

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Pelatihan**

###### **2.1.1.1 Definisi Pelatihan**

Menurut Manullang (2012) dalam Haryati dan Sibarani (2015) menjelaskan bahwa apabila seseorang akan mengerjakan suatu tugas yang asing baginya, maka perlu terlebih dahulu, untuk mempelajari bagaimana caranya mengerjakannya. Karena seseorang tidak akan mampu melaksanakan suatu tugas dengan baik, apabila tidak dipelajari terlebih dahulu. Teguh dan Rosidah (2009) dalam Haryati dan Sabrani (2015), menjelaskan pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional, dengan kata lain pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya. Kemudian Sutrisno (2009) dalam Haryati dan Sabrani (2015) mengatakan pelatihan yaitu usaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam pekerjaan sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Menurut Mulyono dan Meilani (2016) menyatakan bahwa pelatihan adalah salah satu strategi perusahaan/organisasi dalam meningkatkan kualitas kompetensi para pegawainya. Melalui kegiatan yang sistematis ini, para pegawai didorong untuk mampu meningkatkan *knowledge, skills, attitude* dan

*behavior* yang mereka miliki untuk secara aktif dan positif berkontribusi dalam mencapai setiap sasaran dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan/organisasi dimana mereka bekerja.

Berdasarkan pada pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses yang harus di tempuh oleh seorang karyawan agar dapat menjalankan pekerjaannya, pelatihan juga bisa membuat seorang karyawan meningkatkan keterampilannya dalam bekerja dan meningkatkan produktivitasnya.

#### **2.1.1.2 Indikator Pelatihan**

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian Mulyono dan Meilani (2016), pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut:

a) Tujuan pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

- a. Keterampilan peserta pelatihan.
- b. Pemahaman etika kerja peserta pelatihan.

b) Instruktur

Pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para instruktur yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan, harus memiliki kapabilitas yang sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

- a. Kapabilitas/kompetensi yang memadai

b. Memotivasi peserta.

c) Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus dipilih berdasarkan prasyarat tertentu dan kapabilitas yang sesuai dengan kebutuhan.

a. Bersemangat mengikuti pelatihan

b. Bersedia untuk memperhatikan.

d) Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

a. Menambah kemampuan

b. Materi sesuai dengan tujuan pelatihan

e) Metode

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan yang efektif dan efisien, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

a. Kecocokan metode dengan jenis pelatihan.

b. Kecocokan metode dengan materi pelatihan.

### **2.1.1.3 Prinsip Pelatihan**

Dalam Haryati dan Sibarani (2015) Manullang (2012) menyatakan ada Sembilan prinsip latihan yaitu :

a. *Individual differences*, perbedaan dari setiap orang yang mengikuti latihan, harus mendapatkan perhatian, baik dalam perencanaan latihan, maupun

dalam pelaksanaan latihan, sehingga latihan dapat memberikan manfaat yang besar bagi orang-orang yang mengikuti latihan.

- b. *Relation to job analysis*, bahan-bahan yang diajarkan dalam pelatihan, harus berhubungan erat dengan apa yang dinyatakan dalam analisis kerja dari setiap orang yang akan mengikuti latihan.
- c. *Motivation*, bagi setiap orang yang akan mengikuti latihan, akan bersungguh-sungguh, jika mereka melihat ada daya pendorong, seperti dengan menaikkan gaji atau kenaikan jabatan, apabila karyawan tersebut, benar-benar mengikuti latihan dengan baik.
- d. *Active participation*, pelatihan harus dijalankan dengan memberikan kesempatan untuk bertukar pikiran antara si pelatih dengan peserta, sehingga peserta dapat berpikir aktif selama proses latihan berlangsung.
- e. *Selection of trainees*, calon peserta harus terlebih dahulu diseleksi, supaya latihan dapat diberikan kepada mereka yang benar-benar memiliki minat dan kemauan untuk mengikuti latihan, dengan begitu latihan tersebut dapat berhasil diselenggarakan.
- f. *Selection of trainer*, dalam memberikan pelatihan instruktur terlebih dahulu diseleksi. Efektifnya suatu pelatihan, tergantung pada kemampuan dan kapabilitas dari pelatih tersebut.
- g. *Trainer training*, para pelatih harus juga telah mendapatkan pendidikan khusus untuk menjadi tenaga pelatih. Dengan demikian, salah satu asas juga penting dalam pelatihan yaitu para pelatih memiliki kualifikasi sebagai pelatih.

