

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

SDM tentu memiliki peran penting dalam memajukan organisasinya berdasarkan visi misi yang telah ditetapkan. Budiasa (2021) suksesnya suatu organisasi tidak akan pernah luput dari peran kinerja SDM itu sendiri dengan kualitas optimal yang diberikannya. Selain itu, kuantitas juga perlu diperhatikan sebab menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan tentu menandakan kinerja yang diberikan sudah optimal. SDM yang memiliki kualitas dan kuantitas optimal pastinya diharapkan dapat membantu perusahaan mencapai keunggulan yang kompetitif.

Menurut Fachrurazi (2021), apabila organisasi ingin memiliki perkembangan yang berkelanjutan, maka hal terpenting adalah bagaimana organisasi tersebut dapat melakukan pengelolaan SDM yang dimilikinya. Kemajuan persaingan di bidang dunia usaha saat ini semakin berkembang pesat dengan didukungnya teknologi pada zaman ini, karena itu setiap perusahaan atau pelaku usaha harus mampu mengelola dan mengatur semua sumber daya manusia yang berada didalam organisasinya, sumber daya manusia sangat memiliki peran yang cukup penting dalam sebuah organisasi, dengan memiliki sumber daya manusia yang kompeten maka perusahaan dapat menjalankan visi dan misi perusahaan secara baik seperti yang telah di tetapkan.

Fokus utama dalam suatu perusahaan adalah meningkatkan produktivitas kerja, karena hal ini merupakan kunci untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Produktivitas kerja menjadi perhatian utama karena sangat tergantung pada kontribusi karyawan dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Produktivitas adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dan jumlah pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut (Fischer *et al.*, 2020). Selain itu, produktivitas kerja juga berhubungan dengan efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya lain seperti modal, energi, mesin, dan teknologi selama operasional perusahaan. Setiap organisasi memiliki kebijakan yang berbeda terkait manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan pekerja untuk menghasilkan barang atau jasa dengan menggunakan sumber daya yang tersedia. Jika suatu tugas memenuhi standar dan selesai tepat waktu maka dianggap berhasil (Arhas dkk., 2021)

Menurut Fischer, *et al.*, (2020) mendefinisikan produktivitas adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dan jumlah pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut. (Permana & Ratnawati, 2022) mengemukakan Produktivitas tenaga kerja adalah ukuran kerja atau kinerja individu dengan menggunakan input proses sebagai input dan output sebagai output, ukuran kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana mencapai kinerja tinggi dalam suatu organisasi

Salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas yaitu pelatihan karyawan untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam menjalankan

tugas operasional perusahaan. Ini sejalan dengan pandangan (Ichsan, 2020). Pelatihan merupakan suatu proses untuk membentuk dan membekali pegawai dengan menambah keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya, agar pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat, efektif dan dapat dilakukan secara rasional. Pelatihan salah satunya menjadi faktor yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Damastara dan Sitohang, 2020). Menurut (Gayatri dan Sriathi, 202) pelatihan adalah proses membantu karyawan untuk mendapatkan efektivitas dalam pekerjaan mereka saat ini dan masa depan melalui pengembangan kebiasaan pikiran, tindakan, keterampilan, pengetahuan dan sikap yang tepat. Harahap, dkk (2020) menyatakan pelatihan yang baik membawa manfaat antara lain: meningkatkan pengetahuan karyawan tentang budaya dan pesaing, membantu karyawan memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan layanan dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, serta jaminan keselamatan. Dengan demikian, karyawan akan didorong untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerja. Dengan memiliki karyawan yang terlatih dan berpengalaman, perusahaan dapat memperkuat operasionalnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Beberapa penelitian yang sudah dilakukan mengenai pelatihan terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ginting (2021) mendapatkan hasil bahwa pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, program

pelatihan yang dilaksanakan perusahaan telah memberikan hasil yang sangat baik terhadap tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya pelatihan ini. Sri (2020) mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan. Yang artinya semakin tinggi pelatihan yang diberikan terhadap karyawan, maka produktivitas kerja karyawan tersebut juga semakin tinggi. Harahap. (2020) hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin tinggi pelatihan yang diberikan terhadap karyawan, maka produktivitas kerja karyawan tersebut juga semakin tinggi.

Hasil penelitian Budiarmo dan Widagdo (2020) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh 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. Minarsih dan Wulan (2021) menyatakan bahwa pelatihan kerja merupakan variabel bebas yang tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Artinya jika pelatihan seorang pegawai baik belum tentu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja selanjutnya adalah disiplin kerja yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan atau ketentuan yang berlaku dalam lingkungan kerja masing-masing, sehingga diharapkan dalam meningkatkan produktivitas kerja (Yeni dan Zulbahri, 2023). Ansory dan Indrasari (2019) menyatakan bahwa disiplin merupakan

perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya. Sinambela (2019) menyatakan bahwa peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor.

Beberapa penelitian yang sudah dilakukan mengenai disiplin kerja terhadap produktivitas. Putriana dan Chalif (2021) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Perusahaan yang menerapkan disiplin yang baik dan benar serta dipatuhi oleh karyawannya akan meningkatkan produktivitas kerja. Azwar (2021) menyimpulkan bahwa disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai perusahaan masih disiplin dalam bekerja dan taat pada tugasnya, serta bertanggung jawab terhadap jabatannya masing-masing sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Sukarta dan Dewi

(2020) menyatakan bahwa berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Yang artinya, semakin meningkatnya disiplin kerja maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan. Marlapa (2021) menyatakan bahwa pengaruh disiplin kerja yang sangat positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya dengan peningkatan disiplin kerja, produktivitas kerja akan meningkat secara signifikan dengan asumsi variabel bebas lainnya dari regresi linier berganda adalah tetap. peneliti melihat adanya pengaruh positif.

