

## **BAB II**

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

#### **2.1 Kajian Pustaka**

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

##### **2.1.1 Pelatihan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Pelatihan**

Noe (2020) berpendapat bahwa pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari.

Pelatihan adalah suatu proses dimana seseorang atau karyawan melakukan pendidikan jangka pendek yang mana menggunakan sebuah prosedur sistematis dan terorganisir berdasarkan pelatihan yang dilakukan, untuk menimbulkan atau mentransfer pengetahuan dan keterampilan dari seseorang untuk dapat melakukan kepada orang yang tidak tahu/tidak menguasai suatu bidang tertentu dan tidak dapat melakukan suatu pekerjaan (Sulaiman, 2020)

Wibowo (2019) berpendapat Pelatihan merupakan rangkaian kegiatan individu dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja profesional di bidangnya. Kaswan (2018) menyatakan pelatihan adalah proses meningkatkan kemampuan dan keterampilan. Dan sedangkan Menurut Dessler (2020), menyatakan bahwa pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan bagi karyawan dalam pekerjaannya. Dengan adanya pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam meningkatkan potensi-potensi yang ada guna untuk mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan.

Berikut ini penulis uraikan dalam bentuk tabel konsep dan kesimpulan dari Pelatihan, seperti pada tabel 2.1 sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Definisi Pelatihan Menurut Para Ahli**

No	Tahun	Sumber Referensi	Pelatihan
1	2020	Noe	Pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari.
2	2020	Dessler	Pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan.
3	2019	Wibowo	Pelatihan merupakan rangkaian kegiatan individu dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja profesional di bidangnya.
4	2018	Kaswan	Pelatihan adalah proses meningkatkan kemampuan dan keterampilan.
5	2020	Sulaiman	Pelatihan adalah suatu proses dimana seseorang atau karyawan melakukan pendidikan jangka pendek yang mana menggunakan sebuah prosedur sistematis dan terorganisir berdasarkan pelatihan yang dilakukan, untuk menimbulkan atau mentransfer pengetahuan dan keterampilan dari seseorang untuk dapat melakukan kepada orang yang tidak tahu/tidak menguasai suatu bidang tertentu dan tidak dapat melakukan suatu pekerjaan.

*Sumber: Diolah penulis, 2023*

Dari beberapa definisi pendapat ahli yang telah dijelaskan pada tabel 2.1, definisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah definisi dari Dessler (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan.

### 2.1.1.2 Faktor-Faktor Pelatihan

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Pelatihan menurut Veithzal dan sagala dalam (Anuar, 2021) antara lain:

1. Efektivitas Biaya

Faktor ini berkaitan dengan efisiensi penggunaan sumber daya dalam pelaksanaan pelatihan. Organisasi perlu mempertimbangkan ketersediaan anggaran yang tersedia untuk pelatihan dan memastikan bahwa biaya yang dikeluarkan sebanding dengan manfaat yang dihasilkan. Pelatihan yang efektif biaya akan memberikan nilai tambah yang signifikan bagi organisasi.

2. Materi Program yang dibutuhkan

Faktor ini mengacu pada kebutuhan dan kecocokan materi program pelatihan dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh peserta pelatihan. Program pelatihan harus dirancang sedemikian rupa sehingga sesuai dengan tujuan dan kebutuhan individu atau kelompok yang akan mengikuti pelatihan. Materi program yang relevan dan berfokus pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang relevan akan meningkatkan efektivitas pelatihan.

3. Prinsip-prinsip pembelajaran

Prinsip-prinsip pembelajaran yang efektif, seperti partisipasi aktif, interaksi, pengalaman nyata, dan umpan balik, dapat meningkatkan efektivitas pelatihan. Pendekatan yang berpusat pada peserta dan memperhatikan gaya belajar individu akan membantu peserta pelatihan

memperoleh pemahaman yang lebih baik dan menerapkan keterampilan yang dipelajari.

4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas

Fasilitas yang sesuai, seperti ruang kelas yang nyaman, peralatan pelatihan yang memadai, dan infrastruktur pendukung lainnya, akan memberikan lingkungan yang kondusif bagi pembelajaran yang efektif. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas akan berdampak pada kenyamanan dan keterlibatan peserta pelatihan.

5. Kemampuan dan preferensi instruktur pendidikan dan pelatihan

Faktor ini melibatkan kemampuan, pengalaman, dan preferensi instruktur yang mengajar dalam pelatihan. Instruktur yang memiliki pengetahuan mendalam dalam bidang yang diajarkan, kemampuan komunikasi yang baik, dan pendekatan pengajaran yang efektif akan berkontribusi pada efektivitas pelatihan.

### **2.1.1.3 Indikator Pelatihan**

Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai indikator pelatihan, indikator berikut penulis uraikan dalam bentuk tabel, diantaranya:

**Tabel 2.2**  
**Indikator Pelatihan**

<b>Dessler (2020)</b>	<b>Noe (2020)</b>	<b>Wibowo (2019)</b>	<b>Kaswan (2018)</b>	<b>Agustiana (2020)</b>
1. Instruktur	1. Pengetahuan	1. Metode	1. Identifikasi	1. Materi Yang Dibutuhkan
2. Peserta Pelatihan	2. Keterampilan	2. Rotasi Pekerjaan	2. Motivasi	2. Metode Yang Digunakan
3. Metode	3. Perilaku	3. Tugas Khusus	3. Lingkungan Pembelajaran	3. Kemampuan Instruktur Pelatihan
4. Materi			4. Penerapan	4. Peserta Pelatihan
5. Tujuan Pelatihan			5. Metode	5. Evaluasi Pelatihan
			6. Hasil	

*Sumber: Diolah Peneliti, 2023*

Dari indikator-indikator pelatihan yang telah di uraikan pada tabel 2.2 diatas, maka berdasarkan indikator Dessler (2020) memiliki relevansi permasalahan yang muncul di PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Parahyangan.

Pelatihan bisa diukur dari beberapa aspek dan Indikator. Menurut Dessler (2020) terdapat lima indikator yang menjadi dasar, yaitu:

1. Instruktur

Meningkatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

## 2. Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

## 3. Metode

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

## 4. Materi

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

## 5. Tujuan Pelatihan

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

### **2.1.2 Budaya Organisasi**

#### **2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi (Sulaksono, 2019:4). Shaari et all (2019:26) menyatakan budaya organisasi adalah pengaturan norma-norma dasar yang telah berkembang di kelompok saat menangani masalah internal dan Eksternal.

Sedangkan menurut Colquitt et al (2019) *Organization Culture as basic information on the organization relate to norm, rules and various value that shape the behavior and attitudes of people in it*. Dapat diartikan budaya organisasi sebagai informasi dasar tentang organisasi yang terkait dengan norma, aturan dan berbagai nilai yang membentuk perilaku dan sikap orang-orang di dalam nya. Ganyag (2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi ialah suatu nilai, anggapan, sikap dan norma perilaku yang telah melembaga yang kemudian mempengaruhi penampilan, sikap dan tindakan sehingga menjadi identitas dari suatu organisasi tertentu.

Armstrong (2019) Berpendapat *Organizational culture is explained that its abstraction includes norms and values that cover all or part of the organization*. Yang artinya Budaya organisasi Budaya organisasi merupakan norma - norma dan nilai-nilai yang mencakup seluruh atau sebagian organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan budaya organisasi merupakan suatu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan serta nilai dan kebiasaan yang dijunjung tinggi. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan budaya organisasi sebagai salah satu faktor yang berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan.



Berikut ini penulis uraikan dalam bentuk tabel konsep dan kesimpulan dari Budaya Organisasi, seperti pada tabel 2.3 sebagai berikut:

**Tabel 2.3**  
**Definisi Budaya Organisasi Menurut Para Ahli**

No	Tahun	Sumber Referensi	Budaya Organisasi
1	2019	Sulaksono	Budaya organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi.
2	2019	Shaari et all	Budaya organisasi adalah pengaturan norma-norma dasar yang telah berkembang di kelompok saat menangani masalah internal dan Eksternal.
3	2019	Colquitt et al	Budaya Organisasi adalah informasi dasar tentang organisasi yang berkaitan dengan norma, aturan, dan berbagai nilai yang membentuk perilaku dan sikap orang-orang di dalamnya.
4	2019	Armstrong	Budaya organisasi merupakan norma - n orma dan nilai-nilai yang mencakup seluruh atau sebagian organisasi.
5	2018	Ganyang	Budaya organisasi ialah suatu nilai, anggapan, sikap dan norma perilaku yang telah melembaga yang kemudian mempengaruhi penampilan, sikap dan tindakan sehingga menjadi identitas dari suatu organisasi tertentu.

*Sumber: Diolah penulis, 2023*

Dari beberapa definisi pendapat para ahli yang telah di jelaskan pada tabel 2.3, definisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah definisi dari Sulaksono (2019) yang menyatakan bahwa Budaya organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi.

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Budaya Organisasi**

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi menurut Shaari (2019) antara lain:

##### **1. Kepemimpinan**

Kepemimpinan memainkan peran kunci dalam membentuk dan mempengaruhi budaya organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin organisasi dapat memberikan arah, nilai, dan norma yang akan menjadi dasar budaya organisasi. Kepemimpinan yang efektif akan

menginspirasi dan membimbing anggota organisasi untuk mengadopsi dan menerapkan nilai-nilai budaya yang diinginkan.

## 2. Komunikasi

Komunikasi yang baik dalam organisasi mempengaruhi budaya organisasi secara signifikan. Komunikasi yang terbuka, jelas, dan berkelanjutan memungkinkan anggota organisasi untuk saling memahami, berbagi informasi, dan bekerja sama secara efektif.

## 3. Motivasi

Motivasi individu dalam organisasi dapat mempengaruhi budaya organisasi secara keseluruhan. Ketika anggota organisasi merasa termotivasi, mereka cenderung berpartisipasi aktif, berinovasi, dan bekerja dengan dedikasi yang tinggi.

## 4. Inovasi

Budaya inovasi memiliki dampak yang signifikan pada perkembangan dan kesuksesan organisasi. Organisasi yang mendorong dan menghargai inovasi menciptakan lingkungan yang kreatif, di mana ide-ide baru didorong dan diimplementasikan.

## 5. Jaringan Kultural

Jaringan kultural merujuk pada hubungan dan interaksi antar anggota organisasi yang berbeda dalam hal budaya, latar belakang, atau kelompok sosial. Jaringan kultural yang kuat dan inklusif dapat membantu mengatasi perbedaan dan mendorong pemahaman lintas budaya.

### 2.1.2.3 Indikator Budaya Organisasi

Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai indikator Budaya Organisasi, indikator berikut penulis uraikan dalam bentuk tabel, diantaranya:

**Tabel 2.4**  
**Indikator Budaya Organisasi Menurut Para Ahli**

Sulaksono (2019)	Shaari (2019)	Colquitt et al (2019)	Armstrong (2019)	Ganyang (2018)
1. Inovatif.	1. Kepercayaan	1. Innovation and risk-Taking	1. Visi, misi dan nilai-nilai	1. Inovasi dan petualangan
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah.	2. Norma	2. Attention to detail	2. Komunikasi	2. Perhatikan detailnya
3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai.	3. Nilai	3. Outcome orientation	3. Partisipasi	3. Berorientasi hasil
4. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan		4. People orientation	4. Penghargaan	4. Berorientasi pada orang
5. Agresif dalam Bekerja		5. Team Orientation	5. Pengembangan	5. Orientasi tim
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja		6. Aggressiveness	6. Keadilan	6. Agresif
		7. Stability	7. Inovasi	7. Stabilitas
			8. Kesadaran Lingkungan	

Sumber: Diolah penulis, 2023

Dari indikator-indikator budaya organisasi yang telah di uraikan pada tabel 2.4 diatas, maka berdasarkan indikator Sulaksono (2019) memiliki relevansi permasalahan yang muncul di PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Parahyangan.

Indikator Budaya Organisasi yang dapat diukur menurut Sulaksono (2019), sebagai berikut:

#### 1. Inovatif

1. Mampu menghasilkan ide-ide baru dan kreatif.

2. Berani mengambil risiko dalam mencoba hal-hal baru.
3. Berpikir out of the box dan tidak terpaku pada cara-cara lama.
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah
  1. Mampu memahami dan menganalisis setiap masalah secara mendalam.
  2. Mencari informasi dan sumber daya yang diperlukan untuk memecahkan masalah.
  3. Berpikir kritis dan objektif dalam menghadapi masalah.
3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai
  1. Memiliki tujuan yang jelas dan spesifik.
  2. Mampu merencanakan dan mengorganisir tugas-tugas yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
  3. Mengukur dan mengevaluasi hasil kerja secara sistematis.
4. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan
  1. Mampu memahami kebutuhan dan keinginan karyawan.
  2. Memberikan dukungan dan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan bersama.
  3. Menjalin hubungan yang baik dan saling menghargai dengan karyawan.
5. Agresif dalam bekerja
  1. Memiliki semangat dan antusiasme yang tinggi dalam bekerja.
  2. Berusaha keras untuk mencapai tujuan dan memenuhi tugas-tugas yang diberikan.

3. Mengambil inisiatif dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja
  1. Mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam organisasi.
  2. Menjaga kualitas kerja dan produktivitas dalam kondisi yang stabil.
  3. Berusaha untuk meningkatkan kinerja dan memberikan kontribusi yang positif dalam organisasi.

### **2.1.3 Produktivitas Kerja Karyawan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan**

Produktivitas kerja merupakan hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya (Busro, 2018). Putra, et.al. (2018), berpendapat produktivitas kerja sebagai hasil dari perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input yang dikeluarkan dalam suatu periode waktu tertentu. 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 dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini (Sutrisno,2019).

Produktivitas kerja merupakan ukuran keberhasilan individu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu yang dikaitkan dengan standar kualitas dan kuantitas tertentu (Muhwan et.al., 2019).

Menurut Cascio, et.al. (2020), *work productivity is Productivity as a measurement of output in the form of goods or services concerning inputs in the*

*form of employees, capital, materials, or raw materials and equipment.* Dapat diartikan juga Produktivitas kerja sebagai ukuran output berupa barang atau jasa terhadap input yang berupa karyawan, modal, bahan, atau bahan baku dan peralatan.

Dengan demikian dapat disimpulkan, Produktivitas kerja merupakan sebagai ukuran efisiensi dan efektivitas dalam mencapai hasil yang diinginkan dalam konteks pekerjaan. Produktivitas kerja yang tinggi dapat mencerminkan tingkat efisiensi yang baik, kualitas pekerjaan yang tinggi, dan penggunaan sumber daya yang efektif.

Berikut ini penulis uraikan dalam bentuk tabel dari Produktivitas Kerja, seperti pada tabel 2.5 sebagai berikut:

**Tabel 2.5**  
**Definisi Produktivitas Kerja**

No	Tahun	Sumber Referensi	Produktivitas Kerja
1	2020	Cascio et.al.	Produktivitas kerja adalah ukuran keluaran berupa barang atau jasa terhadap masukan berupa tenaga kerja, modal, bahan, atau bahan baku dan peralatan.
2	2019	Muhwan et. all	Produktivitas kerja merupakan ukuran keberhasilan individu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu yang dikaitkan dengan standar kualitas dan kuantitas tertentu.
3	2019	Sutrisno	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 dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.
4	2018	Busro	Produktivitas kerja merupakan hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya.
5	2018	Putra et. all	Produktivitas kerja sebagai hasil dari perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input yang dikeluarkan dalam suatu periode waktu tertentu.

*Sumber: Diolah penulis, 2023*

Dari beberapa definisi pendapat ahli yang telah dijelaskan pada tabel 2.5, definisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah definisi dari Sutrisno (2019)

yang menyatakan Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Produktivitas Kerja**

Ada Beberapa Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Sutrisno (dalam Matindas et al., 2018) yaitu :

1. Beban kerja

Faktor ini mengacu pada jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus ditangani oleh seorang pekerja. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan peningkatan tekanan dan ketegangan, sehingga mempengaruhi produktivitas kerja. Ketika beban kerja melebihi kapasitas seseorang, kualitas pekerjaan dan efisiensi dapat menurun.

2. Ketidaknyamanan kerja

Faktor ini berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman, seperti suhu yang tidak sesuai, kebisingan, pencahayaan yang buruk, atau fasilitas yang tidak memadai. Ketidaknyamanan kerja dapat mengganggu fokus dan kenyamanan pekerja, sehingga menghambat produktivitas kerja.

3. Stres akibat kerja

Stres yang disebabkan oleh tuntutan kerja yang tinggi, konflik interpersonal, tekanan waktu, atau ketidakpastian pekerjaan dapat berdampak negatif pada produktivitas kerja. Stres yang berkepanjangan dapat mengganggu konsentrasi, motivasi, dan kesejahteraan mental, sehingga mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja.

#### 4. Kelelahan objektif

Kelelahan objektif terjadi ketika seseorang merasa fisiknya sangat lelah akibat bekerja terlalu lama atau melakukan aktivitas fisik yang berat. Kelelahan ini dapat mengurangi kewaspadaan, responsifitas, dan kemampuan kognitif, sehingga dapat mengurangi produktivitas kerja.

#### 5. Kelelahan subjektif

Kelelahan subjektif terkait dengan persepsi individu terhadap tingkat kelelahan mereka. Hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor fisik, psikologis, dan emosional. Kelelahan subjektif yang tinggi dapat mengurangi energi dan motivasi, sehingga menghambat produktivitas kerja.

#### 6. Penyakit akibat kerja

Penyakit yang disebabkan oleh kondisi kerja yang tidak sehat atau paparan zat berbahaya dapat berdampak negatif pada produktivitas kerja. Pekerja yang sakit atau menderita gangguan kesehatan akan mengalami penurunan energi, fokus, dan kemampuan kerja, sehingga mempengaruhi produktivitas secara keseluruhan.

#### 7. Kecelakaan kerja

Kecelakaan kerja dapat mengakibatkan cedera fisik atau gangguan kesehatan yang serius. Selain berdampak pada kesejahteraan individu, kecelakaan juga dapat mengganggu produktivitas dengan mengakibatkan absensi, gangguan pada alur kerja, atau penggunaan waktu yang lebih lama untuk pemulihan.



### 2.1.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai indikator Produktivitas

Kerja, indikator berikut penulis uraikan dalam bentuk tabel, diantaranya:

**Tabel 2.6**  
**Indikator Produktivitas Kerja Menurut Para Ahli**

Busro (2018)	Putra et.al. (2018)	Sutrisno (2019)	Muhwan et.al. (2019)	Cascio et.al. (2020)
1. Kualitas Kerja	1. Kualitas pekerjaan	1. Kemampuan	1. Kualitas kerja	1. Tindakan Konstruktif
2. Kuantitas kerja	2. Kuantitas Pekerjaan	2. Meningkatkan hasil yang dicapai	2. Kuantitas kerja	2. Percaya pada diri sendiri
3. Efisiensi waktu	3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	3. Semangat Kerja	3. Waktu kerja	3. Bertanggung jawab
4. Kehadiran yang baik	4. Ketepatan dalam menggunakan alat dan bahan	4. Pengembangan diri	4. Biaya Kerja	4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
5. Kedisiplinan	5. Kehadiran kerja	5. Mutu		5. Mempunyai pandangan ke depan
6. Inisiatif dan kreativitas	6. Kedisiplinan Kerja	6. Efisiensi		6. Mampu mengatasi persoalan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah
7. Kemampuan untuk bekerja sama dalam tim	7. Inisiatif Kerja			7. Mempunyai kontribusi positif dalam lingkungan
	8. Kerja sama tim			8. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya
	9. Tanggung jawab Kerja			

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Dari indikator-indikator Produktivitas Kerja yang telah diuraikan pada tabel 2.6 diatas, maka berdasarkan indikator Sutrisno (2019) memiliki relevansi permasalahan yang muncul di PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Parahyangan.

Sutrisno (2019) menyatakan bahwa terdapat enam Indikator Produktivitas Kerja yang dapat diukur, sebagai berikut:

1. Kemampuan  
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas.
2. Meningkatkan  
Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai.
3. Semangat kerja  
merupakan upaya lebih baik dari hari kemarin.
4. Pengembangan diri  
Senantiasa membangun diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.
5. Mutu  
Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.
6. Efisiensi  
Efisiensi pene

#### **2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu**

Untuk menentukan hasil penelitian yang sedang dilakukan, sebuah studi biasanya merujuk pada hasil penelitian sebelumnya sebagai data pendukung. Oleh karena itu, penulis telah melakukan kajian terhadap beberapa penelitian

sebelumnya yang membahas variabel yang sedang diteliti, menggunakan jurnal yang dikumpulkan oleh penulis. Berikut Isi kajian nya dalam bentuk tabel:

**Tabel 2. 7**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penulis/tahun	Judul/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
1	Dwi Wahyu Retnaningtyas dan Sri Widodo (2022)	<b>Judul:</b> Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta  <b>Metode</b> Penelitian ini menggunakan analisa deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan level staf dengan jumlah 45 dan sample sebanyak 20 yang diperoleh dengan menggunakan rumus slovin.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 47,3%; Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 34,7%; Budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta.	<b>Persamaan:</b> Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel Produktivitas Kerja Karyawan  <b>Perbedaan:</b> Peneliti tidak meneliti variabel Budaya organisasi dan Kepuasan Kerja
2	Febrian Syahputra HR et.al. (2019)	<b>Judul:</b> Analysis of the Effect of Compensation, Organizational Culture, Work Stress on Employee Productivity in the Administration Section of the Environmental Polytechnic of Medan  <b>Metode:</b> The total population used was 82 respondents consisting of administrative employees working at the Medan State Polytechnic who were taken using a questionnaire which was used as a data collection method in this study. This study uses multiple linear regression analysis.	The results of the analysis show that there is a simultaneous significant effect between the three variables, and a partially significant influence between the compensation variable and organizational culture on productivity, and the work stress variable has no effect on employee productivity in the environmental administration section of the Medan State Polytechnic	<b>Persamaan:</b> Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti Variabel Budaya Organisasi dan Produktivitas kerja karyawan  <b>Perbedaan:</b> Penulis tidak meneliti Variabel Compensation dan Stres Kerja

3	Riska Gustiana , Taufik Hidayat , dan Achmad Fauzi  (2022)	<p><b>Judul:</b> Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)</p> <p><b>Metode:</b> Penulisan artikel ilmiah ini menggunakan metode kualitatif dan studi literatur atau library research, dengan mengkaji buku-buku literatur sesuai dengan teori yang dibahas khususnya di bidang Manajemen SDM, dan juga menganalisis artikel-artikel ilmiah.</p>	<p>Hasil literature review ini yaitu bahwa pelatihan dan pengembangan perlu dilaksanakan secara adil, transparan dan dilakukan evaluasi untuk mengetahui hasil dari pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan tersebut.</p>	<p><b>Persamaan:</b> Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia</p> <p><b>Perbedaan:</b> Penulis tidak meneliti menggunakan metode kualitatif</p>
4	Agustina Massora (2018)	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kementerian Pariwisata</p> <p><b>Metode:</b> Pada penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner kepada 38 orang responden dengan teknik Sampel Random Sampling dan dengan metode analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dan uji F korelasi berganda.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh simultan antara variabel pelatihan, motivasi dan produktivitas kerja pegawai.</p>	<p><b>Persamaan:</b> Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel Pelatihan</p> <p><b>Perbedaan:</b> Penulis tidak meneliti variabel motivasi dan produktivitas kerja pegawai</p> <p>Peneliti terdahulu dan penulis tidak meneliti di tempat yang sama.</p>
5	Nur Fadilah (2020)	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (Maaqo) Jombang</p> <p><b>Metode:</b> Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Jumlah sampel sebanyak</p>	<p>Hasil penelitian ini yaitu pelatihan kerja serta disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja di PT MAAQO Jombang.</p>	<p><b>Persamaan:</b> Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel Produktivitas Kerja Karyawan dan Pelatihan kerja</p> <p><b>Perbedaan:</b> Penulis tidak meneliti variabel Disiplin Kerja</p>

		<p>76 karyawan dengan teknik sampling jenuh.</p> <p>Jumlah sampel 76 karyawan di PT MAAQO. Penelitian ini menggunakan media kuesioner, konsultasi, dokumentasi serta observasi.</p> <p>Menggunakan metode statistik dengan cara uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, hipotesis serta uji linier berganda.</p>		
6	Lidya Pricilla et.all (2022)	<p><b>Judul:</b></p> <p>Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kementerian Pariwisata</p> <p>ISSN: 2775-9687</p> <p>Jurnal Arastirma, Vol. 2</p> <p>DOI:  <a href="http://dx.doi.org/10.32493/arasirma.v2i2.23178">http://dx.doi.org/10.32493/arasirma.v2i2.23178</a></p> <p><b>Metode:</b></p> <p>Metode yang digunakan adalah metode asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh menggunakan dengan sampel sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.</p>	<p>Hasil penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Mas. Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Mas. Secara simultan pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Mas.</p>	<p><b>Persamaan:</b></p> <p>Penelitian terdahulu dan peneliti akan meneliti variabel Pelatihan dan Produktivitas Kerja.</p> <p><b>Perbedaan:</b></p> <p>Penulis tidak meneliti Variabel Motivasi</p>
7	Sri Wahyuningsih (2019)	<p><b>Judul:</b></p> <p>Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan</p> <p>ISSN: 1829-7463</p> <p>Jurnal Warta Edisi : 60</p> <p><b>Metode:</b></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.</p>	<p><b>Persamaan:</b></p> <p>Peneliti terdahulu dan peneliti akan meneliti variabel Pelatihan dan Produktivitas Kerja.</p> <p><b>Perbedaan:</b></p> <p>Penulis tidak meneliti</p>

		Metode penentuan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga semua populasi dijadikan sebagai sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 46 orang.		menggunakan analisis linier sederhana
8	Edang Kustini dan Novita Sari (2020)	<p><b>Judul:</b></p> <p>Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD</p> <p>ISSN: 2598-9502</p> <p>JENIUS. Vol.</p> <p>DOI:  <a href="http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4868">http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4868</a></p> <p><b>Metode:</b></p> <p>Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah proporsional random sampling menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 80 responden. Analisis data menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.</p>	Hasil penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 32,8%.	<p><b>Persamaan:</b></p> <p>Peneliti terdahulu dan peneliti akan meneliti variabel pelatihan dan produktivitas kerja.</p> <p><b>Perbedaan:</b></p> <p>Penulis tidak meneliti variabel disiplin kerja.</p>
9	Muhammad Fahmi dan Widya Saputri (2019)	<p><b>Judul:</b></p> <p>Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sumut Barat</p> <p>ISSN: 2714-8785</p> <p>Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1(1).</p>	Hasil penelitian ini terdapat pengaruh signifikan motivasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.	<p><b>Persamaan:</b></p> <p>Peneliti terdahulu dan peneliti akan meneliti variabel Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja Karyawan.</p> <p><b>Perbedaan:</b></p> <p>Penulis tidak meneliti variabel Motivasi</p>

		<p>DOI:  <a href="https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3615">https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3615</a></p> <p><b>Metode:</b></p> <p>Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin yaitu seluruh karyawan yang terpilih berjumlah 67 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan angket yang dihitung dengan menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda, uji asumsi klasik, analisis Jalur, dan uji hipotesis.</p>		
10	Fadzil Hanafi Asnora (2020)	<p><b>Judul:</b></p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akademi Mandiri Medan</p> <p>ISSN: 2477-6092</p> <p>Jurnal Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)</p> <p>DOI:  <a href="https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1551">https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1551</a></p> <p><b>Metode:</b></p> <p>Teknik sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.</p>	<p><b>Persamaan:</b></p> <p>Peneliti terdahulu dan peneliti akan meneliti variabel Budaya organisasi dan Produktivitas Kerja.</p> <p><b>Perbedaan:</b></p> <p>Penulis tidak meneliti variabel beban kerja dan disiplin kerja</p>

11	Parlinda dan Hasan Ubaidillah (2023)	<p><b>Judul:</b> The Effect of Job Training, Work Motivation, and Work Environment on Employee Work Productivity on Contractors</p> <p>ISSN: 2714-7444</p> <p>Academia Open, Vol 8</p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.21070/acopen.8.2023.3964">https://doi.org/10.21070/acopen.8.2023.3964</a></p> <p><b>Metode:</b> The method used in this research is a quantitative approach method. The sampling technique used is Non Probability Sampling, which is Saturated Sampling Technique.</p>	<p>The results obtained are; Job training has an effect on work productivity, work motivation has an effect on work productivity, work environment has an effect on work productivity, the most positive variable on employee productivity is the work environment variable.</p>	<p><b>Persamaan:</b> Peneliti terdahulu dan peneliti akan meneliti variabel Pelatihan dan Produktivitas Kerja.</p> <p><b>Perbedaan:</b> Penulis tidak meneliti variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja</p>
12	Dziki Nur Alif Fatul Anwar dan Vera Firdaus (2023)	<p><b>Judul:</b> The Effect of Training, Discipline and Work Experience on Employee Work Productivity in Contracting Companies</p> <p>ISSN: 2714-7444</p> <p>Academia Open, Vol 8</p> <p>DOI: 10.21070/ACOPEN.8.2023.4131)</p> <p><b>Metode:</b> The sampling technique used was purposive sampling with the criteria of age and years of service so that a sample of 50 people was obtained. The data analysis technique used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, f test, t</p>	<p>Based on the results of the study showed that the training had a positive and significant effect on the work productivity of employees at PT. Prima Karya Teknik, discipline has a positive and significant effect on employee work productivity at PT. Prima Karya Teknik, work experience has a positive and significant effect on employee work productivity at PT. Prima Karya Teknik.</p>	<p><b>Persamaan:</b> Peneliti terdahulu dan peneliti akan meneliti variabel Pelatihan dan Produktivitas Kerja.</p> <p><b>Perbedaan:</b> Penulis tidak meneliti variabel disiplin dan pengalaman kerja.</p>



		test, correlation test and determination test.		
13	Ananda Putri Dini dan Lily Deviastri (2023)	<p><b>Judul:</b> The Influence of Organizational Culture, Work Environment, Knowledge Sharing and Motivation on Employee Performance</p> <p><b>Metode:</b> The sampling technique used was purposive sampling. The number of respondents in this study was 100 employees. The data analysis method used is multiple regression analysis, t-test (partial), and F-test (simultaneous).</p>	The study results show that, Organizational culture positively and significantly affects Employee Performance, the higher the level of organizational culture, the higher the employee's performance. Work Environment does not influence Employee Performance, the lower the work environment owned, the higher the level of employee performance. Knowledge Sharing does not affect Employee Performance, the lower the knowledge sharing owned, the higher the level of employee performance. Motivation has a positive and significant effect on employee performance, the higher the level of motivation, the higher the employee's performance. Simultaneously, all independent variables significantly affect the Performance of the DKI Jakarta Regional Revenue Agency Employees.	<p><b>Persamaan:</b> Peneliti terdahulu dan peneliti akan meneliti variabel Budaya organisasi.</p> <p><b>Perbedaan:</b> Penulis tidak meneliti variabel Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan.</p>
14	Indah Dwi Saputri dan Imam Wibowo (2023)	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk. Proyek Pegadaian Tower Jakarta</p> <p>ISSN: 2579-7476</p> <p>Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, Vol 11</p> <p>Doi: 10.35137/JMBK.V11I1.916</p> <p><b>Metode:</b></p>	Hasil penelitian, Kepemimpinan, Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai.	<p><b>Persamaan:</b> Peneliti terdahulu dan peneliti akan meneliti variabel Budaya organisasi dan Produktivitas Kerja Karyawan.</p> <p><b>Perbedaan:</b> Penulis tidak meneliti variabel Komitmen organisasi.</p>

		<p>This research was conducted to employees of PT. Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk. Pegadaian Tower Jakarta Project. Data were obtained using a questionnaire with a differential semantic scale. The sampling technique used is a saturated sample.</p>		
15	Lisa Sukmawati (2022)	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Ajong Gayasan Kabupaten Jember</p> <p>ISSN: 2745-4290</p> <p>Journal of Business and Innovation Management, Vol 4, No 2.</p> <p>Doi: <a href="https://doi.org/10.33752/bima.v4i2.396">https://doi.org/10.33752/bima.v4i2.396</a></p> <p><b>Metode:</b> Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik analisis regresi linier berganda. Sampel ditentukan dengan sampling jenuh.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, Komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.</p>	<p><b>Persamaan:</b> Peneliti terdahulu dan peneliti akan meneliti variabel Budaya organisasi dan Produktivitas Kerja Karyawan.</p> <p><b>Perbedaan:</b> Penulis tidak meneliti Variabel Komitmen Organisasi.</p>
16	Jemi et. All (2018)	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Mitra Packindo Berdikari Medan</p> <p>ISSN: 2621-8291</p> <p>Jurnal Bisnis Kolega</p>	<p>The results of this study indicate that simultaneously there is a positive and significant influence between organizational culture variables and job training on employee productivity PT. Mitra Packindo Berdikari Medan. Partially there is a positive and significant influence between organizational</p>	<p><b>Persamaan:</b> Peneliti terdahulu dan peneliti sama-sama meneliti variabel Budaya Organisasi, pelatihan kerja, dan Produktivitas Kerja.</p>

		<p><b>Metode:</b></p> <p>The sampling technique uses saturated sampling technique. Data analysis technique is using multiple linear regression analysis.</p> <p><b>Sampel:</b> The total population and sample in this research are 36 employees.</p>	<p>culture variables and job training on employee productivity PT. Mitra Packindo Berdikari Medan.</p>	<p><b>Perbedaan:</b></p> <p>Peneliti terdahulu melakukan penelitian pada perusahaan yang bergerak di dunia flexibel packaging dan converting plastic.</p>
17	Mulyani dan Ermi Utami (2021)	<p><b>Judul :</b> Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Berkat Anugrah Sejahtera Di Samarinda</p> <p><b>Metode :</b> Teknik analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas Analisis regresi linear sederhana</p> <p><b>Sampel :</b> Populasi yang ada pada objek dalam 47 orang dan keseluruhan diwakili sampel berdasarakan Teknik Sampel Jenuh atau Saturated Technic Sampling.</p>	<p>Hasil menggunakan analisis Regresi Linier Sederhana dalam budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikannya adalah 0.00 lebih kecil dari 0.</p>	<p><b>Persamaan :</b></p> <p>Peneliti sama – sama meneliti variabel Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja</p> <p><b>Perbedaan :</b></p> <p>Peneliti tidak menggunakan Teknik analisis Regresi linier sederhana</p>
18	Risnawan (2018)	<p><b>Judul :</b> Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Cipta Karya, Kebersihan Dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis</p> <p><b>Metode :</b> Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dengan teknik survey. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik penelitian lapangan (field research) dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian adalah analisis statistik dengan model</p>	<p>Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja sebesar 30.61% sedangkan pengaruh diluar variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 69,39%.</p>	<p><b>Persamaan :</b></p> <p>Peneliti sama – sama meneliti variabel budaya organisasi dan produktivitas kerja</p> <p><b>Perbedaan :</b></p> <p>Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel pelatihan</p>

		<p>analisis regresi (regretion analysis)</p> <p><b>Sampel :</b> Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 320 pegawai, namun karena luas cakupan wilayah penelitian dan keterbatasan waktu penelitian maka dilakukan penarikan sampling dengan teknik proportional random sampling sebanyak 100 orang pegawai.</p>		
--	--	--	--	--

*Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023*

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Produktivitas Kerja adalah suatu hasil ketika karyawan atau seseorang mampu menghasilkan output dan input yang optimal melalui tindakan kerja yang efisien dan efektif. Indikator Produktivitas Kerja seperti kemampuan karyawan, hasil yang efisien, mutu, pengembangan diri karyawan dan semangat kerja dapat mempengaruhi Produktivitas kerja. Di PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Parahyangan Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan, lingkungan kerja yang nyaman , serta hubungan sosial yang mudah diajak kerja sama dengan rekan kerja. Produktivitas kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan karena dapat memberikan efek pada mutu dan Kinerja karyawan. Perusahaan harus memenuhi kebutuhan masing-masing individu yang bekerja di dalamnya untuk mewujudkan produktivitas kerja, termasuk memperhatikan pelaksanaan pelatihan dan budaya organisasi.

Pelatihan merupakan kegiatan yang diselenggarakan dengan tujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan agar mereka dapat bekerja

dengan lebih baik. Indikator Pelatihan yaitu, Instruktur, Peserta Pelatihan, Metode, Materi, dan Tujuan Pelatihan. Dalam rangka menciptakan pelatihan yang efektif, perusahaan memastikan bahwa setiap karyawan menerima materi dan metode yang relevan dan membantu dalam konteks pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan juga diberikan kesempatan untuk mengembangkan sikap dan kemampuan yang diperlukan di organisasi atau instansi tersebut melalui keterampilan dan waktu pelatihan yang ditentukan oleh instruktur. Dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan, PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah menyediakan fasilitas yang memadai. Hal ini bertujuan untuk memastikan keberhasilan pelatihan dan kenyamanan peserta. Fasilitas yang disediakan meliputi tempat pelaksanaan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan serta fasilitas pendukung yang memuaskan. Dengan adanya fasilitas yang memadai, karyawan dapat fokus pada proses pembelajaran dan pengembangan diri mereka. Pelatihan di perusahaan ini dilakukan dengan tujuan utama untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatnya pengetahuan dan keterampilan karyawan melalui pelatihan, mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih baik dalam organisasi atau instansi tersebut. Melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia, PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah berharap dapat mencapai hasil yang lebih baik, termasuk peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kualitas pelayanan kepada pelanggan atau pemangku kepentingan lainnya.

Keberhasilan Produktivitas Kerja tidak bisa lepas dari berbagai faktor yang saling mendukung, dan salah satu faktor lain adalah Budaya Organisasi. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi produktivitas

kerja karyawan. Budaya Organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Indikator Budaya Organisasi yaitu, Inovatif, Memberikan Pada Setiap Masalah, Berorientasi pada hasil yang akan dicapai, Berorientasi pada semua kepentingan karyawan, Agresif dalam bekerja, dan Mempertahankan dan Menjaga Stabilitas Kerja. Sebuah budaya yang positif dan kondusif mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan produktivitas. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif dan tidak kondusif akan menurunkan semangat dan motivasi kerja karyawan, dan hal ini berpotensi menurunkan produktivitas. PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah menyadari pentingnya budaya organisasi dan telah berhasil menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas kerja. Di perusahaan ini, budaya organisasi terbentuk melalui penerapan beberapa faktor kunci, antara lain kepemimpinan, komunikasi, motivasi, inovasi, dan jaringan kultural. Kepemimpinan yang efektif mendorong para pemimpin untuk memberdayakan karyawan, mengkomunikasikan tujuan perusahaan dengan jelas, dan memberikan teladan yang baik. Komunikasi yang terbuka dan transparan memungkinkan aliran informasi yang lancar di antara anggota tim, memfasilitasi kolaborasi dan mengurangi kesalahpahaman. Selain itu, motivasi menjadi pendorong penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah memberikan penghargaan yang tepat, peluang pengembangan diri, dan pengakuan atas prestasi karyawan, sehingga memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik. Inovasi juga menjadi aspek penting dalam budaya organisasi, di mana

perusahaan mendorong karyawan untuk berpikir kreatif, mencari solusi baru, dan beradaptasi dengan perubahan. Dengan menciptakan jaringan kultural yang kuat, perusahaan menghargai keragaman dan membangun hubungan yang harmonis di antara karyawan dari berbagai latar belakang budaya. Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan, penting bagi perusahaan untuk membangun dan memelihara budaya organisasi yang positif dan kondusif. PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah telah berhasil melakukannya dengan mengedepankan faktor-faktor seperti kepemimpinan yang memberdayakan, komunikasi yang efektif, motivasi yang kuat, inovasi yang diberdayakan, dan jaringan kultural yang kuat. Budaya organisasi yang tercipta di perusahaan ini menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif, kolaboratif, dan inklusif, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas karyawan dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

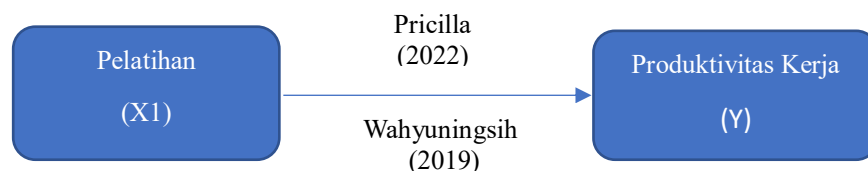
Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikatakan Pelatihan dan Budaya organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, uraian kerangka pemikiran di atas didapat dalam keterkaitan antar variabel.

## **2.2.1 Keterkaitan Variabel Penelitian**

### **2.2.1.1 Keterkaitan Variabel Pelatihan Terhadap produktivitas kerja karyawan**

Menurut penelitian Pricilla et.al (2022) Pada PT. Mitra Mas yang bergerak di bidang jasa perdagangan umum dan pertambangan batu bata, menyatakan bahwa Pelatihan terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan pelatihan dan

produktivitas kerja karyawan di PT. Mitra Mas. Serta berdasarkan penelitian yang dilakukan Wahyuningsih (2019) pada PDAM Tirta Umbu Kabupaten Nias, menyatakan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PDAM Tirta Umbu Kabupaten Nias. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian dengan adanya pelatihan bagi karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang digambarkan sebagai berikut:

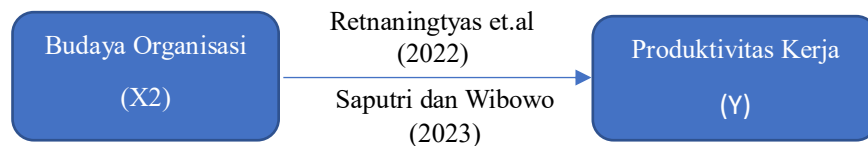


**Gambar 2. 1**  
**Keterkaitan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

### **2.2.1.2 Keterkaitan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Dalam penelitian Dwi Wahyu Retnaningtyas et.all (2022) pada PT. Jasa Marga (Persero)Tbk yang merupakan perusahaan BUMN bergerak dalam bidang pelayanan dan pengoperasian jalan tol di Indonesia, menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Jasa Marga (Persero)Tbk. Serta menurut penelitian yang dilakukan Saputri dan Wibowo (2023) pada PT. Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk menyatakan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Oleh karena itu, budaya organisasi yang baik harus dimiliki oleh organisasi/perusahaan, karena semakin baik budaya organisasi maka akan semakin tinggi juga produktivitas kerja karyawan.

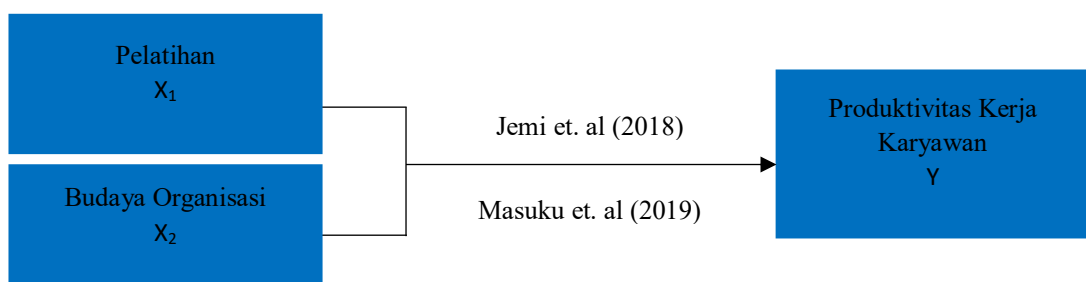




**Gambar 2. 2**  
**Keterkaitan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

### 2.2.1.3 Keterkaitan Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

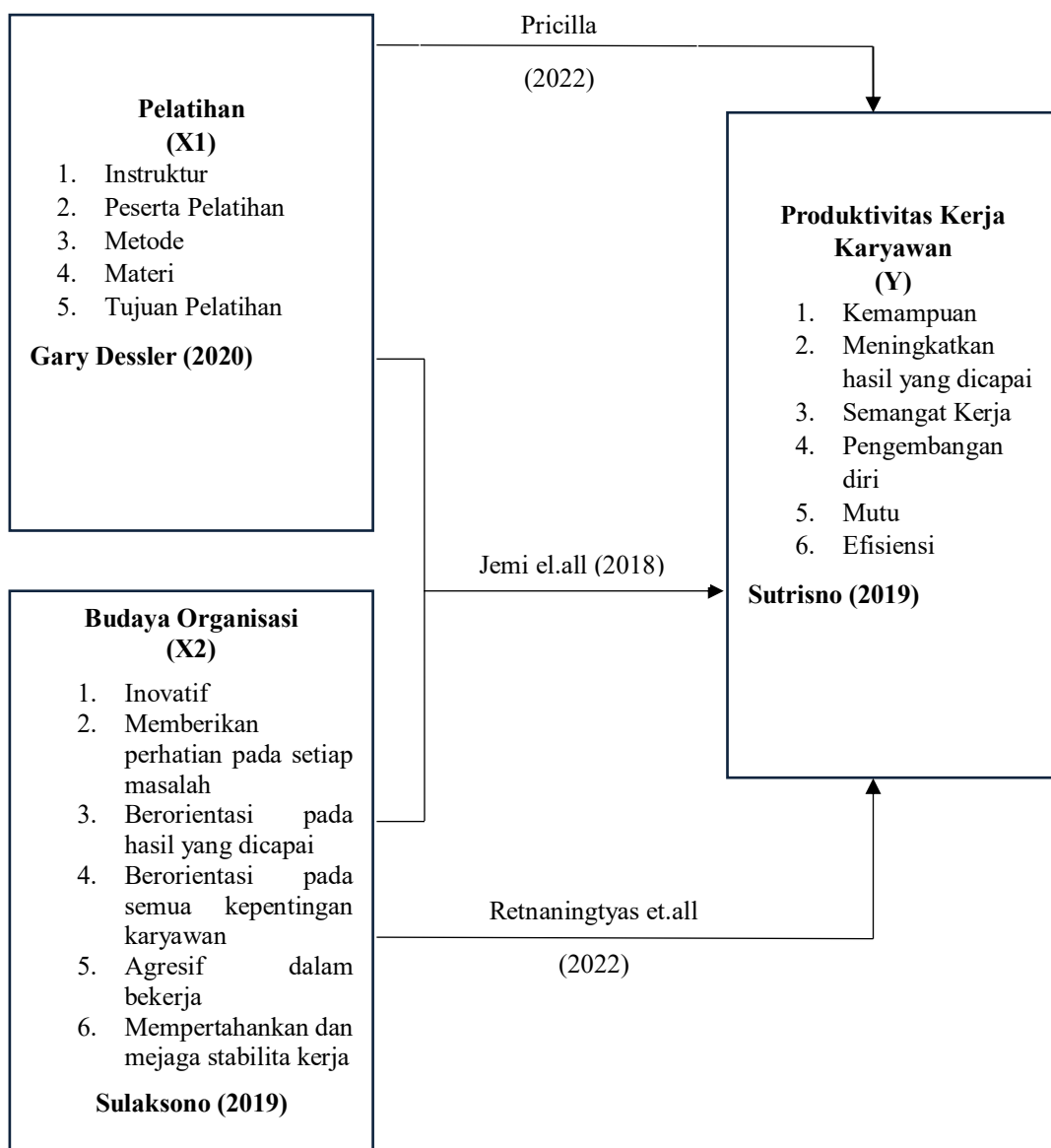
Dalam penelitian Jemi et.al (2018) Menyatakan budaya organisasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Packindo Berdikari Medan yang bergerak di bidang Packing Flexibag. Untuk meningkatkan Produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Packindo Berdikari Medan, maka perusahaan sebaiknya lebih banyak memberikan pelatihan-pelatihan dan meningkatkan budaya kerja di organisasi terhadap karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat. Adapun menurut Masuku et.all (2019) menyatakan pelatihan dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan maupun parsial.



**Gambar 2. 3**  
**Keterkaitan Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

### 2.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat digambarkan suatu bagan kerangka pemikiran mengenai pelatihan dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.



**Gambar 2. 4**  
**Paradigma Penelitian**

## 2.4 Hipotesis

Sugiyono (2018:63) mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Maka, sesuai dengan variable-variabel yang akan diteliti, berikut adalah hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

H1: Diduga Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Parahyangan.

H2: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Parahyangan.

H3: Diduga Pelatihan dan Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Parahyangan secara simultan.