

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu factor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2006) penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas , terutama di eraglobalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang . Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana , pelaku serta penentu terwujudnya tujuan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Pruijt, 2003). Penempatan karyawan dalam posisi jabatan yang tepat akan membantu perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dan mencapai tujuan yang

diharapkan. Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan Hasibuan (2005) bahwa penempatan harus didasarkan pada dekskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip orang yang tepat dan orang yang tepat dibelakang pekerjaan.

Umumnya sebuah perusahaan yang didirikan itu memiliki beberapa tujuan. Agar perusahaan sukses dalam mencapai tujuannya tersebut, maka perusahaan harus mengelola sumber daya yang dimilikinya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan. Seberapa majunya pun teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan baku yang digunakan,, jika tanpa sumber daya manusia akan sulit bagi perusahaannya untuk mencapai tujuannya. Menghadapi persaingan dalam era globalisasi ini, Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangatlah bergantung pada kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, suatu organisasi dituntut untuk dapat menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki produktivitas tinggi dalam rangka mencapai tujuannya . Organisasi harus dapat membangun dan meningkatkan prestasi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam lingkungan kerja serta manajemen yang memadai untuk memaksimalkan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki keahlian pada bidangnya akan mendukung suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Melihat pentingnya suatu peran dari kinerja karyawan, baiknya mengetahui terlebih dahulu pengertian kinerja karyawan itu sendiri, hal ini bertujuan untuk dapat memahami sejauh mana peran yang dimiliki oleh kinerja karyawan dalam mempengaruhi cepat atau lambatnya suatu perusahaan mencapai tujuan.

Mengutip di dalam buku karya Moehariono yang berjudul “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”, dikatakan bahwa kinerja karyawan bisa dicapai oleh kelompok atau individu dalam

suatu perusahaan secara kualitatif atau kuantitatif . Hal tersebut disesuaikan dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab pada tiap karyawan dalam meraih tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan etika ataupun moral yang berlaku. Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan produktivitas perusahaan, selain itu kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Menurut Prawirosono, kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seseorang atau kelompok didalam suatu perusahaan, yang berhasil dicapai dalam tugas dan tanggung jawabnya terhadap suatu pekerjaan. Hasil pekerjaan ini erat kaitannya dengan tercapainya tujuan perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah faktor tingkat pendidikan dan pelatihan pada produktivitas karyawan. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM), terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Didalam suatu perusahaan pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan yang biasanya untuk keterampilan khusus seseorang atau kelompok. Produktivitas merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Produktivitas adalah perbandingan kerja antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan persatuan waktu . Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif , agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan . (Arianty dkk , 2016 hal 134). Dan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah memberikan pendidikan dan pelatihan kerja. Sasaran obyek penilaian produktivitas adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan.

Dengan demikian maka jelas bahwa pendidikan dan pelatihan kerja mempunyai peranan penting dalam produktivitas kerja karyawan. Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu

proses pengembangan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan (*training*) adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus. Pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. (Notoarmodjo, 2015, hal 16-17). Pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) dalam dunia kerja. (Arianty dkk, 2016, hal 120). Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. (Kasmir, 2018, hal 126). Pemberian latihan atau pendidikan kepada pegawai disuatu perusahaan merupakan tanggung jawab setiap manajer. Adanya latihan dan pendidikan bagi seseorang, juga dapat menjamin tersedianya tenaga-tenaga kerja yang memiliki keahlian, terlatih atau terdidik dan yang dapat menggunakan pikirannya secara kritis. Selain hal tersebut, latihan juga membantu stabilitas pegawai dan mendorong mereka untuk memberikan jasanya dalam waktu yang lama. (Manullang, 2013, hal 66-67). Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM), terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. (Notoatmodjo, 2015, hal 16). PT. Duta Abadi Primantara adalah sebuah perusahaan yang beralamat di Jl. Pelita I Barat No. 2/3, tepatnya di Kota atau Kabupaten Deli Serdang yang merupakan salah satu kota kabupaten yang terletak di Provinsi Sumatera Utara. PT. Duta Abadi Primantara merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan pengelolaan spring bad. PT Duta Abadi Primantara berpikir untuk membuat sebuah produk yang menjadi kebutuhan primer masyarakat dan dapat dikembangkan menjadi produk premium.

Ide ini adalah kesempatan besar karena kebanyakan orang menghabiskan 1/3 dari hidup mereka atau sekitar 8 jam di tempat tidur, artinya mereka akan membutuhkan matras untuk istirahat setiap

harinya. Pada tahun 1988, PT Duta Abadi Primantara mengambil alih Awalnya, PT Duta Abadi Primantara berpikir untuk membuat sebuah produk yang menjadi kebutuhan primer masyarakat dan dapat dikembangkan menjadi produk premium. Ide ini adalah kesempatan besar karena kebanyakan orang menghabiskan 1/3 dari hidup mereka atau sekitar 8 jam di tempat tidur, artinya mereka akan membutuhkan matras untuk istirahat setiap harinya. Pada tahun 1988, PT Duta Abadi Primantara mengambil alih sebuah perusahaan matras dan mengembangkan brand matras lokal bernama Florence. Perekonomian masyarakat Indonesia meningkat dengan sangat baik setelahnya. Untuk kebutuhan pasokan pasar, PT Duta Abadi Primantara memperluas jaringan pemasaran dengan menambahkan kantor cabang. Saat ini, PT Duta Abadi Primantara memiliki 12 cabang di seluruh Indonesia. Pembangunan pabrik pun tidak hanya berpusat di Jakarta, tapi juga di Surabaya, Medan, dan Palembang. Perhatian utama PT Duta Abadi Primantara adalah kepuasan pelanggan. Karena itu, PT Duta Abadi Primantara terus meningkatkan manajemen hubungan pelanggan dan pengembangan sumber daya manusia dengan terus memperbaiki layanan purna jual. PT Duta Abadi Primantara sangat menyadari jika salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan perusahaan adalah layanan purna jual yang baik. Kepuasan pelanggan yang komprehensif adalah prioritas bagi PT Duta Abadi Primantara. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, maka terdapat beberapa fenomena tentang produktivitas kerja pada karyawan PT. Duta Abadi Primantara di Deli Serdang yaitu tidak tercapainya target bisnis yang diharapkan serta lambatnya pengerjaan proses pengelolaan spring bad. Untuk fenomena pendidikan masih ada beberapa karyawan yang berpendidikan masih minim dan belum menguasai kompetensi yang sesuai dengan jabatannya. Untuk pelatihan kerja beberapa karyawan masih belum memahami pelatihan kerja yang dilaksanakan dan pelatihan kerja belum dilaksanakan oleh seluruh karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Duta Abadi Primantara**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Pendidikan yang minim membuat beberapa karyawan belum menguasai kompetensi yang sesuai dengan jabatannya.
2. Pelatihan kerja belum dilaksanakan pada semua jenjang jabatan pada PT. Duta Abadi Primantara.
3. Produktivitas kerja belum maksimal dan target yang diinginkan belum tercapai dari tahun ke tahun.
4. Kedisiplinan yang masih belum dibenahi dan perlu ditegakkan
5. Fasilitas kerja yang perlu ditambah dan diperhatikan.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Berbagai macam fenomena yang terjadi pada PT. Duta Abadi Primantara, maka yang menjadi dasar penelitian untuk menganalisis hanya dibatasi permasalahan yang berhubungan dengan pendidikan, pelatihan dan produktivitas kerja.