Hasil penelitian Rulianti dan Herdidayanti (2021) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu hasil penelitian menunjukkan disiplin tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Yang artinya jika nilai disiplin tinggi belum tentu nilai produktivitas tinggi. Munawaroh. (2024) menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, artinya disiplin kerja tinggi tidak menjamin bahwa produktivitas akan meningkat.

UNMAS DENPASAR

Selain pelatihan dan disiplin kerja, produktivitas karyawan juga dipengaruhi oleh pengawasan kerja. Pengawasan kerja adalah upaya sistematis untuk menetapkan standar kinerja dalam rencana dan merancang sistem informasi umpan balik untuk menentukan penyimpangan, mengukur sejauh mana penyimpangan tersebut, dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk memastikan bahwa semua tugas dilaksanakan dengan efektif (Harianto, 2020). Tujuan pengawasan oleh pemimpin adalah untuk meningkatkan kualitas dan hasil kerja karyawan. Definisi

pengawasan mencakup usaha yang disengaja dan sistematis untuk memastikan bahwa semua aktivitas operasional di dalam organisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya (Muslim, S. 2022).

Beberapa penelitian yang sudah dilakukan mengenai pengawasan terhadap produktivitas. Mwasawa dan Wainaina L. (2021) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan dengan produktivitas karyawan. studi ini merekomendasikan agar lembaga-lembaga perlu berupaya mencapai pengawasan yang efektif karena hal ini menyediakan lingkungan yang aman bagi karyawan untuk merefleksikan praktik mereka, serta untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan. Adeniyi, dkk. (2022) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan dengan produktivitas karyawan. Studi tersebut merekomendasikan agar para pekerja pengawasan harus menjadi hal yang sangat penting bagi manajemen perusahaan manufaktur yang akan berarti meningkatkan produktivitas. Jean dan Siregar. (2023) menyatakan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat 7 faktor yang diidentifikasi oleh Block Layer dan Concreters sebagai faktor yang berada dalam kelompok pengawasan dan secara signifikan mempengaruhi produktivitasnya. Tersoo, dkk. (2019) Temuan penelitian mengungkapkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengawasan pendamping dan pengawasan sinergis berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hasil penelitian Ahmed. (2021) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu hasil penelitian pengawasan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Artinya semakin besar pengawasan yang kasar semakin rendah produktivitas pada karyawan. Leihitu dkk. (2022) menyatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Artinya pengawasan yang baik belum tentu memberikan dampak yang baik terhadap produktivitas karyawan.

Bali merupakan daerah wisata favorit yang berada di Indonesia, yang menyebabkan banyaknya pertumbuhan hotel-hotel di Bali sebagai tempat wisatawan untuk menginap. Griya Santrian Resort dan Spa sebagai salah satu hotel yang berlokasi di Jl. Danau Tamblingan No 47 Sanur, Denpasar, Bali. Tingginya tingkat persaingan antara industri-industri perhotelan yang ada, menyebabkan setiap hotel harus memiliki kelebihan atau keunggulan dibandingkan pesaingnya. Salah satu yang dapat dilakukan hotel untuk unggul dari pesaingnya adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dengan maksimal.

Melalui observasi dan wawancara yang telah dilakukan, Griya Santrian Resort dan Spa memiliki jumlah kamar yaitu sebanyak 128 kamar, dimana dalam 128 kamar yang dimiliki, 110 dari jumlah kamar merupakan kamar dengan tipe superior yang dilengkapi dengan standard Room sehingga dalam satu kamar dapat dihuni dengan 2 tamu, dan 18 sisanya merupakan kamar dengan tipe deluxe. Dalam memenuhi target penjualan hunian kamar Hotel Griya Santrian dibantu oleh karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan yang akan membangun produktivitas di Hotel

Griya Santrian menjadi tinggi. Data tentang karyawan yang dimiliki oleh Hotel Griya Santrian disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Jumlah Seluruh Karyawan Griya Santrian Resort&Spa**

<b>NO</b>	<b>Departement</b>	<b>Jumlah</b>
1	<i>Admin &amp; General</i>	8 orang
2	<i>Front Office</i>	21 orang
3	<i>Accounting</i>	26 orang
4	<i>F&amp;B Service</i>	35 orang
5	<i>Houskeeping</i>	82 orang
6	<i>HRD</i>	7 orang
7	<i>Security</i>	23 orang
	Total	202 orang

Sumber: *HRD Departement Griya Santrian Resort&Spa (2024)*

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan pada Griya Santrian Resort dan Spa adalah sebanyak 202 orang, dimana dalam setiap bagian dan jumlahnya berbeda tergantung dengan banyaknya tugas dan bagian yang ada dalam perusahaan. Sumber daya manusia dengan jumlah yang besar dapat membantu menjalankan perusahaan dengan baik apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien sehingga mampu menunjang gerak lajunya perusahaan berkelanjutan dan apabila perusahaan mampu memanfaatkan sumber daya manusianya dengan baik, maka produktivitas karyawan dalam perusahaan akan meningkat dan mampu memberikan keuntungan yang besar bagi perusahaan. Tingkat absensi pegawai pada Griya Santrian a Beach dan Spa disajikan pada Tabel 1.2 berikut:

**Tabel 1. 2**  
**Rekap Absensi Ketidakhadiran Karyawan tahun 2023**

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja/ Bulan (Hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (Hari)	Persentase Absensi (%)
1	2	3	4=2x3	5	6=5:4x 100%
Januari	202	25	5.050	120	2,4%
Februari	202	22	4.444	182	4,1%
Maret	202	23	4.646	136	2,9%
April	202	24	4.848	144	3%
Mei	202	25	5.050	137	2,7%
Juni	202	25	5.050	140	2,8%
Juli	202	24	4.848	164	3,4%
Agustus	202	25	5.050	151	3%
September	202	25	5.050	127	2,5%
Oktober	202	26	5.252	178	3,4%
November	202	24	4.848	193	4%
Desember	202	23	4.646	120	2,9%
<b>Rata-rata</b>					3,1%

Sumber: HRD Departement Griya Santrian Resort&Spa (2024)

Tabel 1.2 menunjukkan tingkat absensi karyawan dari bulan Januari s/d Desember 2023 mengalami naik turun setiap bulannya. Menurut Wiwin, dkk. (2023) apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, di atas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Tingkat absensi karyawan paling tinggi terjadi pada bulan Februari sebesar 4,1% dan terendah terjadi pada bulan Januari sebesar 2,4% dan rata-rata keseluruhan absensi yaitu sebesar 3,1%. Hal ini menandakan bahwa masih kurangnya disiplin kerja terhadap jam kerja yang sudah ditentukan perusahaan. Dimana

disiplin kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam suatu Perusahaan.

Hasil wawancara peneliti dengan HRD *Departement*, menemukan fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan. Karyawan seringkali terlambat dalam bekerja. Selain itu karyawan juga sering beristirahat melebihi waktu yang telah ditentukan karena kurangnya pengawasan yang dilakukan. Hal ini membuat adanya penundaan penyelesaian pekerjaan dalam operasional perusahaan. Data kegiatan pelatihan dan pengawasan tahun 2022-2023 disajikan pada Tabel 1.3 berikut:

**Tabel 1.3**  
**Data Kegiatan Pelatihan dan Pengawasan tahun 2022-2023**

No	Tahun	Pelatihan	Pengawasan
1	2020	-	-
2	2021	-	-
3	2022	Santrian <i>Introductory Training Program</i>	Putu Arie Susantini (HRM)
4	2023	Sertifikasi Uji Kompetensi	Dinas Pariwisata Kota Denpasar
5	2024	-	-

Sumber: *HRD Departement Griya Santrian Resort&Spa (2024)*

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan di Griya Santrian Resort dan Spa dalam 5 tahun terakhir dilakukan pada tahun 2022 oleh Putu Arie Susantini selaku HRM, yang memberikan pelatihan berupa *Santrian Introductory Training Program*. Kegiatan Pengawasan Griya Santrian Resort dan Spa dalam 5 tahun terakhir dilakukan pada tahun 2023 Oleh Dinas Pariwisata Kota Denpasar, pengawasan yang dilakukan yaitu

Sertifikasi Uji Kompetensi yang memantau karyawan dalam proses *Chemical Training*. Setelah tahun 2023 tidak ada pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah hal ini mempengaruhi karyawan dalam mencapai target perusahaan. Tingkat produktivitas karyawan pada Hotel Griya Santrian a Beach dan Spa disajikan pada Tabel 1.4 berikut:

**Tabel 1.4**  
**Tingkat Rata-Rata kamar yang terjual tahun 2023**

NO	Bulan	Room Occupancy (%)
1	Januari	48,47
2	Februari	65,30
3	Maret	68,74
4	April	54,54
5	Mei	73,92
6	Juni	63,91
7	Juli	72,14
8	Agustus	88,32
9	Spetember	81,32
10	Oktober	81,67
11	November	75,49
12	Desember	82,76

Sumber: *HRD Departement Griya Santrian Resort&Spa (2024)*

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa jumlah kamar yang terjual di hotel Griya Santrian ini mengalami fluktuasi setiap bulannya, sehingga ini menunjukkan adanya ketidakstabilan penjualan kamar, sehingga mampu membuat produktivitas karyawan di hotel Griya Santrian ini menjadi rendah. Dari hasil wawancara yang dilakukan juga ditemukan adanya masalah dengan produktivitas karyawan, dimana karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas dengan cepat, dan hasil pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan yang diinginkan. Penyebab lainnya yaitu terletak pada

penurunan produktivitas karyawan yang disebabkan oleh kualitas kerja tidak sesuai dengan standar perusahaan, berkaitan dengan kurangnya kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas, yang disebabkan oleh kurangnya tersedia pelatihan dan kesempatan untuk belajar yang dapat memenuhi standar kebutuhan dalam Perusahaan.

Faktor lain yang menjadi masalah dalam produktivitas karyawan yaitu disebabkan oleh adanya faktor internal dan eksternal, dimana dalam faktor internalnya yaitu kurangnya pengawasan dari karyawannya sendiri untuk bekerja, dimana karyawan kurang inisiatif dalam menyelesaikan masalah, karyawan kurang memiliki keterampilan tertentu dalam perusahaan dan karyawan juga kurang mampu dalam mengarahkan dirinya sendiri untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang **“pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan pengawasan terhadap produktivitas karyawan di Griya Santrian Resort & Spa”**

### **1.1 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka pokok masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Griya Santrian Resort dan Spa?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Griya Santrian Resort dan Spa?

3. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Griya Santrian Resort dan Spa?

## 1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, penelitian mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Griya Santrian Resort dan Spa
2. Mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Griya Santrian Resort dan Spa
3. Mengetahui apakah pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Griya Santrian Resort dan Spa

## 1.3 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kegunaan untuk menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan bukti secara empiris terkait dengan pengaruh pelatihan, disiplin dan Pengawasan Terhadap Produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan dijadikan bahan pertimbangan dalam rangka penyempurnaan agar bisa digunakan sebagai masukan atau informasi untuk membantu dalam memecahkan masalah yang dihadapi terkait kinerja karyawan serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan guna mengambil Langkah-

langkah selanjutnya dalam Menyusun strategi sumber daya manusia dimasa yang akan datang.



## BAB II

### TINJUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

Sugiyono (2019) menyatakan landasan teori adalah alur logika atau penalaran, yang merupakan seperangkat konsep, definisi dan proposisi yang disusun secara sistematis. Sedangkan Menurut Moleong (2019) landasan teori didefinisikan sebagai seperangkat proposisi yang terintegrasi secara sintaksis dan berperan sebagai penghubung untuk meramalkan dan menjelaskan fenomena yang diamati. Pada landasan teori ini, peneliti akan memaparkan teori – teori yang berhubungan dengan hasil penelitian sebelumnya terkait variabel yang diteliti.

#### 2.2.1 Goal Setting Theory

*Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke pada tahun 1968. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan Lestari, dkk (2023).

*Goal setting theory* merupakan teori penentuan sasaran berkaitan dengan hubungan antar orang-orang dan tujuan, ini termasuk bagaimana orang menetapkan tujuan, bagaimana mereka bereaksi terhadap individu

dan bagaimana mereka menggunakannya untuk mencapai perubahan perilaku (Cham, dkk., 2019). Tujuan suatu perusahaan yaitu mengelola sumber daya manusia yang ada agar berhasil mencapai tujuan dari perusahaan atau sebuah organisasi. Peningkatan produktivitas kerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan atau instansi pemerintahan maupun swasta untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil ini. Selain itu perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor pendukung untuk mempertahankan produktivitas kerja pegawai dan mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai menjadi lebih baik lagi. Job description sangat perlu disusun agar sumber daya manusia atau pegawai yang ada dapat difungsikan sebagaimana mestinya, sehingga orang-orang yang terlibat di dalamnya bisa lebih mengerti mengenai tugas, wewenang maupun tanggung jawab dari jabatannya (Perteka, 2020). Dengan mengintegrasikan *teori Goal Setting* dalam pelatihan, disiplin, dan pengawasan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan produktivitas karyawan. Pelatihan yang tepat sasaran akan meningkatkan kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan, sementara disiplin menjaga mereka tetap fokus pada tujuan tersebut. Pengawasan yang baik memastikan bahwa karyawan mendapat umpan balik yang diperlukan untuk terus berkembang dan mencapai hasil yang optimal.

## 2.2 Produktivitas Kerja

### 2.2.1 Pengertian Produktivitas kerja

Produktivitas adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dan jumlah pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut (Fischer *et al.*, 2020). Selain itu, produktivitas kerja juga berhubungan dengan efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya lain seperti modal, energi, mesin, dan teknologi selama operasional perusahaan. Setiap organisasi memiliki kebijakan yang berbeda terkait manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan pekerja untuk menghasilkan barang atau jasa dengan menggunakan sumber daya yang tersedia. Jika suatu tugas memenuhi standar dan selesai tepat waktu maka dianggap berhasil (Arhas dkk., 2021)

Menurut Hasibuan (2019) yang dimaksud produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produksi yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan (output dan input), masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik dalam bentuk nilai. Produktivitas kerja merupakan gambaran prestasi kerja karyawan. Hasil kerja masing-masing karyawan dinilai oleh para manajer atau atasan dari unit kerjanya. Kinerja perusahaan tercermin pula dari produktivitas kerja karyawannya (Laksmiari, 2019). (Yeni & Zulbahri, 2023). Produktivitas sebagai kemampuan pekerja untuk menghasilkan pekerjaan atau barang dan jasa sesuai dengan standar yang diharapkan yang ditetapkan oleh pemberi kerja, atau melebihi standar yang diharapkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Disimpulkan dari beberapa pengertian diatas bahwa Produktivitas merupakan ukuran efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Produktivitas mencerminkan seberapa baik karyawan mampu menggunakan sumber daya yang tersedia untuk mencapai hasil yang diharapkan.

### 2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Martono (2019) mengatakan bahwa produktivitas dapat dipengaruhi beberapa faktor, dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Manajemen, merupakan komitmen atas keberhasilan organisasi, memegang teguh dan menjalankan visi misi, serta merancang strategi untuk mencapai keberhasilan organisasi. Anggota tim bertanggung jawab menjalankan strategi tersebut.
- 2) Motivasi, alasan dan dorongan yang membuat manusia bertindak. Tindakan manusia yang berulang akan menjadi kebiasaan. Motivasi dapat memunculkan tindakan dan perilaku yang baik dari setiap manusia atau tenaga kerja. Selanjutnya perilaku dan tindakan yang baik ini dapat
- 3) mendukung produktivitas kerja, dan akhirnya bermanfaat bagi kemajuan organisasi.
- 4) Disiplin, perilaku dan tindakan seseorang yang sesuai dengan tuntutan dan tanggung jawab. Kedisiplinan harus selalu dibina oleh pemimpin dan semua pekerja, misalnya melalui poin-poin berikut:
  - a) Tindakan pemimpin yang mencontohkan sikap disiplin.
  - b) Sistem visual management yang mengingatkan setiap pekerja akan berpotensi munculnya masalah.

- c) Coaching dan upaya komunikasi oleh pemimpin untuk terus menanamkan dan meningkatkan nilai-nilai kedisiplinan kepada semua pekerja, serta mendorong setiap pekerja untuk ikut menyebarkan nilai-nilai tersebut.
- 5) Keterampilan, kemampuan seseorang dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan menurut waktu dan/atau energi yang dimilikinya.
- 6) Penghasilan, bentuk pemberian yang diberikan oleh organisasi kepada tenaga kerja sesuai dengan tanggung jawab yang dikerjakan, pencapaian selama waktu tertentu, dan kemampuan organisasi menyediakan pemberian tersebut.

Kesehatan dan lingkungan kerja, mencakup kondisi fisik kerja dan hubungan antara tenaga kerja. Jika kondisi keduanya baik, produktivitas dan motivasi kerja akan meningkat. Di sisi lain, kondisi kerja yang tidak baik akan berdampak buruk pada kesehatan tenaga kerja, sehingga produktivitas pun turun. Ditambah lagi dengan risiko berupa dampak terhadap unit kerja atau divisi lain.

UNMAS DENPASAR

### 2.2.3 Indikator Produktivitas

Beberapa ahli telah mengemukakan untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, salah satunya menurut Nugroho (2021) mengemukakan untuk mengukur produktivitas kerja dapat diketahui dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

- a) Kemampuan.

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang

dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b) Meningkatkan hasil yang dicapai.

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

c) Semangat kerja

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

d) Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e) Mutu.

Melalui berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan

untuk memberikan hasil terbaik yang pada gilirannya akan berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f) Efisiensi.

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

## **2.3 Pelatihan**

### **2.3.1 Pengertian Pelatihan**

Wahyuningsih (2019) menyatakan bahwa pelatihan bagi karyawan adalah suatu proses penting yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian mereka dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Proses ini sering dilakukan setelah penerimaan karyawan baru atau saat karyawan telah ditempatkan sesuai dengan bidangnya. Tujuannya adalah agar karyawan dapat bekerja lebih efisien dan memahami tanggung jawab mereka secara individu maupun dalam kelompok. Pelatihan merupakan proses seorang karyawan agar memperoleh dan meningkatkan kemampuan baru untuk melakukan suatu pekerjaan (Cahya dkk, 2021).

Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik sesuai dengan standar (Tarigan dan Hasibuan 2021). Pelatihan adalah proses yang dilakukan secara bertahap dengan tujuan untuk memperbaiki tingkah laku karyawan

sehingga secara tulus ikhlas dapat bekerja sama mencapai tujuan Instansi (Sagita *et al.*, 2020). Pelatihan kerja adalah proses yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis ataupun meningkatkan kinerja seorang pekerja (Ajabar, 2020:22).

Disimpulkan dari beberapa pengertian diatas bahwa pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh Instansi dalam rangka meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawainya agar mampu bekerja secara profesional di bidangnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

### 2.3.2 Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Hendra (2020), pelatihan kerja memiliki beberapa indikator yaitu:

- a) *Trainer*, merupakan seorang yang mempunyai tugas atau peran sebagai pelatih dalam sebuah pelatihan.
- b) *Trainee*, merupakan pegawai yang mengikuti pelatihan guna memperoleh wawasan menunjang *skill* dan mengupdate cara kerja.
- c) *Material*, merupakan apa yang akan diajarkan ketika sesi pelatihan berlangsung.
- d) *Goals*, merupakan sasaran, target atau tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan yang mengandung nilai-nilai dan norma-norma yang perlu diterapkan bersama-sama, sehingga semua goals yang telah direncanakan dapat diraih dengan baik oleh semua orang yang termasuk di dalamnya.
- e) *Method*, cara pelatih memilih metode pelatihan yang sesuai dengan materi, peserta dan keadaan.

- f) *Target*, merupakan sasaran atau batasan ketentuan yang telah ditetapkan untuk dicapai.

### 2.3.3 Jenis-Jenis Pelatihan

Menurut Mahardika & Luturlean (2020), metode pelatihan dapat dibagi menjadi dua, yaitu *in-house* dan *external training*. *In-house training* (IHT) dapat berupa kegiatan *on the job training* (OJT), seminar, lokakarya, pelatihan internal perusahaan, dan pelatihan berbasis komputer, yang sumbernya berasal dari dalam perusahaan. Sedangkan *external training* terdiri dari kursus-kursus, seminar, dan lokakarya yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional, lembaga pendidikan, trainer profesional, yang dilakukan pihak lain di luar perusahaan.

a) *In-house training*.

*On the job training* (OJT) merupakan orientasi lapangan ini biasanya dilaksanakan oleh departemen SDM, dengan cara melibatkan karyawan baru untuk terlibat secara langsung dalam kegiatan operasional Perusahaan. Menurut Afroz (2019), orientasi karyawan adalah memberikan informasi latar belakang kepada karyawan baru yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka secara memuaskan, seperti informasi tentang peraturan perusahaan. Program-program ini dapat dimulai dari pengenalan singkat secara informal atau dengan kursus formal yang panjang.

b) *External training*

Dalam banyak hal, perusahaan sering menggunakan pelatihan di luar (*outside training*), dalam konteks pemahaman bahwa dilatih di luar perusahaan oleh orang dalam, atau oleh orang luar (diserahkan ke pihak lain). Pelatihan luar ini keunggulannya adalah: memberikan pencitraan pada

para karyawan bahwa perusahaan mampu melaksanakan kegiatan pelatihan di luar, meminimalisasi pengaruh iklim kerja langsung (iklim kerja perusahaan), lebih sedikit masalah yang akan timbul, dan sekaligus bisa mengatasi 14 masalah umum yang dihadapi oleh Perusahaan dengan program *ice breaking* perusahaan (*refresing*).

## 2.4 Disiplin Kerja

### 2.4.1 Pengertian Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai agar pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja sama dengan pegawai lain dan meningkatkan prestasi (Nasution dan Priangkatara, 2022). Fachriyah dan Wijayanti (2021) menyatakan disiplin kerja merupakan alat ukur yang digunakan manajer untuk berinteraksi dengan karyawan sehingga karyawan bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk mengikuti segala peraturan dan perundang-undangan yang berlaku di Instansi. Disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong karyawan untuk mematuhi berbagai aturan dan ketentuan yang berlaku dalam sebuah organisasi atau Instansi meliputi adanya aturan atau regulasi, pengikut kepatuhan dan sanksi bagi pelanggar (Mccarter *et al.*, 2022). Disiplin dapat diartikan sebagai sikap, perilaku dan tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis (Dheviests dan Riyanto, 2020). Sitopu *et al.* (2021) juga menyatakan bahwa disiplin harus ditegakkan dalam organisasi atau Instansi karena tanpa disiplin anggota tim yang baik, maka sulit bagi Instansi untuk mewujudkan tujuan mereka.

Dari beberapa pengertian disiplin kerja diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran seseorang dalam mentaati peraturan Instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sehingga disiplin kerja merupakan salah satu penilaian terpenting untuk menilai kinerja pegawai.

#### **2.4.2 Indikator Disiplin**

Terdapat beberapa indikator dari disiplin kerja menurut Sutrisno (2019) antara lain:

a) Taat terhadap aturan waktu

Taat terhadap aturan waktu yang dapat dilihat dari jam masuk, jam pulang dan jam istirahat yang tepat dan sesuai dalam peraturan Instansi.

b) Taat terhadap peraturan Instansi

Taat terhadap peraturan Instansi seperti dasar tentang cara berpakaian yang baik dan rapi dan tingkah laku dalam melakukan pekerjaan.

c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

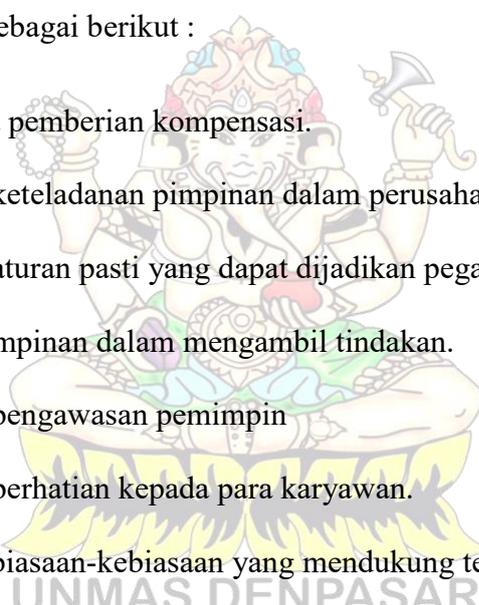
Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tugas, jabatan dan tanggung jawab serta cara berkerja sama dengan unit lainnya dalam Instansi.

d) Taat terhadap peraturan lainnya di Instansi

Aturan tentang apa yang dibolehkan dan apa yang tidak dibolehkan untuk melakukan sesuatu pada Instansi.

### 2.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi dalam disiplin kerja di suatu organisasi, nisa melituti pengawasan yang begitu ketat dari bagian HR, banyaknya peraturan di perusahaan. Tetapi tujuan tersebut agar para karyawan didalam organisasi tersebut ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan. Menurut (Abdul 2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Menurut (Khoirinisa, 2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 
- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
  - b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
  - c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
  - d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
  - e) Ada tidaknya pengawasan pemimpin
  - f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
  - g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

## 2.5 Pengawasan

### 2.5.1 Pengertian Pengawasan

Menurut (Cahyani 2023) menyatakan pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan pengawasan, tetapi juga mengandung arti mengoreksi dan meluruskan agar mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut Octavianus *et al.* (2021) menyatakan pengawasan menjadi salah satu fungsi manajemen untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan berjalan sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam

perencanaan. Tujuan pengawasan menurut Soetjipto *et al.* (2021) untuk menentukan kelemahan dan kesalahan atau mengevaluasi proses dan hasil kerja untuk dijadikan acuan perbaikan proses dan prosedur kerja. Pengawasan merupakan suatu proses untuk menilai kesesuaian pekerjaan anggota organisasi dalam berbagai bidang dan berbagai tindakan manajemen dengan program yang telah ditetapkan (Muslim, S. 2020). Maka dapat disimpulkan pengawasan kerja adalah proses mengamati semua kegiatan operasi dalam rangka memastikan semua pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah dilakukan sebelumnya. Ini membuktikan bahwa pengawasan memiliki peran yang sangat penting dalam melihat hasil dari kinerja Karyawan. Menurut Handoko (2019), pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Disimpulkan dari beberapa pengertian diatas bahwa Pengawasan adalah proses pemantauan dan evaluasi terhadap kinerja karyawan untuk memastikan bahwa mereka bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Pengawasan yang efektif memberikan umpan balik yang konstruktif dan membantu karyawan untuk tetap berada di jalur yang benar dalam mencapai produktivitas yang diharapkan.

### **2.5.2 Indikator Pengawasan Kerja**

Adapun indikator Pengawasan Kerja menurut Siagian (2007:128) pada penelitian Nursan dan Kahar (2019) adalah sebagai berikut:

a) Penentuan Standar Hasil Kerja

Penentuan standar hasil kerja dalam suatu instansi penting untuk dilakukan, penentuan standar tersebut dilakukan dan ditetapkan Bersama sebagai alat

pengukur suatu pekerjaan. Setiap Karyawan haruslah mematuhi setiap standar yang telah ditetapkan sehingga dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan terlaksana tetap pada waktunya. Kecepatan dan ketepatan Karyawan dalam hal ini diukur melalui standar yang telah ditetapkan dalam melakukan pengawasan, hal-hal yang bersifat keprilakuan pun harus diukur, seperti semangat dan disiplin kerja. Berdasarkan standar itulah kemudian hasil pekerjaan dihadapkan dan diuji.

b) Pengukuran Hasil Pekerjaan

Pengukuran hasil pekerjaan merupakan langkah yang dilakukan untuk memperoleh petunjuk apabila terdapat penyimpangan dari rencana yang telah ditetapkan. Pengukuran dilakukan dengan memberikan intruksi kemudian memeriksa setiap pekerjaan yang dilakukan apakah telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

c) Koreksi Terhadap Penyimpangan Yang Mungkin Terjadi

Koreksi merupakan tindakan yang harus diambil. Pemimpin selaku pengawas melakukan langkah perbaikan apabila terdapat penyimpangan, penyelewengan, dan pemborosan, pemimpin dapat pula memberikan sanksi ataupun teguran kepada Karyawan yang melakukan kesalahan seperti datang terlambat, tugas tidak selesai pada waktunya, atau tidak

d) hadir tanpa alasan.

### 2.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan kerja

Menurut Handoko (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan, diantaranya yaitu:

a) Perubahan lingkungan organisasi.

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, diketemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

b) Peningkatan kompleksitas organisasi.

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada para penyalur perlu dianalisis dan dicatat secara tepat.

c) Kesalahan-kesalahan.

Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi sering membuat kesalahan-kesalahan memesan barang atau komponen yang salah, membuat penentuan harga yang terlalu rendah, masalah-masalah didiagnosa secara tidak tepat.

d) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang.

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab atasan itu tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan system

pengawasan. Tanpa sistem tersebut, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

## **2.6 Hasil penelitian sebelumnya**

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh Pelatihan, Disiplin kerja dan Pengawasan terhadap produktivitas karyawan. Adapun hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

### **2.6.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas karyawan.**

- a) Helmina Br. Ginting (2021) yang berjudul "*Effect of Employee Training on Work Productivity at PT. Aryan Indonesia*". Populasi dalam penelitian ini berjumlah 150 orang. Sampel dalam hal ini berjumlah 80 orang. Metode yang digunakan yaitu metode analisis korelasi digunakan untuk melihat eratnya hubungan antara dua variabel, yaitu variabel terikat atau variabel terikat (Y) dan variabel bebas atau variabel bebas (X). Penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh besar terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Artinya, program pelatihan yang dilaksanakan perusahaan telah memberikan hasil yang sangat baik terhadap tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya pelatihan ini. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh pelatihan terhadap produktivitas dengan metode analisis korelasi. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian yaitu Griya Santrian a Beach dan Resort.

- b) Sri Sarwo Sari (2020) yang berjudul *“The Effect of Work Training on Employee Work Produktivity in The Departement of Village Community Empowerment Ogan Komering Ulu”*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif analisis dan kuantitatif. Analisis kualitatif dilakukan dengan menggunakan analisis tabel tunggal atau parsial yang akan menggambarkan kriteria variabel pelatihan kerja, variabel motivasi dan variabel hasil kerja. Analisis kuantitatif data diperoleh dari berbagai variabel bebas dan terikat yaitu data pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja yang kesemuanya merupakan data kuantitatif. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap produktivitas kerjapegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh pelatihan terhadap produktivitas dengan menggunakan penelitian kuantitatif dan kualitatif. Perbedaan penelitian ini terletak pada tahun, penulis melakukan penelitian pada tahun 2024 sedangkan penelitian terdahulu tahun 2020.
- c) Maria Magdalena Minarsih and Heru Sri Wulan (2021) yang berjudul *“The Effect Of Job Description, Work Training and Work Stress On Employee Productivity Impack On Work Satisfaction”*. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 210 karyawan dan sampel yang digunakan adalah random sampling. Analisis yang digunakan yaitu analisis Regresi Linear Berganda dan Analisis koefisiensi Determinasi. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan kerja merupakan variabel bebas yang tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Bukit Muria Jaya. Persamaan penelitian ini dengan

penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh pelatihan terhadap produktivitas dengan populasi sebanyak 210 karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian yaitu penulis melakukan di Griya Santrian a Beach dan Resort.

- d) Elvina Harahap, Zuriani Ritonga, Arman Harahap (2020) yang berjudul *“The Effect of Training, Work Motivation, Remuneration, Work Attitude and Employee Satisfaction on Employee Productivity at PT Sumatera Berlian Motor Rantauprapat”*. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sensus sampling dan mengambil sampel seluruh populasi (sampel jenuh) sebanyak 56 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh pelatihan terhadap produktivitas. Perbedaan penelitian ini terletak pada metode pengambilan sampel, penulis menggunakan sampel slovin sampling sedangkan penelitian terdahulu menggunakan Teknik sensus sampling .
- e) 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 yaitu Griya Santrian a Beach dan Resort .

### **2.6.2 Pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas Karyawan**

- a) Putriana dan Chalif Ahmad Sahputra (2021) yang berjudul *“The Effect of Discipline and Work Environment on Employee Productivity of Palm Oil Factory (PKS) of PT. Perkebunan Nusantara V SEI. Rokan, Pagaran Tapah Subdistrict, Rokan Hulu Regency, Riau”*. Sampel yang digunakan sebanyak 111 karyawan Pabrik Kelapa Sawit PTPN V Sei Rokan. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu suatu metode untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan temuan penelitian, kesimpulan berikut dapat ditarik, disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Perusahaan yang menerapkan disiplin yang baik dan benar serta dipatuhi oleh karyawannya akan meningkatkan produktivitas kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X disiplin, produktivitas kerja sebagai variabel Y. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian, penelitian terdahulu penelitian di PT. Perkebunan Perkebunan

V SEI Pagaran Tapah Subdistrict, Rokan Hulu Regency, Riau sedangkan penulis melakukan penelitian di Griya Santrian Resort dan Spa .

- b) Rosnaida (2019) yang berjudul *“The Effect of Work Discipline, Work Environment and Employee Placement on Employee Productivity at The Population and Civil Registry Service District Batubara Regency”*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kependudukan Kantor Catatan Sipil Kota Batu Bara baik pegawai maupun non pegawai yang berjumlah 45 orang. Metode yang digunakan yaitu dengan Uji Validitas dan Reliabilitas. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X disiplin, produktivitas kerja sebagai variabel Y. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian, penulis meneliti di Griya Santrian Resort dan Spa.
- c) Azwar, Rajindra, Mutmainnah (2021) yang berjudul *“Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Work Productivity at PT. Surya Setia Prosperity Hammer”*. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 45 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas. Peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja juga sangat mempengaruhi produktivitas anggota tim. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai perusahaan masih disiplin dalam bekerja dan taat pada tugasnya, serta bertanggung jawab terhadap jabatannya masing-masing sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah

sama-sama menggunakan variabel X disiplin, produktivitas kerja sebagai variabel Y. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian.

- d) Gek Indah Pujastuti Sukarta, A.A Sagung Kartika Dewi (2021) yang berjudul “*Effect of Work Compensation, Motivation and Discipline on Employee Productivity*”. Sampel yang digunakan sebanyak 105 karyawan. Metode analisis instrumen yaitu; uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian asumsi klasik yang berkelanjutan meliputi; uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Yang artinya semakin meningkatnya disiplin kerja maka semakin meningkat juga produktivitas kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X disiplin, produktivitas kerja sebagai variabel Y dan sama-sama menggunakan Metode analisis instrumen yaitu; uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian asumsi klasik yang berkelanjutan meliputi; uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas . Perbedaan penelitian ini tidak menggunakan variabel bebas motivasi dan kompensasi.
- e) Eri Marlapa, Bambang Mulyana (2021) yang berjudul “*The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Productivity with Competence as Interviening Variables*”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 192 karyawan Production. Metode yang digunakan yaitu dengan Uji Validitas dan Reliabilitas. Peneliti melihat pengaruh disiplin kerja yang sangat positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya dengan peningkatan disiplin kerja, produktivitas kerja

akan meningkat secara signifikan dengan asumsi variabel bebas lainnya dari regresi linier berganda adalah tetap. peneliti melihat adanya pengaruh positif. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas dengan menggunakan metode yaitu dengan Uji Validitas dan Reliabilitas . Perbedaan penelitian ini peneliti tidak menggunakan variabel bebas motivasi.

- f) Rulianti, Herdidayanti (2021) yang berjudul “*The Influence of Discipline, Work Skills and Work Environment on Work Productivity*” populasi pada penelitian ini berjumlah 92 orang. Menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuisioner, Teknik Analisa data menggunakan uji regresi linier berganda dengan bantuan program *statistic SPSS* . Persamaan Penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas. Perbedaan penelitian peneliti tidak menggunakan variabel bebas keterampilan kerja dan lingkungan kerja.

### **2.6.3 Pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas karyawan**

- a) Mwasawa D. Wainaina L, dkk. (2021) yang berjudul “ *Performance Supervision and Employees’ Productivity in the Ministru of Lands, Environment and Natural Resources of Taita Taveta County, Kenya*” populasi pada penelitian ini berjumlah 262 orang. Menyatakan bahwa pengawasan memiliki hubungan positif dengan produktivitas karyawan. studi ini merekomendasikan agar lembaga-lembaga perlu berupaya

mencapai pengawasan yang efektif karena hal ini menyediakan lingkungan yang aman bagi karyawan untuk merefleksikan praktik mereka, serta untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji variabel X pengawasan dan variabel Y terhadap produktivitas dengan populasi 262. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian.

- b) Adeniyi, dkk. (2022) yang berjudul *“Work Environment, Supervision and Job Satisfaction on Employees Productivity of Manufacturing Firms in Oluyole Local Government Area, Oyo State, Nigeria “* penelitian dirumuskan dan diuji pada tingkat signifikan 0,05 untuk memandu penelitian. Dengan menggunakan desain penelitian kausal-komparatif yang bersifat ex post facto dengan menggunakan teknik purposive sampling, total populasi penelitian ini adalah 466 perusahaan manufaktur, dimana 50% sampelnya terdiri dari 235 partisipan. Namun, hanya 202 peserta yang mengembalikan kuesionernya dengan memberikan 86% yang cukup tinggi untuk dianalisis menyatakan bahwa pengawasan memiliki hubungan positif dengan produktivitas karyawan. Studi tersebut merekomendasikan agar para pekerja pengawasan harus menjadi hal yang sangat penting bagi manajemen perusahaan manufaktur yang akan berarti meningkat produktifitas. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji variabel X pengawasan dan variabel Y terhadap produktivitas.. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian.
- c) Jean & Siregar, dkk. (2023) yang berjudul *“The Effect of Work Supervision and Imementation of 5S Work Attotudea on Employee Work Productivity”*

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan 35 karyawan sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh. Pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner berskala Likert. Teknik analisis data menggunakan uji validitas instrumen dan uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier ganda, menyatakan pengawasan kerja berpengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas karyawan pada Perkebunan sawit PT. Rata Makmur sebesar 59%. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji variabel X pengawasan dan variabel Y terhadap produktivitas. Perbedaan penelitian yaitu penulis tidak menggunakan Teknik sampling jenuh.

- d) Edwin & Calistus (2023) yang berjudul “*Measurement and Analysis of Impact of Supervision on Construction Labour Productivity*” menyatakan data dianalisis menggunakan indeks kepentingan relatif dan model regresi. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat 7 faktor yang diidentifikasi oleh Block Layer dan Concreters sebagai faktor yang berada dalam kelompok pengawasan dan secara signifikan mempengaruhi produktivitasnya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji variabel X pengawasan dan variabel Y terhadap produktivitas. Perbedaan penelitian ini terletak pada tahun penelitian, penulis melakukan penelitian pada tahun 2024 sedangkan peneliti terdahulu pada tahun 2023.
- e) Tersoo, dkk. (2019) yang berjudul “*Effect of Supervision on Employee Productivity in the Transport Industry in Benue State, Nigeria*” Temuan penelitian mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari

pengawasan otoriter terhadap produktivitas karyawan di Benue Link Nigeria Limited. Makurdi. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengawasan pendamping dan pengawasan sinergis berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Benue Links Nigeria Limited, Makurdi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji variabel X pengawasan dan variabel Y terhadap produktivitas. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian, penulis melakukan penelitian di Griya Santrian a Beach Resort dan Spa sedangkan penelitian terdahulu meneliti di the Transport Industry in Benue State, Nigeria .

- f) Ahmed q, dkk. (2021) yang berjudul “*Abusive Supervision and the Knowledge Worker Productivity: The Mediating Role of Knowledge Management Processes*” menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Artinya semakin besar pengawasan yang kasar semakin rendah produktivitas pada karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas. Perbedaan penelitian ini terletak pada tahun penelitian, penulis melakukan penelitian pada tahun 2024 sedangkan penelitian terdahulu melakukan penelitian pada tahun 2021.