

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Produktivitas Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisi, bentuk, dan nilai. Produktivitas mengandung pengertian yang berbeda-beda dikalangan para ahli. Untuk memperdalam pengertian mengenai produktivitas, berikut peneliti mengutip beberapa pengertian produktivitas dari berbagai persepsi para ahli.

Selain itu, oleh Agustini (2020) menyatakan dalam bukunya bahwa produktivitas adalah konsep universal, dimaksudkan untuk menyediakan semakin banyak barang dan jasa untuk semakin banyak orang dengan menggunakan sedikit sumber daya. Produktivitas berdasarkan atas pendekatan multi disiplin yang secara efektif merumuskan tujuan rencana pembangunan dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien namun tetap menjaga kualitas.

Sejalan dengan Sutrisno (2019:99) menyatakan dalam bukunya bahwa produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategik dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Hal ini disebabkan oleh dua hal, antara lain; pertama, karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa; kedua, karena masukan pada faktor-faktor lain seperti modal.

Sedangkan Tuti et al., 2020 produktivitas kerja merupakan perhitungan banding antara hasil yang didapatkan dengan setiap sarana dan prasarana yang digunakan pada berlangsungnya kegiatan suatu produksi.

#### **2.1.1.2. Konsep Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam memproduksi dibanding dengan input yang digunakan. sebagaimana didefinisikan oleh peneliti Agustini (2020) dalam bukunya menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan jumlah kerja yang dikeluarkan. Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari pada sumber tenaga kerja yang dipergunakan dan sebaliknya. Produktivitas yang diukur dari daya guna (efisiensi penggunaan personal sebagai tenaga kerja). Produktivitas ini digambarkan dari ketepatan penggunaan metode atau cara kerja dan alat yang tersedia, sehingga volume dan beban kerja dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia. Hasil yang diperoleh bersifat non material yang tidak dapat dinilai dengan uang, sehingga produktivitas hanya digambarkan melalui efisiensi personal dalam pelaksanaan tugas-tugas pokoknya.

### **2.1.1.3 Metode-Metode Pokok Pengukuran Produktivitas Kerja**

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas. Sebagaimana peneliti Tsauri (2019) dalam bukunya menyatakan bahwa Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

### **2.1.1.4 Faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja**

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Peneliti Simanjuntak dalam Sutrisno (2019:103) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja sebagai berikut :

- a) Pelatihan
- b) Mental dan kemampuan fisik karyawan
- c) Hubungan antara atasan dan bawahan

### **2.1.1.5. Indikator Produktivitas Kerja**

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas kerja. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator. Edy Sutrisno (2019:104) menyatakan bahwa indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja, kuantitas kerja merujuk pada jumlah kerja yang telah dicapai karyawan perusahaan. Komponen ini dapat terlihat secara fisik dari segi hasil, seperti berapa banyak jumlah dokumen yang telah dikerjakan, produk yang dirakit, atau barang yang dikirim.
2. Kualitas Kerja, Kuantitas tidak lengkap tanpa kualitas karena berkaitan erat dengan mutu kerja seorang karyawan saat ia menuntaskan pekerjaannya secara teknis. Lalu, hasil kerja tersebut diperbandingkan dengan standar yang telah ditentukan perusahaan.
3. Ketepatan Waktu, ketepatan waktu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga ia dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Saat ia berusaha memaksimalkan masa pengerjaan sebuah tugas, ia pun masih bisa melakukan aktivitas lainnya. Semakin baik capaian ketepatan waktu dari kinerja karyawan, semakin baik pula produktivitas kerja yang dimiliki.

## **2.1.2 Definisi Pelatihan**

### **2.1.2.1 Pelatihan**

Pada dasarnya tujuan pelatihan yaitu ingin mengembangkan karyawan untuk terampil, terdidik, dan terlatih secara profesional dan siap pakai dalam bidangnya masing-masing, Sebagaimana pendapat peneliti berikut.

Amalia (2019) dalam bukunya mengatakan bahwa dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Unit yang menangani pendidikan dan pelatihan pegawai atau karyawan lazim disebut Pusdiklat (pusat pendidikan dan pelatihan).

Sejalan dengan Mentari and Anandita (2020) pelatihan secara tegas dapat dipisahkan, yaitu usaha meningkatkan ketrampilan maupun pengetahuan secara teknis bagi karyawan. sedangkan Putra dan Yusuf (2023) menyatakan bahwa Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang di harapkan nantinya akan memberikan dorongan kepada seseorang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dalam suatu pekerjaan. Pelatihan Karyawan adalah suatu usaha untuk meningkatkan performa pekerja dalam waktu yang relative singkat dan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Pelatihan juga bisa menjadi sebuah sarana untuk memberikan kemampuan khusus kepada seorang karyawan yang mana itu dapat membantu dalam meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.

#### **2.1.2.2. Pentingnya Pelatihan**

Pelatihan penting bagi perusahaan, sebagai upaya efektif demi meningkatkan keterampilan karyawan yang sedang bekerja. Sebagaimana peneliti

Amalia (2019) dalam bukunya mengatakan bahwa pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi suatu organisasi adalah sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedianya formasi. Oleh sebab itu karyawan atau staf baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.
2. Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi/instansi. Oleh sebab itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang diperlukan. Kemampuan orang yang akan menempati jabatan tersebut kadang-kadang tidak ada. Dengan demikian, maka diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.
3. Promosi dalam suatu organisasi/institusi adalah suatu keharusan, apabila organisasi itu mau berkembang. Pentingnya promosi bagi seseorang adalah sebagai salah satu reward dan insentive (ganjaran dan perangsang). Adanya ganjaran dan perangsang yang berupa promosi dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi seseorang karyawan. Kadang-kadang kemampuan seorang karyawan yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu ini masih belum cukup. Untuk itulah maka diperlukan pendidikan atau pelatihan tambahan.
4. Di dalam masa pembangunan ini organisasi-organisasi atau instansi-instansi, baik pemerintah maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan

pelatihan-pelatihan bagi para karyawannya agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan.

### **2.1.2.3. Teknik Pelatihan**

Belajar tidak menjamin peserta pelatihan akan mentransfer apa yang mereka pelajari. Hal tersebut akan mengakibatkan tujuan pelatihan yang sudah di rencanakan sebelumnya. Sebagaimana Nadeak (2019) dalam bukunya mengatakan bahwa ada 2 model ataupun teknik rancangan terhadap program pelatihan manajemen, yang meliputi:

1. Metode praktis (on the job training) dan
2. Teknik-teknik presentasi informasi dan metode-metode simulasi (off the job training).

Kedua model kategori ini memiliki sasaran pengajaran, sikap, konsep atau pengetahuan dan keterampilan yang berbeda antara satu dengan lainnya. Dalam pemilihan teknik yang akan digunakan pada program pelatihan tersedia beberapa trade offs.

### **2.1.2.4. Indikator Pelatihan**

Pelatihan karyawan merupakan hal penting untuk cara meningkatkan hasil produktivitas kerja karyawan. Untuk mengukur pegawai mengikuti pelatihan dengan benar, dapat dilihat dari indikator sebagaimana peneliti Putra dan Yusuf (2023) menyatakan bahwa indikator yang pelatihan seorang karyawan, di antaranya:

1. Tujuan Likert
2. Materi
3. Metode yang digunakan
4. Kualifikasi Peserta

### **2.1.3. Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja akan memperkenalkan kita ke dunia kerja yang sebenarnya. Kita dapat mempelajari apa yang harus dilakukan, dan apa yang tidak boleh dilakukan di tempat kerja. Sebagaimana Trijoko, 2020:82 menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang ditelaah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Sedangkan Sutrisno 2019 menyatakan bahwa kemampuan seseorang dalam melaksanakan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu atau di bidang pekerjaan tersebut. sejalan dengan Sulaeman 2019, menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai pengalaman kerja yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin keterampilan melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berfikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### **2.1.3.1. Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja, mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan. Maka di pikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja, sebagaimana Sumantika (2021) menyatakan bahwa Adapun indikator yang digunakan untuk pengalaman kerja antara lain: ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja antara lain:

1. Latar belakang pribadi, mencakup, pendidikan, kursus, latihan bekerja dan menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu,



2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan kapasitas dan kemampuan menjawab seseorang,
3. Sikap dan kebutuhan, untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang,
4. Kemampuan analisis dan manipulative, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan, dan
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerja.

### **2.1.3.2. Indikator Pengalaman Kerja**

Untuk mengukur seorang pegawai berpengalaman dapat dilihat dari indikator, sebagaimana Sumantika et al (2021) menyatakan bahwa Adapun indikator yang digunakan untuk pengalaman kerja antara lain:

1. Lama waktu/ masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

#### **2.1.4. Komitmen**

Komitmen secara umum merupakan bentuk dedikasi atau kewajiban yang mengingat seseorang kepada orang lain untuk tindakan tertentu, terutama ketika menjalani hubungan bersama orang tersebut. perlu diketahui bahwa dalam menjalani komitmen ini harus dilakukan secara sukarela tanpa adanya paksaan, serta bergantung pada bagaimana situasi dari masing-masing individu. Sebagaimana peneliti Tuti et al., (2020) menyatakan bahwa komitmen merupakan berjanji dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan serta memiliki perasaan penuh pengabdian.

Sedangkan Yusuf & Syarif (2018) dalam bukunya menyatakan bahwa Komitmen Organisasional merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia. Komitmen Organisasional menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya.

Sejalan dengan Anggoro et al (2022) komitmen adalah sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan lain. Komitmen dapat menjadikan suatu penyebab ketidak efektifan dalam organisasi. Hal ini berarti dalam setiap organisasi terikat dalam satu garis keterikatan dan saling membantu dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Tuti et al (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana mereka bekerja termasuk pada pekerjaan mereka. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu

#### **2.1.4.1. Dimensi Komitmen**

Komitmen memiliki beberapa dimensi yang berbeda. Masing-masing dimensi memiliki penjelasan yang beragam. Sebagaimana peneliti (Jufrizen, 2021) menyatakan dalam bukunya bahwa masing-masing dimensi komitmen tersebut sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah perasaan cinta pada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.
2. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*) adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk ertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi..
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.

#### **2.1.4.2. Faktor Komitmen**

Komitmen merupakan tingkatan dimana seorang karyawan menidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya.. Sebagaimana peneliti (Yusuf & Syarif 2018)(Jufrizen, 2021) menyatakan dalam bukunya bahwa komitmen mengacu pada keterikatan dan loyalitas. Ini adalah kekuatan relatif dengan identifikasi individu dari dan keterlibatan dalam sebuah organisasi tertentu. Ini terdiri dari tiga faktor:

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.
2. Sebuah keyakinan kuat, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
3. Kesiapan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar untuk kepentingan organisasi.

#### **2.1.4.3. Indikator Komitmen**

Komitmen merupakan satu hal yang sangat penting dalam perusahaan, dengan komitmen yang tinggi akan membawa kesuksesan dalam perusahaan. Seorang yang berkomitmen dapat diukur melalui indikator, sebagaimana Tuti et al., (2020) menyatakan bahwa indikator komitmen karyawan adalah:

1. Loyalitas
2. Sikap terhadap tugas
3. Tanggung jawab
4. Disiplin

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu dikutip dari beberapa jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini dan dapat dilihat pada Tabel 2.1.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Tahun
1.	Zaini vol, 2, No.2, desember 2019, pp. 188-200	Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Pegawai dan Dukungan Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Biro Administrasi Sekeretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta	Semua hipotesis yang diajukan diterima. Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi dan komitmen pegawai berpengaruh kuat terhadap produktifitas kerja pegawai, sedangkan dukungan organisasi berpengaruh sedang terhadap produktifitas kerja pegawai. Secara bersama-sama, ketiga variabel bebas tersebut berpengaruh sangat kuat terhadap produktifitas kerja pegawai Biro Administrasi Sekretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta. Hasil analisis menunjukkan	2019

			bahwa ketiga variabel tersebut merupakan faktor yang sangat dominan mempengaruhi produktifitas kerja pegawai.	
2.	Anggoro Vol, 8 No. 3 Oktober 2022	Pengaruh Penerapan K3 dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sari Lembah Subur Pelalawan	Terdapat pengaruh secara langsung penerapan K3 terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti setiap upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan K3, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi.	2020
3.	Tuti, Vol. 7, no.1 edisi 17, 20-40, 2020	Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Melalui Produktivitas Kerja Karyawan	Kompetensi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Manhattan Hotel Jakarta dengan kontribusi	2020

		Manhattan Hotel Jakarta	sebesar 0,134. Komitmen organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Manhattan Hotel Jakarta dengan kontribusi sebesar 0,171.	
4.	Mentari & Anandita Vol 21, No.3, September-Desember 2020	Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jingga Langit Media	Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut; 1) Pelatihan mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Jingga Langit Media. 2). Komitmen mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Jingga Langit Media. 3). Pelatihan dan komitmen kerja secara bersama-sama mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Jingga Langit Media	2020

5.	Novita Vol, 2, no :1, tahun 2021	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan Dan Pengalaman</p> <p>Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas</p> <p>Kelautan Dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau</p>	<p>Berdasarkan hasil pengujian H3 menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dengan nilai 2.075 dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.</p> <p>Berdasarkan hasil pengujian H4 menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dengan nilai 3.684 dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.</p>	2021
6.	Halimatussakdiah Vol, 5 No.1 Maret 2019 P-ISSN 2476-8782	<p>Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</p> <p>Art Shop Di Desa Sukarara Tahun 2019</p>	<p>Berdasarkan hasil pengujian statistik dan hipotesis serta pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.</p> <p>(1) Ada pengaruh positif dan signifikan dari pengalaman kerja dan</p>	2019



			<p>kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada art shop di Desa Sukarara pada Tahun 2019. (2) Ada pengaruh positif dan signifikan dari pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada art shop di Desa Sukarara pada Tahun 2019. (3) Ada pengaruh positif dan signifikan dari pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada art shop di Desa Sukarara pada Tahun 2019. (4) Ada pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada art shop di Desa Sukarara pada Tahun 2019.</p>	
7.	Putra et al vol 3, No. 9 september	Pengaruh Motivasi Kerja	Pengalaman Kerja	2022

	2022	Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawan Pada Lpd Se-Kecamatan Tabanan	berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti apabila semakin lama pengalaman kerja maka akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada LPD se-Kecamatan Tabanan.	
8.	Sumantika vol, 4 No. 1 juni 2021 ISSN Online 2599-2511	Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima)	Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja studi pada karyawan perusahaan kain tenun Nurmantika Kota Bima secara parsial dan pengalaman kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada	2021

			<p>perusahaan kain tenun Nurmantika Kota Bima. Sedangkan keterampilan kerja dan pengalaman kerja (X3) secara silmutan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada perusahaan kain tenun Nurmantika Kota Bima</p>	
9.	<p>Adam Damastara Vol, 9 No. 11 November 2020</p>	<p>Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</p>	<p>Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut: (1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Eka Karunia Motor Surabaya. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi karyawan yang menjalani</p>	2020

			<p>program pelatihan maka semakin tinggi tingkat</p> <p>produktivitas kerja karyawan. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Eka Karunia Motor Surabaya. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin nyaman kondisi lingkungan kerja maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan. (3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Eka Karunia Motor Surabaya. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan maka</p>	
--	--	--	---	--

			semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan.	
10.	<p>Anggraini, et al Vol, 4 No.1 Oktober 2022 E.ISSN, 2-686-1771</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ud. Hasby Di Ponorogo)</p>	<p>Berdasarkan dari hasil penelitan yang telah dilakukan ditemukan kesimpulan sebagai berikut: 1) terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Hasby di Ponorogo, sehingga hipotesis pertama diterima, 2) terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Hasby di Ponorogo, sehingga hipotesis kedua</p>	2022

			<p>diterima, 3) terdapat pengaruh yang signifikan keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Hasby di Ponorogo, sehingga hipotesis ketiga diterima dan 4) terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja, pengalaman kerja dan keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Hasby di Ponorogo, sehingga hipotesis keempat diterima.</p>	
--	--	--	---	--

### 2.3. Kerangka Konseptual

Dalam melakukan penelitian, penulis menyusun kerangka konseptual untuk mempermudah dalam penyusunan proposal ini. Selain itu dengan adanya kerangka konseptual yang penulis buat, penelitian yang dilakukan lebih mudah dan terarah, sehingga akan berkaitan satu sama lainnya.

#### 2.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Berhubungan dengan pelatihan yang harus diikuti oleh setiap pegawai, sesuai dengan pendapat Veithzal Rivai (2022:226) pelatihan merupakan proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan melakukan pelatihan, para pegawai dapat memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Sri Wahyuningsih (2019) menyatakan bahwa hubungan antara pelatihan yang berkaitan dengan produktivitas kerja adalah yakni pelatihan menjadi salah satu faktor yang lebih penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam jangka panjang, untuk dinilai sebagai salah satu media yang efektif untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Jika karyawan dapat mengikuti pelatihan secara efektif, maka keahlian, keterampilan, dan pengetahuan yang didapat dari pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Mentari & Anandita (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Berhubungan dengan pengalaman kerja yang diharuskan dimiliki oleh setiap pegawai, sesuai dengan pendapat dari Sutrisno (2021) memberikan pandangan spesifik mengenai pengalaman kerja yang diidentikkan dengan masa kerja. Masa kerja yang dimaksud yaitu lama waktu seseorang menduduki jabatan pekerjaannya. Masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain. Besar kecilnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam mengelola dan melaksanakan tugas kinerja dan tingkat pendapat mereka.

Baiq Halimatussakdiah (2019) menyatakan bahwa hubungan antara

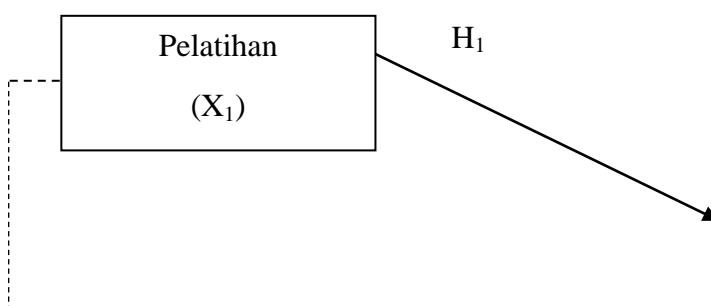
pengalaman kerja yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan adalah pengalaman kerja di tunjang oleh lamanya masa kerja seseorang, keterampilan dan kemampuan untuk menguasai peralatan kerja. Semakin berpengalaman seseorang karyawan maka kesempatan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin cepat terselesaikan dengan baik. Hal ini sesuai dengan penelitian milik Nur Hidayat (2020) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 2.3.3 Pengaruh Komitmen terhadap Produktivitas Kerja

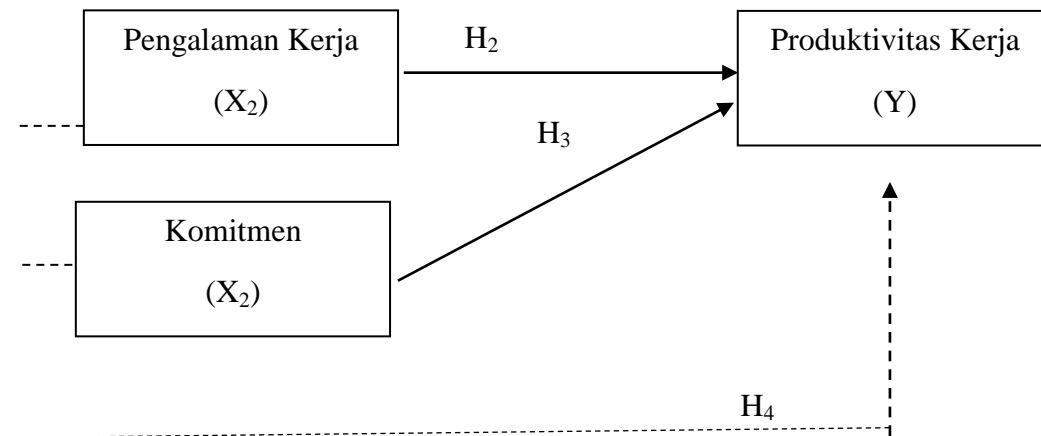
Seorang pegawai harus memiliki komitmen dalam organisasi sesuai dengan pendapat MW Agitia (2020:248) menyatakan bahwa komitmen merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Hernawaty (2020) komitmen organisasi ditentukan karena adanya beberapa faktor mempengaruhi ketaatan organisasi, yaitu faktor pribadi, dan organisasi, sehingga ikatan antara komitmen dengan produktivitas pegawai adalah jelas. Komitmen berdampak atas produktivitas kerja, bertambahnya komitmen organisasi karyawan semakin tinggi nilai pekerja, karena bertambah loyal individu terlibat pada suatu kelompok, bertambah besar komitmen terhadap kelompok. Hal ini sesuai dengan penelitian milik Agustin (2019) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian**







## 2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini yaitu mengenai adanya pengaruh kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap disiplin kerja mencakup:

H<sub>1</sub> : Terdapat Pelatihan, Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai secara parsial.

H<sub>2</sub> : Terdapat Pengalaman Kerja Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja secara parsial

H<sub>3</sub> : Terdapat Komitmen Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja secara parsial.

H<sub>4</sub> : Terdapat Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Komitmen Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja secara simultan