

## **BAB II**

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

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

Dalam tinjauan pustaka ini akan jelaskan berbagai pengertian yang berkaitan dengan pengalaman kerja, pelatihan dan produktivitas karyawan beserta dengan berbagai uraiannya yang menyangkut pengalaman kerja, pelatihan dan produktivitas karyawan untuk melihat dasar-dasar secara teoritis mengenai topik yang sedang di teliti.

##### **2.1.1 Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja merupakan faktor penting pengembangan usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan keahlian. Pengalaman kerja yaitu suatu kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang di miliki seseorang dalam bidang pekerjaan tertentu yang di peroleh selama masa kerjanya. Dengan pengalaman kerja dapat menentukan sejauh mana kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan baik, karena setiap pengalaman kerja yang di peroleh seseorang akan membantunya memberikan keterampilan dan pengetahuan khusus sesuai dengan pekerjaan yang di gelutinya. Seseorang yang menggeluti bidang pekerjaan tertentu secara berulang-ulang dalam jangka waktu yang cukup lama akan menjadikan seseorang tersebut terampil dan menguasai pekerjaannya itu. Dalam hal ini berarti orang tersebut memiliki efektivitas kerja yang baik. Sehingga di harapkan dengan adanya pengalaman kerja karyawan yang baik akan

menciptakan efektivitas kerja karyawan yang akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan tersebut.

#### **2.1.1.1 Pengertian Pengalaman Kerja**

Menurut Kaswan & A. Sadikin (2015:427) mengemukakan bahwa pengalaman kerja merupakan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan yang diperoleh dari masalah, tuntutan dan tugas-tugas yang pernah dihadapi seorang karyawan dalam pekerjaannya.

Indrawan (2017:1852) pengalaman kerja merupakan suatu hal yang dapat diperoleh seorang karyawan dari hasil belajar dalam pekerjaannya yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Leatemia (2018:4) mendefinisikan pengalaman kerja merupakan kemampuan yang baik dari seorang karyawan yang diperoleh karyawan tersebut dari pembelajaran, kegiatan serta permasalahan dalam pekerjaannya.

Foster dalam Devi Rosalia *et al* (2018:65) Pengalaman kerja merupakan suatu ukuran tentang lamanya waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan, dan telah melaksanakan tugas tersebut dengan baik.

Muhwan & Puryadani (2019:65) pengalaman kerja yaitu tingkat pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan yang didapatkan dari lamanya waktu kerja yang telah ditempuh selama masa kerjanya, sehingga karyawan tersebut mampu menunjukkan kualitas kerja yang baik.

Dari beberapa pengertian-pengertian di atas dapat ditarik suatu kesimpulan pengertian dari pengalaman kerja yaitu kemampuan, pengetahuan dan

keterampilan seorang karyawan yang di peroleh dari pekerjaan yang telah di tekuninya dalam rentang waktu yang cukup lama yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja secara efektif dan efisien.

#### **2.1.1.2 Cara Mendapatkan Pengalaman Kerja**

Syukur (dalam Ibrahim 2020:23) cara untuk mendapatkan pengalaman kerja yaitu sebagai berikut :

##### **1. Pendidikan**

Banyaknya pendidikan baik pendidikan formal ataupun non formal maka akan menambah pengetahuan seorang karyawan dan menambah pengalamannya untuk terus meningkatkan kualitas dari karyawan tersebut.

##### **2. Pelaksanaan Tugas**

Pelaksanaan tugas yang cukup lama akan membuat seorang karayawan banyak memperoleh pengalaman, sehingga karyawan tersebut akan mengerti dan memahami tugasnya dengan baik.

##### **3. Media Informasi**

Dari banyaknya informasi atau isu-isu yang berkaitan dengan pekerjaannya melalui media informasi yang karyawan dapatkan atau temukan, maka akan menambah wawasan karyawan tersebut mengenai pekerjaan yang sedang di gelutinya dan akan menambah pengalaman dari karyawan tersebut.

##### **4. Penataran**

Dengan di ikut sertakannya seorang karyawan dalam sebuah penataran maka dari setiap materi yang di dapatnya akan menjadi wawasan dan pengetahuan baru untuk karyawan tersebut mengenai pekerjaan nya, semakin sering

mengikuti penataran, maka pengalaman karyawan tersebut akan terus bertambah.

#### 5. Pergaulan

Bergaul dengan orang-orang yang bekerja dalam bidang yang sama, maka akan memberikan banyak pengetahuan baru bagaimana cara mengelola pekerjaan dengan baik melalui masalah dan keberhasilan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga hal tersebut akan menambah tingkat pengalaman seorang karyawan.

#### 6. Pengamatan

Melalui pengamatan, seorang karyawan akan belajar dan memahami apa yang sedang di amati dan di kerjakannya, hasil dari pengamatannya itulah yang akan menambah pengalaman seorang karyawan dalam suatu bidang tertentu.

### **2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Handoko (dalam Pitriyani & Halim 2020:62) mengemukakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

#### 1. Latar Belakang Pribadi

Latar belakang pribadi ini mencakup pendidikan, kursus, latihan bekerja dan menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang sebelumnya di waktu yang sudah berlalu.

#### 2. Bakat dan Minat

Minat dan bakat yang tinggi akan suatu hal dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang, untuk memperkirakan minat dan kemampuan seseorang.

### 3. Sikap dan Kebutuhan

Sikap dan kebutuhan dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang, untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang dalam bekerja.

### 4. Kemampuan Analitis dan Manipulatif

Kemampuan analitis dan manipulatif dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan suatu pekerjaan.

### 5. Keterampilan dan Kemampuan Teknik

Keterampilan dan kemampuan teknik dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang, untuk menilai aspek-aspek pelaksanaan teknis dalam pekerjaan.

#### **2.1.1.4 Indikator Pengalaman Kerja**

Foster (dalam Sartika 2015:56) mengemukakan bahwa untuk menentukan berpengalaman tidak nya seseorang karyawan dalam bekerja yang sekaligus dapat di gunakan sebagai indikator pengalaman kerja yaitu :

#### 1. Lama Waktu/Masa Kerja

Lamanya waktu atau masa kerja dapat menentukan seseorang berpengalaman atau tidak, seseorang dapat memahami tugas nya dan melakukannya dengan baik.

#### 2. Tingkat Pengetahuan dan Ketrampilan 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

Seseorang dapat dilihat pengalamannya dengan sejauh mana seseorang itu menguasai dan dapat melaksanakan teknik peralatan maupun teknik pekerjaan dengan baik.

#### **2.1.1.5 Manfaat Pengalaman Kerja**

Pitriyani & Halim (2020:62) mengemukakan bahwa manfaat pengalaman kerja yaitu untuk :

1. Pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap kecermatan individu dalam memberikan suatu persepsi terhadap pekerjaannya.
2. Melalui pengalaman kerja yang dimiliki, kualitas teknik dan keterampilan karyawan akan semakin meningkat, maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut .

#### **2.1.2. Pelatihan**

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang terorganisir dalam jangka waktu yang singkat untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja. Pelatihan karyawan merupakan salah satu tugas dari manajemen untuk menunjang penyelenggaraan tugas pekerjaan agar lebih baik, pelatihan karyawan diperlukan oleh setiap karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama dengan tujuan bagi karyawan baru agar mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaannya sekaligus memberikan pengetahuan mendasar terhadap pekerjaannya.

Begitupun untuk karyawan yang sudah lama untuk meningkatkan keterampilan mereka. Sehingga dengan adanya pelatihan di harapkan seorang karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga berdampak positif bagi produktivitasnya dalam bekerja.

### **2.1.2.1 Pengertian Pelatihan**

Pelatihan merupakan kegiatan yang di adakan oleh perusahaan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan karyawan serta menambah pengetahuan karyawan dalam bekerja.

Menurut Wirman & Alwi (2014:64) pendidikan dan pelatihan yaitu suatu kebijakan organisasi yang di rancang untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia agar dapat menghadapi berbagai tantangan yang akan terjadi di masa yang akan datang.

Menurut Masram & Mu'ah (2015:110) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan suatu bentuk pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang singkat serta lebih mengutamakan pembelajaran secara praktek daripada teori.

Menurut Crosby *et al* (dalam Sinambela 2016:169) pelatihan merupakan suatu rangkaian kegiatan yang sistematis untuk mengubah perilaku pegawai agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Menurut Robert Mathis & Jacson (dalam Tinneke 2017:49) menyatakan bahwa pelatihan merupakan sebuah proses agar karyawan dapat mencapai kemampuan tertentu sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Budi Supriyatno (2020:197) memberikan pendapat bahwa pelatihan merupakan pendidikan singkat yang terorganisir serta menggunakan prosedur yang sistematis, agar karyawan memiliki pengetahuan dan ketrampilan teknik sehingga memiliki keahlian yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat di simpukan bahwa pelatihan merupakan sebuah proses pembelajaran jangka pendek yang sistematis dan terorganisir untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

#### **2.1.2.2 Tujuan Pelatihan**

Tujuan pelatihan yaitu untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi. Menurut Sikula (dalam Priansa 2016:176) menyatakan bahwa tujuan pelatihan yaitu untuk :

##### **1. Produktivitas (*Productivity*)**

Dengan adanya pelatihan tentu karyawan akan lebih terampil dalam bekerja, sehingga di harapkan dengan adanya pelatihan ini dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja itu sendiri maupun produktivitas perusahaan.

##### **2. Kualitas (*Quality*)**

Selain meningkatkan kualitas tenaga kerja, dengan adanya pelatihan ini akan mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja, sehingga output yang di hasilkan dapat terjaga kualitasnya bahkan menjadi lebih baik.



### 3. Perencanaan Tenaga Kerja (*Human Resource Planing*)

Dalam perencanaan tenaga kerja tentunya akan mempertimbangkan kualitas tenaga kerja, ketika adanya kekosongan jabatan, pelatihan akan memudahkan tenaga kerja untuk mengisi kekosongan jabatan tersebut, sehingga perencanaan tenaga kerja dapat di lakukan dengan baik.

### 4. Moral (*Morale*)

Dengan adanya pelatihan, maka seorang tenaga kerja akan memiliki keterampilan yang lebih dan dapat membuatnya berkembang serta di promosikan, sehingga di harapkan hal ini dapat meningkatkan moral tenaga kerja untuk bekerja lebih disiplin dan bertanggungjawab.

### 5. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*)

Pelatihan biasanya di berikan untuk balas jasa atas prestasi yang telah di capai seorang tenaga kerja dalam mengerjakan tugasnya, sehingga di harapkan dengan adanya pelatihan ini tenaga kerja mempunyai kesempatan untuk dapat mengembangkan diri.

### 6. Keselamatan dan Kesehatan (*Healt and Safty*)

Dengan adanya pelatihan, seorang tenaga kerja di harapkan lebih memahami pekerjaannya, sehingga mengetahui cara untuk menjaga kesehatan dan keselamatan selama bekerja.

### 7. Pencegahan Kadaluarsa (*Obsolescence Prevention*)

Maksud dari kadaluarsa disini adalah seorang tenaga kerja tidak dapat mengikuti perkembangan zaman, sehingga pelatihan di adakan untuk

meningkatkan kreativitas pekerja dan pekerja dapat mengikuti perkembangan teknologi.

#### 8. Perkembangan Pribadi (*Personal Growth*)

Dengan diberikannya pelatihan pada tenaga kerja, di harapkan selain bertambahnya pengetahuan, meningkatnya kemampuan, juga tenaga kerja dapat mengembangkan pribadinya.

##### **2.1.2.3 Manfaat Pelatihan**

Werther & Davis (dalam Priansa 2016:178) menyatakan bahwa manfaat dari adanya pelatihan yaitu tenaga kerja mampu meningkatkan jenjang karir dan berkembang sehingga mampu menyelesaikan tanggungjawabnya di masa yang akan datang.

Menurut Sondang P. Siagian (dalam Kaswan & A. sadikin 2015:197) manfaat pelatihan adalah sebagai berikut :

#### 1. Bagi Organisasi

- a. Peningkatan produktivitas kerja organisasi.
- b. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan.
- c. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat karena melibatkan karyawan yang bertanggungjawab.
- d. Meningkatkan semangat kerja karyawan dalam organisasi.
- e. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif.
- f. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui gaya manajemen yang partisipatif.

g. Penyelesaian konflik yang fungsional sehingga tercipta rasa persatuan dan kekeluargaan.

## 2. Bagi Individu (Karyawan)

- a. Membantu karyawan membuat keputusan dengan lebih baik.
- b. Meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah kerja.
- c. Terjadinya internalisasi dan oprasionalisasi faktor-faktor motivasional, seperti pengakuan, prestasi, pertumbuhan, tanggungjawab, dan kemajuan.
- d. Timbulnya dorongan dalam diri karyawan untuk terus meningkatkan kemampuannya.
- e. Peningkatan kemampuan karyawan mengatasi masalah stres, frustasi dan konflik.
- f. Meningkatnya kepuasan kerja.
- g. Semakin besar pengakuan atas kemampuan seseorang.
- h. Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa yang akan datang.

## 3. Bagi Hubungan Sesama

- a. Terjadinya proses komunikasi yang efektif.
- b. Adanya presepsi yang sama tentang tugas-tugas yang harus di selesaikan.
- c. Ketaatan semua pihak terhadap ketentuan yang bersifat normatif.
- d. Terdapatnya iklim yang baik bagi pertumbuhan seluruh karyawan.
- e. Menjadikan organisasi sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk berkarya.

#### **2.1.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan**

Faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Mondy (dalam Alawiyah 2021:14) yaitu sebagai berikut :

##### **1. Dukungan Manajemen Puncak**

Besar kecilnya dukungan yang di berikan oleh manajemen puncak tentu akan mempengaruhi keberhasilan program pelatihan.

##### **2. Komitmen Para Spesialis dan Generalis**

Selain dukungan dari manajemen puncak, spesialis dan generalis pun harus berkomitmen dan terlibat dalam pelatihan, karena keterlibatan spesialis dan generalis tentu akan berpengaruh pada suksesnya program pelatihan ini.

##### **3. Kemajuan Teknologi**

Kemajuan teknologi telah berperan besar dalam memberikan pengetahuan kepada para karyawan, sehingga teknologi berpengaruh terhadap keberhasilan pelatihan.

##### **4. Kompleksitas Organisasi**

Dalam hal ini kaitan dengan struktur organisasi yang ada dalam perusahaan, semakin sedikit bagian dalam struktur organisasi sebuah perusahaan maka beban tugas akan semakin besar, semakin banyak bagian dalam struktur organisasi sebuah perusahaan maka tugas akan terbagi secara khusus sehingga beban tugas akan sedikit berkurang. Tentu keadaan ini akan berpengaruh terhadap keberhasilan pelatihan.

## 5. Gaya Belajar

Perusahaan tentunya tidak hanya memberikan pengetahuan individual saja, namun memberikan pengetahuan institusional yang akan di terapkan dalam program pelatihan, tentunya hal ini dapat berpengaruh pula terhadap keberhasilan pelatihan.

### **2.1.2.5 Jenis – Jenis Pelatihan**

Jenis-jenis pelatihan menurut Mathis & Jackson (dalam Priansa 2016:179) sebagai berikut :

#### 1. Pelatihan Rutin

Yaitu pelatihan yang di laksanakan secara rutin yang di khususkan untuk pegawai baru.

#### 2. Pelatihan Teknis

Yaitu pelatihan yang di laksanakan untuk lebih meningkatkan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan melaksanakan tanggungjawab mereka dengan baik.

#### 3. Pelatihan Antar Pribadi dan Pemecahan Masalah

Yaitu pelatihan yang di maksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam organisasi.

#### 4. Pelatihan Perkembangan dan Inovatif

Yaitu pelatihan jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional.

### 2.1.2.6 Metode Pelatihan

Ada banyak metode pelatihan yang bisa di laksanakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaannya, namun dari sekian banyak metode itu, dapat di golongkan kedalam 2 bentuk metode. Menurut Ajabar (2020:24) metode pelatihan dapat di golongkan kedalam metode praktis (*on the job training*) dan metode simulasi (*off the job training*), berikut penjelasan dari kedua metode tersebut :

#### 1. Metode Praktis (*on the job training*)

Dalam metode ini pekerja di latih tentang pekerjaan oleh seorang pelatih yang sudah berpengalaman, biasanya karyawan di latih secara langsung oleh pimpinan perusahaan atau orang dalam perusahaan, pelatihan ini merupakan pelatihan yang efektif dan efisien, karean selain biayanya yang terjangkau, para karyawan pun biasanya lebih mudah memahami materi pelatihan yang di sampaikan. Berikut beberapa teknik yang dapat di gunakan dalam metode on the job training menurut Handoko (dalam Ajabar 2020:25) :

- a. Rotasi jabatan, dengan adanya rotasi jabatan maka akan memberikan pengetahuan dan keterampilan baru bagi karyawan di bagian organisasi yang berbeda.
- b. Latihan intruksi pekerjaan, yaitu dengan memberikan petunjuk-petunjuk dan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan secara langsung tentang pekerjaannya sekarang.
- c. Magang, magang disini yaitu proses belajar dari orang-orang yang lebih berpengalaman.

- d. *Coaching*, artinya pelatihan berupa bimbingan dan arahan yang di berikan oleh atasan kepada bawahan secara rutin tentang pekerjaannya.
- e. Penugasan sementara, yaitu menempatkan seorang karyawan pada posisi yang lebih tinggi atau sebagai panitia tertentu dalam jangka waktu yang telah di tentukan.

## 2. Metode Simulasi (*off the job training*)

Metode pelatihan ini biasanya di laksanakan oleh karyawan tidak sambil bekerja, tujuannya agar karyawan terfokus pada kegiatan pelatihan saja, selain itu pelatihan ini biasanya instruktur nya di datangkan dari luar perusahaan dan materi yang di sampaikan nya pun lebih luas, pada metode ini peserta pelatihan menerima representasi tiruan suatu aspek dalam organisasi dan diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya sehingga karyawan tidak merasa jenuh, namun pelatihan ini membutuhkan biaya yang relatif mahal dan waktu pelatihan pun cenderung lebih lama.

Berikut beberapa teknik pelatihan simulasi menurut Sedarmayanti (dalam Ajabar 2020:25) :

### a. Studi Kasus (*Case Study*)

Merupakan suatu kejadian yang sering terjadi dalam perusahaan berupa permasalahan dan kasus-kasus yang di deskripsikan secara tertulis dan para peserta harus mencari solusinya, tujuannya agar para peserta pelatihan dapat berfikir analitis dan melatih peserta agar dapat memecahkan masalah-masalah yang di hadapinya dalam perusahaan.

b. Bermain Peran (*Role Playing*)

Dalam metode ini seseorang di tunjuk untuk mememainkan peran dan menganalisis masalah antar pribadi serta memelihara hubungan anatar orang-orang dalam peranan yang di bawakannya.

c. Permainan Peran Dalam Bisnis (*Business Game*)

Metode ini merupakan simulasi dengan memabagi peserta pelatihan kedalam beberapa kelompok dan di intrupsikan untuk berdiskusi menentukan langkah-langkah agar dapat berkompetisi dengan kelompok lain dalam memecahkan sebuah permasalahan yang ada.

d. Pelatihan Beranda (*Vestibule*)

Merupakan metode percobaan, melatih peserta dengan cara mengarahkan untuk melakukan suatu pekerjaan semi ahli, seperti operator mesin, ataupun melatih dengan alat-alat dan bahan-bahan yang akan mereka temui dalam pekerjaannya.

e. Latihan Labolatorium (*Laboratory Training*)

Metode ini di lakukan dengan cara peserta di bawa kedalam situasi yang menggambarkan suatu keadaan.

f. Pelatihan Sensitivitas (*Sensitivity Training*)

Metode ini untuk melatih peserta terhadap prilaku nya dan prilaku orang lain dengan cara berdiskusi.

g. Manajemen Ganda (*Multiple Management*)

Maksudnya dalam pelatihan ini para peserta membuat manajemen yang baru dengan pimpinannya adalah mereka para junior yang nantinya di persiapan



untuk menjadi seorang manajer, setelah itu peserta harus membuka wawasannya dan menyampaikan pendapatnya berdiskusi untuk memecahkan berbagai persoalan yang ada.

h. Peniruan Perilaku (*Behaviour Modelling*)

Pelatihan ini menggunakan teknik simulasi terhadap suatu bagian jabatan tertentu misalnya mandor atau supervisor dengan masalah yang sering di hadapinya, dan para peserta harus berperilaku layaknya orang yang menempati posisi tersebut serta memberikan solusi dari berbagai permasalahannya.

i. Pelatihan Alam Terbuka (*Outbound*)

Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk melatih kekompakan, kerjasama tim dan percaya diri, dimana pelatihan ini di lakukan di alam terbuka dan peserta pelatihan di bagi menjadi beberapa kelompok untuk melakukan sebuah permainan tim seperti arum jeram, lintas alam, lifting water, Blind Leader dan lain-lain.

#### **2.1.2.7 Indikator Pelatihan**

Menurut Kasmir dalam bukunya (2019:144) indikator pelatihan yaitu sebagai berikut :

1. Instruktur/Pelatih

Agar keberhasilan dalam pelatihan dapat tercapai dan hasilnya maksimal, maka instruktur pelatihan harus benar-benar orang yang memiliki keahlian dan kualifikasi yang baik dalam bidang tersebut.

## 2. Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan merupakan karyawan terpilih yang memenuhi kriteria, serta harus mempunyai semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan tersebut.

## 3. Materi Pelatihan

Materi yang di sampaikan dalam pelatihan harus sesuai dengan tujuan dari pelatihan tersebut dan merupakan materi terbaru yang sesuai dengan permasalahan yang akan di hadapi para karyawan dalam bekerja, sehingga hasil pelatihan dapat di peroleh secara maksimal.

## 4. Lokasi Pelatihan

Lokasi yang di pilih untuk melaksanakan pelatihan haruslah lokasi yang sesuai dengan materi yang akan di sampaikan, seperti misalnya materi untuk melatih kerjasama tim, maka lokasi di luar perusahaan lah yang sesuai dengan pelatihan tersebut. Ataupun materi mengenai teknis produksi, maka di dalam perusahaanlah lokasi yang sesuai dengan materi tersebut.

## 5. Lingkungan Pelatihan

Lingkungan pelatihan haruslah lingkungan yang nyaman di sertai dengan sarana dan prasarana yang menunjang kegiatan pelatihan tersebut agar hasil yang di peroleh dari pelatihan dapat maksimal dan tujuan pelatihan dapat tercapai.

## 6. Waktu Pelatihan

Waktu pelatihan yang terlalu lama, maka akan membuat pelatihan kurang maksimal, maka dari itu waktu pelatihan harus di sesuaikan dengan kondisi peserta pelatihan.

### **2.1.2.8 Komponen Pelatihan**

Menurut Mangkunegara (dalam Priansa 2016:182) komponen-komponen yang perlu di perhatikan dalam pelatihan yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur.
2. Para pelatih harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (*Profesional*).
3. Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
4. Metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang menjadi Peserta.
5. Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

### **2.1.2.9 Tahapan Penyusunan Pelatihan**

Menurut Gomes (dalam Ajabar 2020:24) terdapat tiga tahapan dalam pelaksanaan program pelatihan yaitu sebagai berikut :

1. Penentuan Kebutuhan Pelatihan (*assesing training needs*)

Pada tahapan ini manajer harus mengumpulkan informasi sebanyak-banyaknya untuk mengetahui perlu atau tidaknya di adakan pelatihan.

2. Desain Program Pelatihan (*designing a training program*)

Pada tahap ini manajer harus menentukan program pelatihan dan metode yang paling tepat, setelah diketahui adanya komponen dalam perusahaan yang memerlukan pelatihan tersebut.

3. Evaluasi Program Pelatihan (*evaluation training program*)

Pada tahapan ini hasil dari kegiatan pelatihan harus di evaluasi, untuk mengetahui apakah kegiatan pelatihan tersebut sudah sesuai dan efektif dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

### **2.1.2.10 Waktu Yang Tepat Untuk Melaksanakan Pelatihan**

Menurut Shawn Doyle (dalam Kaswan & Sadikin 2015:202) di jelaskan mengenai situasi dimana pelatihan benar-benar di butuhkan yaitu sebagai berikut :

1. Ketika karyawan baru di pekerjakan.
2. Ketika ada masalah kinerja.
3. Ketika pelatihan merupakan rencana pengembangan individu.
4. Ketika ada perubahan besar yang terjadi di dalam organisasi.
5. Ketika ada produk, proses atau prosedur yang baru.
6. Ketika organisasi membangun kekuatan cadangan sebagai bagian dari rencana suksesi.
7. Ketika para pekerja meminta.

### **2.1.3 Produktivitas Kerja**

Manajemen sumber daya manusia memiliki sasaran untuk menciptakan tenaga kerja yang produktif sebagai penggerak dalam sebuah perusahaan, tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan tentu akan sangat berpengaruh terhadap maju mundurnya sebuah perusahaan, oleh karena itu produktivitas kerja menjadi fokus perhatian dalam sebuah perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya, produktivitas kerja merupakan ukuran yang membandingkan peran tenaga kerja dalam memperoleh hasil (*output*) yang maksimal, serta ukuran yang menentukan kualitas dan keterampilan dari seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya dengan baik, semakin efektif dan efisien seorang karyawan dalam bekerja maka semakin baik pula produktivitas kerjanya. Berikut penjelasan mengenai produktivitas kerja karyawan.

### 2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018:241) produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan antara seberapa banyak hasil (*output*) yang dapat di peroleh oleh sekelompok atau seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Wexley (dalam Tinneke 2017:115) produktivitas kerja karyawan merupakan sebuah cara yang di lakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mendapatkan hasil yang telah di tergetkan.

Menurut Sunarsi (2018:18) produktivitas kerja karyawan merupakan sikap mental seorang karyawan yang selalu berusaha meningkatkan kualitasnya dalam bekerja dan segala usaha nya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menghasilkan sebuah keluaran (*output*) yang berkualitas.

Menurut Kustini & Sari (2020:306) produktivitas kerja dapat di artikan sebagai kemampuan yang di miliki seorang karyawan dalam meningkatkan hasil kerjanya secara maksimal.

Menurut Fadhli & Khusnia (2021:88) Produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan anatara hasil produksi yang di capai dan tingkat keterlibatan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas mengenai pengertian produktivitas kerja, maka dapat di simpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan yaitu kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien untuk mendapatkan hasil produksi yang maksimal dalam jangka waktu tertentu.

### 2.1.3.2 Sumber Untuk Mengetahui Masalah Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018:342) sumber untuk mengetahui masalah produktivitas kerja di perusahaan adalah sebagai berikut :

#### 1. *Job Satisfaction*

Masalah produktivitas yang pertama dapat di ketahui melalui kepuasan kerja karyawan, dalam hal ini apabila seorang karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, berarti telah terjadi masalah dalam produktivitas kerjanya.

#### 2. *Waste & Scraft*

Maksudnya adalah adanya pemborosan yang di tunjukan dengan adanya barang sisa atau tidak bermanfaat, semakin banyak barang sisa mengindikasikan bahwa telah terjadi masalah produktivitas kerja.

#### 3. *Quality Record*

Dalam hal ini masalah produktivitas dapat di ketahui dengan adanya kualitas barang yang kurang baik, apabila hal ini telah terjadi maka dapat di pastikan telah terjadi masalah dalam produktivitas kerja.

#### 4. *Absenteeisem & Tardness*

Dalam hal ini masalah produktivitas kerja dapat di ketahui melalui catatan kedisiplinan karyawan yang rendah, contohnya: tidak masuk kerja, bolos, atau sering terlambat. Maka terindikasi bahwa telah terjadi permasalahan produktivitas kerja.

#### 5. *Report From Counselor*

Apabila karyawan terindikasi sering mendapatkan konseling, maka hal tersebut menandakan telah terjadi masalah produktivitas kerja.

#### 6. *Gievances*

Apabila karyawan sering mengeluh dalam bekerja, baik ke rekan kerjanya atau ke atasannya, maka hal tersebut menandakan telah terjadi masalah dalam produktivitas kerja.

#### 7. *Accident Report*

Catatan kecelakaan karyawan yang tinggi dapat menunjukkan bahwa telah terjadi masalah dalam produktivitas kerja.

#### 8. *Medical Report*

Catatan kesehatan karyawan yang rendah menunjukkan bahwa banyak karyawan yang sakit, hal ini menjadi bukti telah terjadi masalah dalam produktivitas kerja.

#### 9. *Suggestion*

Semakin sering karyawan memberikan saran, maka hal tersebut pun dapat menandakan bahwa adanya masalah dalam produktivitas kerja.

### **2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Fadhli & Khusnia (2021:92) Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

#### 1. Pendidikan

Dengan adanya pendidikan, baik pendidikan secara formal maupun informal maka akan maka akan mengembangkan kreativitas dan pengetahuan karyawan, sehingga hal ini di harapkan dapat membuat para karyawan dapat bekerja dengan baik dan meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.

## 2. Bakat/Keterampilan

Keterampilan seorang karyawan di dapat melalui proses pembelajaran praktik dan pengalaman kerjanya, dengan keterampilan ini karyawan mampu bekerja dengan baik dan hal ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya.

## 3. Kemampuan

Kemampuan karyawan yang tinggi dalam menjalankan tugasnya dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya.

## 4. Sikap Mental dan Moral

Mental dan moral karyawan dalam bekerja yang baik, dapat di tunjukan dengan kedisiplinan dan tanggungjawab yang tinggi dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan, hal ini akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya.

## 5. Motivasi

Motivasi kerja yang tinggi, tentu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja seorang karyawan.

## 6. Tingkat Pendapatan

Tingkat pendapatan yang di peroleh, tentu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan tersebut.

## 7. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif dan tenang akan membuat karyawan merasa nyaman dan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya.

## 8. Teknologi

Dengan adanya teknologi, di sertai karyawan yang profesional maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan tersebut.



#### 9. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang baik akan meningkatkan rasa aman dalam diri karyawan dan hal ini akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan tersebut.

#### 10. Sarana Produksi

Sarana produksi yang dapat menunjang pekerjaan karyawan tentunya dapat membuat mereka bekerja dengan sempurna, tentu hal ini akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan tersebut.

#### 11. Manajemen

Kualitas manajemen dalam sebuah perusahaan akan berpengaruh terhadap semangat kerja dan kenyamanan karyawan, sehingga hal ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### 12. Kesempatan Untuk Berpretasi

Peluang yang di berikan perusahaan kepada karyawan yang berpretasi akan meningkatkan semangat kerja karyawan yang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya.

#### 13. Kesehatan

Kesehatan karyawan penting untuk kekuatan fisiknya, sehat atau tidaknya karyawan akan berengaruh terhadap produktivitas kerjanya.

#### **2.1.3.4 Pengukuran Produktivitas Kerja**

Menurut Simamora (dalam Ajabar 2020:55) ada tiga alat dalam pengukuran produktivitas kerja yaitu meliputi :

1. Kuantitas Kerja, merupakan suatu hasil yang di peroleh seorang pekerja dalam jumlah tertentu sesuai dengan standar yang telah di tetapkan organisasi.

2. Kualitas Kerja, merupakan standar hasil yang berkaitan dengan mutu produk yang dihasilkan oleh tenaga kerja.
3. Ketepatan Waktu, merupakan jumlah waktu yang di butuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah di tentukan.

Secara sederhana produktivitas kerja dapat di rumuskan sebagai berikut :

$$P = \frac{O}{I}$$

Keterangan :

P = Produktivitas

O = Output

I = Input

#### **2.1.3.5 Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja**

Menurut Gasperesz (dalam Tinneke 2017:118) manfaat yang di peroleh dari pengukuran produktivitas kerja yaitu sebagai berikut :

1. Organisasi dapat menilai efisiensi penggunaan sumber daya agar dapat meningkatkan produktivitas.
2. Perencanaan sumber daya jangka panjang maupun jangka pendek akan lebih mudah.
3. Memberikan prioritas yang tepat sehingga tujuan ekonomis dan non ekonomis perusahaan dapat tercapai.
4. Perencanaan target tingkat produktivitas organisasi di masa yang akan datang dapat dimodifikasi berdasarkan informasi hasil pengukuran produktivitas saat ini.

5. Akan memberikan informasi adanya permasalahan yang terjadi dalam produktivitas kerja sehingga dapat menetapkan strategi yang tepat untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.
6. Sebagai informasi untuk membandingkan tingkat produktivitas antar perusahaan sejenis.
7. Sebagai alat ukur tingkat keuntungan yang di peroleh perusahaan.
8. Menciptakan tindakan yang kompetitif sebagai upaya meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan.

#### **2.1.3.6 Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja**

Sebagai upaya yang dapat di lakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, Siagian (dalam Ajabar 2020:56) mengemukakan pendapatnya yaitu sebagai berikut :

1. Perbaikan Secara Terus Menerus

Keadaan yang terus berubah-ubah mengharuskan setiap komponen organisasi melakukan perbaikan secara terus menerus agar dapat mengimbangi dan menyesuaikan keadaan dengan perubahan tersebut, sehingga tingkat produktivitas dapat di capai secara maksimal.

2. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Mutu tidak hanya berkaitan dengan sebuah produk barang ataupun jasa, tetapi menyangkut segala jenis kegiatan yang dilaksanakan di dalam perusahaan, oleh karena itu hasil dari kegiatan tersebut harus selalu di tingkatkan kualitasnya, agar produktivitas dapat di capai secara maksimal.

### 3. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dan unsur paling penting dalam perusahaan, sumber daya manusia tersebut harus senantiasa di berdayakan dengan sebaik-baiknya, agar produktivitas dapat di capai secara maksimal.

#### **2.1.3.7 Ciri-Ciri Pegawai Yang Produktif**

Menurut Erich Fromm (dalam Tinneke 2017:117) mengemukakan ciri-ciri karyawan yang produktif yaitu sebagai berikut :

1. Tindakannya konstruktif.
2. Percaya pada diri sendiri.
3. Bertanggung jawab terhadap apa yang sudah menjadi tugasnya.
4. Mempunyai pandangan kedepan.
5. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya.
6. Mampu menghadapi berbagai persoalan yang ada dan mampu menyelesaikannya dengan baik.
7. Mempunyai kreativitas dan dapat memberikan kontribusi positif terhadap lingkungan kerjanya.
8. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Menurut A Dale Timpe (dalam Tinneke 2017:117) mengungkapkan pula mengenai ciri-ciri karyawan yang produktif yaitu sebagai berikut :

1. Cerdas dan dapat belajar dengan cepat.
2. Kompeten dan profesional serta selalu memperdalam pengetahuan dalam pekerjaannya.

3. Kreatif dan inovatif serta cerdas.
4. Memahami pekerjaannya.
5. Bekerja dengan efisien dan selalu mempertahankan kualitas kerjanya.
6. Selalu mencari perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti mencari menyempurnakan.
7. Dianggap bernilai oleh pengawasnya.
8. Memiliki catatan prestasi yang berhasil.
9. Selalu meningkatkan diri untuk lebih baik.

#### **2.1.3.8 Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Fadhli & Khusnia (2021:90) indikator produktivitas kerja yaitu sebagai berikut :

##### **1. Efisiensi**

Efisiensi berorientasi pada (*input*), dimana efisiensi merupakan suatu usaha untuk dapat mencapai hasil yang maksimal dengan meminimalisir sumber daya yang di gunakan.

##### **2. Efektivitas**

Efektivitas mengacu pada pencapaian tujuan secara cepat dan akurat, efektifitas berorientasi pada (*Output*)

##### **3. Kualitas Kerja**

Kualitas kerja merupakan kualitas yang di hasilkan karyawan yang sesuai dengan standar oprasi yang di tetapkan oleh perusahaan.

#### 2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu penulis sajikan sebagai tambahan referensi untuk memperkaya bahan yang akan dipakai dalam kajian penelitian yang akan dilakukan dan untuk memperkuat kerangka teoritis yang akan di bangun, sehingga di harapkan hasil penelitian dapat di peroleh secara maksimal. Berikut penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Penulis/ Tahun/ Judul	Hasil Penelitian	Sumber	Persamaan	Perbedaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Devi Rosalia, Joes Dwiharto, Yufenti Oktafiah (2018) “Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Jaya Sakti Sentosa”	Pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Jaya Sakti Sentosa baik secara simultan maupun parsial	Jurnal (EMA) Ekonomi Manajemen Akuntansi Volume 3 Nomor 2 Tahun 2018	Persamaan dari penelitian ini yaitu terdapat variabel pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan produktivitas kerja karyawan	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu terdapat pada objek penempatan variabel bebas X1 dan variabel bebas X2
2.	Sarwani, Irfan Rizka Akbar, Agus Leo Handoko, Dodi Ilham, Hadion Wijoyo (2020) “ Pengaruh	Pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	(JIKB) Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis Volume 11 Nomor 2 a Tahun 2020	Persamaan dari penelitian ini yaitu adanya variabel pelatihan dan produktivitas kerja	Perbedaan dari penelitian ini tidak terdapat variabel pengalaman kerja tetapi terdapat

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta	pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta baik secara simultan maupun parsial		karyawan	variabel motivasi kerja karyawan
3.	Imas Yuningsih & Efendi Pasaribu (2014) “Pengaruh Upah pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Lingga Tiga Sawit Sigambal”	Upah, pengalaman kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Lingga Tiga Sawit Sigambal	Jurnal Ecobisma (Ekonomi, Bisnis dan manajemen) Volume 1 Nomor 1 Tahun 2014	Persamaan dari penelitian ini terdapat variabel pengalaman kerja dan produktivitas karyawan	Perbedaan dari penelitian ini tidak terdapat variabel pelatihan tetapi terdapat variabel upah dan semangat kerja karyawan
4.	Sarman Sinaga (2020) “Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.	Jurnal Ilmiah METADA Volume 2 Nomor 2 Tahun 2020	Persamaan dari penelitian ini terdapat variabel pengalaman kerja dan produktivitas Karyawan	Perbedaan dari penelitian ini tidak terdapat variabel pelatihan tetapi terdapat variabel

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Pada PT.Trikarya Cemerlang Medan”	Trikarya Cemerlang Medan baik secara parsial maupun simultan			Motivasi kerja Karyawan
5.	I Gede Novrada Budiarta, I Wayan Bagja, I Wayan Suwendra (2015) “ Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”	Adanya pengaruh positif dari pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial	Jurnal Manajemen Indonesia Volume 3 Nomor 1 Tahun 2015	Persamaan dari penelitian ini terdapat variabel pelatihan dan produktivitas kerja karyawan	Perbedaan dari penelitian ini tidak terdapat variabel pengalaman kerja tetapi terdapat variabel motivasi kerja karyawan
6.	Ahmad Fathoni Rodli (2019) “Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Monier Sidoarjo”	Pelatihan kerja, pengalaman kerja dan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Monier Sidoarjo	Jurnal Ecopreneur 12 Volume 2 Nomor 2 Tahun 2019	Persamaan dari penelitian ini terdapat variabel pelatihan, pengalaman kerja dan produktivitas kerja karyawan	Perbedaan dari penelitian ini terdapat variabel pendidikan
7.	Endang Kustini & Novita Sari (2020) “Pengaruh	Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan baik	Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya	Persamaan dalam penelitian ini terdapat variabel	Perbedaan dari penelitian ini tidak terdapat



(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Karyawan Pada PT Bumen Redja Abadi”	secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bumen Redja Abadi	Manusia JENIUS Volume 3 Nomor 3 Tahun 2020	pelatihan dan produktivitas kerja karyawan	variabel pengalaman kerja namun terdapat variabel disiplin kerja
8.	Aisah Nurramadhani Lubis & Suhandha (2021) “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Baru Lampung”	Adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tunas baru Lampung	JMWE (Jurnal Media Wahana Ekonomika) Volume 17 Nomor 4 Tahun 2021	Persamaan dari penelitian ini terdapat variabel pelatihan, pengalaman kerja dan produktivitas kerja karyawan	Tidak terdapat perbedaan dari penelitian ini
9.	Muhwan & Siti Puryadani (2019) “Pengaruh Disiplin Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Area Layanan Mikro PT. Bank Jateng Cabang Pemalang”	Disiplin, motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Jateng Cabang Pemalang	Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Magisma Volume 7 Nomor 2 Tahun 2019	Persamaan dari penelitian ini terdapat variabel pengalaman kerja dan produktivitas kerja karyawan	Perbedaan dari penelitian ini tidak terdapat variabel pelatihan namun terdapat variabel disiplin dan motivasi kerja

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
10.	Setiyo Ningsih & Rohwiyati (2021) “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Karanganyar”	Pengalaman kerja dan kerjasama tim berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Karanganyar baik secara parsial maupun simultan	Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Smooting Volume 19 Nomor 2 Tahun 2021	Persamaan dari penelitian ini terdapat variabel pengalaman kerja dan produktivitas karyawan	Perbedaan dari penelitian ini tidak terdapat variabel pelatihan namun terdapat variabel kerjasama tim

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Meningkatnya jumlah produksi yang di pengaruhi oleh peningkatan permintaan konsumen dan meningkatnya tingkat konsumsi masyarakat di masa pandemi, karyawan perusahaan yang bergerak di bidang industri khususnya, diuntut agar mempunyai keterampilan dan keahlian dalam bekerja, tujuannya selain untuk memenuhi kepuasan konsumen dan menghasilkan produk yang berkualitas, juga diharapkan mampu menciptakan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah di rencanakan. Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang luas salah satu nya adalah karyawan yang memiliki pengalaman dalam bekerja.

Pengalaman kerja merupakan faktor penting yang menjadi dasar untuk mendukung terciptanya karyawan yang produktif, terutama pekerjaan yang membutuhkan keahlian. Pengalaman kerja yaitu suatu kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang di miliki seseorang dalam bidang pekerjaan tertentu yang

di peroleh selama masa kerjanya. Menurut Kaswan & Sadikin (2015:427) mengemukakan bahwa pengalaman kerja merupakan keterampilan yang di miliki seorang karyawan yang di peroleh dari masalah, tuntutan dan tugas-tugas yang pernah di hadapi seorang karawan dalam pekerjaannya. Foster (dalam Sartika 2015:56) mengemukakan indikator pengalaman kerja yaitu : 1) lama waktu/masa kerja; 2) tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki; 3) penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan;. Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan di perkuat dengan penelitian yang di lakukan oleh Sarman Sinaga (2020) yang menyatakan hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan.

Selain pengalaman kerja, karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang luas dalam bekerja adalah karyawan yang banyak mengikuti kegiatan pelatihan kerja, pelatihan kerja merupakan kegiatan yang di adakan oleh perusahaan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan karyawan serta menambah pengetahuan karyawan dalam bekerja. Menurut Kasmir (2019:126) pelatihan merupakan sebuah proses pembentukan dan pembekalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan meningkatkan keahlian, kemampuan, pengetahuan serta perilaku yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Kasmir (2019:144) indikator pelatihan yaitu sebagai berikut : 1) instruktur/pelatih; 2) peserta pelatihan; 3) materi pelatihan; 4) lokasi pelatihan; 5) lingkungan pelatihan; 6) waktu pelatihan;. Pengaruh pelatihan terhadap produktivias karyawan di perkuat dengan adanya penelitian yang di lakukan oleh

Sarwani, *et al* (2020) hasil penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Dari adanya pengalaman kerja dan pelatihan tentu saja karyawan akan memiliki kemampuan, keterampilan serta pengetahuan yang luas mengenai pekerjaannya, mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan dengan hasil yang memuaskan, sehingga dari keadaan ini akan tercipta karyawan yang produktif dalam bekerja. Produktivitas karyawan merupakan ukuran yang membandingkan peran karyawan dalam memperoleh hasil (*output*) yang maksimal, serta ukuran yang menentukan kualitas dari seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Menurut Fadhli & Khusnia (2021:88) Produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan antara hasil produksi yang di capai dan tingkat keterlibatan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dalam jangka waktu tertentu. Menurut Fadhli & Khusnia (2021:90) indikator produktivitas kerja karyawan yaitu sebagai berikut : 1) efisiensi; 2) efektivitas; 3) kualitas kerja;

Hubungan antar variabel (X1) pengalaman kerja, (X2) pelatihan dan (Y) produktivitas karyawan di perkuat oleh penelitian terdahulu yang di lakukan Devi Rosalia *et al* (2018) hasil penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan baik secara simultan maupun parsial.

Seorang karyawan yang memiliki pengalaman dalam bekerja telah melakukan pekerjaan secara berulang-ulang dalam jangka waktu yang cukup lama, keadaan ini tentunya akan membuat karyawan tersebut terampil dalam

melaksanakan pekerjaan sehingga produk yang di hasilkan mempunyai kualitas yang baik. Selain itu pelatihan yang di ikuti oleh karyawan mengenai pekerjaannya akan memberikan pengetahuan baru sehingga karyawan tersebut semakin terampil serta dapat bekerja secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan mengenai pekerjaannya, dapat membuat karyawan tersebut bisa bekerja dengan baik dan akan mendorong terciptanya produktivitas dari karyawan tersebut. Oleh karena itu, perlu di lakukan suatu penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan.

### **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah di uraikan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut : **Terdapat Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan CV Putra AR Ciamis Baik Simultan Maupun Parsial.**