

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Pelatihan

2.1.1.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah sesuatu yang dilakukan pekerja untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja sehingga dapat berkembang. Prosedur pendidikan perusahaan digunakan untuk melaksanakan pelatihan. Karyawan harus dilatih untuk melakukan tugas dan komitmen mereka dengan kemampuan terbaik mereka. Semakin besar tingkat produktivitas karyawan, semakin baik pelatihannya. Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek di mana individu non-manajerial memperoleh informasi teknis dan kemampuan untuk tujuan tertentu dengan menggunakan teknik yang sistematis dan terkontrol. (Damastara & Sitohang, 2020:4)

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam melakukan kegiatan agar lebih terampil dan mampu melaksanakan kewajiban yang telah ditetapkan oleh dunia usaha. Artinya, program pelatihan karyawan adalah suatu cara untuk menanamkan pengetahuan dan kemampuan tertentu kepada karyawan agar mereka menjadi lebih berpengetahuan dan cakap, serta memiliki sikap yang lebih positif. Karyawan dibantu dalam melakukan pekerjaan saat ini, dapat meningkatkan karir mereka, dan membantu mengembangkan tanggung jawab mereka di masa depan melalui pelatihan.

Karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan perilaku spesifik pekerjaan dalam pengaturan pelatihan. Biasanya, pelatihan berfokus pada memberi staf kemampuan khusus atau membantu mereka memperbaiki kekurangan kinerja. (P & Hasyim, 2021:42)

Pelatihan adalah sarana untuk mengasah kemampuan dan memberikan nasihat dengan cara yang etis sehingga pekerja dapat memenuhi tanggung jawab mereka untuk bekerja seefisien mungkin sambil memenuhi tujuan bisnis. Pelatihan adalah kerangka suatu pendidikan, pengajaran harus jelas dan mudah dipahami. Kejelasan menyiratkan bahwa pelatihan harus terkait dengan bidangnya. pekerjaan yang dilakukan oleh personel yang telah mengikuti pelatihan yang dimaksud dengan mudah dipahami adalah kemampuan untuk mempraktekkan apa yang telah dipelajari secara jelas dan benar sesuai dengan petunjuk. (Hartono & Siagian, 2020:223)

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa pelatihan adalah keseluruhan kegiatan yang dirancang untuk memberikan, meningkatkan, memperbaharui dan mengembangkan keterampilan dan kompetensi kerja sekaligus meningkatkan produktivitas pegawai serta memelihara disiplin dan sikap pegawai sesuai dengan persyaratan pekerjaan dan kualifikasi pekerjaan. Pelatihan tidak hanya diberikan ketika pekerja baru direkrut, tetapi juga diberikan ketika seorang karyawan siap untuk mulai melakukan pekerjaan berkelanjutan yang telah dialokasikan untuknya. Dalam hal karyawan yang telah mendapatkan pelatihan melakukan kesalahan berulang kali

atau tidak menunjukkan perbaikan setelah menerima instruksi, pelatihan akan dilanjutkan.

2.1.1.2 Tujuan Pelatihan

Menurut (Mentari & Anandita, 2020:65), menyampaikan bahwa tujuan dasar dari pelatihan ini adalah:

1. Untuk membangun kemampuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih berhasil.
2. Untuk memperoleh pengetahuan, sehingga tugas dapat diselesaikan dengan bijaksana.
3. Menumbuhkan sikap, sehingga mengarah pada kerjasama dengan pekerja dan pimpinan lainnya.

Menurut (Mentari & Anandita, 2020:65) mengungkapkan keuntungan yang diperoleh dari on-the-job training yang dilakukan oleh masing-masing perusahaan:

1. Manfaat untuk karyawan.
 - a. Membantu pekerja dalam membuat penilaian dan pemecahan masalah secara lebih efektif.
 - b. Membantu mempromosikan dan mencapai pengembangan diri dan kepercayaan diri.
 - c. Membantu pekerja mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan ketidaksepakatan.
 - d. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.

