

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Kasmir (2017:6), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, penelitian, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Menurut Dessler (2017:4), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal – hal yang berhubungan dengan keadilan. Sedangkan menurut Prasadja dalam Hery (2018:15), manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama.

## **2.1.2 Pelatihan Kerja**

### **1. Pengertian Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Pasal 1 ayat 9 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Mangkuprawira dan Hubeis (dalam Hamali, 2016: 62) menyatakan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja

### **2. Tujuan Pelatihan Kerja**

Tujuan pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan, membantu memecahkan masalah operasional, mempersiapkan karyawan untuk promosi, mengorientasikan karyawan terhadap organisasi, dan memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi. Tujuan pelatihan kerja diperlukan setiap saat baik bagi karyawan-karyawan baru maupun karyawan yang lama bekerja di perusahaan. Bagi karyawan baru sangat berguna agar mereka dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya dengan lebih efektif. Bagi karyawan yang lama untuk menyesuaikan kemampuannya dengan tuntutan dari tugas yang sekarang atau untuk mempersiapkan dirinya untuk ditransfer atau

dipromosikan pada jabatan yang lain yang memerlukan pengembangan tertentu. Menurut Handoko (2009:85), ada beberapa alasan mengapa pelatihan perlu dilaksanakan dalam perusahaan :

- 1) Dapat mengurangi ketergantungan pada penarikan tenaga kerja yang baru.
- 2) Lowongan pekerjaan lebih memungkinkan dipenuhi terlebih dahulu secara internal.
- 3) Semakin besar rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan.
- 4) Cara efektif untuk tantangan yang dihadapi oleh organisasi besar.

### **3. Dimensi dan Pelatihan**

Garry Desller (2015:284) menyatakan bahwa dimensi dalam pelatihan adalah sebagai berikut :

#### **1. Instruktur**

Instruktur adalah seorang pengajar yang cakap memberikan bantuan yang sangat besar kepada suksesnya program pelatihan. Instruktur menjelaskan secara keseluruhan tujuan dari pekerjaan kepada peserta pelatihan kemudian menjelaskan tugas tugas khusus untuk melihat relevansi dari masing-masing pekerjaan dan mengikuti prosedur kerja yang benar, serta memiliki sifat yang sabar. Adapun indikatornya adalah kualifikasi atau kompetensi yang memadai, memotivasi peserta, dan kebutuhan umpan balik.

#### **2. Peserta**

Seorang peserta pelatihan hendaknya dilatih untuk macam pekerjaan yang disukainya dan cocok untuk pekerjaan, baik itu peserta manajerial maupun operasional. Adapun indikatornya adalah semangat mengikuti pelatihan dan keinginan untuk memahami.

### 3. Materi

Materi program pelatihan harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan. Materi pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan peserta atau motivasi mereka rendah. Adapun indikatornya adalah ketepatan materi dengan tujuan serta menambahkan kemampuan.

### 4. Metode

Metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis yang akan dilaksanakan dan dapat dikembangkan oleh suatu perusahaan. Baik itu metode *on the job* maupun *off the job*. Adapun indikatornya adalah metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan dan kesesuaian metode dengan yang efektif dengan materi.

### 5. Tujuan

Penelitian tujuan pelatihan harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan perusahaan serta dapat membentuk tingkah laku yang diharapkan serta kondisi bagaimana hal tersebut dapat dicapai dan dapat meningkatkan keterampilan/*skill*, dan pengetahuan baik itu tujuan promosi atau mutasi. Tujuan ini menjadi standar terhadap kinerja individu, jika tujuan tidak terpenuhi, perusahaan dikatakan gagal dalam melaksanakan program pelatihan. Adapun indikatornya adalah keterampilan dan pemahaman peserta pelatihan.

## 2.1.3 Pengembangan Karir

### 1. Pengertian Pengembangan Karir

Karir adalah sebuah kata dari Bahasa Belanda; *carriere* adalah perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang. Ini juga bisa berarti jenjang dalam sebuah pekerjaan tertentu. Pengembangan

karir (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan (Yulita, 2017:436). Pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang.

Pengembangan karir (Bahri, 2016) merupakan upaya atau langkah langkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dan atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu kondisi dalam pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir di masa yang akan datang.

## **2. Tujuan Pengembangan Karir**

Pengembangan karir pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Yulita (2017:437), dari segi pengembangan karir terdapat tiga alternatif dalam perlakuan organisasi terhadap karyawan yaitu sebagai berikut :

- 1) Organisasi perlu mempertahankan jabatan semula untuk jangka waktu tertentu dengan memberikan ganjaran yang sesuai.
- 2) Organisasi perlu memudahkan pekerja pada jabatan lain secara horizontal yang lebih relevan dengan peningkatan dan perbaikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dialami pekerja.
- 3) Organisasi perlu menginformasikan kepada pekerja secara vertikal untuk mengisi suatu jabatan, yang secara struktural lebih tinggi kedudukannya.

### **3. Manfaat Pengembangan Karir**

Pengembangan karir akan mempunyai manfaat bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi perusahaan. Manfaat pengembangan karier menurut Rivai (2015:209) adalah:

- a. Meluruskan strategi dan syarat-syarat karyawan intern.
- b. Mengembangkan karyawan yang dapat dipromosikan.
- c. Memudahkan penempatan ke luar negeri.
- d. Membantu di dalam keanekaragaman tenaga kerja.
- e. Mengurangi pergantian.
- f. Menyaring potensi karyawan.
- g. Mengurangi penimbunan karyawan.
- h. Memuaskan kebutuhan karyawan.
- i. Membantu perencanaan tindakan secara afirmatif.

### **4. Program Pengembangan Karir**

Program pengembangan karir dalam hal pengembangan karir karyawan, sebenarnya pihak perusahaan hanyalah memfasilitasi karir karyawan ke jenjang selanjutnya. Pengaruh utama karir seseorang sebenarnya sangat tergantung kepada kemauan dan kesanggupan karyawan itu sendiri. Menurut Yulita (2017:437), dalam praktiknya penyusunan program pengembangan karir dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Menyusun struktur organisasi
- 2) Menyusun uraian jabatan
- 3) Menyusun persyaratan jabatan
- 4) Menyusun tingkat penilaian prestasi kerja
- 5) Menyusun mentor dan sponsor
- 6) Menyusun program pendidikan dan pelatihan
- 7) Menyusun prosedur kenaikan karir

## 5. Dimensi Pengembangan Karir

Pengembangan karir yang dilaksanakan oleh setiap perusahaan disesuaikan dengan jalur karir yang direncanakan, perkembangan kebutuhan dan fungsi perusahaan itu sendiri. Menurut Siagian dalam Sinambela (2018:291) berpendapat bahwa terdapat tujuh dimensi yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai, yaitu:

a. Prestasi Kerja Memuaskan

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.

b. Pengenalan oleh Pihak Lain

Hal yang dimaksud dengan pengenalan oleh pihak lain adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan departemen SDM yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja pegawai.

c. Kesetiaan pada Organisasi

Hal ini merupakan dedikasi seorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

d. Pembimbing dan Sponsor

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasihat dan saran kepada pegawai dalam upaya mengembangkan kariernya. Sementara itu, sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi pegawai yang mengembangkan kariernya.

e. Dukungan Para Bawahan

Dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk kesuksesan tugas manajer yang bersangkutan.

f. Kesempatan untuk Tumbuh

Kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuannya, seperti melalui pelatihan, kursus, dan melanjutkan jenjang pendidikannya.

g. Berhenti atas Permintaan dan Kemauan Sendiri

Keputusan seorang pegawai untuk berhenti bekerja dan beralih ke organisasi lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

#### **2.1.4 Kepuasan Kerja**

##### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Rivai (2015:620), kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Menurut Robbins dalam Hamali (2016:200) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima.

Sedangkan menurut Jex dalam Sinambela (2018:302) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkatan efekti positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dalam situasi pekerjaan, kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.

Dari definisi para ahli diatas, dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan bagaimana respon pegawai terhadap apa yang mereka terima dari organisasi,

disebabkan mereka telah melakukan pekerjaan/perannya. Pada hakikatnya kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang terhadap penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat kerjanya.

## **2. Dimensi Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins dalam Sinambela (2018:324) menyatakan bahwa ada empat dimensi kepuasan kerja, diuraikan sebagai berikut:

### **a. Pekerjaan yang Menantang Secara Mental**

Pegawai cenderung memiliki pekerjaan yang memberikan kesempatan mereka menggunakan keahlian dan kemampuan, serta menawarkan variasi tugas, kebebasan, dan umpan balik seputar sebaik mana pekerjaan yang mereka lakukan. Pekerjaan yang kurang menantang cenderung membosankan, sementara pekerjaan yang terlalu menantang cenderung membuat frustrasi dan rasa gagal. Di bawah kondisi moderat-menantang, sebagian besar pekerja akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

### **b. *Reward* yang Memadai**

Kecenderungan pekerja dalam menginginkan sistem penghasilan dan kebijakan promosi yang diyakini adil, tidak mendua, dan sejalan dengan harapannya. Saat pekerja menganggap bahwa penghasilan yang diterima setimpal dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keahlian, dan sama berlaku bagi pekerja lainnya, kepuasan akan muncul. Tidak semua pekerja mencari uang, dan sebab itu promosi merupakan alternatif lain kepuasan kerja. Banyak pula pekerja yang mencari kewenangan, promosi, perkembangan pribadi, dan status sosial.

### **c. Kondisi Kerja yang Mendukung**

Perhatian pekerja pada lingkungan kerja, baik kenyamanan ataupun fasilitas yang memungkinkan mereka melakukan

pekerjaan secara baik. Studi-studi membuktikan bahwa pekerja cenderung tidak memiliki lingkungan kerja yang berbahaya atau tidak nyaman. Temperatur, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lain tidaklah terlampau ekstrim. Mereka juga cenderung berkerja di lokasi yang dekat rumah, menggunakan fasilitas moderen, serta peralatan kerja yang mencukupi.

d. Kolega yang Mendukung

Pekerja selain bekerja juga mencari kehidupan sosial. Tidak mengejutkan bahwa dukungan rekan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja seorang pekerja. Perilaku atasan juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Studi membuktikan bahwa kepuasan kerja meningkat ketika supervisor dianggap bersahabat dan mau memahami, melontarkan pujian untuk kinerja bagus, mendengarkan pendapat pekerja, dan menunjukkan minat personal terhadap mereka.

### **3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja**

Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2019:77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

a. Kesempatan untuk Maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

b. Keamanan Kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

c. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

d. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

e. Pengawasan

Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

f. Faktor Instrinsik dari Pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Kondisi Kerja

Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

h. Aspek Sosial dalam Pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

j. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

#### 4. Penyebab Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Sinambela (2018:310), terdapat lima penyebab kepuasan kerja yaitu:

a. Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*)

Dalam hal ini, kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan kepada individu untuk memenuhi kebutuhannya. Hal ini terkait dengan Teori Maslow, yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia pada dasarnya dapat diklasifikasikan secara berjenjang dalam lima tingkatan.

b. Perbedaan (*Discepancies*)

Kepuasan menurut faktor ini merupakan sejauh mana hasil dapat memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila kenyataan lebih kecil dari yang diharapkan tentu saja akan mengakibatkan ketidakpuasan. Sebaliknya, yang terjadi maka akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

c. Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)

Dalam hal ini, pencapaian nilai menunjukkan bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. Nilai yang diharapkan satu orang dengan orang lain pasti berbeda baik kuantitas maupun kualitas dari nilai tersebut.

d. Keadilan (*Equity*)

Keadilan berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Sulitnya adalah menyamakan persepsi satu dengan yang lain tentang kriteria dan urutan keadilan tersebut, mengingat kadar keadilan dimaksud adalah hal yang persepsional. Setidaknya tercermin bahwa yang

berkontribusi lebih besar adalah wajar memperoleh nilai yang lebih besar pula.

e. *Komponen Genetik (Dispositional/Genetic Components)*

Kepuasan dalam hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Indikator yang dijadikan acuan untuk melihat kepuasan kerja ini dihubungkan dengan lingkungan kerja baik internal (terkait dengan fasilitas, rekan sekerja, dan lain-lain) maupun eksternal.

Dari kelima faktor tersebut sebenarnya dapat dikelompokkan menjadi dua faktor saja, yaitu (a) faktor kerja (gaji yang bagus, aktivitas pekerjaan yang bervariasi) ; (b) perbedaan individu (harga diri) dan faktor tidak terkait dengan pekerjaan (kepuasan keluarga).

## **2.1.5 Produktivitas**

### **1. Pengertian Produktivitas**

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Menurut Marwansyah (2016) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.

Definisi lain menurut Burhanuddin Yusuf (2016) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu, atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi hasil dari kinerja. Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara *output* dan *input* yaitu kemampuan seseorang dengan menggunakan SDM yang ada untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan.

Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien

## **2. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Burhanuddin Yusuf (2016) faktor produktivitas mempunyai peran besar dalam menentukan suatu usaha. Faktor faktor yang memengaruhi produktivitas antara lain adalah :

### **1. Pengetahuan (*knowledge*)**

Pengetahuan merupakan hasil proses pendidikan yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

## 2. Ketrampilan (*skills*)

Ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, ketrampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Dengan ketrampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

## 3. Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*)

Sangat erat hubungan antara kebiasaan atau sikap dan perilaku. Jika sikap karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja juga baik. Dengan demikian, perilaku manusia ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

## 4. Kemampuan (*abilities*)

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan, dengan demikian jika seseorang memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi diharapkan akan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

## 3. Dimensi Produktivitas Kerja

Dalam mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu dimensi menurut Sutrisno (2015) sebagai berikut:

### 1. 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.

## 2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk 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.

## 3. Semangat kerja

Ini 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.

## 4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. 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.

## 5. Mutu

Selalu berusaha untuk 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 yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri. Itu yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

## 2.2 Landasan Empiris (Penelitian Sebelumnya)

Beberapa penelitian terdahulu yang dirujuk dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
1	Sulaefi (2017) Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	Pelatihan Pengembangan Karir	Objek Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai dimana pelatihan menjadi variabel yang lebih dominan.
2	Rr. Watie Rachmawati (2016) Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor cabang Suci Bandung	Pelatihan Kerja	Objek Penelitian	Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3	<p>Fransisca Rachmawati (2016)</p> <p>Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Trias Sentosa</p>	<p>Pelatihan Kerja</p>	<p>Obejek Penelitian</p>	<p>Pelatihan kerja dan motivasi secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Trias Sentosa</p>
4	<p>Irvan Pasaribu (2016)</p> <p>Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Medan</p>	<p>Pengembangan Karir Kepuasan Kerja</p>	<p>Obejek Penelitian</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan dimana variabel pengembangan karir berpengaruh dominan terhadap produktivitas.</p>
5.	<p>Yeti Oktafiani (2016)</p> <p>Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus : Bagian Pengolahan PT. Perkebunan Nusantara XIII</p>	<p>Produktivitas Karyawan</p>	<p>Objek Penelitian</p>	<p>Bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Desa Olong Pinang Kabupaten</p>

<p>(Persero) Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Desa Olong Pinang Kabupaten Paser</p>			<p>Paser</p>
---	--	--	--------------



### **2.3 Kerangka Pemikiran**

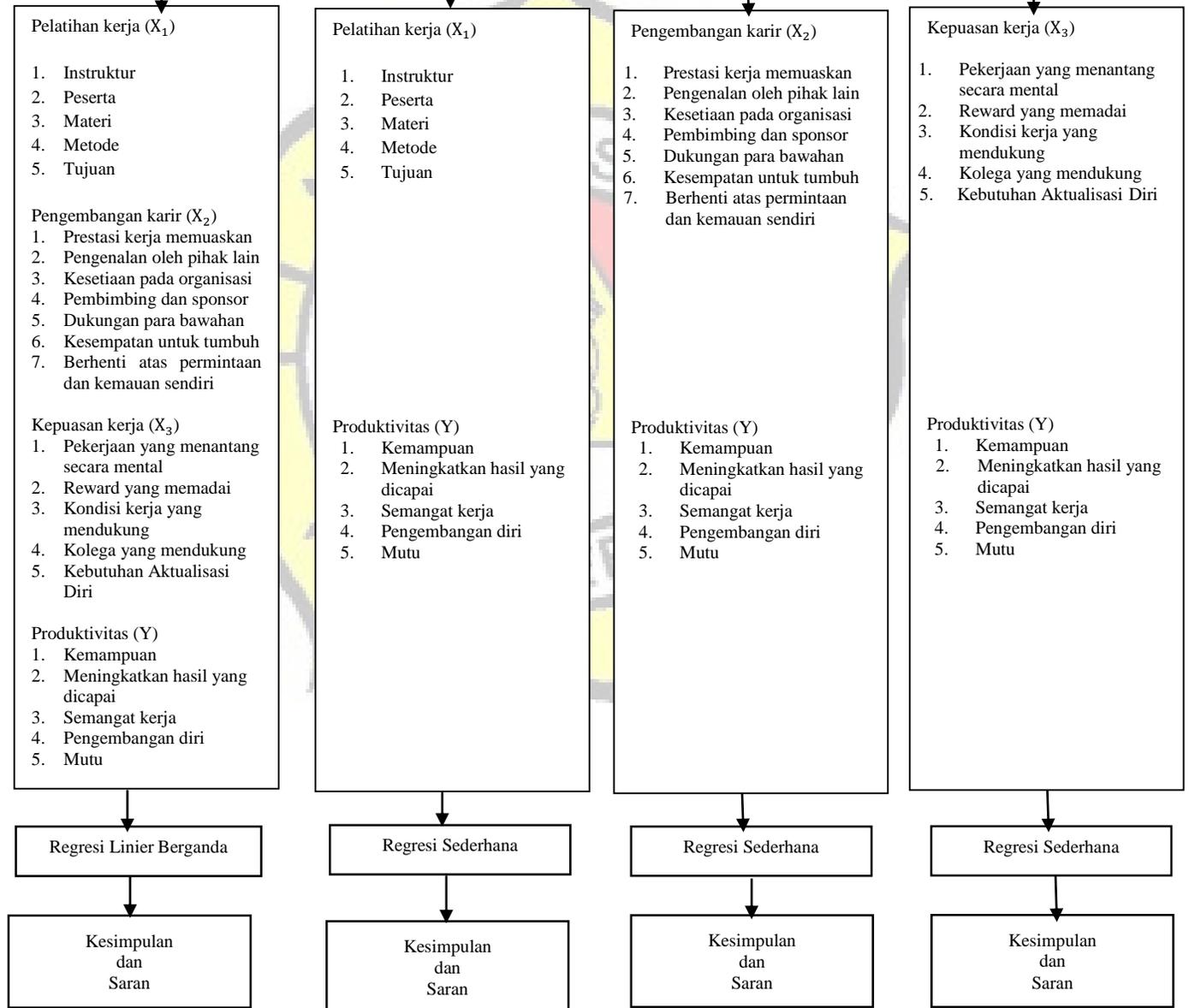
Dalam penelitian yang dilakukan tentang pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan di iNews Jakarta, maka disusun suatu kerangka pemikiran dengan tujuan untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi dari apa yang ingin dibahas oleh peneliti. Pembuatan kerangka pemikiran berdasarkan rumusan masalah yang akan dibahas. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dijelaskan melalui gambar 2.1 sebagai berikut:



Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di iNews Jakarta

Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan?
4. Apakah pelatihan kerja, pengembangan karir, kepuasan kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan ?



## 2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan keterkaitan hubungan antar variabel penelitian, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 = Diduga variabel Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y1).
2. Hipotesis 2 = Diduga variabel Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y1).
3. Hipotesis 3 = Diduga variabel Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y1).
4. Hipotesis 4 = Diduga variabel Pelatihan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y1).



