

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berhubungan dengan variabel Pelatihan kerja, Kompetensi kerja karyawan dan Produktifitas kerja sudah banyak dilakukan oleh peneliti peneliti sebelumnya. Berikut ini hasil rekapitulasi penelitian terdahulu :

Tabel 2.1
Penelitian-penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
1	Djadjun Djuhara (2012) Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap produktivitas pada karyawan bagian manajemen, sirkulasi dan iklan PT. Tribun Jabar Bandung)	motivasi kerja (X1), kompetensi (X2) dan produktivitas kerja Karyawan (Y).	Analisis regresi berganda dan uji t dan uji f	Secara parsial dan simultan motivasi kerja dan kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tribun Jabar Bandung	Sama-sama menggunakan analisis regresi, variabel yang diteliti yaitu Motivasi kerja (X1), Kompetensi (X2) dan produktivitas kerja karyawan (Y) sedangkan dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel
2	Wahyu Maulana (2014) Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Distribusi Pada PT. PLN	Pelatihan (X) dan Produktivitas Kerja (Y)	Analisis regresi dan uji t	Terdapat pengaruh antara Jumlah Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Distribusi pada PT. PLN (Persero) Area Sanggau	Sama-sama menggunakan analisis regresi, variabel yang diteliti Pelatihan (X) dan Produktifitas kerja (Y) Sedangkan dalam penelitian ini peneliti

	(Persero) Area Sanggau				menggunakan variabel Pelatihan kerja dan Kompetensi kerja serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)
3	Slamet Raharjo (2016) Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada KUD “PATI KOTA” Kabupaten Pati)	Kemampuan Kerja (X1), Pengalaman (X2), Pelatihan (X3) Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dan Kompetensi Kerja (M)	Analisis regresi dan uji t dan f	secara serempak ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan, pengalaman, pelatihan terhadap kompetensi	Sama-sama menggunakan analisis regresi, variabel yang diteliti Kemampuan Kerja (X1), Pengalaman (X2), Pelatihan (X3) Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dan Kompetensi Kerja (M) Sedangkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel Pelatihan kerja dan Kompetensi kerja serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)
4	Raja Irfan Sabir (2014) Dampak Pelatihan terhadap Produktifitas Karyawan:	Pelatihan (X) dan Produktifitas (Y)	Regresi	Terdapat pengaruh yang paling signifikan dan kuat pelatihan terhadap produktifitas	Sama-sama menggunakan analisis regresi, variabel yang diteliti adalah Pelatihan (X), dan

	Studi Kasus Perusahaan Pasokan Listrik di Pakistan			kerja karyawan	produktivitas (Y), sedangkan dalam penelitian ini penulis menambahkan variabel Kompetensi
--	--	--	--	-------------------	--

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pelatihan Kerja

Karyawan professional seolah menjadi dambaan bagi setiap perusahaan, dimana karyawan adalah faktor yang berperan penting dalam perusahaan. Melalui pelatihan diharapkan karyawan bisa memenuhi standar ideal yang ditentukan oleh perusahaan dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan baik keterampilan, pengetahuan maupun sikap yang dapat ditingkatkan pada saat pelatihan.

Menurut Mathis dan Jackson (2010), yang memberikan definisi mengenai pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit atau pun luas.

Menurut Dessler (2009) Pelatihan adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka". Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu

mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Simanjuntak (2009) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan perubahan sikap individu dalam perusahaan agar dalam melaksanakan tugas yang diembannya menjadi lebih baik lagi, dengan kata lain setiap pegawai membutuhkan suatu pelatihan untuk meningkatkan dirinya

2.2.1.2 Indikator-indikator Pelatihan

Adapun indikator-indikator pelatihan kerja menurut Mangkunegara (2009) sebagai berikut:

a. Materi pelatihan

Peserta pelatihan harus dapat melihat bahwa materi pelatihan relevan dengan kebutuhan pekerjaan perusahaan

b. Metode pelatihan

Penentuan atau pemilihan metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan.

c. Pelatih (instruktur)

Pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar – benar memiliki keahlian dan kemampuan sesuai dengan materi bidangnya.

d. Peserta pelatihan

Karyawan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai artinya mereka tenaga kerja yang diikutsertakan dalam pelatihan adalah mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti program tersebut, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

e. Sarana pelatihan

Fasilitas yang dibutuhkan untuk mendukung berlangsungnya pelatihan dipersiapkan secara lengkap dan teliti. Hal ini sangat mendukung kelancaran jalannya pelatihan.

2.2.1.1 Kompetensi Kerja

2.2.1.2 Pengertian Kompetensi Kerja

Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang (Scale, 1975). Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

Menurut Sutrisno (2009) kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang

diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah sesuatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku di dalam suatu tugas pekerjaan.

Kompetensi seseorang terbentuk dari pengetahuan dan keterampilan sangat baik, pegawai memiliki kemampuan sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain seorang pegawai memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi. Kompetensi adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Wijono, 2012).

Menurut Robbins (2008), kompetensi kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Sedangkan menurut Wibowo (2007:110) bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dari berbagai pendapat diatas bahwa Kompetensi kerja merupakan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.2.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja

Menurut Wibowo (2010:339) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan
Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki.
3. Pengalaman
Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.
4. Karakteristik Kepribadian
Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah.
5. Motivasi
Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.
6. Isu Emosional
Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
7. Kemampuan Intelektual
Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.
8. Budaya Organisasi
Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam semua kegiatan pekerjaan.

2.2.1.4 Indikator Kompetensi Kerja

Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting. Indikator kompetensi kerja adalah sebagai berikut menurut Wibowo (2007), meliputi :

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Karyawan harus mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing begitu juga dengan mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan

b. Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Bisa dikatakan keterampilan individu meliputi : kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan dan kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan

c. Sikap (*Attitude*)

Karyawan dalam menyelesaikan tugasnya haruslah mempunyai semangat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkeaktifitas dalam bekerja.

2.2.1.5 Karakteristik Kompetensi

Karakteristik kompetensi menurut Spencer and Spencer Gordon dalam Sutrisno (2009), terdapat lima aspek, yaitu :

- a. *Motives*, adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga dia melakukan tindakan.
- b. *Traits*, adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespons sesuatu dengan cara tertentu.
- c. *Self concept*, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.

- d. *Knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.
- e. *Skills*, adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

2.2.2 Produktifitas kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktifitas kerja yang maksimal. Produktifitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktifitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan akan meningkat.

Sutrisno (2009), mengemukakan bahwa produktifitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada.. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi akan mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Perlu di ingat, produksi dengan produktifitas adalah dua hal yang berbeda, dimana produksi tidak selalu di karenakan peningkatan produktifitas, karena produksi dapat meningkat walaupun produktifitas tetap atau menurun.

Menurut Sedarmayanti (2009) Produktifitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

Hasibuan (2012) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktifitas kerja adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung

Jadi, dari beberapa definisi-definisi di atas maka penulis berpendapat bahwa produktifitas kerja adalah suatu hasil karyawan yang sesuai dengan ketentuan perusahaan.

2.2.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja

Dalam upaya meningkatkan produktifitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Sutrisno (2009) yang mengutip pendapatnya Ravianto bahwa Produktivitas tenaga kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti tingkat pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Kasmir (2016) adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

2. Pelatihan kerja

Merupakan pelatihan yang memuat tentang pekerjaan sehingga dapat memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Artinya jika suatu pelatihan diterapkan maka pekerjaan akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

3. Kompetensi

Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin baik kompetensi maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya dan sebaliknya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang

pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik dan sebaliknya.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan dan sebaliknya..

