 - a. Menguasai materi
 - b. Pendidikan
2. Peserta Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, indikatornya meliputi semangat mengikuti pelatihan.
3. Materi Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan

2.1.3 Pengembangan sumber daya manusia

2.1.3.1 Pengertian pengembangan sumber daya manusia

Menurut Gouzali kadarisman (2013:5) Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

1. Selanjutnya, Muhadjir mendeskripsikan pengembangan sumber daya manusia sebagai peningkatan kualitas manusia dalam makna fisik maupun mental.

2. Pengembangan juga diartikan sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan.
3. Pelatihan digunakan untuk menutup gap antara kecakapan dan kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan
4. Pengembangan dilakukan untuk menyiapkan karyawan yang akan memegang tanggung jawab pekerjaan di masa yang akan datang. pengembangan biasanya diberikan kepada karyawan melalui jalur selektif untuk dipersiapkan mengisi formasi-formasi jabatan yang kosong, baik karena pensiun atau mutasi, atau juga untuk mempersiapkan karyawan yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan/posisi yang sudah disiapkan berdasarkan sistem karier yang berlaku di organisasi atau perusahaan masing-masing
5. Ruang Lingkup Pengembangan SDM Menurut Hasibuan, jenis pengembangan dibagi menjadi 2, yaitu pengembangan secara informal dan formal.
 - a) Pengembangan secara informal, yaitu karyawan atas keinginan dan usahanya sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya

b) Pengembangan secara formal, yaitu karyawan atau pegawai ditugaskan organisasi untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan oleh organisasi maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan

6 .Ditinjau dari masa pelaksanaannya, pelatihan sebagai bagian dari tugas pengembangan,Sedarmayanti mengemukakan ruang lingkup pengembangan SDM adalah sebagai berikut:

a) *Pre service training* (pelatihan pratugas) adalah pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan mulai bekerja, atau karyawan yang baru bersifat pembekalan, agar mereka dapat melaksanakan tugas yang akan dibebankan kepada mereka.

b) *In service training* (pelatihan dalam tugas), adalah pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.

c) *Post service training* (pelatihan purna/pasca tugas) adalah pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan

1. Menurut (Prasadja Ricardianto 2018, 19) menyatakan bahwa:

a. Kegunaan Pengembangan SDM bagi organisasi Peningkatan produktivitas kerja organisasi

1. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan

2. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat

3. Meningkatkan semangat kerja dan komitmen organisasi

4. Mendorong sikap keterbukaan manajemen (manajemen partisipatif)
5. Memperlancar atau mengefektifkan jalannya komunikasi operasional•
Penyelesaian konflik secara fungsional
6. . Kegunaan Pengembangan SDM bagi Pegawai Keputusan lebih baik
7. Kemampuan menyelesaikan masalah
8. Internalisasi dan operasional faktor motivasional
9. Dorongan meningkatkan kemampuan kerja
10. Memperbesar rasa percaya diri
11. Tersedianya informasi tentang program pengembangan kemampuan
12. Meningkatkan kepuasan kerja
13. Meningkatkan pengakuan atas kemampuan individu
14. Memperbesar tekad untuk mandiri

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan SDM

Pelaksanaan pengembangan sdm perlu memperhatikan faktor-faktor baik dalam diri organisasi itu sendiri maupun diluar organisasi yang bersangkutan yaitu faktor eksternal dan internal diantara nya sebagai berikut :

1.faktor internal

Faktor internal disini mencakup keseluruhan kehidupan organisasi/lembaga yang dapat dilakukan baik pemimpin maupun anggota organisasi yang bersangkutan .

- a) misi dan tujuan organisasi
- b) setiap organisasi pasti memiliki misi dan tujuan yang ingin dicapai ,untuk mencapai tujuan ini perlu perencanaan yang baik dan implementasinya secara tepat

- c) strategi pencapaian tujuan
- d) misi dan tujuan organisasi mungkin sama dengan organisasi lain tetapi strategi untuk mencapai misi dan tujuan tersebut dapat berbeda oleh karena nya ,kemampuan karyawan diperlukan dalam memperkirakan dan mengantisipasi keadaan diluar.
- e) sifat dan jenis tujuan
- f) sifat dan jenis tujuan sangat penting terhadap pengembangan sdm ,misalnya satu organisasi yang sebagian besar melaksanakan kegiatan teknis akan berbeda dengan pola pengembangan sdm pada organisasi yang bersifat ilmiah
- g) jenis teknologi yang digunakan
- h) pengembangan organisasi diperlukan untuk mempersiapkan tenaga dalam pengoperasian teknologi arau mungkin terjadinya otomatisasi kegiatan yang dilakukan oleh manusia

2.faktor eksternal

Faktor-faktor organisasi diantara nya adalah faktor-faktor kebijakan pemerintahan ,sosial budaya,dan ilmu pengembangan teknologi

a.kebijakan pemerintahan

kebijakan-kebijakan pemerintahan baik yang dikeluarkan melalui perundang-undangan atau peraturan-peraturan pemerintah, surat keputusan, menteri maupun pejabat

b. sosio budaya masyarakat

faktor sosio dalam budaya masyarakat tidak dapat diabaikan oleh suatu organisasi, hal ini dapat dipahami karena suatu organisasi apapun didirikan untuk kepentingan masyarakat

c. perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

perkembangan pengetahuan dan teknologi diluar organisasi dewasa ini telah sedemikian pesatnya. organisasi yang baik harus mengikuti arus tersebut dan harus mampu memilih teknologi yang tepat.

2.1.3.3 Indikator pengembangan SDM

Menurut Richardson dalam buku Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM (2016:162), indikator pengembangan karyawan adalah:

- a. Efektivitas Pengembangan profesional pada Kebutuhan karyawan (*Effectiveness of Professional Development on Own Employment Needs*) yakni program pengembangan karyawan memiliki dampak pada pemenuhan kebutuhan karyawan akan kemampuan teknis dan konseptual yang akan digunakan dalam bekerja.
- b. Efektivitas Pengembangan pada Tujuan Personal (*Effectiveness of Professional Development on Personal Goals*): yakni program

pengembangan karyawan memiliki pengaruh terhadap tujuan personal karyawan dalam bekerja seperti peluang promosi, kenaikan jabatan, kenaikan gaji dan peluang melanjutkan studi.

- c. Efektivitas Pengembangan pada pada Aspirasi Karir (*Effectiveness of Professional Development on Career Aspirations*) yakni program pengembangan karyawan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kualifikasi, kompetensi, dan kapasitas karyawan yang memadai dalam aspirasi karir guna meningkatkan karir pekerjaanya.

2.1.4 Produktivitas kerja

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas kerja

Produktivitas dapat diartikan sebagai kekuatan dan kemampuan menghasilkan sesuatu. Produktivitas sendiri dapat berhubungan dengan sesuatu yang bersifat material dan nonmaterial, baik yang dapat dinilai maupun yang tidak dapat dinilai maupun yang tidak dapat dinilai dengan uang. Produktivitas kerja sebagai konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk (barang dan jasa) dari seorang tenaga kerja.

Menurut Handoko (dikutip di Busro, 2020:341), bahwa produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal.

5.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Ravianto (dikutip di Sutrisno, 2016:102), Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.

Menurut Simanjuntak (dikutip di Sutrisno, 2016:103), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan, dan perubahan dalam praktik praktik SDM sebagai akibat diterbitkan perundang-undangan baru oleh pemerintah dan berbagai faktor lain yang tertuang dalam berbagai keputusan manajemen.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen

organisasi. Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa. akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan di mana organisasi terlibat. Peningkatan mutu tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi di mata berbagai pihak di luar organisasi.

3. Pemberdayaan sumber daya manusia

Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, kekayaan mutu kekaryaannya dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

Anoraga (Dikutip di wahyudi,2020:389) mengemukakan, seorang pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerjanya karena dipengaruhi oleh beberapa hal, di antaranya:

a. Pola pikir

Cara berpikir visioner dapat mendorong seorang pegawai untuk bekerja secara produktif.

b. Motivasi (semangat) Gairah atau senang bekerja menjadi energi bagi tubuh untuk dapat melakukan banyak hal tanpa mengeluh.

c. Kepribadian Kebiasaan bekerja keras akan mendorong seorang pegawai untuk menampilkan kinerja terbaiknya, dan tidak terpengaruh oleh keadaan atau lingkungan yang kurang baik.

d. Kompetensi

Mampu bekerja akan mendorong seorang pegawai pada perilaku kerja yang lebih baik. Secara emosional ia tidak tahan jika bekerja tidak menampilkan hasil yang terbaik.

e. Lingkungan kerja

Dukungan rekan kerja menjadi faktor emosional yang mendorong seorang pegawai bekerja lebih giat

5.1.4.3 Indikator Produktivitas kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, dan indikatornya sebagai berikut (Sutrisno, 2016:104)

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil

yang dicapai Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang

menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan,

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.1.5 Hubungan Antar Variabel

2.1.5.1 Hubungan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini berarti semakin baik pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan maka produktivitas karyawan juga semakin meningkat.