- h. *Training methods*, metode pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Jenis pelatihan yang dilakukan sesuai dengan harapan perusahaan dalam melatih peserta
- i. *Principles of learning*, Orang akan lebih mudah menangkap pelajaran apabila didukung oleh pedoman tentang cara-cara belajar dengan cara efektif bagi para karyawan. Prinsip-prinsip ini adalah bahwa program bersifat partisipatif, relevan serta memberikan umpan balik mengenai kemajuan para peserta pelatihan.

#### **2.1.1.4 Tujuan dan Manfaat Pelatihan**

Menurut Marwansyah (2016:156) tujuan pelatihan adalah agar individu, dalam situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan, mencegah keusangan keterampilan pada semua tingkat organisasi.

Manfaat pelatihan menurut Veithzal Rivai (2014:167-168), dapat dikategorikan sebagai berikut :

1. Manfaat untuk karyawan
  - a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
  - b. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
  - c. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.

- d. Memberi informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
  - e. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
2. Manfaat untuk perusahaan
- a. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
  - b. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan
  - c. Memperbaiki moral SDM
  - d. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
  - e. Menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
3. Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antar grup dan pelaksanaan kebijakan.
- a. Meningkatkan komunikasi antar grup dan individual
  - b. Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi.
  - c. Memberi informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif
  - d. Meningkatkan keterampilan interpersonal
  - e. Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi

## **2.1.2 Motivasi**

### **2.1.2.1 Definisi Motivasi**

Menurut Rizaldi (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi adalah usaha yang dapat mendorong atau menciptakan kegairahan kerja seseorang supaya bisa memenuhi kebutuhannya. Menurut Cherny dan Kartikasari (2017) motivasi merupakan suatu perilaku yang terjadi karena alasan ataupun dorongan tertentu untuk mencapai sesuatu. Motivasi berkaitan dengan kekuatan, arah perilaku dan factor – factor yang mempengaruhi seseorang dengan cara tertentu. Sedangkan menurut Assagaf dan Dotulong (2015), Motivasi merupakan suatu perilaku yang terjadi karena alasan ataupun dorongan tertentu untuk mencapai sesuatu.

Dari beberapa definisi diatas bisa di simpulkan bahwa motivasi merupakan suatu penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu khususnya dalam suatu pekerjaan yang dilakukan. Motivasi yang dimiliki seorang karyawan sangat penting untuk mendapatkan produktivitas karyawan yang baik di perusahaan.

### **2.1.2.2 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Rizaldi (2017) dalam penelitiannya indikator-indikator untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Prestasi, suatu keinginan untuk mencapai prestasi tertentu di perusahaan.
- b. Tanggung jawab, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan.
- c. Penghargaan, pujian yang didapat setelah menyelesaikan tugas menjadi sumber dorongan untuk bekerja kembali.

- d. Pengakuan, diikuti sertakan dalam pengambilan keputusan menjadi sumber motivasi.
- e. Kesempatan, diberi peluang untuk mencapai sesuatu oleh pimpinan.

### **2.1.2.3 Faktor Motivasi Kerja**

Saydam (2000) dalam Kadarisman (2012:296) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri.

1. Faktor internal
  - a. Kematangan Pribadi
  - b. Tingkat Pendidikan
  - c. Keinginan dan Harapan Pribadi
  - d. Kebutuhan
  - e. Kelelahan dan kebosanan
  - f. Kepuasan kerja
2. Faktor Eksternal
  - a. Kondisi Lingkungan kerja
  - b. Kompensasi yang memadai
  - c. Supervisi yang Baik
  - d. Ada Jaminan Karier
  - e. Status dan Tanggung Jawab
  - f. Peraturan yang Fleksibel

#### **2.1.2.4 Tujuan Motivasi**

Tujuan motivasi menurut Malayu S. P. Hasibuan (2012:146), adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