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

2.2.3.2 Indikator Produktivitas

Dengan adanya produktivitas kerja di harapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk mengukur produktivitas kerja di perlukan indikator. Menurut Sutrisno (2009) indikator produktivitas yaitu:

1. Kemampuan,

Indikasi seorang karyawan yang produktif adalah memiliki kemampuan ini diwujudkan melalui keterampilan yang dimiliki. Serta profesionalisme inilah yang akan memberikan daya bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diembanya. Jadi karyawan yang produktif indikasinya, mampu, terampil dan profesional dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan dengan hasil yang baik, memenuhi standar yang ditetapkan.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Dengan peningkatan produktivitas kerja secara terus menerus maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk melakukan pengembangan terhadap diri karyawan. Karena karyawan berusaha menampilkan hasil kerja yang semakin baik sesuai dengan target perusahaan.

3. Semangat kerja

Merupakan karyawan yang mempunyai semangat yang tinggi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas. Dengan semangat kerja yang tinggi maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih cepat

dan baik sehingga tujuan perusahaan akan terwujud dan produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

4. Pengembangan diri

Merupakan karyawan yang mempunyai kreatifitas yang tinggi dalam bekerja mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Karyawan yang dituntut untuk memiliki ide cemerlang untuk memecahkan problem dalam penyelesaian pekerjaan.

5. Mutu

Merupakan hasil pekerjaan yang memenuhi standart perusahaan yang menunjukkan kualitas seseorang karyawan. Bila mutu yang dihasilkan selalu baik, maka secara tidak langsung akan berdampak pada peningkatan efisiensi bagi perusahaan.

6. Efisiensi

Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan memanfaatkan waktu untuk bekerja sehingga mampu menyelesaikan sesuai dengan target perusahaan

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Pelatihan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja

Pelatihan yang diadakan oleh suatu perusahaan merupakan salah satu kegiatan penting yang dapat membantu karyawan dalam mengembangkan kemampuannya. Dengan demikian pelatihan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kemampuan dan produktivitas karyawan dalam bekerja, diperlukan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hal ini dilakukan untuk menambah pengetahuan dan keahlian karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan baik.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki pekerjaan karyawan dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan Maulana (2014) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Jumlah Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Distribusi pada PT. PLN (Persero) Area Sanggau. Penelitian Sabir (2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan kuat pelatihan terhadap produktifitas kerja karyawan.

Jadi semakin sering pelatihan kerja dan kualitas pelatihan yang baik di perusahaan maka produktifitas kerja karyawan juga akan semakin meningkat, demikian pula sebaliknya semakin jarang pelatihan kerja itu dilakukan maka semakin menurun produktifitasnya.

2.3.2 Hubungan Kompetensi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja

Kompetensi kerja merupakan kapasitas yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya. Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki memiliki kompetensi sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja yang optimal.

Penelitian Djuhara (2012) membuktikan bahwa secara parsial dan simultan motivasi kerja dan kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tribun Jabar Bandung.

Selain itu Penelitian yang dilakukan oleh Raharjo (2016) membuktikan secara serempak ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan, pengalaman, pelatihan terhadap kompetensi.

Dengan demikian, semakin tinggi kompetensi kerja karyawan, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah kompetensi kerja karyawan maka semakin menurun pula kinerjanya.

2.3.3 Hubungan Pelatihan Kerja Terhadap Kompetensi .

Kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kompetensi kerja dapat ditingkatkan dengan pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Dengan adanya pelatihan yang efektif diharapkan akan merubah perilaku dan sikap kerja yang positif. Dengan terbentuknya sikap kerja yang positif dari karyawan, maka diharapkan akan meningkatkan

kompetensi karyawan sehingga tujuan dari organisasi secara keseluruhan dapat dicapai.

Penelitian Raharjo (2016) membuktikan secara individual ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kompetensi.

2.3.4 Hubungan Pelatihan Kerja Terhadap Produktifitas melalui Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik yang melekat pada seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang tercermin dalam perilaku pada berbagai keadaan dan penyelesaian pekerjaan. Kompetensi karyawan dapat dilihat dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam menyelesaikan tugasnya haruslah mempunyai semangat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Kompetensi seseorang terbentuk dari pengetahuan dan ketrampilan seorang pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan penelitian Raharjo (2016) membuktikan secara individual ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kompetensi, pelatihan terhadap produktifitas kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja.

