

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Pelatihan kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Pelatihan kerja**

Alamiahnya setiap orang atau individu yang baru pertama kalinya berada dalam suatu pekerjaan yang belum pernah dilakukan sebelumnya, Pasti memerlukan proses tahap pengenalan untuk memperoleh pembelajaran yang bertujuan agar saat pelaksanaan pekerjaan nanti dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan. Secara umum proses ini juga dipergunakan oleh setiap organisasi atau perusahaan dengan bertujuan agar setiap karyawan yang berkerja nanti dapat memenuhi target kerja yang sudah diberikan oleh perusahaan. Dengan adanya pelatihan kerja, perusahaan akan memperoleh informasi atau masukan yang berguna untuk menghadapi tantangan manajemen yang terus berkembang turut serta karyawan yang memiliki kemampuan juga dapat menyelesaikan masalah kerjanya sendiri, hal ini dapat di miliki dengan adanya system pelatihan kerja yang sudah terencana dan sudah memperhatikan peningkatan kemampuan serta keterampilan karyawan. Alasan diterapkan pelatihan kerja juga berdasarkan aspek lain seperti karyawan yang baru perlu mendapatkan informasi dan adaptasi dengan lingkungan kerja baru serta diharapkan karyawan yang baru direkrut dapat mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan perusahaan Hariandja dalam (Gumilar 2018).

Menurut Rosidah pada (Firdiyanti 2017) pelatihan kerja merupakan sistem yang sistematis dapat merubah perilaku para karyawan dan juga dapat

meningkatkan tujuan organisasi. Pelatihan yang di dilakukan secara periodik dapat mempengaruhi peningkatan pada kemampuan kerja sehingga target yang diberikan dapat tercapai begitu juga dengan produktivitas kerja yang di miliki karyawan dapat meningkat dengan sendirinya.

#### **2.1.1.2 Metode Pelatihan kerja**

Widodo dalam (Jumantoro, Farida, and Santoso 2019) menjelaskan 2 metode pelatihan kerja yang umum dipergunakan sebagai berikut :

1. *One The Jobs Training* Merupakan pelatihan kerja yang dilakukan saat pengenalan pekerja secara langsung dilapangan dengan penempatan yang masih bersifat sementara waktu, pelatihan dapat berupa bentuk *coaching*, rotasi jabatan, magang dan lainnya.
2. *Off The Jobs* mencakup sistem pelatihan simulasi kerja serta informasi pelatihan yang diberikan secara presentasi.

#### **2.1.1.3 Tujuan pelatihan kerja**

Menurut kasmis dalam (Muhaf 2020) tujuan yang diharapkan dari dilakukanya proses pelatihan kerja terhadap karyawan sebagai berikut:

1. Mempersiapkan keterampilan yang akan dipergunakan oleh keryawan sebelum bekerja.
2. Memberikan waktu untuk menyesuaikan diri dalam bekerja.
3. Mempersiapkan diri karyawan untuk bertanggung jawab dan disiplin dalam menjalankan pekerjaan.

#### **2.1.1.4 Indikator Pelatihan kerja**

Menurut Andrew E. Sikula dalam (Rumangkit Sefanus 2018) indikator Pelatihan kerja yaitu:

1. Edukasi
2. Prosedur yang terorganisasi
3. Keahlian khusus
4. Pengetahuan
5. Utamakan praktek dari pada teori

#### **2.1.2 Motivasi**

Wibowo (2016:323) menerangkan bahwa motivasi adalah dorongan pada sekelompok tahapan dari kepribadian manusia pada masalah pencapaian tujuan. Berikut ini merupakan cara yang dapat dilakukan supaya motivasi bisa membangun:

1. Menghitung etika
2. Pemimpin baik
3. Membangun kedekatan
4. Budaya tidak saling menyalahkan
5. Kerjasama

Karena hal inilah motivasi menjadi aspek pengajak atau pendorong perilaku agar tujuan dapat tercapai, kemudian ini akan membentuk sebuah pola siklus terdiri atas 3 jenis unsur, pertama kebutuhan (*needs*) kemudian kedua merupakan kemauan untuk berkerja (*drives*) kemudian siklus penutup atau terakhir merupakan tujuan (*goals*).

### **2.1.2.1 Bentuk-bentuk Motivasi**

Motivasi dapat berupa semangat untuk membangun dan memberikan dampak semangat kerja. Dengan diberikannya semangat akan timbul atau muncul dengan sendiri ataupun juga diperoleh dari luar dirinya sendiri, dalam hal ini keduanya jauh akan lebih baik apabila nanti dibentuk bersama supaya adanya peningkatan pada motivasi.

Berikut dua bentuk dasar pada sebuah motivasi :

- 1) Motivasi *eksternal* (dari luar dirinya sendiri), merupakan yang muncul bukan dari dirinya sendiri melainkan dari luar atau orang lain, Ini dapat membentuk perilaku menjadi baik kedepannya.
- 2) Motivasi *internal* (dari dalam diri sendiri), merupakan yang lahir dan muncul dari dalam dirinya sendiri juga memberikan dorongan untuk meningkat pada dirinya sendiri serta memberikan dampak pengajaran (Fahmi, 2013:91) .

### **2.1.2.2 Indikator Pada Motivasi Kerja**

Stephen dalam (Kurnia, Daulay, and Nugraha 2019) mengemukakan berikut indikator Motivasi :

1. kejayaan
2. Prestasi
3. Penghargaan
4. Kewajiban

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Dalam pengertiannya Semangat/Motivasi dikatankan sebagai dorongan amat penting agar target dapat dicapai, Sebab itu pentingnya peran organisasi untuk membangun dan menghadirkan semangat etos kerja setinggi-tingginya amat sangat di perlukan. Rivai pada (Bahri & Chairatun Nisa, 2017:12-15) memaparkan jika unsur yang dapat mempengaruhi dari sebuah motivasi ialah :

1. Aktualisasi
2. Kriteria kerja
3. Kenyamanan bekerja
4. *Reward*
5. Keadilan

### **2.1.3 Stres kerja**

Stres kerja menurut priansa dalam (Rahayaan, Tjilen, and Tambajong 2019) merupakan suatu kondisi dimana keadaan yang dirasakan oleh seseorang yang merasa suatu kondisi atau tanggung jawab yang diberikan suatu organisasi sudah diluar batas kemampuan yang dimiliki dampak dari kondisi ini bisa mengganggu kondisi mental pada diri seseorang yang dapat menimbulkan kondisi mudah emosi dan perilaku gangguan emosional lainnya, perilaku ini tentu berbeda pada setiap individu.

#### **2.1.3.1 Indikator Stres kerja**

Mangkunegara dalam (Kusmana 2018) indikator Stres kerja yaitu:

- a. Perasaan mudah berubah
- b. Gelisa tanpa sebab

- c. Gangguan pola tidur
- d. Merokok berlebihan
- e. Hipertensi
- f. Gejala infeksi saluran pencernaan

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Stres kerja**

Berasarkan Robbins dalam penelitian (Rahayaan et al. 2019) mengungkapkan bahwa faktor yg dapat mempengaruhi terjadinya stres kerja sebagai berikut ini :

#### **1. Lingkungan**

##### **a. Faktor Ekonomi**

Adanya ketidak stabilan dalam kondisi ekonomi, Maka setiap individu cenderung pada kecemasan akan kondisi keuangannya.

##### **b. Ketidakpastian Politik**

Perubahan akan kebijakan politik yang dilakukan oleh penguasa sering berubah dan tidak pasti, ini dikarena setiap pergantian penguasa kebijakan akan politik pasti akan berubah juga.

##### **c. Ketidapatian Teknologi**

Inovasi akan perkembangan teknologi begitu cepat sehingga membuat terjadinya ketertinggalan akan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pekerja.

## 2. Faktor Organisasi

### a. Tuntutan Tugas

Secara individual, tuntutan akan tugas kerja mulai akan terasa sangat membebankan jika tugas yang diberikan dirasa terlalu berlebihan atau diluar dari kemampuan yang dimiliki, ini akan diperparah jika beban kerja orang lain juga diberikan kepada individu yang secara tugas tidak bukan wewenangnya dan tanggung jawabnya secara langsung.

### b. Tuntutan Peran

Ketidakpastian akan peran yang diberikan kepada karyawan akan memunculkan kebingungan secara individu yang mengakibatkan karyawan menjadi tertekan.

### c. Tuntutan Hubungan Antarpribadi

Dampak atmosfer kerja bersama dengan rekan kerja yang kurang baik akan meningkatkan potensial terjadinya stres kerja.

## 3. Faktor Individu, seperti masalah keluarga, Sifat dan perilaku individu sendiri serta masalah keuangan tidak dalam kondisi baik dapat menjadi masalah yg bisa menimbulkan stres kerja.

### **2.1.4 Produktivitas kerja**

Secara emosional produktivitas merupakan kondisi dimana perilaku yang ditunjukkan pada kemauan yang kuat untuk selalu berusaha dalam meningkatkan hasil kerja yang dilakukan serta memiliki pemikiran bahwa hasil kerja ataupun kinerja yang didapatkan hari ini harus lebih dari sebelumnya. Teknisnya *output*

yang dihasilkan dibandingkan dengan sumber daya yang dikeluarkan. Malayu S.P Hasibuan dalam (Kartikasari and Cherny 2017) mengungkapkan bahwa produktivitas merupakan gambaran yang diperoleh dari perbandingan secara ilmu hitung pada *total* diterima terhadap banyaknya keluar pada saat proses produksi.

Wignjosoebroto dalam (Firdiyanti 2017) mengungkapkan bahwa produktivitas akan selalu berhubungan dan ditujukan kepada suatu upaya yang dilakukan oleh karyawan.

#### **2.1.4.1 Faktor-faktor Penentu Produktivitas kerja**

Sulistiyani & Rosidah dalam (Jumantoro et al. 2019) faktor-faktor yang dapat menjadi penentu dari sebuah produktivitas sebagai berikut:

1. Pengalaman (*Knowledge*)
2. Keterampilan (*Skills*)
3. Kemampuan (*Abilities*)
4. Kebiasaan dan perilaku (*Attitude*)

#### **2.1.4.2 Indikator Produktivitas kerja**

Sutrisno dalam (Kurnia et al. 2019) menjelaskan beberapa indikator Produktivitas, yakni:

1. Kapabilitas: memiliki keterampilan dalam menjalankan tugas kerja.
2. Meningkatkan hasil kerja: berupaya untuk selalu meningkatkan hasil kerja.
3. Etos kerja meningkat: bekerja semaksimal mungkin.
4. Peningkatan diri: berupaya untuk selalu meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan hasil kerja.

5. Kualitas: memiliki upaya untuk selalu meningkatkan kualitas dari hasil pekerjaan sebelumnya
6. Ketepatan: perbandingan antara sumber daya yang dipergunakan terhadap hasil yang dikeluarkan.

#### **2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas kerja**

Mengenai faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja dari Hasibuan didalam (Jumantoro et al. 2019) ialah :

- a. Etika Kerja
- b. Ukuran Keterampilan
- c. Komonikasi atasan dengan bawahan
- d. Pengelolaan produktivitas
- e. Ketepatan karyawan
- f. kewiraswastaan

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Pada Penelitian peneliti akan gunakan referensi dari penelitian yang terdahulu untuk nantinya sebagai landasan utama dalam melakukan penelitian, Untuk proses penyusunan peneliti ada menggunakan beberapa bagian dari hasil penelitian sebelumnya, seperti:

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul dan Penelitian	Hasil
1	Stefanus Rumangkit dan Bachroni Bakry (2018)	Peningkatan Prestasi kerja melalui pelatihan dan disiplin kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1. Pelatihan Mempengaruhi Kinerja karyawan. 2. Disiplin Mempengaruhi kinerja pegawai. 3. Pelatihan dan disiplin secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan.
2	Kintan Benvia Cherny dan Dwi Kartikasari (2017)	Pengaruh Stres dan motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada pt.epson Batam	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : Stres kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun secara parsial stres kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, tetapi motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
3	Gugum Gumilar (2018)	Pengaruh pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pt. raya sugarindo inti tasikmalaya	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : Pelaksanaan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT.Raya Sugarindo Inti tasikmalaya, dilihat dari faktor pengukur dan faktor pengaruh dengan indikatornya adalah pengembangan, penggunaan waktu serta hasil kerja yang dicapai.
4	Sabeli Aliya dan Tobari (2019)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Produksi pada pt.semen baturaja (persero) tbk palembang	Hasil penelitian ini menunjukkan (1) Variabel Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi. (2) Variabel Pelatihan terbukti berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang. (3) Jika kedua variabel di uji bersamaan pendidikan dan pelatihan, terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. (4) Hasil menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 22,1%, dan 77,9% sisanya di pengaruhi oleh variabel lain.

5	Alfatory Rheza Syahrul dan Ayu Rembulan Sari (2016)	Analisis disiplin kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor BPJS keternagakerjaan padang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang dengan nilai koefisien regresi 0,243 dan thitung (2,571) > ttabel (1,703); (2) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang karena thitung (2,706) > ttabel (1,703);
6	Reigion Jumentoro, Umi Farida dan Adi Santoso (2019)	Pengaruh kompetensi, Motivasi kerja, Beban Kerja, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja sumber daya manusia koperasi Serba Guna usaha Anak mandiri Ponorogo	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : motivasi kerja dan pelatihan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sumber daya manusia sedangkan kompetensi dan beban kerja mempengaruhi secara positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja sumber daya manusia dan variabel yang paling dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja sumber daya manusia adalah variabel motivasi kerja.
7	Wandy Zulkarnaen, Abin Suarsa dan Rachmat Kusmana (2018)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Stres kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan bagian Produksi department r-pet pt.namasindo plas bandung barat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Pelatihan dan stress kerja memberikan pengaruh sebesar 87,5% terhadap produktivitas kerja, angka 87,5% disini artinya setiap perubahan produktivitas kerja sebesar 87,5% dipengaruhi oleh perubahan variabel Pelatihan dan Stress Kerja. Adapun sisanya sebesar 12,5% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar kedua variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini, antara lain motivasi, imbalan.

Table 2.1. Lanjutan

8	Muhafi dan R. Zaiful Arief (2020)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Kerja karyawan pt.adira dinamika multi finance tbk to bangkaran 2019	<p>Hasil analisis data menunjukkan bahwa : pelatihan kerja dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ditunjukkan dengan nilai (sig 0,008 &lt; 0,05). Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja ditunjukkan dengan nilai (0,002 &lt; 0,05) dan pemberian insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ditunjukkan dengan nilai (0,874 &gt; 0,05).</p>
---	-----------------------------------	---	---

**Sumber :** Peneliti, 2021.

### **2.3. Kerangka Pemikiran**

Kegunaan kerangka pemikiran ini guna bisa melakukan sebuah identifikasi masalah, tinjauan pada pustaka serta juga mengukur dan menguji terhadap hipotesis sebuah penelitian. Pelatihan kerja dikatakan sebagai ( $X_1$ ), *Motivasi* dikatakan ( $X_2$ ), dan Stres kerja dikatakan sebagai ( $X_3$ ), ketiga variabel ini adalah Variabel bebas pada penelitian yang dilakukan, Sementara pada Produktivitas kerja yang dikatakan sebagai ( $Y$ ) merupakan variabel terikat dalam penelitian.

#### **2.3.1 Hubungan Pelatihan kerja Terhadap produktivitas kerja**

Dasar alasan dalam memperkuat produktivitas perlu adanya pelatihan kerja yang terstruktur dan terprogram agar dapat meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kehadiran, mengurangi terjadinya karyawan berhenti bekerja sebelum masa kontrak kerja selesai serta peningkatan pada kepuasan kerja Wexley & yulk dalam (Syahrul and Sari 2016).

#### **2.3.2 Hubungan Motivasi Terhadap Produktivitas kerja**

Pada Gibson pada (Widhianingrum 2017:194) mengungkapkan jika motivasi merupakan masuk dan mendorong individu, Dorongan ini dapat menimbulkan pengaruh dan mengarahkan. Menggunakan motivasi yang tepat akan mampu meningkatkan kerja karyawan serta hasil yang dicapainya. Dengan ini, penelitian dapat membuktikan bahwa motivasi memiliki dampak kepada kinerja yang dimiliki individu.

(Juniantara & Riana, 2015:614) menerangkan bahwa motivasi merupakan langkah untuk mengajarkan, mengayomi dan mengendalikan serta memupuk dan

mengembangkan perilaku manusia seperti kemampuan, pengalaman dalam bekerja guna untuk memaksimalkan kinerja dari karyawan atau individual.

### **2.3.3 Hubungan Stres kerja Terhadap Produktivitas**

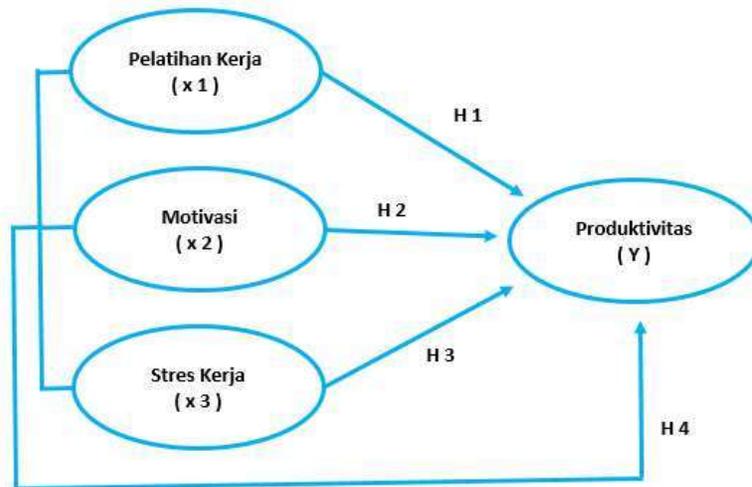
Berdasarkan Andriani dalam (Rahayaan et al. 2019) mengungkapkan kenapa stres kerja begitu memiliki dampak yang berhubungan begitu besar terhadap produktivitas kerja. Dikarenakan stres kerja dapat menurunkan kemampuan serta menghambat karyawan dalam mengoptimalkan kinerja yang dimilikinya.

### **2.3.4 Hubungan Pelatihan kerja, motivasi dan stres kerja Terhadap Produktivitas kerja**

Wignjosoebroto dalam (Firdiyanti 2017) mengatakan bahwa produktivitas kerja selalu akan berkaitan dengan segala bentuk usaha yang dilakukan dengan oleh sumber daya manusia yaitu karyawan.

Menurut Sedarmayanti dalam (Rahayaan et al. 2019) produktivitas secara umum disebutkan merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan sumber daya yang dipergunakan dalam proses produksi.

Didasarkan ini, Model penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dapat dirumuskan seperti berikut ini:



**Gambar 2.1.** Kerangka Pemikiran

**Sumber:** Peneliti, 2021.

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan serta landasan teori dari permasalahan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H1 : Pelatihan kerja berpengaruh pada Produktivitas Kerja di PT. Nittoh Batam.

H2 : Motivasi mempunyai berpengaruh pada Produktivitas Kerja di PT. Nittoh Batam.

H3 : Stres kerja mempunyai pengaruh pada Produktivitas Kerja di PT. Nittoh Batam.

H4 : Pelatihan kerja, Motivasi dan juga Stres kerja memiliki sebuah pengaruh pada Produktivitas kerja di PT. Nittoh Batam .