#### **2.1.3 Stres Kerja**

##### **2.1.3.1 Definisi Stres Kerja**

Mangkunegara (2013:157) mengemukakan bahwa stres kerja sebagai suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Dan dalam bunya Malayu Hasibuan (2012:204) berpendapat bahwa stress kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Adapun menurut Sondang P. Siagian (2014:300) Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang, Menurut Robbins (2017) dalam Priyantika (2018) mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan kondisi fleksibel yaitu ketika seorang individu

dihadapkan pada kesempatan, keterbatasan, ataupun tuntutan sesuai dengan harapan sedangkan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi yang dirasa memberikan tekanan akibat adanya ketidakseimbangan antara beban kerja yang diterima dengan kemampuan kepribadian individu dalam memberikan tanggapan baik secara fisik maupun mental terhadap berbagai urusan pekerjaan yang dirasa tidak menyenangkan.

#### **2.1.3.2 Indikator Stres Kerja**

Menurut Robbins (2017) dalam Priyantika (2018) indikator stres kerja karyawan dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu :

1. Gejala fisiologis dengan indikator : mudah lelah dan menunda pekerjaan atau tugas
2. Gejala psikologis dengan indikator : sikap apatis terhadap pekerjaan, emosional, komunikasi kurang baik, bosan, ketidakpuasan kerja, susah berkonsentrasi dan masalah tidur.
3. Gejala perilaku dengan indikator : menurunnya produktivitas dan sering absen.

#### **2.1.3.3 Sumber – Sumber Stres Kerja**

Sondang Siagian (2014:301) menggolongkan sumber sumber stres kerja berdasarkan asalnya, pertama berasal dari pekerjaan dan kedua berasal dari luar pekerjaan. Berikut berbagai hal yang yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan:

1. Beban tugas yang terlalu berat
2. Desakan waktu
3. Penyeliaan yang kurang baik
4. Iklim kerja yang tidakk aman
5. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja
6. Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab
7. Ketidakjelasan peranan dan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi
8. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain didalam dan diluar kelompok kerjanya
9. Perbedaan nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi
10. Perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Sedangkan sumber sumber stres yang berasal dari luar pekerjaan menurut

Sondang Siagian (2014;322) meliputi:

1. Masalah keuangan.
2. Prilaku negatif anak anak.
3. Kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis.
4. Pindah tempat tinggal.
5. Ada anggota keluarga yang meninggal.
6. Kecelakaan.
7. Mengidap penyakit berat

## **2.1.4 Produktivitas Karyawan**

### **2.1.4.1 Definisi Produktivitas Karyawan**

Menurut Sinungan (2009) dalam Haryati dan Sibarani (2015) menyatakan bahwa pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Dalam penelitian Aviyana dan Fatmasari (2019) produktivitas diartikan sebagai kegiatan/kemampuan yang menghasilkan atau tingkat hasil yang diperoleh seseorang. Dan juga menurut Aviyana dan Fatmasari (2019) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antar jumlah yang dihasilkan dengan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Ananta dan Adnyani (2016) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa produktivitas memiliki dua dimensi yaitu efektifitas dan efisiensi. Pada dimensi efektifitas berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu serta yang kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dikerjakan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat di simpulkan bahwa produktivitas merupakan suatu hal yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam suatu pekerjaan tertentu yang memiliki suatu nilai tambah yang dikerjakan dengan baik.

### **2.1.4.2 Indikator Produktivitas**

Menurut Ananta dan Adyani (2016) indikator produktivitas adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang di hasilkan karyawan dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan;

2. Kuantitas kerja

Hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan;

3. Waktu

Lama tidaknya suatu pekerjaan diselesaikan pada waktu ditentukan, atau juga bisa dilihat dari bagaimana karyawan memaksimalkan waktu yang ada untuk melakukan suatu pekerjaan.

#### **2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan**

Faktor produktivitas yang dimiliki karyawan berperan besar dalam menentukan sukses tidaknya suatu usaha. Produktivitas dapat ditingkatkan dengan berbagai faktor yang dapat dipenuhi oleh karyawan. Faktor- yang dapat mempengaruhi antara lain (Sulistiyani dan Rosidah, 2009), yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Keterampilan (*skills*)
3. Kemampuan (*abilities*)
4. Sikap (*attitude*)
5. Perilaku (*behaviors*)

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:214) faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja.

1. Motivasi
2. Kedisiplinan
3. Etos kerja
4. Keterampilan
5. Pendidikan

Berdasarkan pendapat diatas maka penulis dapat menyimpulkan faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan dipengaruhi dengan adanya motivasi pengetahuan, keterampilan dan bebapa faktor tersebut bisa didapat dengan adanya pelatihan yang dilakukan perusahaan.

#### **2.1.5 Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan penulis merupakan penelitian mengenai pelatihan kerja, motivasi dan stress kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian terdahulu digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang penulis lakukan sekarang. Maka dengan itu penulis melakukan kajian terhadap peleitian terdahulu yang memilki pembahasan mengenai variable yang sedang diteliti, melalui jurnal yang sudah dikumpulkan penulis. Berikut hasil penelitian terdahulu yang penulis kumpulkan :

**Tabel 2.1**  
**Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian ini**

No.	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
1	Ferry Safriandi dan Windy Aginta (2016)	<p><b>Judul:</b> Hubungan Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Platina Mulia Abadi Medan)</p> <p><b>Metode :</b></p> <p><b>Sampel :</b> Sampel jenuh sebanyak 52 orang</p>	Berdasarkan kesimpulan yang menyatakan bahwa ada hubungan pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Platina Mulia Abadi Medan	<p><b>Persamaan :</b> Pengambilan sampel yang dilakukan sama yaitu sampel jenuh , variabel pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas</p> <p><b>Perbedaan:</b> unit analisis yang diteliti berbeda, tidak memakai variabel stres kerja</p>
2	Kintan Benvia Cherny, Dwi Kartikasari (2017)	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Stres Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Epson Batam</p> <p><b>Metode:</b> <i>eksplanatory research</i></p> <p><b>Sampel:</b> Sampel Departem GO sebanyak 100 Orang</p>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa stres dan motivasi mempengaruhi produktivitas kerja.	<p><b>Persamaan :</b> Variabel yang digunakan sama yaitu motivasi, stress kerja dan produktivitas kerja</p> <p><b>Perbedaan :</b> Unit analisis yang diteliti berbeda dan penelitian ini tidak menggunakan variabel pelatihan</p>
3	Jinever Natalia Kindangen, Jantje L. Sepang dan Christoffel Mardy O. Mintardjo (2019).	<p><b>Judul:</b> Rekrutmen Karyawan Dan Pelatihan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Hakkian Wellem Rumansi Minahasa Tenggara</p> <p><b>Metode:</b> Metode Kuantitatif</p> <p><b>Sampel:</b> Seluruh Populasi sebanyak 56 Orang</p>	Secara simultan, variabel rekrutmen karyawan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Hakkian Welem Rumansi Minahasa Tenggara. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan rekrutmen karyawan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan diterima	<p><b>Persamaan :</b> Penelitian ini dengan penulis akan meneliti pelatihan kerja terhadap produktivitas</p> <p><b>Perbedaan :</b> Penulis tidak meneliti mengenai rekrutmen</p>