2.4 Kerangka Pemikiran

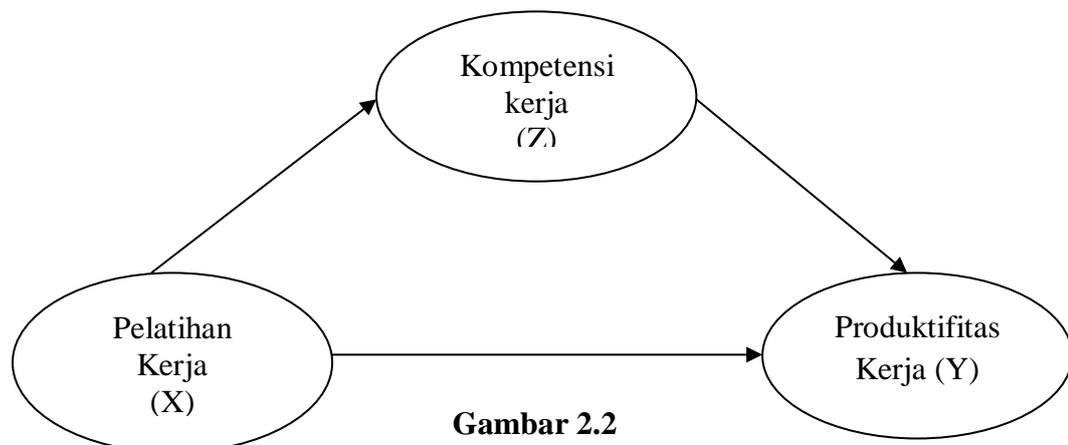
Berdasarkan beberapa teori dan penelitian terdahulu yang dijelaskan diatas, maka peneliti berpendapat bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan untuk menghasilkan sebuah produk berupa barang atau jasa yang

berkualitas sesuai dengan standart dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Perusahaan adalah sebuah organisasi yang memiliki tujuan yang pada umumnya akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas karyawannya. Karena dengan meningkatnya produktivitas karyawan diharapkan perusahaan dapat mencapai profit yang setinggi tingginya sesuai dengan target perusahaan. Dengan tingginya jumlah profit pada sebuah perusahaan maka akan mempengaruhi kesejahteraan karyawan yang bekerja didalam perusahaan tersebut. Banyak upaya atau cara perusahaan dalam meningkatkan produktivitas, secara konseptual dapat dipengaruhi beberapa faktor, antara lain pelatihan kerja dan kompetensi kerja.

Produktifitas tentunya tidak hanya dipengaruhi oleh keberadaan karyawan saja tetapi juga dukungan sumber daya organisasi lainnya oleh karena itu pengembangan potensi karyawan menjadi sesuatu yang sangat penting bagi perusahaan.

Karyawan memiliki arti strategis bagi perusahaan maka kompetensi seorang karyawan tentu sangat berpengaruh terhadap produk yang dicapai. Kompetensi karyawan bisa dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, pelatihan atau pengembangan yang dilakukan oleh organisasi. Selain itu, yang dapat mempengaruhi kompetensi adalah Pelatihan Karyawan. Pelatihan dapat mempengaruhi Produktifitas serta dapat mempengaruhi Kompetensi yang dimiliki karyawan. Semakin kompeten karyawan hampir pasti Produktifitas semakin meningkat. Adapun modul penelitian yang diajukan sebagai berikut :



Gambar 2.2
Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya (Riduwan, 2010). Berdasarkan kerangka konseptual yang telah digambarkan dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan
- H₂ : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kompetensi kerja karyawan
- H₃ : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi kerja terhadap produktifitas kerja karyawan
- H₄ : Diduga kompetensi memediasi pelatihan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan