

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Produktivitas

Produktivitas adalah keluaran yang dihasilkan atau diperoleh dari keseluruhan masukan yang ada dalam organisasi (Sedarmayanti, 2011: 199). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno, 2019: 99). Produktifitas adalah hubungan antara *keluaran* atau hasil organisasi dengan *masukan* yang diperlukan. Produktifitas dapat dikuantifikasikan dengan membagi keluaran dengan masukan (Wibowo, 2016: 93). Berdasarkan pengertian produktivitas diatas, produktivitas dapat didefinisikan sebagai ukuran yang menunjukkan hasil pencapaian karyawan melalui perbandingan hasil keluaran dengan masukan dalam perusahaan.

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik- karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara input dan output

(Prasojo dkk, 2017: 30). Dalam pelaksanaannya, Produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Jadi faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan instansi tersebut, karena betapapun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai (Bukit dkk, 2017: 140).

Tiga aspek yang ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu (Sutrisno, 2019: 101):

- a. Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja
- b. Aspek efisiensi tenaga kerja, dan
- c. Aspek kondisi lingkungan pekerjaan

Menurut Sedarmayanti (2011: 228), faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diataranya adalah :

- a. Sikap mental, meliputi:
  - 1) Motivasi kerja
  - 2) Disiplin kerja
  - 3) Etika kerja
- b. Pendidikan
- c. Keterampilan
- d. Manajemen
- e. Hubungan industrial pancasila (H.I.P)
- f. Tingkat penghasilan
- g. Gizi dan kesehatan

- h. Jaminan sosial
- i. Lingkungan dan iklim kerja
- j. Sarana produksi
- k. Teknologi
- l. Kesempatan berprestasi

Indikator produktivitas kerja menurut Suprpto dkk (2016) sebagai berikut:

- a. Waktu

Standar waktu yang ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya

- b. Kualitas

Tingkat yang diharapkan perusahaan dari hasil keluaran yang dihasilkan

- c. Kuantitas

Hasil target pekerjaan karyawan yang digunakan untuk menjadi tolak ukur perusahaan

Menurut Sutrisno (2019: 104) menyatakan bahwa indikator produktivitas adalah :

- a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalitas 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 dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing – masing yang terlihat dalam suatu pekerjaan.

c. 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.

d. 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.

e. Mutu

Suatu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan

untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi

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

## 2. Pelatihan

Menurut Priyono dan Marnis (2016: 113), pelatihan adalah pengembangan ketrampilan, baik ketrampilan teknik maupun non teknik yang mampu menjadikan seseorang menjadi terampil dalam bidang tertentu yang diinginkan dan mengerti tata cara kerja dan peraturan kerja, keselamatan kerja serta diselenggarakan dalam waktu yang singkat dan lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Pelatihan adalah proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang mengutamakan pada praktik daripada teori (Zainal dkk, 2014: 163). Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap seorang individu (Yunus & Sukartini, 2013: 77). Berdasarkan pengertian pelatihan di atas, pelatihan dapat disimpulkan sebagai proses meningkatkan kompetensi dan keahlian karyawan untuk memiliki kinerja yang terampil.

Pelatihan yang baik jika pelatihan tersebut sesuai dengan kebutuhan yang hendak dicapai. Oleh sebab itu pelaksanaan pelatihan betul-betul harus dirancang sesuai dengan kebutuhan, sesuai dengan program pelatihan, sesuai dengan kapasitas perlengkapan pelatihan serta keamanan pelatihan atau *safety training* yang diperlukan (Priyono & Marnis, 2016: 104). Pelatihan dapat membantu pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan organisasinya yang secara langsung akan mempengaruhi organisasi yang dilakukan (Prasojo dkk, 2017: 23). Pelatihan tersebut secara langsung dapat bertujuan untuk meningkatkan kemampuan bekerja para pegawai secara profesional (Prasojo dkk, 2017: 36).

Metode dan jenis-jenis pelatihan menurut Wibowo (2017: 55) :

a. Pelatihan di Tempat Kerja (*On The Job Training*)

Pelatihan ditempat kerja atau pelatihan langsung kerja berarti meminta seseorang untuk mempelajari pekerjaan itu dengan langsung mengerjakannya. Pada metode menempatkan *trainee* ke dalam situasi pekerjaan nyata. Adapun bentuk *on the job training* yaitu:

1) Metode *coaching* (membimbing) atau *under study* (sambil belajar)

Seorang pekerja yang telah berpengalaman yang dilatih ditugaskan untuk melatih karyawan. Pada level bawah, orang yang dilatih dapat memperoleh keterampilan dengan mengamati penyeliannya.

2) Rotasi pekerjaan

Seorang calon karyawan pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya.

### 3) Tugas khusus

Memberi tugas khusus kepada karyawan sebagai pengalaman langsung berkaitan dengan pekerjaan itu.

#### b. *Off The Job Training*

Dilaksanakan pada lokasi yang terpisah dengan tempat kerja. Program ini memberikan kepada individu-individu keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk menunaikan pekerjaan pada waktu yang terpisah dari waktu kerja reguler mereka. Misalnya kursus, seminar, kuliah, studi kasus, simulasi komputer.

Dalam melaksanakan pelatihan ada beberapa faktor yang berperan yaitu (Zainal dkk, 2014: 174):

- a. Instruktur/ Pelatih
- b. Materi/ Bahan
- c. Metode Pelatihan
- d. Tujuan Pelatihan
- e. Lingkungan yang menunjang

Menurut Mangkunegara (2017: 44), indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan pelatihan

Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur.

- b. Kualifikasi pelatih

Para pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai.

c. Materi pelatihan

Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.

d. Metode pelatihan

Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan yang menjadi peserta.

e. Kualifikasi peserta pelatihan

Peserta pelatihan (*trainee*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

### 3. Motivasi

Menurut Sutrisno (2019: 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2019: 61). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Zainal dkk, 2014: 607). Berdasarkan pengertian motivasi diatas, motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan dalam organisasi.

Prinsip – prinsip dalam motivasi sebagai berikut (Mangkunegara, 2019: 61):

- a. Prinsip partisipasi
- b. Prinsip komunikasi
- c. Prinsip mengakui andil bawahan
- d. Prinsip pendelegasian wewenang
- e. Prinsip memberi perhatian

Elemen motivasi meliputi (Wibowo, 2016: 323):

- a. Membangkitkan
- b. Mengarahkan
- c. Menjaga
- d. Menunjukkan intensitas
- e. Bersifat terus menerus dan adanya tujuan

Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi (Sutrisno, 2019: 116):

- a. Faktor Intern
  - 1) Keinginan untuk dapat hidup
  - 2) Keinginan untuk dapat memiliki
  - 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
  - 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
  - 5) Keinginan untuk keinginan untuk berkuasa
- b. Faktor Ekstern
  - 1) Kondisi lingkungan kerja
  - 2) Kompensasi yang memadai

- 3) Supervisi yang baik
- 4) Adanya jaminan pekerjaan
- 5) Status dan tanggung jawab
- 6) Peraturan yang fleksibel

Indikator motivasi menurut Suprpto dkk (2016) sebagai berikut:

a. Gaji/Upah

Gaji/upah mendorong karyawan lebih termotivasi agar bekerja lebih bersemangat dan meningkatkan produktivitasnya.

b. Bonus

Sarana motivasi yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan.

c. Penghargaan

Alat komunikasi antara karyawan dan pimpinan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja agar karyawan lebih maju.

d. Kondisi kerja

Keadaan atau kondisi tempat kerja yang kondusif yang mendorong karyawan untuk lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat.

e. Tanggung jawab

Kesiapan karyawan dalam mengembangkan tugas dan wewenang sesuai dengan jabatan yang dipangkunya, termasuk kesiapan menanggung segala akibat yang terjadi dari pekerjaannya.

Indikator motivasi menurut Maslow dalam Hanafi (2019: 298)

kebutuhan seseorang tersusun secara hirarkis sebagai berikut :

a. Aktualisasi

Kebutuhan untuk berkembang, kebutuhan untuk mewujudkan potensi diri.

b. Pengakuan

Kebutuhan dihormati orang lain, kebutuhan mampu menyelesaikan pekerjaan, kebutuhan *self-esteem*.

c. Sosial

Kebutuhan akan cinta, perhatian, perasaan bersatu, dan kontak dengan manusia lainnya.

d. Keamanan

Kebutuhan akan keamanan, dan bebas dari ketakutan akan ancaman.

e. Fisiologis

Kebutuhan akan udara, makan, minum, tempat tinggal, dll.

#### 4. Stres kerja

Stress sering diartikan sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan (Sedarmayanti, 2011: 76). Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2018: 300). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang

karyawan (Zainal dkk, 2014: 724). Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2017: 157). Berdasarkan pengertian stres kerja di atas, stres kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi ketidakseimbangan antara fisik dan psikis seseorang sehingga mengakibatkan ketidakmampuan untuk mengontrol diri atas berbagai tuntutan.

Pendekatan stres kerja (Mangkunegara, 2017: 157), meliputi :

- a. Dukungan sosial (*social support*)
- b. Meditasi (*meditation*)
- c. *Biofeedback*
- d. Program kesehatan pribadi (*personal wellness programs*)

Menurut Sedarmayanti (2011: 77), seseorang mengalami stres karena mendapat tekanan yang terdiri atas :

- a. Tekanan internal, berupa :
  - 1) Fisik
  - 2) Perilaku
  - 3) Kognitif
  - 4) Emosional
- b. Tekanan eksternal, berupa:
  - 1) Lingkungan fisik
  - 2) Karakteristik pekerjaan
  - 3) Lingkungan sosial budaya

Faktor – faktor penyebab stress kerja yaitu (Asih dkk, 2018: 23):

- a. Faktor lingkungan kerja, berupa kondisi lingkungan fisik, manajemen perusahaan, ataupun lingkungan sosial di lingkungan pekerjaan.
- b. Faktor pribadi sebagai pemicu stress. Secara umum, faktor pribadi dikelompokkan sebagai berikut:
  - 1) Tidak adanya dukungan sosial
  - 2) Tidak adanya kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di perusahaan atau organisasi
  - 3) Kondisi lingkungan kerja
  - 4) Manajemen yang tidak sehat
  - 5) Tipe kepribadian
  - 6) Peristiwa/pengalaman pribadi

Mangkunegara (2017: 157), mengemukakan indikator stres kerja terdiri atas:

- a. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat  
Beban kerja yang tidak diimbangi dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- b. Waktu kerja yang mendesak  
Pekerjaan yang membutuhkan perhatian dan tindakan segera dengan jumlah waktu yang terbatas.
- c. Kualitas pengawasan kerja yang rendah  
Pengawasan pekerjaan yang kurang terkontrol mengakibatkan terjadinya kebosanan pada karyawan.

d. Iklim kerja yang tidak sehat

Kondisi lingkungan kerja yang buruk akan berakibat pada kondisi karyawan dan pekerjaan.

e. Otoritas kerja

Suatu aturan atau ketentuan yang tidak dapat dilanggar dan harus ditaati oleh karyawan dalam perusahaan.

f. Konflik Kerja

Ketidaksesuaian, perselisihan dan pertentangan antar karyawan atau karyawan dengan pimpinan dalam perusahaan karena perbedaan yang ada.

g. Perbedaan nilai antara pegawai dengan pimpinan

Perbedaan persepsi, nilai dan tujuan antara karyawan dengan pimpinan perusahaan.

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mengenai variabel pelatihan, motivasi dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan, hasil penelitian tersebut akan dijadikan acuan dan perbandingan dalam penelitian ini, terdiri atas :

Tabel 2.1

### Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1.	Pradana dan Parjono (2016) Jurnal Ilmu	<b>Variabel Terikat :</b> Pelatihan dan Motivasi  <b>Variabel Bebas :</b>	1. <b>Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas</b>