Menurut Sadarmayanti (2017:138) menjelaskan bahwa pelatihan ialah faktor penting bagi seseorang dalam mendapatkan hasil pekerjaan yang sangat baik.

Menurut Kusriyanto (Kusriyanto, 1993:10) menurutnya dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan dan wawasan sikap karyawan pada petugas-petugasnya dengan pengetahuan yang didapat dalam pendidikan dan pelatihan akan merubah tingkah laku, guna mendapatkan produktivitas yang tinggi.

Menurut Melayu S. P. Hasibuan (Hasibuan, 1997:77) dengan adanya pelatihan maka produktivitas karyawan yakni pelaksanaan program pelatihan membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, sehingga diharapkan semakin sering program pelatihan dilaksanakan semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

2.1.1.2 Hubungan Pengembangan SDM Terhadap Produktivitas Kerja

Pengembangan yang diadakan perusahaan berdampak positif atau signifikan dimana semakin berkembang pengetahuan dan pengalaman karyawan maka akan semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan. Karena bagus atau tidaknya pengembangan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.2 Peneliti sebelumnya

Penelitian sebelum nya bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan ,selain itu untuk menghindari anggapan dalam penelitian ini , berikut tabel penelitian sebelum nya .

Tabel.1

Tabel penelitian terdahulu

No	Nama peneliti	Judul penelitian ,jurnal,volume,nomor, dan tahun	Variabel yang diteliti ,dan alat analisis	persamaan	perbedaan
1	Asri Alfina , Pramitha Aulia (2021)	Judul : Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Produktifitas Kerja Pada Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia Bandung, E- Proceeding Of Management, Vol.8, No.5 Oktober 2021	Variabel Bebas : 1. Pelatihan 2. Kompetensi Variabel Terikat 1. Produktivitas Kerja Alat Analisis : Analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda Hasil Penelitian : Variabel Pelatihan Dan Kompetensi Memiliki Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia	1. Meneliti variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja (X1) 2.karyawan dan juga menggunakan metode kuantitatif.	Perbedaan : 1. Lokasi penelitian di PT Pos Indonesia Bandung 2. Jumlah responden sebanyak 49 orang

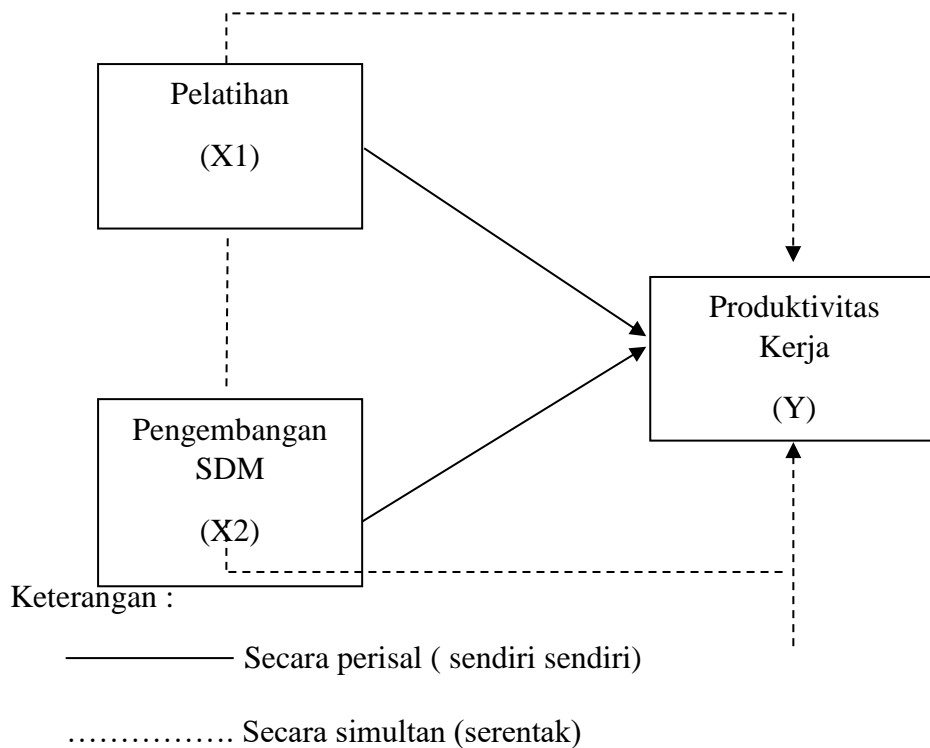
2	<p>Region Jumantoro, Umi Farida, Adi Santoso (2019)</p>	<p>Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo, Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, Vol.3, No. 1 April 2019</p>	<p>Variabel Bebas : 1. Kompetensi 2. Motivasi Kerja 3. Beban Kerja 4. Pelatihan Variabel Terikat 1. Produktivitas Kerja Alat Analisis : Menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis Hasil Penelitian : (1) Antara variabel kompetensi dengan produktivitas kerja sumber daya manusia terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan, (2) Antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja sumber daya manusia terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, (3) Antara variabel beban kerja dengan produktivitas kerja sumber daya manusia</p>	<p>1. Meneliti variabel variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja (X1) 2. karyawan dan juga menggunakan metode kuantitatif.</p>	<p>Perbedaan : 1. Lokasi penelitian di Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo 2. Peneliti menggunakan variabel motivasi kerja dan Beban kerja 3. Jumlah responden sebanyak 32 orang.</p>
---	---	---	--	---	--

			terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan, (4) Antara variabel pelatihan dengan produktivitas kerja sumber daya manusia terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.		
3	Beby F.A Purwodona, William A. Areros, Sontje M. Sumayku	Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Manado, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.6 No. 4 Tahun 2018 Perbedaan : 1. Lokasi penelitian di PT.Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Manado 2. Jumlah responden sebanyak 60 orang.	Variabel Bebas : 1. Pelatihan Tenaga Kerja 2. Variabel Terikat 1. Produktivitas Kerja Alat Analisis : Menggunakan Pendekatan Analisis Regresi Hasil penelitian : Antara variabel pelatihan tenaga kerja dengan produktivitas kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.	1. Meneliti variabel pelatihan terhadap produktivitas kerjakaryawan 2. juga menggunakan metode kuantitatif	
4	Falentina k.g rani, linda lambey, sherly pinatik	Pengaruh integritas, kompetensi dan profesionalisme terhadap produktivitas karyawan bagian	Variabel Bebas : 1. Integritas 2. Kompetensi 3. profesionalisme	1. Meneliti variabel yterhadap produktivitas kerja karyawan	Perbedaan : 1. Lokasi penelitian di pt bank mandiri

		akuntansi pada pt bank mandiri (persero) tbk manado, jurnal riset akuntansi going concern Vol. 13, no 3 tahun 2018	Variabel Terikat 1. Produktivitas Kerja Alat Analisis : Analisis Regresi linear berganda Hasil penelitian : menunjukkan bahwa integritas, kompetensi, dan profesionalisme berpengaruh terhadap produktivitas karyawan	2.juga menggunakan metode kuantitatif.	(persero) tbk manado 2. Jumlah responden sebanyak 36 orang.
5	Rizky Sukma Wijaya	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Teluk Betung)	Variabel Bebas : 1. Kompetensi Variabel Terikat 1. Produktivitas Kerja Alat Analisis : Analisis Regresi linear berganda Hasil penelitian : menunjukkan bahwa kompetensi, berpengaruh terhadap produktivitas kerja.	1.Meneliti variabel terhadap produktivitas kerja karyawan 2.menggunakan metode kuantitatif.	Perbedaan : 1. Lokasi penelitian di bank syariah mandiri kantor cabang teluk betung 2. Jumlah responden sebanyak 29 orang.

2.3 Kerangka pemikiran

Kerangka pikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun berbagai teori yang di deskripsikan berdasarkan teori-teori yang di deskripsikan tersebut ,selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan variabel yang diteliti ,sintesa tentang hubungan variabel tersebut selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis Kerangka pemikiran beringkut menggambarkan hubungan antara variabel independen ,dalam hal ini adalah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia ,variabel dependen yaitu produktivitas kerjadigambarkan hubungan ketiga variabel tersebut secara sistematis sebagai berikut



Gambar 1
Kerangka pikir

Berdasarkan kerangka pikir yang peneliti bahas mengenai dua peranan yang menjadi variabel X yaitu pelatihan (X1) dan pengembangan (X2) dan variabel Y (produktivitas kerja) maka peneliti akan memanfaatkan sebagai acuan membuat angket yang nantinya akan disebar kepada responden ,kemudian setelah penyebaran dilakukan maka peneliti akan mencari validasi ,uji

realibilitas ,uji asumsi klasik ,realibilitas guna menentukan seberapa pengaruh satu variabel dengan variabel lainnya kemudian analisis koefisien determinasi

2.4 Hipotesis penelitian

Menurut arikunto(2018;110) hipotesis di definisikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data terkumpul ,hipotesis ini adalah diduga ada pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sembaja lampung