No.	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
4	Shannon Cecilia Y. Assagaf Lucky O.H. Dotulong (2015)	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado</p> <p><b>Metode:</b> Penelitian Asosiatif</p> <p><b>Sampel:</b> <i>simple random sampling</i> sebanyak 96 orang</p>	<p>Hasil analisis bahwa secara simultan variabel bebas (disiplin, motivasi dan semangat kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) dikarenakan <math>F_{hitung} &gt; F_{tabel}</math> dan dari tingkat signifikansi yang lebih kecil dapat diketahui bahwa produktivitas kerja secara signifikan dipengaruhi secara bersama oleh disiplin, motivasi dan semangat kerja</p>	<p><b>Persamaan :</b> Variabel yang diteliti sama yaitu motivasi terhadap produktivitas</p> <p><b>Perbedaan :</b> Penulis tidak meneliti mengenai disiplin dan semangat kerja</p>
5	Fx. Pudjo Wibowo Georgius Listen (2019)	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Media Bernas Jogja</p> <p><b>Metode:</b> <i>Simple Random Sampling</i></p> <p><b>Sampel:</b> Sampel jenuh sebanyak 76 orang</p>	<p>Menyatakan stress kerja dan konflik kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan PT. Media Bernas Jogja dan <math>R^2</math> menunjukkan koefisien determinasi yang berarti persentase kontribusi variabel independen. koefisien korelasi angka 0,842, menunjukkan ada hubungan antara stress kerja dan konflik kerja sangat kuat. Besarnya pengaruh stress kerja dan konflik kerja adalah 84,2% sedangkan sisanya 15,8% dipengaruhi oleh faktor lain.</p>	<p><b>Persamaan :</b> Variabel yang digunakan peneliti dan penulis sama yaitu stress kerja dan produktivitas</p> <p><b>Perbedaan :</b> Penulis tidak menggunakan variable konflik kerja</p>

No.	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
6	Halidu Salihu Gambo (2015)	<p><b>Judul:</b> The Impact of Training and Development on Workers' Productivity</p> <p><b>Metode:</b> Menggunkan data level dari universitas terhadap pelatihan an pengembangan</p> <p><b>Sampel:</b> 10 universitas di Nigeria</p>	<p>Studi ini telah menggarisbawahi dampak pelatihan dan pengembangan pada produktivitas pekerja. Temuan dari penelitian ini menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan staf akademik merupakan alat yang efektif untuk produktivitas karyawan yang lebih tinggi di dunia akademis. Karenanya, staf akademik hanya dapat bekerja secara efektif jika diberikan pelatihan yang tepat yang diperlukan untuk tugas tersebut</p>	<p><b>Persamaan :</b> variable pelatihan yang diugnakan</p> <p><b>Perbedaan :</b> Sampel yang digunakan peneliti dan penulis berbeda</p>
7	Upev, Micheal Terver (Cln), Chorun, Matthew Terfa(Cln), Idachaba, Joy Asibi, (2015)	<p><b>Judul:</b> The Effects of Motivation on Staff Productivity/Perfor mance at the Francis Sulemanuu Idachaba Library, University Of Agriculture, Makurdi-Nigeria</p> <p><b>Metode:</b> Menggunakan kuisisioner dan wawancara</p> <p><b>Sampel:</b> Sampel jenuh sebanyak 72 orang</p>	<p>Motivasi dan produktivitas menjadi panah menuju realisasi itu. Motivasi memiliki pengaruh yang sangat kuat pada output staf, ini mengandaikan alasannya</p>	<p><b>Persamaan :</b> Variabel yang digunakan sama yaitu motivasi dan produktiviats</p> <p><b>Perbedaan :</b> Sample yang digunakan berbeda</p>

No.	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
8	N Hoboubi , AR Choobineh, F Kamari Ghanavati , S Keshavarzi, AA Hosseini (2016)	<b>Judul:</b> The impact of job stress and job satisfaction on workforce productivity in an Iranian petrochemical industry  <b>Metode:</b> Menggunakan kuisisioner  <b>Sampel:</b> Sampel acak sebanyak 126 orang	Tingkat stres kerja dan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan cukup tinggi dan sedang,. Juga, produktivitas mereka dievaluasi sebagai sedang. Meski hubungannya antara stres kerja dan indeks produktivitas tidak signifikan secara statistik, tetapi positif korelasi antara kepuasan kerja dan indeks produktivitas secara statistik signifikan.	<b>Persamaan :</b> Variable yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu stress kerja dan produktivitas  <b>Perbedaan :</b> Penulis tidak menggunakan variable kepuasan

Sumber: Data diolah, 2019

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Produktivitas karyawan yang tinggi merupakan salah satu tujuan dari perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan tersebut tergantung dari sumberdaya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Meningkatkan produktivitas melalui karyawan berarti menciptakan suatu keadaan yang membuat karyawan dapat bekerja dengan optimal dan mendukung produktivitas kerjanya. Melakukan pelatihan menjadi salah satu cara dalam meningkatkan produktivitas karyawan karena dengan pelatihan karyawan akan mendapat keterampilan yang dapat membantunya dalam melakukan pekerjaannya. Pelatihan yang direncanakan dengan baik akan menghasilkan peserta yang lebih terampil juga sehingga produktivitas karyawan di perusahaan menjadi optimal dan mampu mencapai tujuan dari perusahaan. Pelatihan dilakukan dengan terlebih dahulu memilih

tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan kemudian memilih instruktur yang mumpuni dalam memberikan materi dengan baik dan mudah dipahami oleh peserta, kemudian peserta yang akan melakukan pelatihan terlebih dahulu di seleksi sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan peserta yang bersemangat dalam menjalani pelatihan. Materi yang disampaikan dalam pelatihan haruslah yang sesuai dengan kebutuhan dari peserta agar dapat dimanfaatkan saat bekerja dan bisa lebih produktif. Metode yang digunakan haruslah menarik agar peserta bisa lebih paham dan dapat berdampak dalam pekerjaannya. Motivasi terhadap karyawan juga sangat penting agar karyawan terdorong dan mau melakukan pekerjaannya dengan baik. Memberi motivasi kepada karyawan tidaklah sulit cukup dengan hal-hal sederhana seperti memberi pujian padanya kemudian memberi penghargaan seperti bonus ataupun suatu penghargaan di akhir bulan kerja. Kesempatan yang terbuka untuk berkembang di perusahaan juga bisa menjadi suatu pendorong karyawan untuk bekerja lebih keras di perusahaan sehingga produktivitas dari karyawan lebih meningkat. Mengendalikan stres kerja juga perlu diperhatikan perusahaan hal ini supaya karyawan dapat nyaman bekerja di perusahaan dan dapat menjaga produktivitasnya dengan baik. Jika stres kerja terjadi dengan intensitas tinggi maka akan mengganggu produktivitas karyawan karena karyawan bisa menjadi mudah sakit dan malas bekerja karena beban kerja yang berlebihan dan menjadi jenuh sehingga produktivitasnya menurun.

Penelitian ini terdiri dari satu variabel dependen yaitu produktivitas karyawan, tiga variabel independen yaitu pelatihan, motivasi dan stres kerja.

Kemudian ketiga variable tersebut diasumsikan mempengaruhi produktivitas karyawan

### **2.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan**

Dalam hasil penelitian Kindangan *et al* (2019) menyatakan bahwa Secara parsial, variabel pelatihan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan di perusahaan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan pelatihan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan diterima. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian Andi Pettarani *et, al* (2018) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai di BPS Provinsi Sulawesi Selatan, pada penelitian ini menunjukkan menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan. Pada dasarnya, pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru.

### **2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan**

Assagaf dan Dotulong (2015) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Di dalam organisasi motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap pegawai agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang.

### **2.2.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

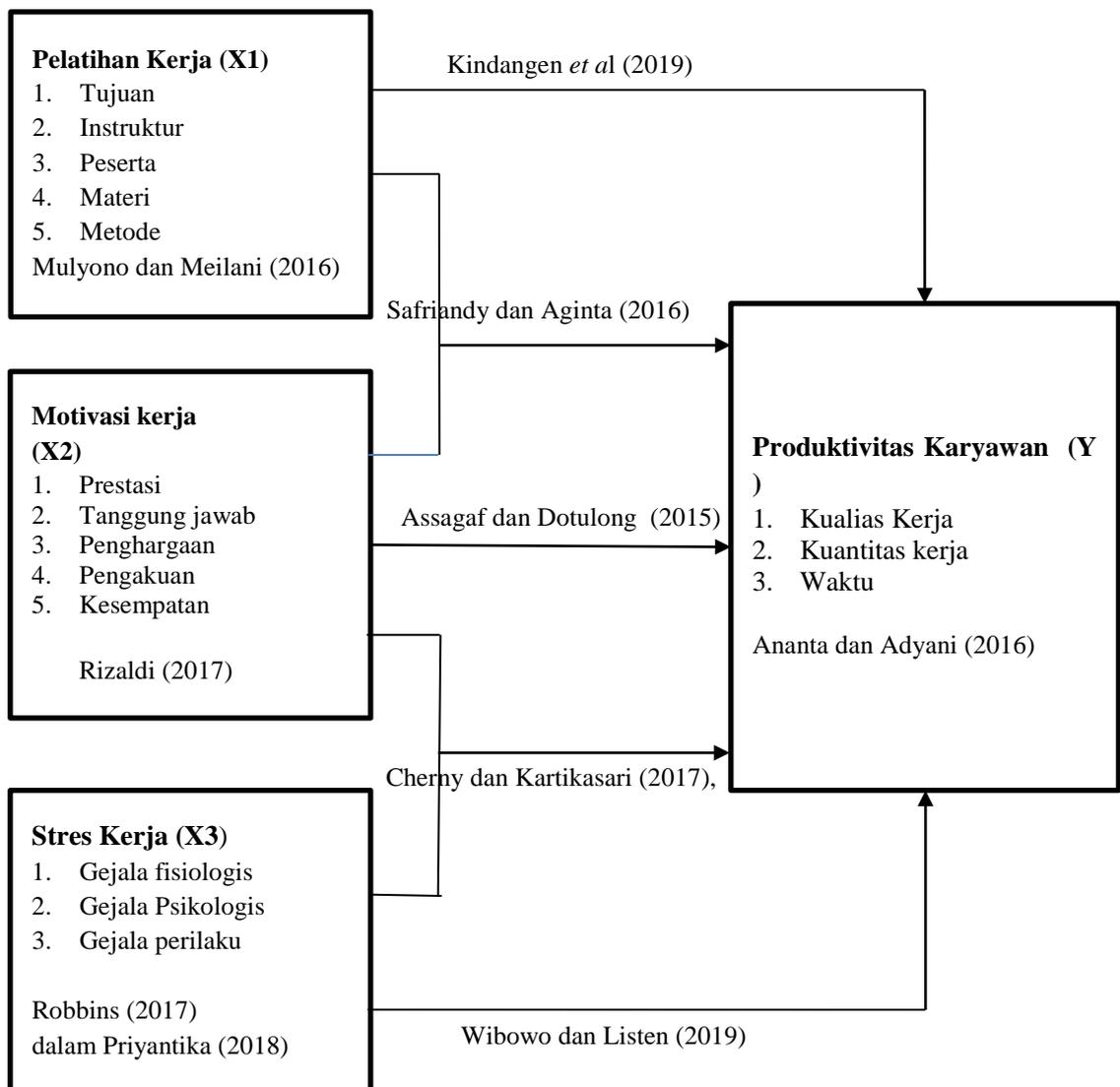
Dalam penelitian Saefullah *et al* (2017) menyatakan bahwa adanya pengaruh dari stres kerja terhadap produktivitas kerja.. Besar nilai Koefisien Korelasi (R) variabel Stres Kerja sebesar 0,741 yang berarti bahwa variabel Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan memiliki hubungan yang kuat. Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi (KD) secara parsial dengan melihat nilai R Square yaitu 0,549, maka besar pengaruh variabel Stres Kerja memberi kontribusi terhadap Produktivitas Karyawan pada bagian produksi sebesar 54,90% . Dan menurut Tanjung dan Hutagalung (2018) menyatakan bahwa pabila stres kerja terlalu besar, maka produktivitas karyawan cenderung menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

### **2.2.4 Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Dalam penelitian Safriandi dan Aginta (2016) menyatakan ada hubungan pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil analisis hasil uji simultan (uji F) dapat diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $6,529 > 3,18$ ) jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berhubungan terhadap produktivitas karyawan. Dan dalam Penelitian Cherny dan Kartikasari (2017) berdasarkan hasil pengujian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres dan motivasi terhadap produktivitas

kerja. Hal ini menunjukkan bahwa stres dan motivasi mempengaruhi produktivitas karyawan.

Bedasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat digambarkan menjadi sebuah kerangka pemikiran seperti gambar 2.1



**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**

### 2.3 Hipotesis

Adapun hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung
- H2 : Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung.
- H3 : Stres Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung.
- H4 : Pelatihan, Motivasi dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung.