

BAB II

2.1.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Biasanya, perusahaan memiliki kesenjangan antara promosi karyawan yang diinginkan dan kapasitas tenaga kerja untuk memenuhi harapan tersebut. Oleh karena itu, organisasi harus secara aktif berupaya untuk menutup kesenjangan ini. Organisasi dapat melakukan ini dengan menerapkan program pelatihan (Zulkarnaen, 2019). Program pelatihan ini bertujuan untuk mengembangkan potensi seluruh peserta secara maksimal selaras dengan tujuan organisasi, atau paling tidak sesuai dengan harapan organisasi. Pelatihan adalah cara yang paling umum untuk memberikan atau mengembangkan kemampuan lebih lanjut dan kemampuan serta menanamkan atau mengubah cara pandang kepada pekerja atau cara yang paling umum untuk membantu perwakilan dengan memperbaiki kekurangan dalam presentasi mereka sebelumnya (Yuniarsih 2019: 134). Pelatihan menurut Hamalik (2020) adalah serangkaian pola berulang termasuk pelaksanaan tindakan bisnis yang bertujuan memberikan dukungan kepada karyawan, yang dilakukan oleh personel terlatih pada periode waktu tertentu yang diharapkan dapat lebih mengembangkan kapasitas kerja anggota di bidang tertentu. bekerja untuk meningkatkan kelangsungan hidup. terlebih lagi, efisiensi dalam suatu asosiasi.

Oleh karena itu, pelatihan sangat diperlukan agar keterampilan benar-benar dapat menunjang kinerja pekerja (Riniwati, 2021). Pelatihan adalah upaya metodis dan disengaja yang bertujuan untuk mengubah atau meningkatkan informasi, kemampuan, atau sikap melalui pengalaman pendidikan, dengan tujuan meningkatkan efisiensi berbagai tugas (Priansa, 2019).

Sesuai perspektif Widodo (2019:82) pelatihan ialah serangkaian tindakan seseorang yang terstruktur, ini ditujukan guna mencapai peningkatan pengetahuan serta keterampilan untuk mencapai kemahiran profesional di sektor tertentu. Pelatihan adalah suatu prosedur pendidikan yang memberi kesempatan bagi personel menjalankan tugasnya yang ada sejalan atas norma yang telah ditetapkan. Pelatihan kerja dapat didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan yang dirancang untuk mencapai peningkatan keterampilan, pengetahuan, serta kompetensi pekerja agar memungkinkan mereka melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efektif (Noe, 2019). Dalam konteks perusahaan ritel, pelatihan kerja dapat mencakup berbagai aspek, termasuk pelayanan pelanggan, manajemen stok, dan penggunaan teknologi informasi. Mangkunegara dalam (Hendra, 2020) menegaskan bahwasanya mengikuti pelatihan merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan prestasi kerja, efektivitas organisasi, dan pengembangan keterampilan.

Sesuai pengertian tersebut, pelatihan merupakan suatu proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai melalui pengembangan bakat, keterampilan, keahlian, dan pengetahuannya. Tujuannya adalah untuk memungkinkan pekerja melakukan pekerjaan mereka dengan sukses dan efisien untuk memenuhi tujuan perusahaan.

TINJAUAN PUSAKA

2.1 Pelatihan Kerja

2.1.2 Tujuan Pelatihan Kerja

Sesuai perspektif Widodo (2019:84), pelatihan kerja ditujukan guna mencapai peningkatan produktivitas, meningkatkan semangat kerja karyawan, menawarkan kompensasi tidak langsung, mencapai peningkatan kesehatan dan kualitas, menunjang perancangan sumberdaya manusia serta keselamatan kerja, mencegah keusangan keterampilan dan pengetahuan personel, dan mendorong pengembangan kemampuan dan keahlian. Program ini dirancang guna mencapai peningkatan kemahiran dalam pengetahuan teoritis serta kemampuan praktis yang diperlukan untuk membuat keputusan mengenai kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Nainggolan (2021) tujuan dari pelatihan yaitu:”

1) Meningkatkan kinerja pegawai.

Pegawai yang kinerjanya di bawah standar karena pengetahuan dan kemampuan yang kurang memadai sangat cocok untuk menjadi peserta program pelatihan. Dengan menerapkan program pelatihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan bidang tertentu, karyawan akan memperoleh keterampilan dan informasi baru, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

2) Peningkatan kompetensi sumber daya sejalan dengan perkembangan teknologi.

Seiring dengan kemajuan teknologi dan informasi yang pesat, penting bagi pekerja untuk menguasai teknologi dan pengetahuan terbaru. Melalui pelatihan yang tepat, individu dapat memperoleh kemahiran dalam teknologi terkini yang tersedia saat ini.

3) Mengurangi waktu belajar untuk pegawai baru agar meningkatkan kompetensi pada pekerjaan.

Pegawai yang tidak berpengalaman seringkali kurang memiliki keterampilan serta pengetahuan yang diperlukan untuk menjadi

profesional yang mahir, khususnya dalam memenuhi tujuan pekerjaan organisasi. Kurangnya persiapan bagi pekerja baru mengakibatkan terbatasnya kemungkinan pengembangan keterampilan, sehingga menghambat kemampuan mereka untuk menjadi profesional yang mahir dan dapat memenuhi tujuan kerja perusahaan. Melalui pelatihan, diharapkan tenaga kerja baru akan membutuhkan waktu belajar yang lebih sedikit untuk meningkatkan kompetensinya.

4) Meringankan masalah operasional

Pelatihan merupakan solusi efisien untuk mengatasi tantangan yang dihadapi pekerja saat menjalankan operasional perusahaan, karena pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5) Mempersiapkan karyawan untuk promosi

Dengan mengadakan persiapan, para pekerja dapat menguasai kemampuan dan informasi untuk lebih mengembangkan pelaksanaan yang representatif dalam organisasi, dan di masa depan mendapatkan peluang berharga untuk mendapatkan kemajuan. Untuk memperluas inspirasi dan daya tarik bagi para pekerja untuk memperkuat pameran mereka. Inti dari persiapan adalah untuk membangun efisiensi pekerja organisasi, mengerjakan sifat pelaksanaan yang representatif, mendukung pengaturan SDM, meningkatkan tekad yang representatif, memberikan penyembuhan backhand, mengerjakan kata-kata yang berkaitan dengan kesejahteraan dan keamanan, memperbarui kapasitas dan informasi pada individu organisasi, mengembangkan lebih lanjut kapasitas dan kemampuan perwakilan (Widodo, 2019).

2.1.3 Metode Pelatihan

Metode pelatihan sesuai perspektif Sedarmayanti (2019) mempunyai berbagai metode yang dijalankan dengan:

1. *OnThe Job Training*

Ialah sebuah gerakan persiapan yang dilakukan di lingkungan kerja dan di jam kerja. Teknik Hands on Preparing mencakup dua macam, yakni *Casual At work* (Dalam strategi ini tidak ada pelatih khusus yang tersedia dari organisasi anggota persiapan yang dapat meniru perwakilan senior yang tengah bekerja serta menjalankan tanggung jawabnya sendiri) dan *Formal At work* (Anggota mempunyai mentor yang luar biasa biasanya diambil dari pekerja master senior untuk mengarahkan mereka agar tetap melakukan kewajibannya sendiri dan diberikan kewajiban ekstra kepada pembelajar langsung yang bekerja di lingkungan kerja).

Persiapan Pekerjaan *on the Job Training* meliputi:

- a) *Pivot of Task or Occupation Turn* (revolusi perdagangan atau pekerjaan), Alasan terjadinya revolusi kerja adalah untuk menumbuhkan informasi anggota dalam berbisnis. Pekerja melakukan perjalanan melalui serangkaian pekerjaan selama setengah tahun hingga dua tahun.
- b) *Instructing and Directing* (mengarahkan dan menasihati) Strategi persiapan ini diselesaikan melalui 10 anggota yang diarahkan oleh seorang mentor atau pekerja senior dan menjalankan berbagai tugas yang sudah dilimpahkan.
- c) *Persiapan Magang* (pekerjaan sementara), Strategi ini dilakukan dengan partisipasi anggota dalam pekerjaan yang dijalankan perwakilan senior atau eksekutif guna memahami cara menjalankan bisnis dalam organisasi.
- d) *Showing and Model* (memamerkan dan memberi model), mentor memberikan panduan kepada anggota tentang cara terbaik mengurus bisnis secara substansial atau aktual.

2. *Off the Job Training*

Merupakan aktivitas pelatihan diluar tempat kerja serta diluar jam kerja. *Off the Job Training* mencakup simulasi dan presentasi informasi.

- a. *Simulation* (simulasi), dijalankan melalui penggunaan instrumen pada keadaan lingkungan terkendali yang mirip akan situasi dunia nyata. Simulasi ini berkaitan dengan konten yang bertujuan untuk memberikan suasana otentik bagi pelatih dalam mengambil keputusan. Pendekatan simulasi mencakup berbagai teknik, yakni:

1) *Case Study* (studi kasus), mengacu pada pemanfaatan contoh-contoh spesifik untuk menghasilkan diskusi yang bermakna dan mengeksplorasi solusi terhadap berbagai tema permasalahan.

2) *Role Playing* (bermain peran), pemain diberi peran tertentu dan diminta untuk memerankan berbagai skenario dalam lingkungan perusahaan. Peserta mungkin mendapatkan wawasan tentang sikap dan perilaku yang diperlukan untuk membuat pilihan dalam skenario tertentu dalam bisnis atau organisasi.

3) *Business Game* (permainan peranan pada bisnis), sejenis latihan simulasi yang dijalankan di ruang kelas dimana peserta dibagi menjadi beberapa tim dan bekerja sama untuk memecahkan masalah yang telah ditentukan terkait dengan bisnis.

4) *Vestibule* (pelatihan beranda), mengacu pada pendekatan pelatihan yang melibatkan pelaksanaan sesi pelatihan di ruang kelas. Pendekatan pelatihan ini terutama berfokus pada pembelajaran daripada produksi. Hal ini sering digunakan untuk mengajar individu untuk posisi seperti teller bank, operator mesin, juru ketik, dan peran serupa lainnya.

- b. *Presentation Information* (presentasi informasi), mencakup

1) *Conference* (seminar), adalah pertemuan di mana para peserta melakukan diskusi kelompok di bawah bimbingan seorang penilai. Setelah perbincangan selesai, evaluator mengevaluasi seminar yang diadakan.

2) *Programed Instruction* (instruksi terprogram), mengacu pada metode pengajaran di mana pendidik menyajikan pengetahuan yang sudah diprogram.

2.1.4 Indikator Pelatihan Kerja

Pada pengukuran variabel pelatihan, penelitian ini melibatkan penggunaan indikator menurut (Hendra, 2020):

1. *Trainer*, orang yang bertanggung jawab memberikan pelatihan.
2. *Trainee*, orang yang mengikuti pelatihan untuk memperoleh pengetahuan, meningkatkan kemampuan, dan mengikuti perkembangan praktik kerja.
3. *Material*, materi pelajaran yang akan dibahas dalam sesi pelatihan.
4. *Goals*, tujuan di balik pelatihan, karena setiap tindakan harus mempunyai tujuan tertentu.
5. *Method*, pilihan pelatih atas pendekatan pelatihan yang sesuai dengan isi, peserta, dan situasi.

2.2 Stress Kerja

2.2.1 Definisi Stres Kerja

Zainal dkk (2020, p.724) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang mengakibatkan kurang seimbangnya psikologis dan fisik, yang memengaruhi emosi, fungsi kognitif, serta kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Menurut Afandi (2019), stres kerja bisa diartikan sebagai keadaan ketegangan yang berdampak pada emosi, fungsi kognitif, dan kesejahteraan individu. Mangkunegara (2021) mengungkapkan bahwa tekanan kerja merupakan sensasi ketegangan yang dialami perwakilan saat menghadapi pekerjaan. Menurut Robbins (2021), orang-orang yang merasakan tekanan ketika aset yang dimilikinya tidak dapat menyesuaikan permintaan yang perlu dibuatnya. Jadi bisa dikatakan bahwa masalah mental dan fisiologis pada

manusia bisa dianggap sebagai kondisi tekanan pada manusia. Tidak semua orang mampu menaklukan permintaan tinggi dari tugasnya, begitu pula sebaliknya, ada segelintir orang yang mampu mengalahkan hal tersebut. Penilaian emosional ialah kapasitas dalam pengelolaan kejadian yang tidak menyenangkan pada diri individu.

Seperti yang diungkapkan Wijono (2020:122) stres adalah suatu kondisi yang timbul karena penghargaan emosional seseorang dan tempat kerja yang bisa berkompromi serta menghasilkan tekanan mental, fisiologis, serta perilaku seseorang. Gibson, dkk (2021:339) mengkarakterisasi tekanan kerja sebagai respon perubahan yang diintervensi oleh kontras individu atau siklus mental, konsekuensi dari aktivitas, keadaan atau peristiwa apa pun yang menentukan permintaan fisik dan mental tertinggi pada manusia.

2.2.2 Faktor – Faktor yang Memengaruhi Stres Kerja

Penyebab terjadinya tekanan kerja dapat disebabkan oleh tanggung jawab yang memberatkan, tenggat waktu kerja yang mendesak, manajemen yang tidak memadai, kondisi kerja yang kurang baik, kurangnya akuntabilitas wewenang kerja, konflik kerja, dan konflik nilai antara wakil dan pimpinan. Menurut Afandi (2019) Stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti:

1. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas yang tinggi serta tidak tercapai bisa menyebabkan stres kerja.

2. Kepemimpinan organisasi

Kepemimpinan organisasi yang tidak efektif dapat menyebabkan stres kerja.

3. Gangguan fisiologis

Gangguan fisiologis, seperti kelelahan, sakit, dan lain-lain, bisa mengakibatkan stres kerja.

4. Kebisingan

Kebisingan yang berlebihan bisa menyebabkan stres kerja.

5. Kondisi kerja yang tidak mencapai pemenuhan standar kebutuhan layak

Kondisi kerja yang tidak mencapai pemenuhan standar kebutuhan layak dapat menyebabkan stres kerja.

2.2.3 Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Afandi (2019:179) yakni mencakup:

1. Tuntutan tugas, mengacu pada elemen yang terkait pada pekerjaan individu, mencakup keadaan kerja, lingkungan kerja, serta tempat fisik.
2. Tuntutan peran, merujuk kepada tingkat tekanan yang dialami oleh individu berdasarkan pekerjaan spesifiknya pada sebuah organisasi.
3. Tuntutan interpersonal, mengacu pada tekanan yang timbul dari interaksi dengan pekerja lain.
4. Struktur organisasi, merupakan representasi secara garis besar suatu instansi yang struktur organisasinya tidak jelas, kurang penjelasan mengenai kedudukan, tanggung jawab, peranan dan wewenang.
5. Kepemimpinan organisasi mencakup pendekatan manajemen spesifik yang disesuaikan dengan masing-masing perusahaan. Kehadiran beberapa pihak dalam suatu organisasi dapat

berkontribusi terhadap perkembangan lingkungan organisasi yang ditandai dengan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Definisi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja sesuai perspektif Siamora (2019) adalah penilaian terhadap hasil yang dicapai sehubungan akan kontribusi tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas ditentukan dengan membandingkan hasil yang didapat oleh jumlah tenaga kerja yang digunakan dalam jangka waktu tertentu. Efektivitas sumber daya ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas kerja yang unggul, yang sebagian besar dipengaruhi oleh unsur manusia yang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas pekerjaan (Fatmah Bagis et al., 2021). Elemen manusia sangat krusial dalam memenuhi capaian hasil yang selaras akan tujuan lembaga, dikarenakan peralatan kerja yang sempurna saja tidak dapat menghasilkan barang atau jasa secara efektif sejalan atas tujuan yang diinginkan. Shirley Candrawani (2023) mengartikan produktivitas kerja mengacu kepada komparasi diantara keluaran yang dicapai dan sumberdaya yang dipergunakan. Produktivitas kerja terpengaruh dengan berbagai faktor seperti pendidikan dan pelatihan, gizi dan kesehatan, motivasi, kemungkinan karir, dan bakat.

Sesuai definisi para ahli tersebut, produktivitas mengacu kepada refleksi atas kapasitas karyawan dan sikap mental mereka untuk menggunakan sumberdaya dengan optimal guna memenuhi capaian perolehan pekerjaan.

2.3.2 Indikator Produktivitas Kerja

Sesuai perspektif Siamora (2019) indikator produktivitas kerja meliputi:

1. Kemampuan: Kapasitas dalam menjalankan tugas secara optimal dan sejalan atas standar yang diatur.
2. Meningkatkan hasil: Meningkatkan hasil yang dicapai melalui peningkatan kualitas dan kuantitas pekerjaan.
3. Semangat kerja: Tingginya semangat kerja dan motivasi agar terus mencapai peningkatan kinerja.
4. Pengembangan diri: Pengembangan diri melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan keterampilan.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kinerja

Permasalahan minimnya produktivitas kinerja telah menjadi fokus perhatian hampir di semua perusahaan di Indonesia. Hal tersebut harus ditinjau melalui berbagai perspektif asli yang muncul, misalnya; terjadinya ketidakmampuan mencapai target, baik secara bersamaan ataupun personal.

Sesuai teori Gaol (Siagian, 2019), dijelaskan bahwasanya tersedia beragam faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yakni mencakup:

a. Pendidikan dan latihan

Pendidikan sangat penting pada pembentukan dan peningkatan pemahaman pegawai, sehingga memungkinkannya melakukan pekerjaan secara lebih tepat dan cepat. Sebaliknya, pelatihan kerja membentuk dan meningkatkan kemampuan kerja pekerja, sehingga memudahkan pelaksanaan kegiatan itu.

b. Nutrisi dan kesehatan

Kesejahteraan dan kecakapan fisik individu secara signifikan berdampak pada kemampuan mereka untuk fokus dengan baik di

tempat kerja. Kandungan nutrisi yang tidak mencukupi dalam pola makan seorang pekerja bisa mengakibatkan kelelahan yang cepat, ini selanjutnya menyebabkan berkurangnya efisiensi di tempat kerja.

c. Motivasi atau kemauan

Motivasi ialah mekanisme kognitif yang memberikan pengaruh pada individu, memaksa mereka untuk terlibat dalam aktivitas atau tugas tertentu. Ada korelasi langsung antara tingkat motivasi seseorang terhadap pekerjaan dan tingkat produktivitasnya.

d. Kesempatan kerja

Kesempatan kerja memegang pengaruh besar terhadap efisiensi kerja. Pengalaman kerja dapat memfasilitasi pengembangan bakat dan produktivitas individu. Produktivitas kerja yang rendah terkadang dikaitkan dengan *misplacement*, yaitu situasi ketika pekerja tidak ditempatkan pada posisi yang sejalan atas bakat dan pendidikannya.

e. Kemampuan manajerial pimpinan

Suatu prinsip penting manajemen yakni optimalisasi efisiensi. Hal tersebut memuat arti bahwasanya sumberdaya, yang mencakup tenaga kerja, perlu digunakan seefisien mungkin. Pengelolaan sumberdaya tersebut secara optimal diperlukan guna memenuhi capaian tujuan organisasi.

f. Kebijakan pemerintah

Kebijakan pemerintah memegang dampak signifikan terhadap upaya peningkatan produktivitas di beberapa bidang, termasuk izin usaha, distribusi, kebijakan fiskal, kebijakan moneter, investasi, teknologi, produksi, dan isu-isu terkait lain. Produktivitas perusahaan dan perekonomian secara keseluruhan mungkin dipengaruhi secara signifikan oleh kebijakan pemerintah di beberapa bidang.

2.4 Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat analisis dan kesimpulan, maka penulis menggunakan penelitian terdahulu untuk penelitian ini.

Tabel 2.4. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Tahun dan Penulis	Variabel	Hipotesis	Hasil
1	Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Hyup Sung	Pradana dan Parjono (2020)	1.Pelatihan (X1) 2.Motivasi (x2) 3.Produktivitas karyawan (Y)	1. Pengaruh pelatihan kerja pada produktivitas karyawan 2. pengaruh motivasi karyawan pada produktivitas karyawan	1. Memengaruhi signifikan dan positif 2. Memengaruhi signifikan dan positif
2	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-PET PT. NAMASINDO PLAS BANDUNG BARAT	Wandy Zulkarnaen dan Abin Suarsa (2019)	1.Pelatihan kerja (x1) 2.Stress kerja (x2) 3.Produktivitas karyawan (y)	1. Adanya Pengaruh Pelatihan Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan 2. Adanya Pengaruh Stres Kerja Pada Produktivitas Kerja 3. Terdapat Pengaruh Pelatihan Kerja dan Stres Kerja Pada Produktivitas Kerja	1. Memengaruhi signifikan dan positif 2. Memengaruhi signifikan dan positif 3. Memengaruhi signifikan dan positif
3	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng	Komarudin, (2020)	1. Pelatihan (X ₁), 2. Motivasi (X ₂) dan 3. Kerja Karyawan (Y).	1.Pengaruh pelatihan pada produktivitas kerja 2.Pengaruh motivasi kerja pada produktivitas kerja	1. Memengaruhi signifikan dan positif 2. Memengaruhi signifikan dan positif

No	Judul Penelitian	Tahun dan Penulis	Variabel	Hipotesis	Hasil
6	Pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Kepada Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Pupuk Kujang	Arni Kurniati dan Yuli Mardianti (2021)	1. Beban kerja (X1), 2. Kepemimpinan (X2) 3. Produktivitas karyawan (Y)	1. Stres kerja memengaruhi produktivitas karyawan 2. Kepemimpinan memengaruhi produktivitas kerja	1. Memengaruhi signifikan dan negatif 2. Memengaruhi signifikan dan positif
7	Konflik kerja, stres kerja, kecerdasan emosional dan kinerja pegawai di dinas pekerjaan umum dan penataan ruangan kota Denpasar	Iga Wiranti Adrianti, Ni Luh Leoiziana Agustin. (2020)	1. Konflik kerja (X1), 2. Stres kerja (X2) 3. Kinerja pegawai (Y)	1. Konflik kerja memengaruhi produktivitas kerja 2. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja	1. Memengaruhi signifikan dan negatif 2. Memengaruhi signifikan dan negatif
8	Pengaruh pelatihan dan pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin.	D Rina Danianti (2020)	1. Pelatihan (X1), 2. Pengembangan SDM (X2) 3. kinerja Pegawai (Y2)	1. Pelatihan karyawan memengaruhi kinerja 2. Pengembangan memengaruhi kinerja pegawai.	1. Memengaruhi signifikan dan positif 2. Memengaruhi signifikan dan positif
9	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada CV. Danagung D'briquettes	Isnawati et al., (2020)	1. Pendidikan (X1), 2. Pelatihan (X2) 3. Produktivitas Kerja (Y).	1. Pengaruh pelatihan pada produktivitas kerja 2. Pengaruh pendidikan pada produktivitas kerja.	1. Memengaruhi signifikan dan positif 2. Memengaruhi signifikan dan positif

Sumber: jurnal publikasi 2019-2021

Tabel ini menunjukkan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwasanya pelatihan serta motivasi secara umum memengaruhi signifikan dan positif pada produktivitas dan kinerja pegawai. Di sisi

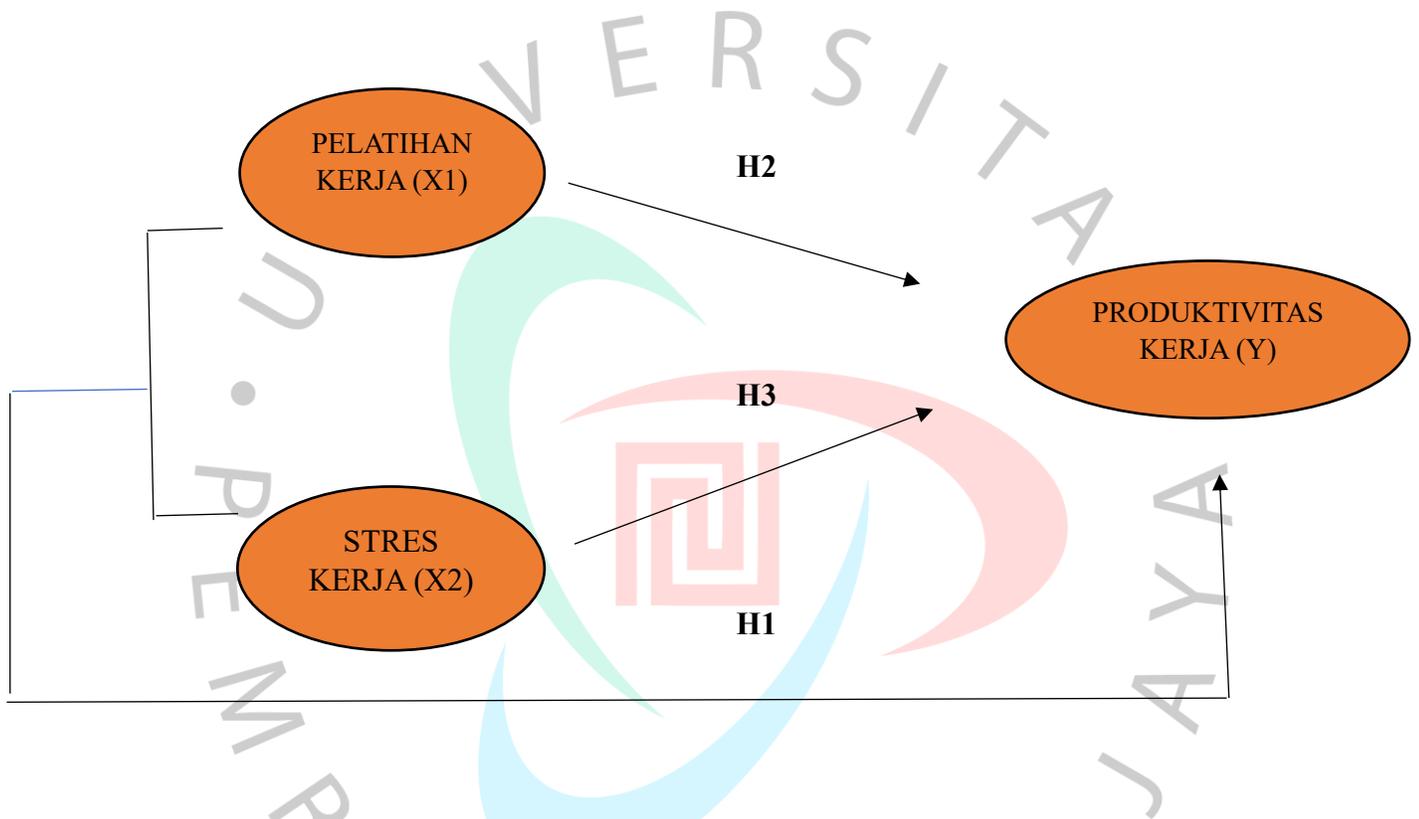
lain, meski stres kerja seringkali memberikan dampak negatif, namun beberapa penelitian memperlihatkan bahwasanya stres kerja nyatanya memiliki dampak positif yang jelas. Variasi dalam hasil ini mungkin disebabkan oleh perbedaan konteks industri, metodologi penelitian, dan faktor regional yang mempengaruhi karyawan.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran ini akan merinci keterkaitan diantara berbagai variabel yang hendak dikaji pada penelitian. Rujukan kepada tabel penelitian sebelumnya akan berperan sebagai landasan untuk menguatkan hipotesis yang dibangun oleh peneliti. Dalam konteks organisasi, peran manusia sebagai sumberdaya menjadi krusial, mengingat bahwa keberhasilan mencapai tujuan organisasi sangat tergantung pada kinerja individu di dalamnya. Kehadiran sumberdaya manusia yang produktif serta efisien menjadi elemen pokok untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penelitian ini akan memfokuskan perhatian pada pengaruh dua variabel independennya, yakni pelatihan serta stres kerja, pada variabel dependennya, yakni produktivitas kerja karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif melibatkan pemahaman mendalam tentang dampak pelatihan serta stres kerja pada produktivitas individu di dalam organisasi. Oleh karena itu, peneliti bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana pelatihan kerja dapat meningkatkan produktivitas, sekaligus bagaimana stres kerja dapat berpotensi mempengaruhi produktivitas karyawan.

