

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini menjelaskan mengenai pengertian-pengertian yang mendasari dari Pelatihan, Budaya Kerja Organisasi dan Produktivitas Kerja, serta mengambil beberapa referensi yang berkaitan dengan judul penelitian.

2.1.1 Pelatihan

2.1.1.1 Pengertian Pelatihan

Tabel 2.1
Definisi Pelatihan

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Pelatihan
1	2019	Nazir	Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi.
2	2018	Larasati	Pelatihan (training) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu
3	2018	Yoyo <i>et.al</i>	Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien.
4	2017	Onibala	Pelatihan adalah segala upaya untuk meningkatkan kinerja pekerjaan dalam pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawab mereka atau pekerjaan yang terikat dengan pekerjaan tersebut
5	2017	Siswadi	pelatihan adalah suatu proses jangka pendek dimana seseorang dapat memperbaiki kemampuan keterampilan secara individual maupun kelompok yang digunakan dalam pekerjaan mereka guna mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka pendapat Sudarso Yoyo *et.al* (2018) yang digunakan dalam penelitian ini karena sesuai dengan fenomena yang terjadi pada Rumah Sakit Umum Harapan Keluarga.

2.1.1.2 Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan menurut Bintoro dan Daryanto (2017)

1. Memperbaiki kinerja bagi karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan, karena kekurangan keterampilan, maka dilakukan pelatihan dapat memungkinkan memperbaiki kinerjanya
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan dan pengembangan, pelatih (*trainer*) memastikan bahwa para karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru
3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaannya.
4. Membantu memecahkan permasalahan operasional.
5. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perkembangan pribadi
6. Mempersiapkan karyawan untuk promosi

2.1.1.3 Indikator Pelatihan

Adapun Indikator pelatihan menurut Sudarso Yoyo *et.al*, (2018) yaitu:

1. Instruktur

Para pelatih atau pemateri yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal, dan kompeten.

2. Peserta

Peserta pelatihan harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan dan secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti berbagai program pelatihan.

3. Materi

Materi pelatihan karyawan merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan karyawan yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan harus *update* agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi sesuai dengan kondisi.

4. Metode

Dalam pelatihan, metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (demonstrasi), acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding).

5. Tujuan

Tujuan yang ditentukan khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*), penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan

yang akan diselenggarakan dan tujuan pelatihan karyawan harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar dapat memahami pelatihan karyawan perusahaan tersebut dan mendapatkan hasil yang diharapkan.

Tabel 2.2
Indikator Pelatihan

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Pelatihan
1.	2018	Sudarso Yoyo	Instruktur, Peserta, Materi, Metode dan Tujuan
2	2017	Widi Sari	Pembinaan peserta, Kombinasi Peserta dan Desain Peserta
Kesimpulan Indikator Pelatihan:			
Instruktur, Peserta, Materi, Metode dan Tujuan			

Berdasarkan pendapat ahli mengenai pelatihan, Penulis menggunakan konsep Sudarso Yoyo (2018) dimana yang memiliki beberapa indikator yang sesuai dengan fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Umum Harapan Keluarga. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini sesuai yang dikemukakan oleh Sudarso Yoyo diantaranya integritas. Hal ini dibuktikan dengan fenomena masih terdapat karyawan yang tidak dapat membangun integritas yang baik setelah pelatihan. Oleh karena itu peneliti menggunakan indikator ini dijadikan sebagai acuan yang digunakan dalam penelitian di Rumah Sakit Umum Harapan Keluarga.

2.1.2 Budaya Kerja Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya Kerja Organisasi.

Tabel 2.3
Definisi Budaya Kerja Organisasi

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Budaya Kerja Organisasi
1	2019	Waliyul	Budaya kerja merupakan produk dari sejarah, tradisi, nilai-nilai, dan visi.
2	2018	Ruliyansa	Budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani.
3	2018	Isniar Budiarti	Budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.
4	2017	Ardianto <i>et.al</i>	Budaya organisasi atau <i>organizational culture</i> adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi.
5	2017	Junaidi & Susanti	Budaya organisasi merupakan nilai, norma dan keyakinan yang berlaku dalam suatu organisasi norma, nilai, dan keyakinan tersebut dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada dalam suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka pendapat Ardianto et.al (2017) yang digunakan dalam penelitian ini karena sesuai dengan fenomena yang terjadi pada Rumah Sakit Umum Harapan Keluarga.

2.1.2.2 Karakteristik Budaya Kerja

Menurut Arachim (2018) menyatakan ada 10 karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan, akan menjadi budaya kerja. Sepuluh karakteristik budaya kerja tersebut sebagai berikut:

a) Inisiatif Individual

Yang dimaksud inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, keberadaan atau independensi yang dipunyai setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu perusahaan sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan.

b) Toleransi terhadap Tindakan Berisiko

Dalam budaya kerja perlu ditekankan, sejauh mana para karyawan dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko. Suatu budaya kerja dikatakan baik, apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota/para karyawan untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan perusahaan serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.

c) Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi dan tujuan perusahaan. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

d) Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana suatu perusahaan dapat mendorong unit-unit perusahaan untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit perusahaan dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

e) Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen terhadap bawahan (karyawan) sangat membantu kelancaran kinerja suatu perusahaan.

f) Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan. Untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan dalam suatu perusahaan.

g) Identitas

Identitas dimaksudkan sejauh mana para anggota/karyawan suatu perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu. Identitas diri sebagai satu kesatuan dalam perusahaan sangat membantu manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

h) Sistem Imbalan

Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja karyawan, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya. Sistem imbalan yang didasarkan atas prestasi kerja

karyawan dapat mendorong karyawan/karyawan suatu perusahaan untuk bertindak dan berperilaku inovatif dan mencari prestasi kerja yang maksimal sesuai kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Sebaliknya, sistem imbalan yang didasarkan atas senioritas dan pilih kasih, akan berakibat tenaga kerja yang punya kemampuan dan keahlian dapat berlaku pasif dan frustrasi. Kondisi semacam ini dapat berakibat kinerja perusahaan menjadi terhambat.

i) Toleransi terhadap konflik

Sejauh mana para karyawan/karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu perusahaan. Namun, perbedaan pendapat atau kritik yang terjadi bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

j) Pola Komunikasi

Sejauh mana komunikasi dapat dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hirarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri. Untuk dapat menentukan karakteristik budaya kerja yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan, diperlukan kriteria ukuran. Kriteria ukuran budaya kerja juga bermanfaat untuk memetakan sejauh mana karakteristik tipe budaya kerja tepat atau relevan dengan kepentingan suatu organisasi karena setiap perusahaan memiliki spesifikasi tujuan dan

karakter sumber daya yang berlainan. Karakteristik perusahaan yang berbeda akan membawa perbedaan dalam karakteristik tipe budaya kerja.

2.1.2.3 Indikator Budaya Kerja

Menurut Ardianto *et.al* (2017), ada 7 indikator budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*Innovation and risk taking*)
adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.
2. Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*)
adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*)
adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hal tersebut.
4. Berorientasi kepada manusia (*People orientation*)
adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
5. Berorientasi tim (*Team orientation*)
adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukan individu-individu.
6. Sikap agresif (*Aggressiveness*)

adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.

7. Stabilitas (*Stability*)

adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan *status quo* (mempertahankan apa yang ada karena dianggap sudah cukup baik) daripada pertumbuhan.

Tabel 2.4
Indikator Budaya Kerja Organisasi

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Budaya Kerja Organisasi
1.	2017	Ardianto <i>et.al</i>	Inovasi dan keberanian mengambil resiko, Perhatian terhadap detail, Berorientasi kepada hasil, Berorientasi kepada manusia, Berorientasi tim, Sikap agresif, Stabilitas
Kesimpulan Indikator Budaya Kerja Organisasi:			
Inovasi dan keberanian mengambil resiko, Perhatian terhadap detail, Berorientasi kepada hasil, Berorientasi kepada manusia, Berorientasi tim, Sikap agresif, Stabilitas			

2.1.3 Produktivitas Kerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Tabel 2.5
Definisi Produktivitas Kerja

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Produktivitas Kerja
1	2020	Baiti	Produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran (<i>output</i>) dan masukan (<i>input</i>) yang sering dibatasi dengan tenaga kerja, dan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai.
2	2019	Rizaldi	Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Produktivitas Kerja
			digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.
3	2018	Busro	Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan.
4	2017	Sedarmayanti	Produktivitas kerja merupakan bagaimana menghasilkan atau meningkatkan barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.
5	2017	Ramadon <i>et.al</i>	Produktivitas merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai proses yang memfokuskan perhatian pada keluaran yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka pendapat Baiti (2020) yang digunakan dalam penelitian ini karena sesuai dengan fenomena yang terjadi pada Rumah Sakit Umum Harapan Keluarga.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Terdapat beberapa teori yang memuat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengutip beberapa teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Menurut Busro (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain:

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan kerja sama
7. Gizi dan kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Faktor – faktor produksi yang memadai
12. Jaminan sosial
13. Manajemen dan kepemimpinan
14. Kesempatan berprestasi

2.1.3.3 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Baiti (2020), indikator produktivitas antara lain:

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing - masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa menegembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah berlalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

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

Tabel 2.6
Indikator Produktivitas Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Produktivitas Kerja
1.	2020	Baiti	Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu, Efisiensi
Kesimpulan Indikator Produktivitas Kerja:			
Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu, Efisiensi			

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.7
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul/Metode	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
1	Febrian Syahputra HR, Rindi Andika dan Ocody Amelia (2022) e-ISSN: 2828-1950	Judul: <i>analysis of the effect of compensation, organizational culture, work stress on employee productivity in the administration section of the environmental polytechnic of medan</i> Metode: Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara ketiga variabel, dan pengaruh yang signifikan sebagian antara variabel kompensasi dan organisasi budaya terhadap produktivitas, dan variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di bagian administrasi lingkungan Politeknik Negeri Medan	Persamaan: Menggunakan budaya organisasi sebagai variabel x dan produktivitas sebagai variabel y Perbedaan: Tidak menggunakan pelatihan sebagai variabel x, lokasi penelitian berbeda

2	Adetola Emmanuel Oduwole, Samson Olayemi Sennuga, Albert Glory Wilberforce dan Ajuma Ebhohon (2022)	<p>Judul:</p> <p><i>Impact of intensive agricultural training on productivity of smallholder farmers: a case study of international skill acquisition center (isac), nasarawa state, nigeria</i></p> <p>Metode:</p> <p>Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data yang digunakan untuk penelitian yang dianalisis menggunakan Statistik deskriptif.</p>	Hasil penelitian menyatakan bahwa Pelaksanaan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Produktivitas	<p>Persamaan:</p> <p>Menggunakan pelatihan sebagai variabel x dan produktivitas sebagai variabel y</p> <p>Perbedaan:</p> <p>Tidak menggunakan budaya kerja organisasi sebagai variabel x, lokasi penelitian berbeda</p>
3	Lucky Sukma, Suroso dan Flora Patricia Anggela (2022) e-ISSN: 2089-5364	<p>Judul:</p> <p>Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Gardu Induk Haurgeulis PT. PLN (Persero) Kecamatan Haurgeulis Kabupaten Indramayu</p> <p>Metode:</p> <p>Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian yaitu data dikumpulkan dilakukan dengan observasi dan angket. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif persentase, analisis regresi sederhana dan pengujian hipotesis.</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja para pegawai Gardu Induk Haurgeulis PT. PLN	<p>Persamaan:</p> <p>menggunakan pelatihan sebagai variabel produktivitas sebagai variabel y</p> <p>Perbedaan:</p> <p>tidak menggunakan budaya kerja organisasi sebagai variabel x dan lokasi penelitian berbeda</p>
4	Mulyani dan Ermi Utami (2021)	<p>Judul:</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas</p>	Dari penelitian, disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh	<p>Persamaan:</p> <p>Menggunakan budaya kerja organisasi sebagai variabel x dan</p>

	e-ISSN: 2721-5725	Karyawan Pada PT. Berkat Anugrah Sejahtera Di Samarinda Metode: Teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner yang disebar melalui Google Form	terhadap produktivitas karyawan secara signifikan	produktivitas kerja sebagai variabel y Pembedaan: Tidak menggunakan pelatihan sebagai variabel x dan lokasi penelitian berbeda
5	Helmina Br. Ginting (2021) e-ISSN: 2686-6056	Judul: <i>the effect of employee training and development on employee productivity at pt. aryan indonesia</i> Metode: Penelitian ini melakukan survei dan dianalisis dengan metode kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	Persamaan: menggunakan pelatihan sebagai variabel x Pembedaan: tidak menggunakan budaya kerja organisasi sebagai variabel x dan lokasi penelitian berbeda
6	Tri Suyantiningsih, Siswoyo Haryono, dan Mulyadi (2020)	Judul: <i>leadership styles and organizational culture influence on agent productivity of pt. (persero) jiwasraya insurance: the role of work motivation</i> Metode: Penelitian ini menggunakan metode survei yang digunakan dan fenomena yang terjadi bersifat deskriptif	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa 1) adanya kepemimpinan yaitu dipengaruhi oleh motivasi 2) adanya budaya organisasi terhadap motivasi kerja, 3) terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Produktivitas 4) tidak ada pengaruh budaya perusahaan terhadap Produktivitas, 5) ada pengaruh motivasi kerja pada Produktivitas.	Persamaan: Menggunakan budaya kerja organisasi sebagai variabel x dan produktivitas sebagai variabel y Pembedaan: tidak menggunakan pelatihan sebagai variabel x dan lokasi penelitian berbeda

7	<p>Siti Nur Salamah, Rini Lestari, Epi Fitriah (2020)</p> <p>ISSN: 2460-6561</p>	<p>Judul:</p> <p>pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan</p> <p>Metode: Metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif serta sumber data primer adalah metode dan sumber data yang digunakan pada observasi ini. Adapun penyebaran angket sebagai tata cara pengumpulan data.</p>	<p>Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Umum Syariah di Kota Bandung</p>	<p>Persamaan:</p> <p>menggunakan budaya sebagai variabel x dan produktivitas kerja sebagai variabel y</p> <p>Perbedaan:</p> <p>tidak menggunakan pelatihan dan sebagai variabel x, lokasi penelitian berbeda</p>
8	<p>Rashid Ali Ahmed Mohamed Al Ali, Rosman Md Yusoff, Fadillah Binti Ismail dan Abdul Ghafoor Kazi (2018)</p>	<p>Judul:</p> <p><i>the effect of training on employees' productivity in public organizations in u.a.e</i></p> <p>Metode:</p> <p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebar kuesioner</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berkorelasi dengan produktivitas karyawan dalam derajat asosiasi yang positif, kausal, dan pada tingkat tinggi.</p>	<p>Persamaan:</p> <p>menggunakan pelatihan sebagai variabel x dan produktivitas sebagai variabel y</p> <p>Perbedaan:</p> <p>tidak menggunakan budaya kerja organisasi sebagai variabel x, lokasi penelitian berbeda</p>
9	<p>Gugum Gumilar (2018)</p> <p>ISSN: 1693-7619</p>	<p>Judul:</p> <p>pengaruh pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya</p> <p>Metode:</p> <p>Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian penjelasan yang menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel dengan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, penyebaran</p>	<p>Menyatakan bahwa Pelaksanaan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya, dilihat dari faktor penentu, faktor pengukur dan faktor pengaruh dengan indikatornya adalah pengembangan, penggunaan waktu serta hasil</p>	<p>Persamaan:</p> <p>menggunakan pelatihan sebagai variabel x dan produktivitas sebagai variabel y</p> <p>Perbedaan:</p> <p>tidak menggunakan budaya kerja organisasi dan sebagai variabel x, lokasi penelitian berbeda</p>

		kuesioner, dan studi kepustakaan	kerja yang dicapai.	
10	Tanty Veronica (2018)	<p>Judul: pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja melalui kinerja pada umkm yang bergerak di sektor makanan dan minuman se-kabupaten indragiri hulu</p> <p>Metode: Metode pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara, studi pustaka dan observasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (<i>Path Analysis</i>).</p>	<p>1)Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 2)Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 3)Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. 4)Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. 5)Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kinerja. 6)Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kinerja. 7)Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>	<p>Persamaan: menggunakan pelatihan dan budaya organisasi sebagai variabel x, menggunakan produktivitas sebagai variabel y</p> <p>Perbedaan: lokasi penelitian berbeda</p>

2.2 Kerangka Pemikiran

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin berat sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri dari persaingan serta menguasai perkembangan teknologi agar perusahaan dapat tetap bertahan dan bersaing dalam berbagai sektor. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal yang sangat penting dan dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Sumber daya manusia yang baik adalah yang dapat tetap konsisten dan produktif dalam mencapai tujuannya. Dikatakan produktif apabila sumber daya tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui beberapa faktor yaitu Pelatihan dan Budaya Kerja Organisasi.

Terdapat keterkaitan antara pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan karena dapat membantu karyawan untuk mencapai kemampuan tertentu yang membantu memenuhi kebutuhan perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Artinya jika perusahaan ingin mendapatkan hasil kerja yang maksimal diperlukan karyawan - karyawan yang sudah melewati proses pelatihan sebelumnya sehingga karyawan tersebut mampu mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya. Indikator – indikator yang menjadi bagian penting dapat diterapkan dalam proses pelatihan seperti adanya pembina atau ahli yang dapat mengarahkan para karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, peserta atau karyawan yang berminat berpartisipasi dalam program pelatihan, materi yang diberikan pun harus dapat diterapkan oleh para karyawan, metode yang baik serta sesuai dengan kebutuhan

pelatihan dan tujuan dari mengapa pelatihan tersebut dilakukan dapat terpenuhi. Pelatihan seperti pendidikan spesialisasi untuk dokter dan seminar – seminar mengenai perkembangan dalam dunia kesehatan yang diterapkan pada Rumah Sakit Umum Harapan Keluarga akan menjadi bagian penting dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia karena jika karyawan mampu untuk mengikuti pelatihan dengan baik dan sesuai kebutuhannya maka instansi tidak perlu untuk terus mencari karyawan baru dan membantu instansi untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal.

Budaya kerja organisasi memiliki keterkaitan dengan produktivitas kerja karyawan karena semakin baik budaya organisasi yang dibangun maka akan semakin meningkat tingkat produktivitas kerja karyawan. Budaya kerja organisasi akan meningkatkan rasa memiliki pada pegawai, sumber daya tidak akan memberikan kualitas yang maksimal apabila tanpa budaya organisasi yang baik. Dikarenakan budaya menyangkut nilai dan kebiasaan pada perusahaan. Apabila nilai dan kebiasaan yang terdapat pada Rumah Sakit Umum Harapan Keluarga kurang baik maka akan mempengaruhi sumber daya satu ke sumber daya yang lainnya, dengan demikian akan timbul kinerja yang maksimal pada sumber daya manusia maka hal ini akan mempengaruhi produktivitas karyawannya.

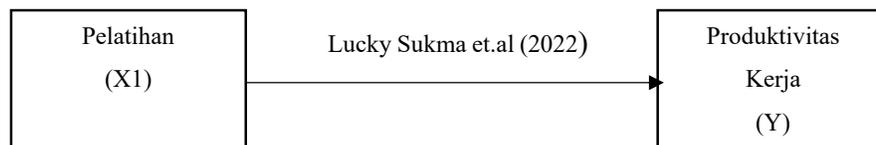
2.2.1 Teori Keterkaitan

Melihat dari penelitian terdahulu yang telah diuraikan oleh beberapa peneliti, terdapat beberapa persamaan maupun perbedaan mengenai adanya pengaruh yang signifikan maupun tidak antara variabel Pelatihan dan Budaya Kerja Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

2.2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pelatihan dapat menjadi kegiatan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam suatu perusahaan. Karena dalam pelatihan terdapat program - program yang dapat membantu untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan kemandirian dari karyawan perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya secara baik dan bijak. Baik secara individu, kelompok dan berdasarkan jabatan yang dijalankan oleh setiap karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Pelatihan merupakan salah satu proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan termasuk adanya pendidikan yang dilakukan secara teratur, sistematis dan terencana. Hal tersebut berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lucky Sukma *et.al* (2022) menyatakan bahwa pelatihan memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja para pegawai Gardu Induk Haurgeulis



Gambar 2.1
Kerangka Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

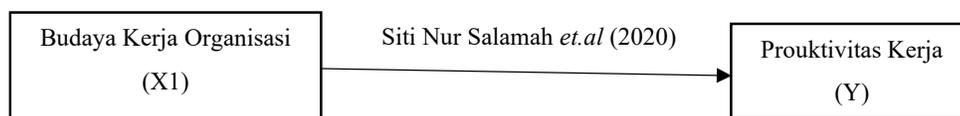
2.2.3 Pengaruh Budaya Kerja Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Di dalam suatu organisasi setiap anggota atau karyawan memiliki peran sebagai penentu arah bagi tujuan organisasi, yang dimana jika kinerja anggota dapat dikerjakan dengan baik maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Salah satu

faktor yang dapat mempengaruhinya yaitu budaya kerja organisasi. Budaya kerja organisasi merupakan suatu sistem yang umum dimiliki oleh setiap anggota organisasi, sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai – nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, keyakinan dan perilaku sesuai dengan hal yang biasa untuk dilakukan.

Budaya organisasi yang kuat sangat diperlukan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh pada performa organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu membentuk budaya organisasi yang kuat yaitu dengan memberikan contoh nilai - nilai yang baik dan bermanfaat kepada seluruh karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Siti Nur Salamah *et.al* (2020) hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Aceh Syariah.



Gambar 2.2
Kerangka Budaya Kerja Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

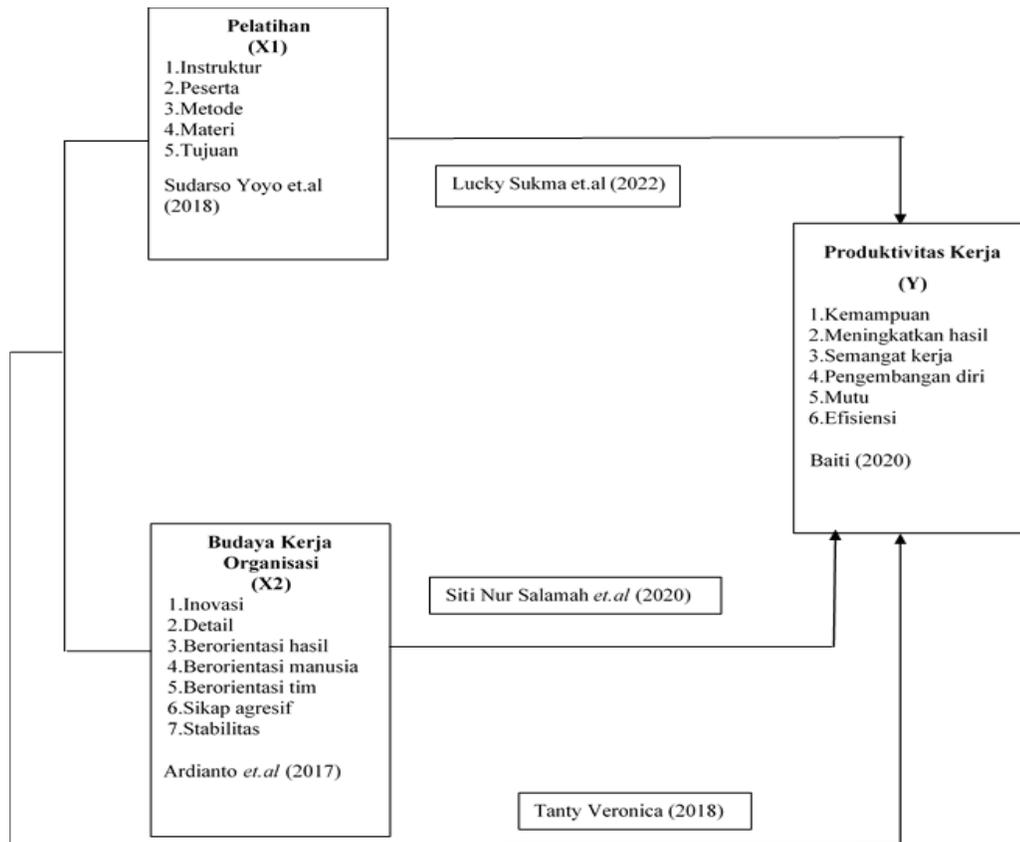
2.2.4 Pengaruh Pelatihan dan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Melalui pelatihan yang terstruktur dan budaya kerja organisasi yang berpengaruh positif dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi maka diharapkan akan menghasilkan karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik. Mempersiapkan hal tersebut difokuskan pada karyawan

baru yang diperlukan untuk memberikan kemampuan esensial yang akan sangat vital dalam menjaga produktivitas kerja pada perusahaan.

Perencanaan pengaturan tenaga kerja memiliki keuntungan besar untuk kemajuan karyawan dalam menyelesaikan komitmen dan kewajiban mereka. Dengan pelaksanaan pelatihan akan membangun nilai kerja, yang juga berperan sebagai modal dari suatu kemampuan yang bermanfaat untuk kepentingan pribadi ataupun perusahaan. Perusahaan harus memiliki pilihan untuk memahami apa yang dibutuhkan dan diantisipasi oleh karyawannya. Seperti kemampuan apa yang mereka harus miliki dan bagaimana sistem pengaturan kerja karyawan dapat berjalan dengan baik untuk masa depan. Sehingga perusahaan dapat menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, dengan tujuan agar dapat terdorong untuk menyelesaikan tugas mereka. Inspirasi yang diciptakan dapat mengacu pada budaya kerja yang nyaman dan berunsur positif.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tanty Veronica (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pelatihan dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada UMKM yang bergerak di sektor makanan dan minuman se-kabupaten Indragiri Hulu.



Gambar 2.3
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono dalam Santosa (2020) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka dibutuhkan suatu pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara pelatihan dan budaya kerja organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan kajian teori yang sudah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut:

- H1 : Untuk hipotesis pertama tidak dilakukan uji hipotesis, karena bersifat deskriptif yang berupa paparan atau uraian saja
- H2 : Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Harapan Keluarga Cipacing Sumedang
- H3 : Budaya Kerja Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Harapan Keluarga Cipacing Sumedang
- H4 : Pelatihan dan Budaya Kerja Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Harapan Keluarga Cipacing Sumedang