	<p>Manajemen, Vol. 4, No. 2, 2016 :1-7</p> <p>ISSN: 2549-192X</p> <p><a href="https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17481">https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17481</a></p>	<p>Produktivitas Kerja Karyawan</p>	<p><b>kerjakaryawan</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. <b>Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.</b></li> <li>3. <b>Pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan</b></li> </ol>
2.	<p>Kustini dan Novita (2020)</p> <p>JENIUS (Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia), Vol. 3, No. 3, 2020 : 303-311</p> <p>ISSN: 2581-2769</p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4868">https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4868</a></p>	<p><b>Variabel Terikat :</b> Pelatihan Dan Disiplin</p> <p><b>Variabel Bebas :</b> Produktivitas Kerja Karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan</b></li> <li>2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan</li> <li>3. Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan</li> </ol>
3.	<p>Kurniawan dkk (2016)</p> <p>Journal Of Management, Vol. 2, No. 2, 2016 :97-103</p> <p>ISSN: 2502-7689</p> <p><a href="http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/482">http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/482</a></p>	<p><b>Variabel Terikat :</b> <i>Reward, Punishment,</i> Beban Kerja dan Pelatihan.</p> <p><b>Variabel Bebas :</b> Produktivitas Kerja Karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reward memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan</li> <li>2. <i>Punishment</i> memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan</li> <li>3. Beban Kerja memiliki pengaruh yang tidak</li> </ol>

			<p>signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan</p> <p><b>4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan</b></p>
4.	<p>Tanjung dan Harris (2018)</p> <p>Jurnal Ekonomi &amp; Ekonomi Syariah, Vol. 1, No. 1, 2018 :77-86</p> <p>ISSN: 2614-3259</p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.8">https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.8</a></p>	<p><b>Variabel Terikat :</b></p> <p>Stres Kerja</p> <p><b>Variabel Bebas :</b></p> <p>Produktivitas Kerja karyawan</p>	<p>1. <b>Ada pengaruh faktor stres kerja terhadap produktivitas karyawan</b></p>
5.	<p>Sunarsi (2018)</p> <p>Jurnal Kreatif : Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan, Vol. 6, No. 1, 2018 :14-31</p> <p>ISSN: 2339-0689</p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.32493/jk.v6i1.y2018.p14-31">https://doi.org/10.32493/jk.v6i1.y2018.p14-31</a></p>	<p><b>Variabel Terikat :</b></p> <p>Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan</p> <p><b>Variabel Bebas :</b></p> <p>Produktivitas Kerja Karyawan</p>	<p>1. Rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas</p> <p>2. Seleksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.</p> <p>3. <b>Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.</b></p> <p>4. Rekrutmen, seleksi dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap produktivitas secara bersama-sama.</p>
6.	<p>Aliya dan Tobari (2019)</p> <p>JMKSP (Jurnal Manajemen,</p>	<p><b>Variabel Terikat :</b></p> <p>Pendidikan dan Pelatihan</p> <p><b>Variabel Bebas :</b></p>	<p>1. Secara parsial variabel pendidikan tidak terdapat pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan</p>

	<p>Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan), Vol. 4, No. 1, 2019 :97-103</p> <p>ISSN: 2548-7094</p> <p>DOI:  <a href="https://doi.org/10.33369/jmksp.v4i1.2480">https://doi.org/10.33369/jmksp.v4i1.2480</a></p>	<p>Produktivitas Kerja Karyawan</p>	<p>2. <b>Secara parsial pelatihan terdapat pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan</b></p> <p>3. Secara simultan variabel pendidikan dan pelatihan terdapat pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan</p>
7.	<p>Sudarijati dkk (2020)</p> <p><i>Indonesian Journal Of Social Research</i>, Vol. 2, No. 2, 2020 :134-145</p> <p>ISSN: 2716-5191</p> <p>DOI:  <a href="https://doi.org/10.30997/ijsr.v2i2.46">https://doi.org/10.30997/ijsr.v2i2.46</a></p>	<p><b>Variabel Terikat :</b>  <i>Training And Discipline</i></p> <p><b>Variabel Bebas :</b>  <i>Employee Productivity</i></p>	<p>1. <i>Training has a significant effect on employee productivity</i></p> <p>2. <i>Discipline does not have a significant effect on work productivity</i></p> <p>3. <i>Training and discipline simultaneously have a significant effect on the work productivity</i></p>
8.	<p>Pawastri dkk (2018)</p> <p>Jurnal Manajemen Dan Keuangan, Vol. 7, No. 1, 2018 : 73-81</p> <p>ISSN: 2615-1316</p> <p>DOI:  <a href="https://doi.org/10.33059/jmk.v7i1.471">https://doi.org/10.33059/jmk.v7i1.471</a></p>	<p><b>Variabel Terikat :</b>  Pelatihan, <i>Reward</i>, dan Kepuasan Kerja</p> <p><b>Variabel Bebas :</b>  Produktivitas Kerja Karyawan</p>	<p>1. Pelatihan, <i>reward</i>, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan</p> <p>2. <b>Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan</b></p> <p>3. <i>Reward</i> tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan</p> <p>4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja</p>

			karyawan
9.	<p>Masuku dkk (2019)            Jurnal EMBA, Vol. 7, No. 1, 2019 : 821-830            ISSN: 2303-1174            DOI:  <a href="https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22909">https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22909</a></p>	<p><b>Variabel Terikat :</b>            Pelatihan, Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan</p> <p><b>Variabel Bebas :</b>            Produktivitas Kerja Karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelatihan, Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</li> <li>2. <b>Pelatihan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja</b></li> <li>3. Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja</li> <li>4. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan juga terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</li> </ol>
10.	<p>Suprpto dkk (2016)            Ekonomia, Vol. 5, No. 3, 2016 : 106-189  <a href="http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/EKM/article/view/2113/pdf">http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/EKM/article/view/2113/pdf</a></p>	<p><b>Variabel Terikat :</b>            Pelatihan dan Motivasi</p> <p><b>Variabel Bebas :</b>            Produktivitas Kerja Karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan</b></li> <li>2. <b>Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan</b></li> <li>3. <b>Pelatihan dan motivasi secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.</b></li> </ol>
11.	<p>Firdiyanti (2017)            Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 5, No. 4, 2017 :1-7            ISSN: 2549-192X  <a href="https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index">https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index</a></p>	<p><b>Variabel Terikat :</b>            Pelatihan dan Motivasi</p> <p><b>Variabel Bebas :</b>            Produktivitas Kerja Karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan</b></li> <li>2. <b>Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja</b></li> </ol>

	<a href="#">.php/jim/article/view/22160</a>		<b>karyawan</b>  3. <b>Pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.</b>
<b>12.</b>	Sinaga (2020)  Jurnal Ilmiah METADATA, Vol. 2, No. 2, 2020 :159-169  ISSN: 2745-5262  DOI: <a href="https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.28">https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.28</a>	<b>Variabel Bebas :</b> Motivasi dan Pengalaman Kerja  <b>Variabel Terikat :</b> Produktivitas Kerja Karyawan	1. <b>Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja</b>  2. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja  3. Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan pengalaman kerja
<b>13.</b>	Sunarsi (2018)  Jurnal Semarak, Vol. 1, No. 1, 2018 :66-82  ISSN: 2615-6849  DOI: <a href="https://doi.org/10.32493/smk.v1i1.1247">https://doi.org/10.32493/smk.v1i1.1247</a>	<b>Variabel Bebas :</b> Motivasi dan Disiplin  <b>Variabel Terikat :</b> Produktivitas Kerja Karyawan	1. Secara Simultan, Motivasi dan Disiplin memberikan pengaruh kepada Produktivitas kerja karyawan  2. <b>Secara Parsial, Motivasi memberikan pengaruh kepada Produktivitas kerja karyawan</b>  3. Secara Parsial, Disiplin memberikan pengaruh kepada Produktivitas kerja karyawan
<b>14.</b>	Purnami dan Utama (2019)  E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 9, 2019 :5611-5631	<b>Variabel Bebas :</b> Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja  <b>Variabel Terikat :</b> Produktivitas Kerja Karyawan	1. Pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan  2. <b>Motivasi memiliki pengaruh positif signifikan</b>

	<p>ISSN: 2302-8912</p> <p>DOI:  <a href="https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i09.p13">https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i09.p13</a></p>		<p><b>terhadap produktivitas kerja karyawan</b></p> <p>3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan</p>
15.	<p>Sutrisno dan Sunarsi (2019)</p> <p>Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol. 6, No. 2, 2019 :187-196</p> <p>ISSN: 2407-1765</p> <p>DOI:  <a href="https://doi.org/10.26858/ja.v6i2.13438">https://doi.org/10.26858/ja.v6i2.13438</a></p>	<p><b>Variabel Bebas :</b>  <i>Work Motivation and Discipline</i></p> <p><b>Variabel Terikat :</b>  <i>Productivity</i></p>	<p>1. <i>Motivation has a significant effect on employee productivity</i></p> <p>2. <i>Work discipline has a significant effect on employee productivity</i></p> <p>3. <i>Motivation and work discipline have a significant effect on employee productivity</i></p>
16.	<p>Rampisela dan Lumintang (2020)</p> <p>Jurnal Emba, Vol. 8, No. 1, 2020 :302-311</p> <p>ISSN: 2302-1174</p> <p>DOI:  <a href="https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i09.p13">https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i09.p13</a></p>	<p><b>Variabel Bebas :</b>  Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah</p> <p><b>Variabel Terikat :</b>  Produktivitas Kerja Karyawan</p>	<p>1. Variabel Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan upah secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</p> <p>2. <b>Variabel Motivasi kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan</b></p> <p>3. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</p>

			4. Upah mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
17.	Salju dan Muhammad (2018)  Jurnal Manajemen, Vol. 4, No. 1, 2020 :302-311  ISSN: 2339-1510  DOI: <a href="https://doi.org/10.35906/jm001.v4i2.280">https://doi.org/10.35906/jm001.v4i2.280</a>	<b>Variabel Bebas :</b> Motivasi dan Pengalaman Kerja  <b>Variabel Terikat :</b> Produktivitas Karyawan	1. <b>Secara persial motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan</b>  2. Secara persial pengalaman kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
18.	Saputra dan Chablullah (2017)  Jurnal Ilmiah Zona Manajerial, Vol. 7, No. 2, 2017 :1-16  ISSN: 2302-8912  <a href="http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/Manajerial/article/view/65">http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/Manajerial/article/view/65</a>	<b>Variabel Bebas :</b> Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin dan Motivasi  <b>Variabel Terikat :</b> Produktivitas karyawan	1. Pengembangan sumber daya manusia memiliki determinasi secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan  2. Disiplin memiliki determinasi secara negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan  3. <b>Motivasi memiliki determinasi secara positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan</b>  4. Pengembangan sumber daya manusia, disiplin, dan motivasi secara simultan memiliki determinasi positif dan signifikan sebagai prediktor terhadap produktivitas kerja.
19.	Saefullah dkk	<b>Variabel Terikat :</b>	1. Adanya pengaruh antara

	<p>(2017)</p> <p>Akademika, Vol. 15, No. 2, 2017 :117-122</p> <p><a href="http://jurnal.stieimalang.ac.id/index.php/JAK/article/view/81/44">http://jurnal.stieimalang.ac.id/index.php/JAK/article/view/81/44</a></p>	<p>Beban Kerja dan Stres Kerja</p> <p><b>Variabel Bebas :</b></p> <p>Produktivitas Kerja karyawan</p>	<p>beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan</p> <p><b>2. Ada pengaruh antara stres kerja terhadap produktivitas kerja</b></p> <p><b>3.</b> Beban kerja (x1) dan stres kerja (x2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan</p>
20.	<p>Zulkarnaen dkk (2018)</p> <p>Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, &amp; Akuntansi), Vol. 2, No. 3, 2018 : 2541-5255</p> <p>ISSN: 2541-5255</p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.31955/mea.vol2.iss3.p151-177">https://doi.org/10.31955/mea.vol2.iss3.p151-177</a></p>	<p><b>Variabel Terikat :</b></p> <p>Pelatihan dan Stres Kerja</p> <p><b>Variabel Bebas :</b></p> <p>Produktivitas Kerja Karyawan</p>	<p><b>1. Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan</b></p> <p><b>2. Stress Kerja memiliki pengaruh yang signifikan</b></p> <p><b>3. Pelatihan Kerja dan variabel Stres Kerja akan berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja dengan kata lain meningkatnya Produktifitas Kerja Karyawan</b></p>
21.	<p>Kenny dan Heri (2019)</p> <p>Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 17, No. 3, 2019 : 2614-6789</p> <p>ISSN: 2614-6789</p> <p><a href="https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/PE/article/view/185">https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/PE/article/view/185</a></p>	<p><b>Variabel Terikat :</b></p> <p>Kepuasan Kerja dan Stres Kerja</p> <p><b>Variabel Bebas :</b></p> <p>Produktivitas Kerja karyawan</p>	<p>1. Ada pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan</p> <p><b>2. Ada pengaruh signifikan antara variabel stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.</b></p> <p>3. Kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan</p>

22.	<p>Safitri dan Gilang (2020)</p> <p>Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, &amp; Akuntansi), Vol. 4, No. 1, 2020 : 216-226</p> <p>ISSN: 2541-5255</p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss1.p116-126">https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss1.p116-126</a></p>	<p><b>Variabel Terikat :</b></p> <p>Stres Kerja</p> <p><b>Variabel Bebas :</b></p> <p>Produktivitas Kerja karyawan</p>	<p>1. <b>Stres kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan</b></p>
23.	<p>Cherny dan Kartikasari (2017)</p> <p>Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 5, No. 1, 2017 :80-90</p> <p>ISSN: 2548-9836</p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.30871/jaemb.v5i1.306">https://doi.org/10.30871/jaemb.v5i1.306</a></p>	<p><b>Variabel Terikat :</b></p> <p>Stres dan Motivasi</p> <p><b>Variabel Bebas :</b></p> <p>Produktivitas karyawan</p>	<p>1. <b>Adanya pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara stres terhadap produktivitas karyawan</b></p> <p>2. <b>Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja</b></p> <p>3. <b>Adanya pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan antara stres dan motivasi terhadap produktivitas kerja</b></p>
24.	<p>Wibowo F. P., (2018)</p> <p>, XII(2)</p> <p>Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 12, No. 2, 2018 :211-228</p> <p>ISSN: 1978-1091</p> <p><a href="http://ejurnal.unisri.a">http://ejurnal.unisri.a</a></p>	<p><b>Variabel Terikat :</b></p> <p>Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja</p> <p><b>Variabel Bebas :</b></p> <p>Produktivitas karyawan</p>	<p>1. <b>Pengaruh komunikasi, konflik, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan</b></p> <p>2. <b>Variabel komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan</b></p> <p>3. <b>Variabel konflik tidak</b></p>

	<p><a href="http://c.id/index.php/Manajemen/article/view/3009/2573">c.id/index.php/Manajemen/article/view/3009/2573</a></p>		<p>berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan</p> <p><b>4. Variabel stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan</b></p> <p>5. Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan</p>
<p>25.</p>	<p>Pawirosumarto dan Iriani (2018)</p> <p><i>International Journal Of Economics And Business Administration</i>, Vol. 6, No. 4, 2018 :62-75</p> <p>ISSN: 2241-4754</p> <p><a href="https://www.um.edu.my/library/oar/handle/123456789/43933">https://www.um.edu.my/library/oar/handle/123456789/43933</a></p>	<p><b>Variabel Terikat :</b></p> <p><i>Work Stress, Working Cost, Compensation and Work Discipline</i></p> <p><b>Variabel Bebas :</b></p> <p>Employee' Productivity</p>	<p>1. <i>Work stress has a significant effect on Productivity</i></p> <p>2. <i>Workload has no effect on Productivity</i></p> <p>3. <i>Compensation affects Productivity</i></p> <p>4. <i>Work Discipline has no effect on Productivity</i></p> <p>5. <i>Job stress, workload, compensation and work discipline affect productivity.</i></p>

### C. Kerangka Pemikiran Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu pelatihan, motivasi dan stres kerja. Variabel dependen yaitu produktivitas. Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut, dapat diketahui pengaruh pelatihan, motivasi dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan sebagai berikut:

#### a. Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Produktivitas adalah keluaran yang dihasilkan atau diperoleh dari keseluruhan masukan yang ada dalam organisasi (Sedarmayanti, 2011: 199). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno, 2019: 99).

Hasil penelitian terdahulu oleh Pradana dan Parjono (2016), diperoleh hipotesis bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan. Suprpto dkk (2016), menyimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pada penelitian Firdiyanti (2017), diperoleh hipotesis bahwa Pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### b. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan

Menurut Priyono dan Marnis (2016: 113), pelatihan adalah pengembangan ketrampilan, baik ketrampilan teknik maupun non teknik yang mampu menjadikan seseorang menjadi terampil dalam bidang tertentu yang diinginkan dan mengerti tata cara kerja dan peraturan kerja, keselamatan kerja serta diselenggarakan dalam waktu yang singkat dan lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Pelatihan adalah proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan dan memperoleh keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang mengutamakan pada praktik daripada teori (Zainal dkk, 2014: 163).

Hasil penelitian terdahulu oleh Pradana dan Parjono (2016), diperoleh hipotesis bahwa Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerjakaryawan. Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, W, & Azis, 2016); (Sunarsi, 2018); (Aliya & Tobari, 2019). Hasil penelitian terdahulu oleh Kustini & Novita (2020), diperoleh hipotesis bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sudarijati dkk, 2020); (Pawastri dkk, 2018); (Masuku dkk, 2019); (Suprpto dkk, 2016).

#### c. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Menurut Sutrisno (2019: 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena

itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan suatu yang mendorong seseorang bertindak atau berperilaku tertentu. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2019: 61).

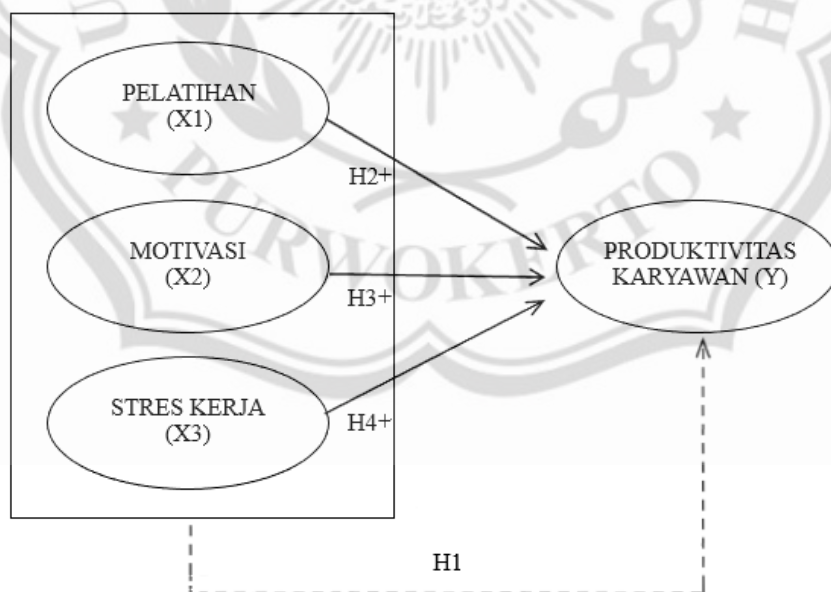
Hasil penelitian terdahulu oleh Sinaga (2020), diperoleh hipotesis bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian terdahulu oleh Firdiyanti (2017), diperoleh hipotesis bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sunarsi, 2018); (Purnami & Utama, 2019); (Sutrisno & Sunarsi, 2019); (Suprpto dkk, 2016); (Cherny & Kartikasari, 2017). Hasil penelitian terdahulu oleh Rampisela & Lumintang (2020) diperoleh hipotesis bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Salju & Muhammad, 2018).

d. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2018: 300). Stress sering diartikan sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan (Sedarmayanti, 2011: 76). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan

psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Zainal dkk, 2014: 724).

Hasil penelitian terdahulu oleh Tanjung dan Harris (2018), diperoleh hipotesis bahwa Ada pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saefullah, Listiawati, & Amalia, 2017). Hasil penelitian terdahulu oleh Zulkarnaen dkk, (2018) diperoleh hipotesis bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kenny & Heri, 2019); (Safitri & Gilang, 2020) (Pawirosumarto & Iriani, 2018). Hasil penelitian terdahulu oleh Cherny & Kartikasari (2017), diperoleh hipotesis bahwa Adanya pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara stres terhadap produktivitas karyawan.



**Gambar 2.1**

**Kerangka Pemikiran Hipotesis**

Keterangan :

—————→ = Pengaruh secara parsial

-----→ = Pengaruh secara simultan

#### D. Hipotesis

1. H1 : Pelatihan, Motivasi dan Stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan
2. H2 : Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
3. H3 : Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
4. H4 : Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.