1.3.2 Rumusan Masalah

- a) Apakah pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Duta Abadi Primantara?
- b) Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Duta Abadi Primantara?
- c) Apakah pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada pada PT.Duta Abadi Primantara secara simultan?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- a) Untuk mengetahui apakah pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Duta Abadi Primantara.
- b) Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Duta Abadi Primantara.
- c) Untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Duta Abadi Primantara.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a) Sebagai masukan dalam memperbaiki system perusahaan yang ada, sebagai bahan dalam rangka menentukan strategi pengambilan keputusan mengenai pelayanan dari kinerja terhadap konsumen.
- b) Manfaat Teoritis, Menambah literatur (bahan bacaan) dalam menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
- c) Bagi Pihak Lain, Sebagai bahan bacaan sekaligus dapat menambah wawasan sehingga bisa dijadikan sebagai bahan studi banding dan acuan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia (SDM) dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat pula diartikan sebagai proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan perusahaan. Dalam literatur lain mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pengelolaan individu-individu yang bekerja dalam organisasi berupa hubungan antara pekerjaan dengan pekerja terutama untuk pencapaian pemanfaatan individu-individu secara produktif sebagai usaha mencapai tujuan organisasi dan dalam rangka perwujudan kepuasan kebutuhan individu-individu tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan tata cara pengelolaan manusia dalam organisasi agar dapat berperan secara efektif dan efisien. Manajemen terdiri dari enam (6M) unsur yaitu : *Men, Money Method, Material, Machine, dan Market*. Unsur Manusia (*Men*) berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Berikut adalah pendapat para ahli tentang pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) : Hasibuan (2014:10) bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dari

peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan Armstrong (2009:17) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi, mencakup perencanaan sumber daya manusia, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia. Serta pandangan Rivai dan Sagala (2013:18) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu dari bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Menurut Notoatmodjo (1991:190) tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat dijabarkan kedalam empat tujuan yang lebih operasional adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Masyarakat.

Untuk bertanggung jawab secara social, dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat. Suatu organisasi yang berada ditengah-tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negative terhadap masyarakat.

2. Tujuan Organisasi

Untuk mengenal bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia itu ada, perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya manusia disuatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.

3. Tujuan Fungsi

Untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (Sumber Daya Manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.

4. Tujuan Personal.

Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan itu.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mempunyai peranan dalam mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut (Hasibuan, 2014:14).

- a) Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
- b) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c) Menetapkan program kesejahteraan, mengembangkan, promosi, dan pemberhentian.
- d) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

- f) Memonitor dengan cermat undang undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh
- h) Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i) Mengatur mutasi, pemberhentian, dan pesangonnya.

Menurut (Hasibuan, 2014:21) fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi.

3. Pengarahan.

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian.

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan.

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan ini diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan

dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian.

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan.

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

10. Kedisiplinan.

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan serta norma-norma sosial.

11. Pemberhentian.

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keingan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2 Pendidikan

a. Pengertian pendidikan

Pendidikan menurut John Dewey dalam (Hasbullah, 2015, hal. 2) “Pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional kearah alam dan sesama manusia” Pendidikan merupakan fenomena manusia yang fundamental, yang juga mempunyai sifat konstruktif dalam hidup manusia. (Hasbullah, 2015, hal. 6). Pendidikan adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada didalam masyarakat dan kebudayaan. Pendidikan bagi kehidupan umat manusia merupakan kebutuhan mutlak yang harus dipenuhi sepanjang hayat. Tanpa pendidikan sama sekali mustahil suatu kelompok manusia untuk maju, sejahtera dan bahagia menurut konsep pandangan hidup mereka. (Ihsan, 2011, hal, 1-2). Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. (Notoatmodjo, 2015, hal, 16). Pendidikan adalah berhubungan dengan pemberian bantuan kepda pegawai, agar tingkat kecerdasan, pengetahuan, dan kemampuan pegawai tersebut, dapat berkembang ke tingkat yang lebih tinggi. (Manullang, 2013, hal, 67). Pendidikan adalah segala pengalaman belajar yang berlangsung dalam segala lingkungan dan sepanjang hidup. Pendidikan adalah segala situasi hidup yang mempengaruhi pertumbuhan individu. (Mudyahardjo, 2014, hal, 3).

Menurut UU SISDIKNAS No.20 (2003) Pasal 1 yang dimaksud dengan pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak, mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. (2014, hal, 2). Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh, (S.P. Hasibuan, 2017, hal, 70). Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. (Sutrisno, 2016, hal, 62). Dari beberapa pendapat tersebut disimpulkan bahwa pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan fenomena manusia yang fundamental, yang juga mempunyai sifat konstruktif dalam hidup manusia, semua usaha yang direncanakan untuk mengubah pola perilaku baik jasmani maupun rohani, suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan dan mengembangkan potensi-potensi seseorang melalui suatu pengajaran, pengendalian, serta keterampilan yang digunakan dalam pendidikan sehingga dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pendidikan

Menurut (Ihsan, 2011, hal, 7-10) faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan, yaitu :

- 1). Faktor tujuan, dibedakan adanya macam-macam tujuan sebagai berikut :
 - a). Tujuan umum
 - b). Tujuan tak sempurna (tak lengkap)
 - c). Tujuan sementara

d). Tujuan perantara

e). Tujuan incidental.

2). Faktor pendidik, dibedakan menjadi dua kategori, ialah :

a). Pendidik menurut kodrat

b). Pendidik menurut jabatan

3). Faktor peserta didik

4). Faktor isi/materi pendidikan

5). Faktor metode pendidikan

6). Faktor situasi lingkungan

Menurut Sutari Imam Burnadib dalam (Hasbullah, 2015, hal, 9-10) faktor-faktor tertentu yang mempengaruhi, yaitu :

1). Adanya tujuan yang hendak dicapai

2). Adanya subjek manusia yang melakukan pendidikan

3). Yang hidup bersama dalam lingkungan hidup tertentu

4). Yang menggunakan alat-alat tertentu untuk mencapai tujuan.

Adapun faktor yang satu dengan faktor yang lainnya yang tidak bisa dipisahkan, karena kesemuanya saling pengaruh dan memengaruhi menurut (Hasbullah, 2015, hal, 10-32), yaitu :

- 1). Faktor tujuan
- 2). Faktor pendidik
- 3). Faktor anak didik
- 4). Faktor alat pendidik
- 5). Faktor lingkungan

Menurut (Maunah, 2009, hal. 70-71) faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan adalah faktor tujuan, setiap kegiatan apapun bentuk dan jenisnya, sadar atau tidak sadar selalu diharapkan kepada tujuan yang ingin dicapai. Bagaimana segala sesuatu atau usaha yang tidak mempunyai tujuan tidak akan mempunyai arti apa-apa. Dengan demikian, tujuan merupakan faktor yang sangat menentukan.

Menurut (Barnadib, 2013, hal. 35) faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan adalah :

- 1). Adanya tujuan yang hendak dicapai
- 2). Adanya subjek manusia
- 3). Yang hidup bersama dalam lingkungan hidup tertentu
- 4). Yang menggunakan alat-alat tertentu untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan faktor-faktor pendidikan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor pendidikan yaitu, faktor tujuan, pendidik, anak didik (peserta), alat pendidik dan lingkungan.

c. Indikator Pendidikan

Di dalam UU Republik Indonesia No.2 Tahun 1989 tentang system pendidikan Nasional Pasal 10 Ayat (1), pendidikan itu hanya dibagi dua, yaitu pendidikan sekolah (formal) dan pendidikan luar sekolah (non-formal). (Ihsan, 2011, hal. 41). Menurut Philip H. Coombs mengklasifikasikan pendidikan kedalam tiga bagian, yaitu pendidikan informal (pendidikan luar sekolah yang tidak dilembagakan) pendidikan formal (pendidikan sekolah) dan pendidikan non-formal (pendidikan luar sekolah yang dilembagakan). (Ihsan, 2011, hal. 41). Menurut UU SISDIKNAS No.20 Tahun (2003), dalam (2014, hal. 9-11), indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan , adalah :

Jenjang pendidikan terdiri atas pendidikan formal, pendidikan non-formal, dan informasi yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. Jenjang pendidikan formal terdiri atas jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

- 1). Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- 2). Pendidikan menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar.
- 3). Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

Menurut (Setihada, 2014) Indikator adalah :

- 1). Pendidikan formal
- 2). Pendidikan non formal

Indikator yang menunjang keberhasilan pelatihan kerja menurut (Hardiati, 2011, hal. 126) adalah:

- 1). Tahap penilaian, dilakukan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.
- 2). Tahap pelaksanaan, adalah tahap pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan
- 3). Tahap evaluasi adalah melihat apakah hasil pelatihan sesuai dengan tujuan pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan indikator pendidikan diatas dapat disimpulkan bahwa indikator pendidikan adalah latar belakang pendidikan, jenjang pendidikan, pendidikan formal, pendidikan non-formal, tahap pelaksanaan, tahap penilaian dan tahap evaluasi.

2.1.3 Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. (Arianty dkk., 2016, hal. 120). Menurut Andrew E. Sikula dalam (Mangkunegara, 2017, hal, 44) dapat dikemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan adalah berhubungan dengan pemberian bantuan kepada pegawai, agar tingkat kecerdasan, pengetahuan dan kemampuan pegawai tersebut, dapat berkembang ke tingkat yang lebih tinggi. (Manullang, 2013, hal. 67). Pelatihan (*training*) adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus. (Notoatmodjo, 2015, hal. 16). Pelatihan didefinisikan oleh Ivancevich

(dalam Ruky, 2003), sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Sikula (dalam As'ad, 2001). mengatakan pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi , yang mana tenaga kerja non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu. (Sutrisnp, 2016, hal. 67). Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. (Kasmir, 2018, hal. 126). Pelatihan adalah merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu (S.P. Hasibuan, 2017, hal. 70). Pelatihan adalah sebuah pendekatan personal untuk membantu karyawan membangun keahlian, sebuah metode yang memperkuat komunikasi antara organisasi dengan karyawan. Pelatihan merupakan sarana memaksimalkan kekuatan yang dimiliki, mendorong dan meningkatkan komunikasi, serta membantu mereka mencapai sasaran yang ditetapkan dalam waktu lebih cepat. (Susanto, 2011, hal, 94=95). Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk memfasilitasi dan menambah kompetensi, membangun keahlian, meningkatkan pengetahuan, memperkuat komunikasi dan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut (Kasmir, 2018, hal. 144-146). Adalah sebagai berikut :

- 1). Peserta pelatihan
- 2). Instruktur/pelatih
- 3). Materi pelatihan

- 4). Lokasi pelatihan
- 5). Lingkungan pelatihan
- 6). Waktu pelatihan
- 7). Faktor lainnya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut (Arianty dkk, 2016, hal. 134).

Adalah sebagai berikut :

- 1). Dukungan manajemen puncak
- 2). Komitmen para spesialis dan generalis
- 3). Kemajuan teknologi
- 4). Kompleksias organisasi
- 5). Gaya belajar

Menurut (Hasibuan, 2010, hal. 75) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain :

- 1). Peserta
- 2). Pelatih/Instruktur
- 3). Fasilitas Pelatihan
- 4). Kurikulum, dan
- 5). Dana Pelatihan

Faktor-faktor yang menunjang ke arah keberhasilan pelatihan menurut (Rivai, 2009, hal. 204) :

- 1). Materi yang dibutuhkan
- 2). Metode yang digunakan
- 3). Kemampuan instruktur pelatihan
- 4). Sarana atau prinsip-prinsip pembelajaran
- 5). Peserta pelatihan
- 6). Evaluasi pelatihan

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja yaitu, dukungan manajemen puncak, komitmen, kemajuan teknologi, kompleksitas organisasi, peserta, pelatih, fasilitas pelatihan, kurikulum, dana pelatihan, materi, metode dan gaya belajar.

c. Indikator pelatihan kerja

Indikator-indikator pelatihan menurut (Mangkunegara, 2017, hal. 62-64), diantaranya:

- 1). Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus kongkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

2). Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengolahan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelopran kerja.

3). Metode yang digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

4), Kualifikasi peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staff yang mendapat rekomendasi pimpinan.

5). Kualifikasi pelatih (Instruktur)

Pelatih/Instruktur yang akan memberi materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain : mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

Menurut (Goldstein dan Buxton dalam Mangkunegara, 2017, hal. 65-67), berpendapat bahwa ada empat kriteria yang dapat digunakan sebagai pedoman dari ukuran/indikator kesuksesan pelatihan, yaitu :

1). Kriteria pendapat, kriteria ini didasarkan pada bagaimana pendapat peserta pelatihan mengenai program pelatihan yang telah dilakukan. Hal ini dapat diungkap dengan menggunakan kuesioner

mengenai pelaksanaan pelatihan. Bagaimana pendapat peserta mengenai materi yang diberikan pelatih, metode yang digunakan, situasi pelatihan.

2.). Kriteria belajar, kriteria belajar dapat diperoleh dengan menggunakan tes pengetahuan, tes keterampilan yang mengukur *skill*, dan kemampuan peserta.

3). Kriteria perilaku, kriteria perilaku dapat diperoleh dengan menggunakan tes keterampilan kerja. Sejah mana ada perubahan peserta sebelum pelatihan dan etelah pelatihan.

4). Kriteria hasil, kriteria hasil dapat dihubungkan dengan hasil yang diperoleh seperti menekan turnover, berkurangnya tingkat absen, meningkatnya produktivitas, meningkatnya penjualan, meningkatnya kualitas kerja dan produksi.

Menurut (Rivai, 2009, hal. 123) Indikator pelatihan dapat dilihat dari :

- 1). Pengetahuan atau proses belajar
- 2). Perubahan perilaku
- 3). Hasil

Menurut (Sibarani, 2015) Indikator-indikator pelatihan kerja adalah :

- 1), Tujuan pelatihan
- 2). Tanggung jawab terhadap pelatihan
- 3). Subjek atau materi pelatihan
- 4). Waktu dan jadwal pelatihan
- 5). Lokasi dan tempat pelatihan

6). Jumlah dan kualifikasi peserta pelatihan

7). Instruktur

8). Teknik pelatihan

9). Metode penilaian pelatihan

Menurut (Komarudin, 2018) Indikator pelatihan kerja adalah :

1). Materi pelatihan

2). Metode pelatihan

3). Kemampuan instruktur pelatihan

4). Peserta pelatihan

5). Suasana pelatihan

6). Evaluasi pelatihan

Berdasarkan indikator pelatihan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa indikator pelatihan kerja yaitu : instruktur, peserta, materi, pengetahuan atau proses belajar, tujuan tanggung jawab, perubahan perilaku, hasil metode, tujuan, teknik pelatihan, waktu, suasana, evaluasi dan jadwal penelitian.

2.1.4 Produktivitas kerja

a. Pengertian produktivitas kerja

Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan (Wibowo, 2014, hal. 93). Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). (Sutrisno, 2016, hal. 99). Produktivitas merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Produktivitas adalah perbandingan kerja antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan persatuan waktu. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. (Arianty dkk, 2016, hal. 134).

(Tohardi dalam Sutrisno, 2016, hal. 100) mengemukakan bahwa produktivitas 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 daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Pendapat tersebut didukung oleh (Ravianto dalam Sutrisno, 2016, hal. 100) mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. (Kusrianto dalam Sutrisno, 2016, hal. 102) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Menurut (Wahono dkk, 2015) produktivitas kerja adalah gambaran kemampuan pekerja dalam menghasilkan output. Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan

bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (masukan) dan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Menurut (Wibowo, 2014, hal. 100-103), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah:

1). Kepuasan kerja

Kenyataan yang ada menyarankan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas sangat lemah. Orang cenderung menaksir terlalu tinggi tentang pengaruh kepuasan kerja, dan mereka menaksir terlalu rendah faktor lain yang memberi kontribusi pada produktivitas.

2). Penyederhanaan kerja

Akhir-akhir ini dikenal bahwa penyederhanaan kerja dapat memperbaiki produktivitas sampai pada suatu titik tertentu. Di luar titik tertentu dapat terjadi ketidakpuasan pekerja.

3). Keterpaduan

Keterpaduan memengaruhi anggota kelompok dan organisasi dalam bentuk: meningkatnya kepuasan, komunikasi diantara anggota, meningkatnya permusuhan dengan orang diluar kelompok, produktivitasnya meningkat, dan terdapat kecendrungan resisten terhadap perubahan.

4). Spesialisasi

Kebanyakan manajer sekarang melihat spesialisasi kerja sebagai sumber peningkatan produktivitas yang tidak ada akhirnya.

5). Desain tempat kerja

Kenyataan mengindikasikan bahwa desain tempat kerja yang meningkatkan akses, kenyamanan, dan fleksibilitas pekerja, mungkin secara positif memengaruhi motivasi dan produktivitas.

6). Motivasi

Gibson, Ivancevich, dan Donnely melihat adanya hubungan antara motivasi dalam kelompok dengan produktivitas. Apabila kelompok berkembang, usahanya semakin meluas untuk menyelesaikan tujuan kelompok.

(Ravianto dalam Sutrisno, 2016, hal. 102) Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti :

1). Tingkat pendidikan

2). Keterampilan

3). Disiplin

4). Sikap

5). Etika kerja

6). Motivasi

7). Gizi dan kesehatan

8). Tingkat penghasilan

9). Jaminan social

10). Lingkungan kerja

11). Iklim kerja

12). Teknologi

13). Sarana produksi

14). Manajemen

15). Prestasi

(Simanjuntak dalam Sutrisno, 2016, hal. 103) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

- 1). Pelatihan
- 2). Mental dan kemampuan fisik karyawan
- 3). Hubungan antara atasan dan bawahan

(Tiffin dan Cormick, Siagian dalam Sutrisno, 2016, hal. 103). Mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu :

- 1). Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, tempramen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.
- 2). Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan social, dan keluarga.

Menurut (Wahono dkk, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja meliputi :

- 1). Pendidikan
- 2). Insentif
- 3). Jaminan sosial

Menurut (Cholis, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas diantaranya adalah manusia, modal, metode atau proses, lingkungan organisasi, produksi, lingkungan negara, lingkungan internasional maupun regional, dan umpan balik. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor produktivitas kerja adalah metode, modal, proses, tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, etika kerja, insentif, jaminan sosial, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, dan teknologi.

c. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut (Sutrisno, 2016, hal. 104) menyatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan indikator yaitu :

- 1). Kemampuan untuk melaksanakan tugas
- 2). Meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
- 3). Semangat kerja, ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin
- 4). Pengembangan diri, dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5). Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan

6). Efisiensi perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Menurut (Siagian dalam Sutrisno, 2016, hal 105-106) indikator produktivitas kerja adalah :

1). Perbaikan terus-menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus.

2). Peningkatan mutu hasil pekerjaan

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

3). Pemberdayaan SDM (Sumber Daya Manusia)

Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi.

Menurut (Wibowo, 2014, hal. 111). Pengukuran produktivitas mewujudkan sejumlah fungsi penguatan yang sangat berharga yaitu sebagai berikut :

1). Membangun kepedulian

Sistem pengukuran yang sangat kelihatan dan sering disesuaikan membantu menjaga fokus organisasi dan mengkomunikasikan minat dan kepentingan manajemen tentang produktivitas.

2). Mengukur masalah dan peluang

Ukuran produktivitas memfasilitasi identifikasi dari bidang di mana perhatian manajemen diperlukan.

3). Mengusahakan mekanisme umpan balik

Tanpa umpan balik, suatu organisasi tidak dapat belajar dan memperbaiki. Dengan mengumpan balik data pengukuran, pekerja dapat menikmati perasaan penyelesaian, dapat belajar dari keberhasilan dan dapat di motivasi untuk mengatasi masa ketidakcukupan kinerja.

4). Memfasilitasi integrasi

Pengukuran memfasilitasi proses pengintegrasian produktivitas ke dalam sistem organisasional lain : tujuan kuantitatif dapat ditetapkan, perbaikan produktivitas dapat dibiayai dan penguatan melalui sistem penghargaan dapat diselesaikan dengan objektivitas lebih besar. Menurut (Arianty dkk, 2016, hal. 135). Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, yaitu:

1). Kemampuan, yang bergantung pada keterampilan serta profesionalisme dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diemban kepada mereka.

2). Meningkatkan hasil yang dicapai., baik hasil yang dirasakan oleh yang mengerjakan atau yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3). Semangat kerja, terlihat dari etos kerja serta dari hasil yang dicapai dalam suatu hari yang lebih baik dari pada hari sebelumnya.

4). Pengembangan diri, dengan menghadapi tantangan kerja dan juga harapan untuk menjadi yang lebih baik.

- 5). Mutu, merupakan hasil pekerjaan yang ditunjukkan dari kualitas kerja seorang pegawai.
- 6). Efisiensi, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Menurut (Cholis, 2003) Indikator-indikator produktivitas kerja adalah pengetahuan, keterampilan, disiplin kerja, sikap kerja, etika kerja, kejelasan pekerjaan, kreativitas. Berdasarkan indikator produktivitas kerja diatas dapat disimpulkan bahwa indikator produktivitas kerja adalah kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, pengetahuan, disiplin, etika kerja, sikap kerja, kejelasan pekerjaan, kreativitas dan efisiensi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Ilham Ramadhan pada tahun 2009, membahas tentang pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada KUD Trisula di Kabupaten Majalengka. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Trisula di Kabupaten Majalengka.

Penelitian yang dilakukan oleh Andi Kamrida pada tahun 2016, membahas tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hairunnisa Maharani pada tahun 2019, membahas tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KC Bandar Jaya Lampung Tengah. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel pendidikan dan

pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Bandar Jaya Lampung Tengah.

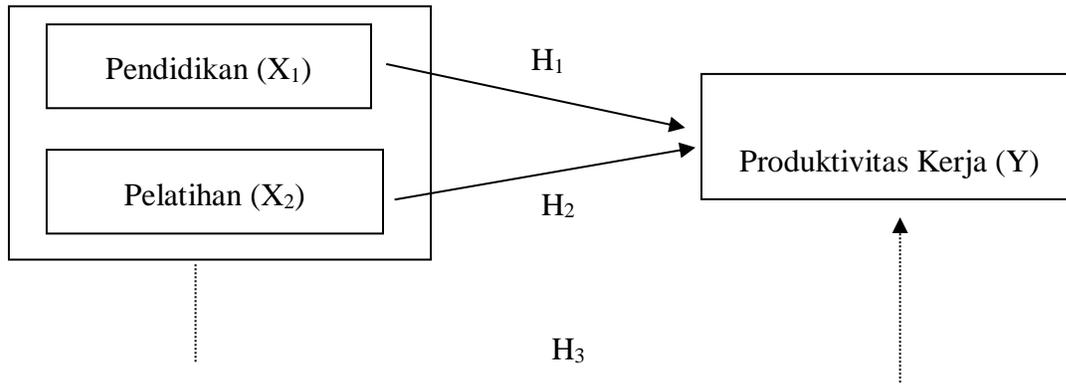
Penelitian yang dilakukan oleh Angga Perdana pada tahun 2019, membahas tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat di Medan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat di Medan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Hasil
1	Ilham Ramadhan (2009)	Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada KUD Trisula di Kabupaten Majalengka	Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Trisula di Kabupaten Majalengka.
2	Andi Kamrida (2016)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan	Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan
3	Hairunnisa Maharani (2019)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KC Bandar Jaya Lampung Tengah	Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Bandar Jaya Lampung Tengah.
4	Angga Perdana (2019)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat di Medan	Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat di Medan.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual bertujuan untuk membantu peneliti menguraikan dan memahami hubungan antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat diketahui variabel yang akan digunakan terdiri dari stress kerja dan komunikasi sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Sebagaimana pada pembahasan di atas, telah dikemukakan apa yang dimaksud dengan pendidikan, pelatihan, dan produktivitas kerja selanjutnya dikemukakan bagaimana kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan

————> = Pengaruh secara parsial

.....> = Pengaruh secara simultan

X = Variabel bebas atau independen

Y = Variabel terikat atau dependen

H = Hipotesis

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan didalam rumusan masalah sebelumnya. (Irfan, 2013, hal. 45). Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. (Arikunto, 2013, hal. 110). Biasanya hipotesis menunjuk pada hubungan antara dua atau lebih variable. Apabila peneliti setuju dengan pendapat ini, maka mereka hanya perlu berfikir akan menggunakan hipotesis atau tidak dalam penelitiannya jika penelitian tersebut mengandung satu variable. (Arikunto, 2016, hal. 43) Berdasarkan rumusan masalah dan kajian empiris yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang dibuat dalam penelitian ini :

1. Pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Duta Abadi Primantara
2. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Duta Abadi Primantara
3. Pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Duta Abadi Primantara