- e. Membantu pekerja mencapai tujuan pribadi sambil meningkatkan keterampilan interpersonal.
2. Manfaat untuk perusahaan.
- a. Mengarah ke profitabilitas yang lebih tinggi atau sikap yang lebih menguntungkan terhadap *profit oriented*.
 - b. Meningkatkan pengetahuan dan kemampuan kerja di semua level perusahaan.
 - c. Meningkatkan staf untuk mengetahui tujuan perusahaan.
 - d. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.
 - e. Membantu membuat dan menjalankan kebijakan perusahaan.

Menurut (Mentari & Anandita, 2020:65), ada tiga cara yang sedang diupayakan untuk diciptakan dalam konteks pelatihan. Pendekatan ini sejalan dengan situasi masyarakat dan tuntutan pelatihan :

1. *Mass teaching method*, yang ditunjukkan pada saat itu. Strategi ini digunakan untuk menunjukkan kesadaran dan minat sampai saat itu.
2. *Group teaching method*, yaitu metode yang ditunjukkan di depan kelas. Strategi ini dipilih untuk mengungkapkan kesadaran dan minat, serta penilaian (*consideration*) dan uji coba, hingga tingkat kesadaran dan minat (*try*).
3. *Individual teaching method*, yaitu suatu metode yang diperlihatkan kepada orang-orang dan dipilih untuk menularkan kesadaran, perhatian, kontemplasi, dan eksperimentasi, serta untuk mendidik peserta pada tingkat adopsi (mengambil alih), tindakan (melakukan), dan kepuasan (*satisfaction*).

Karena tujuan tersebut terkait dengan konsep diri dan pengalaman belajar masyarakat, maka teknik pelatihan dipilih berdasarkan tujuan pelatihan dan diamati dari tujuan masyarakat (peserta pelatihan) dalam kegiatan pembelajaran. Ini akan berdampak pada seberapa baik belajar. Pendekatan yang digunakan juga harus beragam untuk mengembangkan dorongan belajar peserta pelatihan, memastikan bahwa mereka tidak bosan saat terlibat dalam kegiatan pelatihan. (Mentari & Anandita, 2020:65)

2.1.1.3 Dimensi-Dimensi Program Pelatihan

Dimensi keberhasilan program pelatihan yang diberikan perusahaan kepada pekerjanya, menurut (Sri Wahyuningsih, 2019), dapat dinilai melalui :

1. Materi Pelatihan (Isi Pelatihan) yaitu apakah isi program pelatihan sudah *up to date* dan sesuai dengan kebutuhan pelatihan.
2. Metode Pelatihan, termasuk apakah metode pelatihan yang diberikan dapat diterima untuk topik tersebut dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan Keterampilan Instruktur/Pelatih, termasuk jika instruktur memiliki sikap positif dan keterampilan kepemimpinan yang menginspirasi individu untuk belajar.
4. Lama Waktu Pelatihan, yang mengacu pada berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menawarkan materi utama yang harus dipelajari dan seberapa cepat materi disampaikan.
5. Fasilitas Pelatihan, termasuk apakah lokasi pelatihan dapat dikontrol oleh guru, apakah sesuai untuk jenis pelatihan, dan apakah cukup makanan.

2.1.1.4 Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut (Sri Wahyuningsih, 2019), diantaranya:

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus spesifik dan terukur, oleh karena itu tujuan diadakannya kegiatan ini adalah untuk mengembangkan keterampilan kerja agar peserta dapat mencapai prestasi yang maksimal sekaligus meningkatkan pemahaman peserta terhadap etos kerja yang harus diikuti.

2. Materi

Manajemen, scripting, psikologi kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja, dan pelaporan kerja merupakan contoh materi pelatihan.

3. Metode yang digunakan

Pembicaraan kelompok, konferensi, simulasi, akting peran (demonstrasi), dan permainan, serta latihan kelas, penilaian, kerja tim, dan kunjungan studi, digunakan sebagai bagian dari strategi pelatihan (studi perbandingan).

4. Kualifikasi Peserta

Karyawan yang memenuhi standar kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan yang telah diusulkan oleh pimpinan, berhak mengikuti pelatihan.

5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memiliki kualifikasi tertentu, antara lain kemampuan membangkitkan motivasi dan kemampuan menggunakan teknik partisipatif.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah sejenis pengendalian diri yang mungkin sesuai dengan kondisi yang ditetapkan oleh pimpinan organisasi untuk mencapai tujuan. Menurut sudut pandang ini, jika pekerja tidak termotivasi dan disiplin, efisiensi kerja mereka akan sangat buruk. Alhasil, motivasi dan disiplin kerja akan menjamin eksistensi perusahaan bahkan berkembang di tengah persaingan yang semakin ketat seperti saat ini. Perusahaan sangat membutuhkan semangat dan disiplin kerja para pekerjanya untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Karyawan harus lebih antusias dengan pekerjaannya. (Rinda *et al.*, 2022:161)

Disiplin kerja merupakan aspek kunci dalam manajemen sumber daya manusia karena setiap orang membutuhkan aturan untuk melaksanakan tugas atau kegiatan tertentu. Demikian pula organisasi menuntut pekerja yang memiliki disiplin kerja agar dapat mengikuti pedoman yang telah ditetapkan. Disiplin kerja adalah kesediaan seseorang untuk mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja adalah tindakan meminta pertanggungjawaban pekerja untuk mengikuti semua peraturan di tempat kerja. Karyawan yang sering melanggar standar perusahaan menunjukkan kurangnya disiplin kerja. Di sisi lain, jika pekerja mengikuti aturan perusahaan, mereka akan memiliki disiplin kerja yang kuat. (Setyanti & Audiva, 2022:18)

Disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan

sehingga mereka dapat secara aktif berusaha untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dan meningkatkan kinerjanya. Disiplin diartikan sebagai pemahaman dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua aturan kerja dan norma masyarakat. Kesadaran mengacu pada sikap seseorang secara sukarela mentaati segala peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mentaati dan mematuhi semua norma peraturan yang berlaku dalam perusahaan, sedangkan kesediaan mengacu pada perilaku dan tindakan seseorang sesuai dengan peraturan tertulis perusahaan. (Hindriari, 2018:94)

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan disiplin kerja didefinisikan sebagai kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja itu sendiri, memungkinkan dia untuk beradaptasi secara bebas dengan keputusan, aturan, nilai-nilai yang tinggi, dan perilaku kerja, serta untuk memaksakan norma dan disiplin organisasi yang selalu sesuai. berjanji, agar orang lain memercayainya, menghasilkan upaya untuk berbagi dan melibatkan informasi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Ivana, 2020:130) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada dua adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Faktor Kepribadian

Sistem yang dianut merupakan aspek esensial dalam kepribadian seseorang. Disiplin sangat erat kaitannya dengan sistem nilai yang dipilih.

- a. Disiplin Akibat Kepatuhan Kepatuhan terhadap peraturan dilandasi oleh rasa takut, konsistensi, dan profesionalisme kerja, yang berdampak pada keberhasilan perusahaan dan karyawan.

- b. Disiplin diri sebagai hasil identifikasi Identifikasi rasa hormat, syukur, dan kewajiban terhadap pimpinan, serta rasa tanggung jawab terhadap tenaga kerja, wajib mengikuti aturan.

2. Faktor Lingkungan

Disiplin merupakan konsekuensi dari sosialisasi seseorang sebagai hasil interaksi dengan lingkungan, khususnya lingkungan sosial. Akibatnya, hukum proses pembelajaran mengatur pembentukan disiplin.

Menurut (Ivana, 2020:131) berpendapat ada dua macam disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah upaya mendorong karyawan untuk mentaati dan mematuhi norma dan kebijakan kerja perusahaan. Tujuan utamanya adalah untuk mendorong karyawan agar lebih disiplin. Karyawan dapat mempertahankan diri terhadap peraturan perusahaan secara preventif. peran eksekutif perusahaan untuk menciptakan suasana perusahaan yang disiplin preventif. Karyawan juga harus menyadari dan memahami semua aturan dan peraturan kerja yang berlaku di dalam perusahaan..

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah upaya mendorong karyawan untuk mengikuti satu aturan dan memerintahkan mereka untuk terus mengikuti aturan sesuai dengan kebijakan perusahaan. Karyawan yang melanggar aturan akan dikenakan disiplin korektif, yang mencakup penerapan konsekuensi sesuai dengan aturan. Disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang

semestinya, yang menyiratkan bahwa proses harus menunjukkan bahwa karyawan yang bersangkutan memang berpartisipasi. Pendekatan yang harus digunakan pertama-tama dan terutama adalah bias yang tidak bersalah kecuali jika terbukti bahwa karyawan tersebut terlibat dalam pelanggaran tersebut. Karyawan lain mewakili kedua hak untuk didengar di beberapa kemeja. Ketiga, disiplin dievaluasi berdasarkan peran pelaku dalam kejahatan.

2.1.2.3 Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut (Ivana, 2020:132) pendekatan disiplin kerja ada tiga sebagai berikut :

1. Pendekatan disiplin modern

Tujuan dari Pendekatan Disiplin Modern adalah untuk menyatukan berbagai persyaratan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Metode ini didasarkan pada asumsi bahwa :

- a. Disiplin modern adalah sarana untuk menghindari hukuman fisik.
- b. Mengamankan tuduhan agar dapat disampaikan ke proses hukum yang sesuai.
- c. Keputusan sewenang-wenang berdasarkan ketidakakuratan atau prasangka harus diperbaiki melalui prosedur konseling yang mencakup pengumpulan informasi.
- d. Melaksanakan prosedur pengambilan keputusan sepihak dalam situasi pendisiplinan.

2. Pendekatan Disiplin Dengan Tradisi

Pendekatan disiplin terhadap tradisi, yaitu metode disiplin berdasarkan penggunaan hukuman. Teknik ini menyiratkan bahwa:

- a. Bawahan didisiplinkan oleh atasan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali setelah keputusan dibuat.
- b. Karena disiplin merupakan salah satu bentuk hukuman bagi pelanggar, maka penerapannya harus disesuaikan dengan berat ringannya pelanggaran.
- c. Hukuman memiliki efek mengajar pelanggar dan pekerja lain pelajaran.
- d. Karena jumlah pelanggaran meningkat, sanksi yang lebih tegas diperlukan.
- e. Karyawan yang melanggar aturan untuk kedua kalinya harus menghadapi hukuman yang lebih berat.

3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan Disiplin mengasumsikan bahwa:

- a. Semua pekerja harus merangkul dan memahami disiplin kerja.
- b. Disiplin adalah jenis perilaku, bukan hukuman.
- c. Disiplin digunakan untuk mengubah kebiasaan buruk.
- d. Disiplin karyawan, di sisi lain, berusaha untuk membuat pekerja bertanggung jawab atas perilaku mereka.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Indikator untuk mengukur disiplin kerja menurut (Firmansyah & Mistar, 2020:206) adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran, yaitu persentase karyawan yang datang terlambat atau pulang lebih awal.
2. Ketepatan waktu, yaitu karyawan yang datang tepat waktu dan teratur.
3. Ketaatan, yaitu mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Mengenakan sepatu dan seragam kerja, menunjukkan kartu identitas, dan meminta izin saat tidak bekerja.
4. Tanggung jawab yaitu rasa tanggung jawab kepada setiap pegawai atas tanggung jawab yang telah dilimpahkan kepadanya.

2.1.3 Produktivitas Kerja

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Sumber daya manusia adalah aspek yang paling penting dari setiap bisnis, dan manajemen harus mengenali dan menghargai mereka. Hanya manusia yang memiliki kemampuan untuk mendongkrak produktivitas tenaga kerja. Sebaliknya, sumber daya manusia dapat menjadi sumber pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai cara. Oleh karena itu, memperhatikan faktor manusia merupakan salah satu tuntutan dalam segala upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas memerlukan sikap mental di mana kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas didefinisikan sebagai pemanfaatan terpadu sumber daya dan keterampilan manusia, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber daya lainnya untuk pertumbuhan dan peningkatan kualitas hidup seluruh masyarakat. (Hindriari, 2018:94)

Produktivitas kerja pada dasarnya merupakan ide universal yang berlaku untuk semua sistem, karena setiap tindakan memerlukan produktivitas dalam pelaksanaannya. Untuk meningkatkan produktivitas, organisasi harus melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja individu-individu tersebut untuk mendapatkan hasil produktivitas yang diperlukan. Dengan hubungan ini dalam hal produktivitas kerja, kepemimpinan yang efektif, disiplin kerja yang tinggi, memberikan inspirasi kepada pekerja untuk menawarkan semangat untuk bekerja, dan memberikan remunerasi yang sesuai dan tepat sasaran kepada karyawan semua diperlukan. Keharusan meningkatkan produktivitas tenaga kerja akan memotivasi setiap bisnis, besar atau kecil. (Mentari & Anandita, 2020:63)

Produktivitas karyawan pada hakikatnya adalah penjumlahan dari semua aktivitas yang dilakukan oleh pekerja selama periode waktu tertentu. Menilai kehadiran karyawan adalah salah satu perhatian yang harus diperhatikan perusahaan ketika mengevaluasi kinerja karyawan. Kehadiran karyawan sangat penting untuk bisnis; berapapun jumlah pekerjanya, jika banyak yang tidak masuk kerja maka kualitas kinerja pegawai akan sulit dicapai. Produktivitas kerja akan tercapai jika pekerja memiliki kapasitas untuk memenuhi pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya dan merupakan kewajiban mereka untuk melakukannya. Akibatnya, perusahaan harus mampu menyediakan sesuatu yang akan mendorong para pekerjanya untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka agar organisasi dapat berfungsi dengan sukses dan efisien dan mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. (Kurniawan *et al.*, 2022:597)

Berdasarkan beberapa definisi produktivitas yang tercantum di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil akhir yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya manusia atau pengorbanan yang dilakukan (*input*). Dikatakan kurang produktif jika input yang dibutuhkan untuk mencapai pendapatan yang diberikan lebih tinggi, karena produktivitas juga dikenal sebagai ukuran efisiensi produktif.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Ada berbagai faktor yang dapat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawan. (Sri Wahyuningsih, 2019) :

1. Pelatihan

Pelatihan kerja dirancang untuk membekali karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengoperasikan peralatan kerja dengan aman. Oleh karena itu, pelatihan kerja diperlukan tidak hanya sebagai pelengkap tetapi juga sebagai sarana untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2. Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Kesehatan mental dan fisik karyawan harus menjadi prioritas utama bagi perusahaan karena kesehatan fisik dan mental mereka terkait dengan produktivitas pekerjaan mereka.

3. Hubungan antara Atasan-atasan dan Bawahan

Operasi sehari-hari akan dipengaruhi oleh interaksi antara atasan dan bawahan. Bagaimana atasan melihat bawahan, dan seberapa terlibat bawahan dalam penetapan tujuan.

Unsur-unsur yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut (Firmansyah & Mistar, 2020:207) adalah :

1. Faktor kemampuan, Kemampuan seorang karyawan terdiri dari dua bagian kemampuan prospektif (*IQ*) dan kemampuan realitas (pendidikan). Akibatnya, orang harus ditempatkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan mereka.
2. Faktor motivasi, motivasi berasal dari sikap karyawan terhadap pengaturan kerja. Motivasi adalah keadaan pikiran yang mendorong karyawan untuk berusaha mencapai tujuan bersama. Sikap mental positif adalah keadaan pikiran yang mengilhami orang untuk berusaha keras untuk potensi penuh mereka di tempat kerja.

2.1.3.3 Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja

Produktivitas tempat kerja mungkin dipandang sebagai masalah perilaku, tetapi juga dapat mencakup komponen teknis. Untuk mengatasi hal ini, pemahaman yang menyeluruh tentang unsur-unsur yang mempengaruhi efektivitas peningkatan produktivitas diperlukan. Kriterianya, menurut (Sri Wahyuningsih, 2019) adalah :

1. Perbaikan Terus-menerus

Salah satu konsekuensi dari peningkatan produktivitas kerja adalah seluruh aspek perusahaan harus terus menerus melakukan perbaikan. Secara internal dan internasional, bisnis terus dihadapkan dengan harapan yang berubah.

2. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Peningkatan kualitas kerja oleh seluruh karyawan dan seluruh komponen perusahaan sangat erat kaitannya dengan upaya untuk melakukan perbaikan secara terus menerus. Mutu tidak hanya meliputi barang dan jasa yang dihasilkan dan dipasarkan, tetapi juga segala macam kegiatan yang dilakukan oleh seluruh unit kerja, baik itu pelaksanaan tugas pokok maupun pelaksanaan tugas penunjang di dalam perusahaan.

3. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah komponen organisasi yang paling strategis. Oleh karena itu, pemberdayaan sumber daya manusia merupakan etos kerja mendasar yang harus dimiliki oleh setiap orang dalam posisi manajemen dalam suatu bisnis.

2.1.3.4 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut (Siagian, 2021:209) ada lima indikator yang dapat digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Merupakan faktor yang memiliki peranan dalam mencapai produktivitas. Pengetahuan lebih berkaitan dengan intelek, kemampuan nalar, dan penugasan pengetahuan, serta jangkauan pemahaman seseorang. Seseorang diharapkan mampu melakukan pekerjaan yang kompeten dan produktif jika memiliki basis pengetahuan yang luas dan tingkat pendidikan yang tinggi.

2. Keterampilan (*skill*)

Merupakan kompetensi teknis dan penugasan yang bersifat operasional dan berkaitan dengan bidang tertentu. Proses memperoleh dan melatih keterampilan yang terkait dengan kapasitas seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan kegiatan teknis dikenal sebagai perolehan keterampilan.

3. Kemampuan

Perangkat kompetensi karyawan terdiri dari berbagai keterampilan. Variabel pembentuk kemampuan, serta pengetahuan dan kemampuan. Akibatnya, jika seseorang memiliki banyak informasi dan keterampilan, mereka juga memiliki banyak kemampuan.

4. Sikap

Ini adalah pola yang berulang. Akan baik jika kebiasaan yang terpolakan memiliki konsekuensi yang menguntungkan bagi perilaku pekerjaan seseorang.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Sebuah penelitian yang berjudul “Penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pelatihan mempengaruhi produktivitas pegawai di PDAM Tirta Umu Kabupaten Nias. Dari Mei hingga Agustus 2018, penelitian ini dilakukan di PDAM Tirta Umu di Kabupaten Nias. Dalam penelitian ini digunakan 46 partisipan sebagai sampel. Pelatihan (X) merupakan variabel bebas dalam penelitian ini, sedangkan produktivitas karyawan merupakan variabel terikat. Analisis

regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis data. Temuan studi menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak yang positif dan cukup besar pada produktifitas kerja karyawan. (Sri Wahyuningsih, 2019)

2. Sebuah penelitian yang berjudul Analisis “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Hyup Sung Indonesia”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah pelatihan, motivasi, dan stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas staf di PT. Hyup Sung Indonesia. Responden dalam penelitian ini adalah 115 karyawan bagian produksi PT. Divisi simpul Hyup Sung Indonesia. Menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dari responden dan dengan pendekatan purposive sampling. Analisis regresi berganda digunakan sebagai pendekatan penelitian dalam penelitian ini. Hasil pada penelitian ini pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas staf, menurut temuan penyelidikan parsial. (Rahmawati *et al.*, 2021)
3. Sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai. Dri penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana kompensasi, pelatihan, dan motivasi kerja dalam mempengaruhi produktivitas karyawan. Besar sampel dalam penelitian ini adalah 41 orang dengan menggunakan pendekatan total sampling. Temuan studi menunjukkan

bahwa pelatihan memiliki dampak yang positif pada produktivitas kerja karyawan. (Husin *et al.*, 2021)

4. Sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPR Sejahtera Batam. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai PT BPR Sejahtera Batam yang berjumlah 105 pegawai PT BPR Sejahtera Batam yang berjumlah 105 pegawai PT BPR Sejahtera Batam yang Penelitian ini menggunakan jenuh sampel dan teknik yang peneliti dapatkan adalah data primer dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk Google Forms. Analisis deskriptif, uji data kualitas: uji validitas dan uji reliabilitas, uji klasik asumsi: uji normalitas, uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas, uji pengaruh analisis regresi berganda dan koefisien determinasi (r^2). Variabel Disiplin Kerja (X1) yang memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,728 atau 72,8% dan untuk variabel pelatihan (X2) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,335 atau 33,5%. Variabel disiplin kerja dan variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja, seperti dihasil uji F yang menghasilkan $131,371 > f$ tabel sebesar 3,09. (Hartono & Siagian, 2020)
5. Sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Abetama Sempurna”. Variabel bebasnya adalah disiplin kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja dalam penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya disiplin kerja pada pekerja di PT. ABETAMA SEMPURNA, serta seberapa besar disiplin kerja yang mereka miliki dan

seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang baik dan substansial terhadap peningkatan produktivitas kerja di PT. ABETAMA SEMPURNA, sesuai dengan premis penelitian ini. Akibatnya, disiplin kerja tampaknya memiliki dampak positif dan signifikan pada produktivitas karyawan. (Ivana, 2020)

6. Sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Legok”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang Disiplin Kerja Karyawan PT Telkom Akses Legok terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Pendekatan analisis asosiatif kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini. Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh personel PT Telkom Access Legok yang berjumlah 65 orang dalam sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di PT Telkom Akses Legok. (Hindriari, 2018)
7. Sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima”. Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif dan penelitian asosiatif kausal. Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja Dinas Sosial Kabupaten Bima, dengan jumlah peserta sebanyak 60 orang. Data primer yang diperoleh melalui wawancara dan kuesioner digunakan sebagai sumber informasi. Uji validitas dan reliabilitas akan digunakan untuk mengevaluasi instrumen. Analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi product moment, dan koefisien determinasi dengan uji t merupakan teknik analisis data yang

digunakan. Berdasarkan temuan analisis data, kedisiplinan pada Dinas Sosial Kabupaten Bima memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. (Firmansyah & Mistar, 2020)

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Sri Wahyuning sih (2019)	Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan	Regresi linier sederhana	Pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kerja,
2	Indah Rahmawati, Fatmah Bagis, Akhmad Darmawan (2021)	Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Hyup Sung Indonesia	Analisis regresi berganda	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
3	Muhammad Husin <i>et.al</i> (2021)	Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai	Analisis regresi berganda	Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai.
4	Tommy Hartono, Mauli Siagian (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPR Sejahtera Batam	Analisis regresi berganda	Variabel disiplin kerja dan variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja
5	Juni Ivana Sinaga (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Abetama Sempurna	Regresi linier sederhana	Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Tabel 2.1 Tabel Lanjutan

No	Nama dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
6	Reni Hindriari (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Akses Legok	Regresi linier sederhana	Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Akses Legok.
7	Deden Firmansyah, Mistar (2020)	Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima	Analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi product moment, koefisien determinasi dengan uji t	Kedisiplinan pada Dinas Sosial Kabupaten Bima berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima.

Sumber : Data Penelitian, 2022

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah model konseptual yang menunjukkan bagaimana teori terhubung dengan perhatian khusus yang telah ditemukan. Kerangka pemikiran peneliti berusaha untuk menentukan apakah ada hubungan antara variabel X (Pelatihan dan Disiplin Kerja) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja).

2.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Pelatihan adalah metode untuk mempengaruhi perilaku karyawan agar dapat memenuhi tujuan perusahaan. Keterampilan dan kapasitas karyawan untuk melakukan pekerjaan saat ini terkait dengan pelatihan. Pelatihan memiliki fokus

saat ini dan membantu individu dalam mengembangkan keterampilan dan bakat tertentu agar berhasil dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Sri Wahyuningsih, 2019) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan”. Menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin kerja adalah strategi yang digunakan oleh perusahaan untuk berinteraksi dengan pekerja agar mereka mengubah perilaku mereka, serta upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keinginan karyawan untuk mengikuti aturan perusahaan.

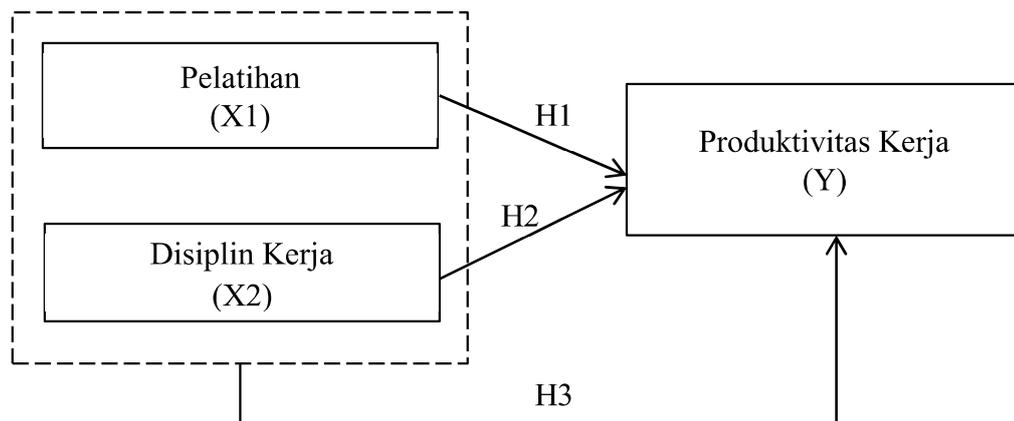
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Ivana, 2020) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Abetama Sempurna”. Menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. ABETAMA SEMPURNA. Untuk itu PT. ABETAMA SEMPURNA terus menerus meningkatkan disiplin kerja yang dijalankan oleh perusahaan agar produktivitas kerja karyawan pada maksimal.

2.3.3 Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja, di sisi lain, adalah tolak ukur untuk memperoleh hasil bisnis dengan membandingkan nilai hasil yang diperoleh dengan nilai materi dan upaya yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. Untuk itu PT Duta Multi

Karya terus berupaya untuk meningkatkan pelatihan serta disiplin kerja agar produktifitas kerja dapat dicapai perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Rizki & Arwiyahyah, 2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Di Pt Pln Pusat Pemeliharaan Listrik Unit Pelaksana Produksi Dan Workshop III Bandung”. Menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas di PT PLN Pusat Pemeliharaan Listrik Unit Pelaksana Produksi dan Workshop III Bandung baik secara simultan maupun parsial.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Data Penelitian, 2022

2.4 Hipotesis

Hipotesis (Hartono & Siagian, 2020:226), merupakan tanggapan sementara terhadap suatu masalah, sehingga harus diselidiki kebenarannya. Ini dapat dicirikan sebagai solusi sementara untuk pertanyaan penelitian sampai dikonfirmasi melalui data gabungan. Hipotesis untuk penelitian ini adalah:

H1 : Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

H2 : Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

H3 : Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.