Dalam konteks ini, pengambilan acuan dari penelitian terdahulu akan memberikan dasar yang kuat untuk membentuk hipotesis penelitian. Dengan mengidentifikasi variabel-variabel yang saling berhubungan, peneliti berharap dapat berkontribusi kepada pemahaman

holistik terkait berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan di lingkungan organisasi. Model penelitian yang menyelidiki pengaruh stres kerja, motivasi, serta pelatihan kerja pada produktivitas kerja bisa diungkapkan dengan:



Di mana:

- a. Variabel terikat (dependen)

Variabel terikat ialah variabel yang terpengaruh dengan faktor bebas, pada penelitian ini yakni produktivitas kerja karyawan yang dilambangkan dengan variabel Y.

- b. Variabel bebas (independen),

Variabel bebas ialah variabel yang memengaruhi variabel terikat, pada penelitian ini yakni pelatihan kerja (X₁), sedangkan stres kerja merupakan variabel terikat (X₂).

2.6 Hipotesis

Hipotesis sesuai perspektif Sugiyono (2019:99), merujuk kepada solusi sementara atas suatu topik penelitian yang dirumuskan berdasarkan bukti empiris yang dikumpulkan melalui pengumpulan data. Sesuai penelitian sebelumnya serta kerangka konseptual, penelitian ini membangun hipotesis berikut:

2.6.1 Pengaruh Pelatihan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas kerja

Meskipun penelitian oleh Zulkarnaen dan Suarsa (2019) memperlihatkan bahwasamua stres kerja mempunyai dampak positif jika dikelola dengan baik, penting untuk mempertimbangkan bahwa efek gabungan dari pelatihan kerja dan stres kerja yang dikelola secara optimal bisa menghasilkan peningkatan produktivitas. Pelatihan yang baik dapat memberikan karyawan alat dan strategi untuk mengelola stres mereka, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas mereka.

H1: Pelatihan kerja dan Stres Kerja sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

2.6.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan

Penelitian sebelumnya oleh Pradana dan Parjono (2020), Zulkarnaen dan Suarsa (2019), serta Komarudin (2020) memperlihatkan bahwasannya pelatihan kerja meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan. Pelatihan kerja memberikan karyawan pengetahuan serta keterampilan yang dibutuhkan dalam menjalankan tugasnya secara lebih optimal, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

H2: Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

2.6.3 Pengaruh Stres Kerja pada Produktivitas Kerja

Stres kerja mencerminkan suatu kondisi saat karyawan menghadapi tekanan baik secara fisik maupun mental yang kurang seimbang atas keharusan yang dilimpahkan perusahaan. Hal krusial untuk perusahaan agar segera mengatasi stres ini agar dampak negatifnya terhadap produktivitas dapat dihindari. Sebuah penelitian terdahulu oleh Penelitian oleh Arni Kurniati dan Yuli Mardianti (2021) serta Iga Wiranti Adrianti dan Ni Luh Leoziana Agustin (2020) memperlihatkan bahwasanya stres kerja mempunyai dampak signifikan serta negatif atas produktivitas karyawan. Stres kerja dapat mengurangi fokus, motivasi, dan energi karyawan, yang mengakibatkan penurunan produktivitas.

H3: Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan