

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aspek sumber daya manusia di sebuah perusahaan atau institusi memegang peranan penting sebagai salah satu tolok ukur tingkat produktivitas kerja. Apabila tingkat kualitas sumber daya manusia tinggi atau baik maka tingkat produktivitas karyawan di perusahaan lebih mudah meningkat. Sebaliknya jika tingkat kualitas sumber daya manusia lebih rendah maka tingkat produktivitas karyawan di perusahaan akan sulit meningkat. Oleh karena itu, untuk setiap institusi yang ingin sukses mereka perlu meningkatkan fokus pada sumber daya manusia yang dimiliki, dengan tujuan agar harapan dan tujuan dapat tercapai.

Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh sumber daya manusia. Menurut Lestari (2019) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan partisipasi tenaga kerja per satuan waktu atau sejumlah barang dan jasa yang dapat diproduksi oleh seseorang atau pekerja dalam kurun waktu tertentu. Hulu (2022) menyatakan bahwa produktivitas adalah hubungan usaha setiap angkatan kerja termasuk karyawan untuk memaksimalkan semangat kerja serta motivasi kerja untuk meningkatkan keluaran berupa output melalui masukan berupa modal dan tenaga kerja yang ada. Tingginya produktivitas pegawai sangat menentukan maju atau tidaknya suatu perusahaan. Saleh (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan

mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan. Produktivitas ini sebagai tingkat efisiensi produksi barang atau jasa. Maka wajar apabila banyak perusahaan yang merekrut pegawai secara ketat agar perusahaan tersebut memiliki tenaga kerja yang produktif dan membawa keuntungan bagi perusahaan.

Selain satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pelatihan kerja. Rachmania (2022) menyatakan bahwa pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan atau menggali kemampuan individu untuk meningkatkan ketrampilan, pola pikir dan sikap untuk mengatasi masalah masa depan dalam suatu organisasi atau lembaga demi masa depan perusahaan. Rumahlaiselan (2018) menyatakan bahwa pelatihan adalah upaya yang dilakukan untuk meningkatkan performa karyawan dalam suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Nasri (2018) mengatakan bahwa pelatihan adalah upaya peningkatan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga pegawai menjadi lebih mahir dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang ditentukan oleh organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus secara aktif menyelenggarakan program pelatihan bagi karyawan, karena pelatihan membantu mereka untuk lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan produktivitas juga akan meningkat. Dengan adanya pelatihan diharapkan pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien terutama dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi, seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula pada perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan.

Hasil penelitian Firdaus (2022) dan Damastara (2020) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Setiap karyawan diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dan semakin tinggi karyawan menjalani program pelatihan maka semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan. Hasil penelitian Rumahlaiselan (2018) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Perusahaan memberikan pelatihan kepada pegawai agar pegawai yang mengikuti pelatihan dapat menangkap dan memahami materi yang diberikan sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Hasil penelitian Budiarto (2020) menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Perusahaan sudah mampu memfasilitasi karyawan dengan memberikan pelatihan yang tepat. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, diperlukan pelatihan. Hasil penelitian Lestari (2019) menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Setiap pegawai mempunyai harapan besar untuk mencapai produktivitas tinggi dengan asumsi bahwa perusahaan perlu memfasilitasi pegawai untuk meningkatkan pelatihan kepada para karyawannya.

Selain pelatihan kerja, faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kompetensi. Rahmat (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan yang efektif dan unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Rahayuningsih & Maelani, (2018) menyatakan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan dengan kualitas

baik sehingga dapat membantu perusahaan mencapai keuntungannya. Prayogi, dkk (2019), menyatakan bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan untuk melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu berdasarkan ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan itu. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap individu karyawan dalam perusahaan sangat menunjang dalam kemajuan produktivitas perusahaan, karena pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan terampil serta tepat pada waktunya. Perusahaan tentunya berperan besar dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam memenuhi standar kompetensi yang harus dimiliki sumber daya manusia. Hal ini tentunya akan memberikan dukungan bagi kelancaran fungsi operasional perusahaan di masa depan. Sehingga hal ini berdampak positif bagi perusahaan.

Hasil penelitian Rusilowati (2020) dan Eksan (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Karyawan dapat memanfaatkan aset dan fasilitas perusahaan dengan sebaik-baiknya untuk kegiatan operasional dalam mencapai kualitas kerja yang bermanfaat meningkatnya produktivitas dan dapat meningkatkan kapasitas dan membangun fondasi yang kuat. Hasil penelitian Ardiana (2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kompetensi merupakan asset penting yang dimiliki pegawai dalam meningkatkan produktivitas. Hasil penelitian Purnama (2021) dan Utari (2021) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini diperkirakan terjadi karena karyawan yang kompeten memiliki kemampuan dan

kemauan untuk mengatasi masalah yang dihadapi, memandang pekerjaan sebagai kewajiban untuk melakukan dengan tulus, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri dengan belajar.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja adalah proses kegiatan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan peraturan yang diberikan oleh perusahaan (Vanchapo, 2020). Beban kerja mengacu pada tugas yang diberikan kepada seorang karyawan untuk diselesaikan tepat waktu dengan memanfaatkan potensi dan ketrampilan yang dimiliki dari tenaga kerja tersebut (Sri, 2018). Beban kerja mengacu pada seberapa besar tenaga, waktu, dan pemikiran yang harus dicurahkan oleh seorang pekerja untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Wijaya, 2018). Jika seorang pegawai dapat menyelesaikan dan menyesuaikan sejumlah tugas, maka ini tidak menjadi beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan aktivitas menjadi beban kerja. Bertambahnya target yang harus dicapai pegawai maka akan bertambah juga beban kerjanya. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat berdampak negatif bagi pegawai, seperti penurunan produktivitas, karyawan menjadi cepat jenuh yang berujung pada peningkatan absensi.

Hasil penelitian Fithriani (2022) dan Tarigan (2020) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Beban kerja terlalu banyak dapat menimbulkan ketegangan pada pegawai yang berakibat pada terjadinya stress dan timbulnya reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Hasil penelitian Anjanarko (2022)

menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Tingkat produktivitas tidak hanya tergantung pada kemampuan individu tetapi juga pada beban kerja. Overloading berdampak pada hasil dalam hal kuantitas dan kualitas. Hasil penelitian Semaksiani (2019) dan Sengke (2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pengaruh terhadap produktivitas juga bergantung pada karyawan yang melihat beban kerja. Karyawan yang memandang beban kerja sebagai tantangan akan membuat produktivitas kerja meningkat.

CV. Seraya Budaya yang terletak di Jalan Raya Singapadu No. 99X, Batubulan mulai beroperasi sejak tahun 2015 dan bergerak di bidang ritel. CV. Seraya Budaya ini merupakan salah satu pusat belanja oleh-oleh khas Bali. Seperti halnya toko oleh-oleh lainnya, pusat oleh-oleh khas CV. Seraya Budaya di Singapadu, Gianyar ini menawarkan berbagai jenis kerajinan lokal bahan kerajinan anyaman, pernak-pernik, cangkir, kerajinan patung, ukiran, lukisan, kain tenun, pakaian, selimut, camilan dan berbagai jenis lainnya yang bercirikan tentang Bali.

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.1
Data Target dan Realisasi Penjualan
CV. Seraya Budaya, Gianyar Tahun 2022

No	Bulan	Karyawan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Presentase (Rp)
1.	Januari	32	15.000.000	8.500.000	56,6%
2.	Februari	32	15.000.000	11.500.000	76%
3.	Maret	32	15.000.000	13.750.000	91,6%
4.	April	32	15.000.000	10.050.000	67%
5.	Mei	32	15.000.000	8.762.000	58,4%
6.	Juni	32	15.000.000	10.000.000	66%
7.	Juli	32	15.000.000	8.000.000	53%
8.	Agustus	32	15.000.000	9.680.000	64,5%
9.	September	32	15.000.000	7.000.000	46%
10.	Oktober	32	15.000.000	6.390.000	42,6%
11.	November	32	15.000.000	12.800.000	85,3%
12.	Desember	32	15.000.000	14.000.000	93,3%

Sumber: CV. Seraya Budaya, Gianyar (2022)

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa produktivitas dari pegawai masih belum maksimal, dimana penjualan pada tahun 2022 mengalami penurunan. Bahkan pencapaian pada bulan Oktober masih sangat rendah yakni hanya 42,6%. Jumlah penjualan yang mengalami penurunan tentu dapat menyebabkan menurunnya keuntungan bagi perusahaan yang dapat berpengaruh terhadap operasional perusahaan kedepannya, sehingga diperlukan adanya perbaikan dari hal tersebut. Keadaan ini menunjukkan bahwa pentingnya produktivitas pegawai yang harus ditingkatkan yang dipengaruhi oleh pelatihan, kompetensi, dan beban kerja.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan permasalahan di CV. Seraya Budaya, yaitu produktivitas kerja karyawan masih rendah atau belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari penurunan target penjualan di setiap bulannya pada tahun 2022, diduga karena adanya permasalahan mengenai pelatihan kerja, kompetensi, dan beban kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Seraya Budaya, Gianyar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Seraya Budaya, Gianyar?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Seraya Budaya, Gianyar?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Seraya Budaya, Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Seraya Budaya, Gianyar

2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Seraya Budaya, Gianyar
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Seraya Budaya, Gianyar

1.4 Manfaat Penelitian

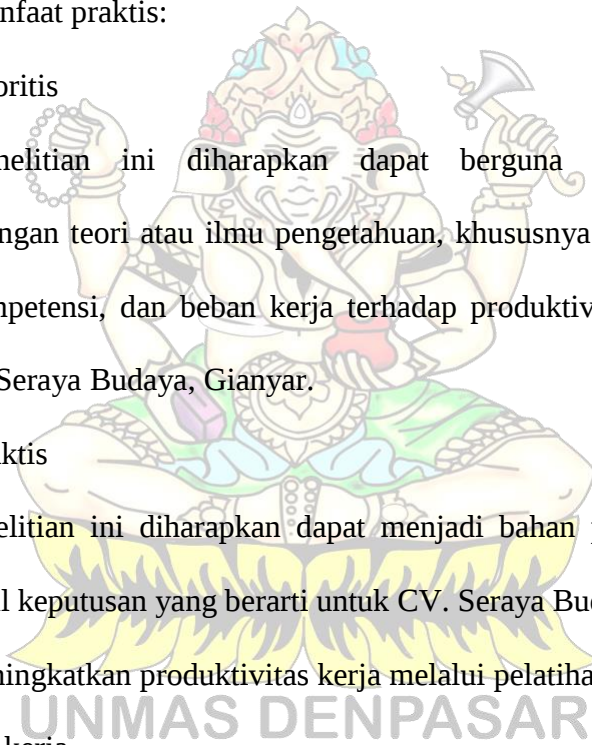
Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menguatkan pengembangan teori atau ilmu pengetahuan, khususnya mengenai pelatihan kerja, kompetensi, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Seraya Budaya, Gianyar.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan yang berarti untuk CV. Seraya Budaya, Gianyar dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja melalui pelatihan kerja, kompetensi, dan beban kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Grand Theory*

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi berkaitan dengan hubungan antara orang-orang dan tujuan. Ini termasuk bagaimana orang menetapkan tujuan, bagaimana mereka bereaksi terhadap individu, dan bagaimana mereka menggunakannya untuk mencapai perubahan perilaku (Locke, 1968). Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut dapat mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal setting theory* menjelaskan bahwa salah satu dari perilaku yang mempunyai tujuan yang berlangsung sampai perilaku itu mencapai titik penyelesaiannya, seperti ketika seseorang memulai pekerjaannya, dia dengan ambisius ingin menyelesaikannya dan bertahan sampai tujuannya tercapai. (Locke, 1968).

Goal setting theory memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap produktivitas seorang pegawai atau seorang individu. Dengan adanya sasaran (goal) pegawai akan memiliki tujuan yang ingin dicapainya. Namun apabila seorang pegawai tidak mampu memenuhi sasaran yang ditetapkan perusahaan dapat menimbulkan beban kerja. Sasaran yang tercapai akan memiliki nilai yang tinggi sehingga diperlukannya pelatihan kerja bagi pegawai untuk meningkatkan

kemampuan, kompetensi dan ketrampilan agar pegawai termotivasi untuk bekerja secara produktif.

Keterkaitan teori goal setting theory dengan penelitian ini yaitu goal setting theory dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana karyawan memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya dan mempengaruhi konsenkuensi kinerja yang dihasilkannya.

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Nuy (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran sfisiensi produksi. Suatu perbandingan antara hasil dan masukan. Masukan biasanya dibatasi oleh tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Masuku (2019) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Rahmat (2019) menyatakan bahwa produktivitas berarti kemampuan daya menghasilkan atau menyelesaikan pekerjaan sesuai standar atau target yang ditetapkan. Panjaitan (2018) menyatakan bahwa produktivitas berhubungan erat dengan sejauh mana proses menghasilkan output dengan mengkomsumsi masukan tertentu. Yuliannisa (2018) menyatakan bahwa produktivitas adalah kemampuan memperoleh hasil maksimal dari fasilitas dan infrastruktur yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal dan maksimal.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk bisa

menghasilkan output atau prestasi sesuai yang diharapkan perusahaan dan dari hasil tersebut bisa memberikan keuntungan bagi perusahaan.

2.2.2 Faktor – Faktor Produktivitas Kerja

Menurut Salju (2018) terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu

1. Pendidikan

Secara formal maupun informal, faktor pendidikan dapat menggerakkan karyawan untuk lebih produktif. Orang yang berpendidikan lebih tinggi pada umumnya memiliki wawasan yang lebih luas terutama terhadap pentingnya produktivitas kerja.

2. Disiplin

Disiplin saat bekerja dapat menyebabkan penyelesaian pekerjaan akan lebih cepat. Disiplin kerja menunjukkan sikap disiplin seperti sikap loyal, dan patuh terhadap peraturan kerja dalam perusahaan maupun organisasi, serta menjalankannya baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

3. Motivasi

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk menggapai produktivitas kerja yang tinggi. Dengan motivasi, secara psikologis mampu memanfaatkan potensi diri untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

4. Pengalaman Kerja

Semakin berpengalaman seorang karyawan, maka akan semakin cakap karyawan tersebut saat bekerja serta memanfaatkan fasilitas dan teknologi

dalam lingkungan kerja dengan optimal. Oleh karena itu visi misi perusahaan dapat di capai dengan sangat baik.

5. Seni serta ilmu manajemen

Manajemen termasuk pemanfaatan ilmu yang memerlukan pendidikan maupun penelitian dan juga perbaikan melalui penerapan teknologi.

6. Modal

Modal merupakan kekayaan finansial sebagai alat picu perusahaan, dengan modal perusahaan dapat menyediakan teknologi serta fasilitas yang cukup dan memadai bagi karyawan sehingga dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan mudah sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Sedangkan menurut Eksan (2020) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu:

1. Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan tujuan yang lebih baik.

2. Kesehatan jasmani dan rohani

Salah satu tugas pimpinan perusahaan adalah menjamin kesehatan karyawan yaitu dengan mengatur jam kerja, meniadakan lembur sehingga dapat menciptakan kegiatan kerja para karyawan. Karyawan yang sehat juga pasti dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh besar dalam meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat.

4. Faktor manajerial

Gaya kepemimpinan yang efektif, memotivasi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahannya agar dapat bekerja dengan lebih semangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas. Hubungan antara atasan dan bawahan.

5. Motivasi

Pemberian motivasi oleh seseorang pimpinan yang baik dapat membimbing dan melatih karyawannya. Memotivasi setiap karyawan tidaklah mudah, sebab setiap karyawan mempunyai latar belakang, pengalaman, harapan dan keinginan yang berbeda.

6. Peralatan yang digunakan

Peralatan yang digunakan mempunyai efek yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja seorang karyawan perlu mendapat perhatian dari perusahaan karena produktivitas kerja akan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan.

2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja

Handayani (2018) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Merupakan kemampuan didalam melaksanakan tugas, disini seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan sesuatu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.

3. Semangat Kerja

Merupakan usaha untuk mengembangkan diri lebih baik dari hari kemarin dan mengerjakan pekerjaan lebih semangat untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

4. Pengembangan diri

Dimana pegawai senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja agar hasil yang didapatkan memuaskan.

5. Mutu

Hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas dan kuantitas kerja seorang karyawan di perusahaan.

Sedangkan menurut Sisca et al, (2020) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur produktivitas kerja yaitu:

1. Kemampuan memotivasi diri

Kemampuan ini berasal dari karyawan itu sendiri. Kemampuan mendorong diri sendiri untuk dapat menggerakkan setiap aspek diri untuk melakukan sesuatu yang menimbulkan motivasi yang positif.

2. Membangun rasa percaya diri

Seseorang yang produktif cenderung terus membangun rasa percaya diri untuk mengasah ketrampilan maupun untuk terus belajar untuk menjadi lebih baik lagi.

3. Bertanggung jawab dalam pekerjaan

Setelah motivasi dan kepercayaan diri telah terbentuk dalam diri pegawai, maka selanjutnya akan lebih mudah dalam menjalankan kewajiban dan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab.

4. Menyenangi pekerjaan

Ini adalah semacam motivasi dan kepercayaan diri yang dibentuk oleh setiap karyawan. Semangat dalam bekerja karena menyenangkan pekerjaan yang dilakukan.

5. Mampu mengatasi permasalahan

Melakukan sesuatu atau memikul tanggung jawab tentu bisa menjadi tantangan, tetapi orang yang produktif dicirikan oleh gerakan yang cepat dan tepat merencanakan atau mencari solusi untuk masalah yang ada.

6. Memberikan kontribusi yang positif

Artinya, dalam situasi dan kondisi apapun, pegawai selalu bisa memberikan kontribusi yang positif. Selalu bekerja tetap kuat dalam keadaan sulit dan tidak selalu mengeluh dengan apa yang dilakukan.

7. Memiliki potensi dalam pekerjaan

Ini juga merupakan indikator utama. Karena produktivitas yang baik dilihat dari potensi dan kemampuan dalam melakukan tugas yang diberikan.

Mencapai tujuan dengan hasil yang memuaskan.

2.3 Pelatihan Kerja

2.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Meidita (2019) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan memberikan karyawan tambahan ketrampilan, kemampuan, pengetahuan dan perilaku yang dapat membentuk perilaku karyawan seperti yang diharapkan perusahaan. Taufiq, (2019) menyatakan bahwa pelatihan adalah upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, ketrampilan, dan sikap terkait pekerjaan. Sari (2018) menyatakan bahwa pelatihan adalah segala upaya yang dilakukan untuk memperoleh, meningkatkan, mempertahankan ketrampilan kerja dan etika pada jenjang kemampuan serta skill tertentu, sesuai dengan standar perusahaan. Sinulingga (2020) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan merupakan alat yang ampuh untuk membantu mereka menghadapi bisnis masa depan yang penuh tantangan dan mengalami perubahan yang cepat. Pelatihan kerja merupakan upaya terencana dari perusahaan untuk

meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan (Hairo 2019).

Berdasarkan penelitian terdahulu maka disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk keberhasilan karyawannya dan perusahaan. Pelatihan tersebut dapat meningkatkan kemampuan dan ketrampilan tenaga kerja untuk diterapkan dalam bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.3.2 Faktor - Faktor Pelatihan Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Kasmir (2018) yaitu:

1. Peserta pelatihan

Perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih, calon karyawan tersebut harus dinilai kecerdasan, kemampuan, kemauan, motivasi dan perilakunya.

2. Instruktur/pelatih

Instruktur/staf adalah mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan. Jika pengajar kurang memiliki pengetahuan dan ketrampilan maka ilmu yang ditransfer ke peserta pelatihan juga berkurang.

3. Materi pelatihan

Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang dapat diberikan untuk menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik.

4. Lokasi pelatihan

Jika dilakukan di dalam perusahaan, khususnya untuk karyawan lama tentu merasa jenuh. Demikian pula untuk lokasi di luar perusahaan, biasanya dapat memberikan kesegaran bagi peserta pelatihan terutama bagi karyawan lama.

5. Lingkungan pelatihan

Pengaruh lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif.

6. Waktu pelatihan

Misalnya pelatihan sehari penuh 8 jam atau lebih tentu akan membuat peserta pelatihan kelelahan. Demikian pula dengan jangka waktu pelatihan misalnya 3 bulan atau 6 bulan. Makin lama pelatihan maka tingkat kejenuhan karyawan akan meningkat dan pada akhirnya mempengaruhi pelatihan yang diikutinya.

Sedangkan menurut Siregar (2018) terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Jenis pelatihan

Jenis edukasi semacam ini harus mencakup beberapa hal, yaitu pengetahuan, perilaku dan keahlian. Harapannya hasilnya akan meningkatkan perbaikan perilaku, wawasan, dan keahlian yang dibutuhkan perusahaan.

2. Spesifikasi pelatihan

Pelatihan yang lebih spesifik perlu dilakukan secara lebih mendalam agar berdampak pada penawaran materi dan teknik dari perusahaan.

3. Sumber daya yang tersedia

Fasilitator harus mempertimbangkan sumber daya yang tersedia

4. Waktu

Waktu sangat penting dalam mengembangkan pelatihan agar pegawai tidak merasa jenuh.

5. Peserta pelatihan

Untuk merumuskan pelatihan, peserta memiliki pengaruh dapat dinilai berdasarkan pengalaman, umur serta tingkat pendidikan.

6. Teknik dan media

Kesesuaian metode dan media untuk mengembangkan materi pelatihan harus sesuai dan diperhatikan.

7. Ketersediaan pemateri

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, kualifikasi pelatih mutlak diperlukan.

2.3.3 Indikator Pelatihan Kerja

Rosalia (2018) menyatakan bahwa indikator-indikator pelatihan, antara lain:

1. Instruktur

Pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus sesuai dengan bidangnya.

2. Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi dari pimpinan.

3. Materi Pelatihan

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin, dan etika kerja.

4. Metode pelatihan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi atau simulasi dalam kelas.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

6. Sasaran

Sasaran dalam pelatihan yang dilakukan harus ditentukan sesuai kriteria yang terinci dan terukur.

Sedangkan menurut Haris (2020) menyatakan bahwa indikator-indikator pelatihan dapat dilihat dari hal-hal berikut:

1. Kualitas SDM

Inti dari pelatihan adalah karyawan yang menjadi peserta. Jika kualitas SDM yang mengikuti pelatihan baik maka mereka akan melaksanakan pelatihan dengan sungguh-sungguh. Dengan kata lain, para peserta akan

menggunakan kecerdasan untuk memperoleh semua pengetahuan selama pelatihan.

2. Kualitas pelatihan

Yaitu keseluruhan pelatihan dilakukan dengan baik sesuai dengan SOP, termasuk peserta, pelatih, fasilitas, dll.

3. Metode pelatihan

Peserta yang mengikuti pelatihan akan lebih mudah mendapatkan pengetahuan apabila metode yang diterapkan bagus.

4. Sarana pelatihan

Tempat pelatihan yang digunakan haruslah nyaman dan peralatan yang tersedia juga harus memadai dan lengkap.

2.4 Kompetensi

2.4.1 Pengertian Kompetensi

Gultom (2019) menyatakan kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk tampil pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk kemampuan seseorang untuk mentrasfer dan menerapkan ketrampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi terkini untuk meningkatkan manfaat yang disepakati. Sinaga (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki individu yang diaplikasikan dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan. Hasyim (2021) menyatakan bahwa kompetensi menunjukkan ketrampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu, sebagai hal terpenting pada bidang tertentu. Kompetensi adalah aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, ketrampilan,

sikap, nilai atau ciri-ciri yang memungkinkan seorang pegawai melaksanakan suatu pekerjaan dengan sukses (Pratama 2021). Kompetensi adalah motif seseorang yang mengharuskan mereka menggunakan ketrampilan dan pengetahuan di dalam pekerjaannya (Armaniah 2018).

Berdasarkan penelitian terdahulu maka disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar atau bagian dari kepribadian yang melekat pada diri seseorang berupa pengetahuan dan ketrampilan untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki.

2.4.2 Faktor - Faktor Kompetensi

Wibowo (2018) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.

2. Keahlian atau ketrampilan

Ketrampilan memainkan peran pada kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan ketrampilan yang dapat dipejalari, dipraktikan, dan diperbaiki.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah.

4. Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, seperti penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5. Motivasi

Dengan memberikan dorongan, apresiasi, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempengaruhi motivasi seorang karyawan.

6. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kapasitas intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi dalam kegiatan seperti rekrutmen dan seleksi karyawan serta praktik pengambilan keputusan.

Sedangkan menurut Edison (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi seorang pegawai adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Memiliki pengetahuan yang didapat saat pelatihan yang dilakukan dan terkait dengan bidang pekerjaan pegawai tersebut.

2. Keahlian (*skill*)

Memiliki keahlian pada bidang pekerjaan yang ditangani dan mampu memecahkan masalah dan menyelesaikannya dengan cepat dan efisien.

3. Sikap (*attitude*)

Menjunjung tinggi etika di dalam perusahaan, memiliki sifat ramah dan sopan dalam bertindak. Sikap yang dimiliki tidak bisa dipisahkan dari tugas seorang pegawai dan ini merupakan elemen penting dan berpengaruh pada citra perusahaan.

2.4.3 Indikator Kompetensi

Indikator-indikator yang saling memengaruhi dalam membentuk kompetensi menurut Edison (2018) adalah:

1. Memiliki kemampuan

Kemampuan yang berhubungan dengan ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan

2. Memiliki kemauan

Karyawan bersedia belajar untuk meningkatkan pengetahuannya.

3. Memiliki keahlian

Karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan beberapa pekerjaan dan lebih unggul dalam satu bidang pekerjaan tertentu.

4. Memiliki kemampuan mengidentifikasi masalah

Karyawan dapat menemukan akar penyebab permasalahan, sehingga tindakan perbaikan dapat diambil.

5. Memiliki kemampuan mencari solusi

Karyawan dapat menemukan tindakan alternatif lain untuk mengatasi masalah yang menghambat pekerjaannya.

6. Memiliki inisiatif

Karyawan dapat mencoba hal-hal baru untuk mendukung pekerjaannya

7. Keramahan dan kesopanan

Karyawan dapat merespon dengan ramah dan sopan sebagai bagian dari pekerjaannya.

Sedangkan menurut Rahmat (2019) menyatakan bahwa terdapat 5 (lima) indikator kompetensi yaitu:

1. Motif

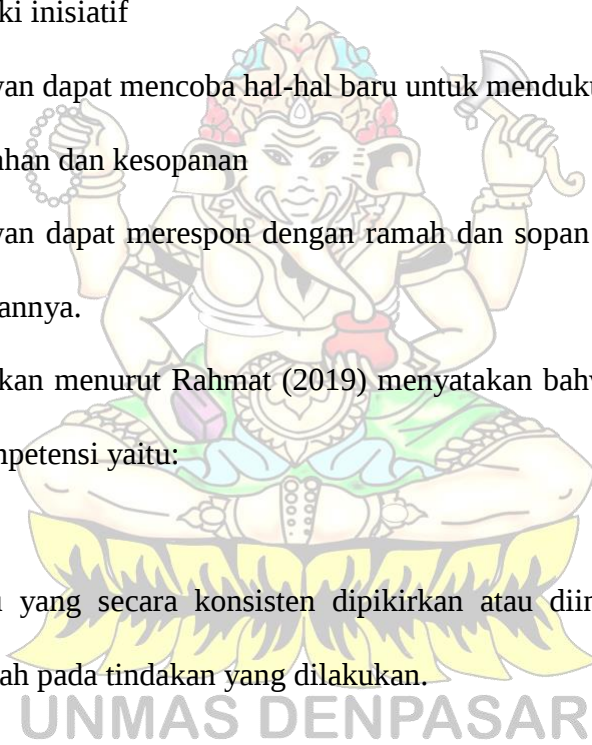
Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang mengarah pada tindakan yang dilakukan.

2. Sifat

Ciri-ciri fisik yang konsisten dan respon terhadap situasi atau informasi untuk melakukan suatu tindakan

3. Konsep diri

Sikap, nilai, atau citra diri seseorang



4. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam suatu bidang tertentu dan memiliki keahlian dalam bidang yang dijalannya

5. Ketrampilan

Ketrampilan mengacu pada tugas-tugas yang dilakukan dan mampu menyelesaikannya dengan baik atau mampu menguasai bidang yang bukan merupakan bidang yang ditekuninya.

2.5 Beban Kerja

2.5.1 Pengertian Beban Kerja

Priyanto (2018) menyatakan bahwa beban kerja adalah rangkaian proses atau kegiatan yang harus diselesaikan secara sistematis oleh suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu untuk memperoleh informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja unit organisasi tersebut. Johari (2018) menyatakan bahwa beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Rohman & Ichsan, 2021). Beban kerja merupakan suatu proses atau aktivitas yang berlebihan yang dapat menyebabkan seseorang menjadi stress (Fransiska & Tupti 2020). Beban kerja didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Rolos el al, 2018).

Berdasarkan penelitian terdahulu maka disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai dalam jangka waktu tertentu yang diberikan perusahaan serta upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut melalui kompetensi dan ketrampilan yang dimiliki.

2.5.2 Faktor - Faktor Beban Kerja

Antonius (2020) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

1. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan dan lain sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain sebagainya).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja, diantaranya yaitu:

a. Tugas (task)

Bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain.

b. Organisasi kerja

Meliputi waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan lain sebagainya.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan, ini meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

Sedangkan menurut Priyanto (2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

1. Faktor eksternal

Meliputi tugas-tugas yang diberikan, kompleksitas, pekerjaan, lamanya waktu kerja dan istirahat.

2. Faktor internal

Meliputi motivasi, persepsi, keinginan dan kepuasan

2.5.3 Indikator Beban Kerja

Harini (2018) menjelaskan indikator-indikator beban kerja adalah sebagai berikut.

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Mencakup bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat dan mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan menurut Budiasa (2021) indikator-indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban mental

Beban kerja yang tercipta oleh karyawan yang melakukan aktivitas mental di lingkungan kerja. Indikator dari beban mental adalah pekerjaan yang sulit dan tidak sesuai dengan kompetensi pegawai.

2. Beban waktu

Jumlah pekerjaan yang terjadi ketika seseorang karyawan dituntut untuk menyelesaikan suatu tugas dalam waktu yang telah ditentukan. Indikator beban waktu adalah kecepatan kerja, tengat waktu, tujuan yang ingin dicapai, waktu ekstra (lembur) dan kurangnya waktu luang.

3. Beban fisik

Beban kerja yang mempengaruhi masalah kesehatan. Misalnya sistem pada tubuh manusia seperti, jantung, pernapasan, dan alat indera. Indikator beban fisik adalah kerja yang berlebihan, tugas tambahan dan fasilitas medis.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian

ini. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

2.6.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

1. Penelitian Firdaus (2022), berjudul “*Effect of Training, Job Loyalty and Job Satisfaction on Employee Work Productivity at Muhammadiyah Hospital Gresik. Indonesian*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, loyalitas kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik.

Hasil penelitian yang dilakukan menggunakan alat analisis regresi linear berganda dan menyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X pelatihan, produktivitas kerja sebagai variabel Y, jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer berupa jawaban kuesioner, dan alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi, dan jumlah sampel yang digunakan.

2. Penelitian Lestari (2019) berjudul “*Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, pelatihan,

lingkungan kerja dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Hasil penelitian yang dilakukan menggunakan alat analisis jalur (path analysis) dan menyatakan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Truba Jaya Engineering. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X pelatihan, produktivitas kerja sebagai variabel Y, jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer berupa jawaban kuesioner, dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi, alat analisis jalur (path analysis) dan jumlah sampel yang digunakan.

3. Penelitian Damastara (2020), berjudul *“Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Eka Karunia Motor, Surabaya”*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Eka Karunia Motor Surabaya.

Hasil penelitian yang dilakukan menggunakan alat analisis regresi linear berganda dan menyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Eka Karunia Motor, Surabaya. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X pelatihan, produktivitas kerja

sebagai variabel Y, jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer berupa jawaban kuesioner, dan menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan jumlah sampel yang digunakan.

4. Penelitian Rumahlaiselan (2018), berjudul *“Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado”*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pelatihan kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado

Hasil penelitian yang dilakukan menggunakan alat analisis regresi linear berganda dan menyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado”. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X pelatihan, produktivitas kerja sebagai variabel Y, jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer berupa jawaban kuesioner, dan menggunakan analisis regresi berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi, dan jumlah sampel yang digunakan.

5. Penelitian Budiarmo (2020), berjudul *“The effect of the implementation of standard operating procedure, reward system, training and the work environment on work productivity in PT. BPR WILIS Jember”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan SOP, sistem reward,

pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BPR Willis Jember.

Hasil penelitian yang dilakukan menggunakan alat analisis regresi linear berganda dan menyatakan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. BPR Wilis Jember. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X pelatihan, produktivitas kerja sebagai variabel Y, jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer berupa jawaban kuesioner, dan menggunakan analisis regresi berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan jumlah sampel yang digunakan.

2.6.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja

1. Penelitian Rusilowati (2020), berjudul *“Effect of Competence and Career Development on Turnover and It’s Impact on Productivity at PT. Reckitt Benckiser Indonesia”*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap turnover, untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap turnover, untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pengembangan karir secara simultan terhadap turnover, untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas, untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas, untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pengembangan karir secara simultan terhadap produktivitas, untuk mengetahui pengaruh turnover terhadap produktivitas pada PT. Reckitt Benckiser Indonesia.

Hasil penelitian yang dilakukan menggunakan alat analisis *Structural Equation Modelling* dan menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Reckitt Benckiser Indonesia. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X kompetensi, produktivitas kerja sebagai variabel Y dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi, jumlah sampel yang digunakan dan alat analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling*

2. Penelitian Ardiana (2022), berjudul “*Effect of Competence on Employee Productivity at PT Socfindo Indonesia Pamingke*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak kompetensi terhadap produktivitas kerja di, dapat diketahui perkembangan nilai-nilai yang diterapkan oleh perusahaan. Mengetahui dampak dari kompetensi tersebut terhadap kualitas setiap produktivitas.

Hasil penelitian yang dilakukan menggunakan alat analisis regresi linear berganda dan menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT Socfindo Indonesia Pamingke. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X kompetensi, produktivitas kerja sebagai variabel Y, jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer berupa jawaban kuesioner, dan menggunakan analisis regresi

berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan jumlah sampel yang digunakan.

3. Penelitian Eksan (2020), berjudul “*Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, dan motivasi terhadap produktivitas kerja PT. Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur

Hasil penelitian yang dilakukan menggunakan alat analisis regresi linear berganda dan menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur”. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X kompetensi, produktivitas kerja sebagai variabel Y, jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer berupa jawaban kuesioner, dan menggunakan analisis regresi berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan jumlah sampel yang digunakan.

4. Penelitian Purnama (2021), berjudul “*Examining the Effect of Vocational Training, Competency, and Job Satisfaction on Employee Productivity at Hotel 88 Jakarta Cabang Mangga Besar*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan menggunakan alat analisis regresi linear berganda dan menyatakan bahwa variabel kompetensi tidak

berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel 88 Jakarta Cabang Mangga Besar. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X kompetensi, produktivitas kerja sebagai variabel Y, jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer berupa jawaban kuesioner, dan menggunakan analisis regresi berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan jumlah sampel yang digunakan.

5. Penelitian Utari (2021), berjudul "*Effect of work training, competency and job satisfaction on employee productivity: A case study Indonesia*". Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel 88 Jakarta Cabang Mangga Besar

Hasil penelitian yang dilakukan menggunakan alat analisis regresi linear berganda dan menyatakan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel 88 Jakarta Cabang Mangga Besar. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X kompetensi, produktivitas kerja sebagai variabel Y, jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer berupa jawaban kuesioner, dan menggunakan analisis regresi berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan jumlah sampel yang digunakan.

2.6.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

1. Penelitian Anjanarko (2022), berjudul *“The Effect of Workload and Compensation on Employee Productivity at PT. Sidoarjo Indonesia”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas, dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas PT. Sidoarjo Indonesia.

Hasil penelitian yang dilakukan menggunakan alat analisis analisis asosiatif dan menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sidoarjo Indonesia. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X beban kerja, produktivitas kerja sebagai variabel Y, jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer berupa jawaban kuesioner, dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi, jumlah sampel yang digunakan dan menggunakan analisis asosiatif.

2. Penelitian Tarigan (2021), berjudul *“Pengaruh Beban Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Kencana Inti Perkasa”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa dan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Kepemimpinan

dan Kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa

Hasil penelitian yang dilakukan menggunakan alat analisis regresi linear berganda dan menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kencana Inti Perkasa. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X beban kerja, produktivitas kerja sebagai variabel Y dan menggunakan analisis regresi berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi, jumlah sampel yang digunakan dan menggunakan metode asosiatif.

3. Penelitian Semaksian (2019), berjudul *“The effect of Work Loads and Work Stress on Motivation of Work Productivity at PT. Sumber Harapan Abadi”*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap motivasi pada karyawan PT Sumber Harapan Abadi. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap motivasi pada karyawan PT Sumber Harapan Abadi. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap produktivitas pada karyawan PT Sumber Harapan Abadi. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap produktivitas pada karyawan PT Sumber Harapan Abadi. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas pada karyawan PT Sumber Harapan Abadi.

Hasil penelitian yang dilakukan menggunakan alat analisis regresi linear berganda dan menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sumber

Harapan Abadi. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X beban kerja, produktivitas kerja sebagai variabel Y dan menggunakan analisis regresi berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan jumlah sampel yang digunakan.

4. Penelitian Fithriani (2022), berjudul “*The Influence of Supervision, Workload and Motivation on The Work Productivity of The Packing Department at PT. X Bandung Regency*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh supervisi, beban kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja bagian packing di PT. X Kabupaten Bandung.

Hasil penelitian yang dilakukan menggunakan alat analisis regresi linear berganda dan menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. X Kabupaten Bandung. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X beban kerja, produktivitas kerja sebagai variabel Y, jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer berupa jawaban kuesioner, dan menggunakan analisis regresi berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan jumlah sampel yang digunakan.

5. Penelitian Sengke (2023), berjudul “*Analysis of the Effect of Work Overload, Work Motivation, and Training of Employees in the Implementing Competency Pathway on Employee Work Productivity at PT. PLN (Persero) UP3 Palu*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis

pengaruh kelebihan beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai lini kompetensi pelaksana di PT PLN (Persero) UP3 Palu. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai jalur kompetensi pelaksana di PT PLN (Persero) UP3 Palu. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai pelaksana jalur kompetensi di PT PLN (Persero) UP3 Palu. Menganalisis pengaruh beban kerja, motivasi dan pelatihan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pelaksana jalur kompetensi di PT PLN (Persero) UP3 Palu.

Hasil penelitian yang dilakukan menggunakan alat analisis Evaluation of the Measurement Model (Outer Model), Convergent Validity, Discriminant Validity, Composite Reliability, dan Second Order Confirmatory Analysis dan Pengujian Model Struktural, R-Square dan menyatakan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Palu. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X beban kerja dan produktivitas kerja sebagai variabel Y dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi, jumlah sampel yang digunakan dan menggunakan metode analisis Evaluation of the Measurement Model (Outer Model), Convergent Validity, Discriminant Validity, Composite Reliability, dan Second Order Confirmatory Analysis dan Pengujian Model Struktural, R-Square.