



## PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Primatexco Indonesia, Batang)

M. Riksa Aditya, Edy Rahardja<sup>1</sup>

Email : [onyenk\\_starz@yahoo.com](mailto:onyenk_starz@yahoo.com)

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

### ABSTRACT

*The purpose of this researched is to know what is effect da workplace training on employee productivity by using a quantitative approach. The subject in the study were employees of PT. Primatexco Indonesia, Batang with a total of 76 persons in the unit weaving using random sampling methods. Method used to collect data in the research is questionnaire. Technique used in the research to get the conclusion is a multiple linear regression technique using SPSS.*

*Analysis of data using multiple linear regression analysis technique, it shown that  $Y = X1 + 0.361 X2 0370$ . It intrepret clear that training and work environment positive effect on employee productivity. Due to the significant value of the training and the work environment is less than 0.05 so, that can be concluded that there is a significant positive effect on employee productivity at PT. Primatexco Indonesia, Rod. The results of the coefficient of determination of 34.3% indicates that the ability of the independent variable (training and work environment) in explaining the dependent variable (employee productivity) while the remaining 65.7% is influenced by other variables.*

*Keywords: Training, Work Environment and Employee Productivity*

### PENDAHULUAN

Seiring perkembangan jaman dan kemajuan teknologi, manusia dituntut untuk dapat mempunyai keterampilan yang berkualitas untuk memenuhi taraf hidup yang lebih baik. Oleh karena itu sumber daya manusia apabila dapat di dayagunakan secara efektif dan efesien akan bermanfaat untuk menunjang pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Persoalan sekarang yang ada adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan produktivitas secara optimal, sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Sumber daya manusia dikatakan produktif, apabila mempunyai disiplin dan produktivitas kerja tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu. Untuk itu sudah seharusnya jika perusahaan melakukan perencanaan atau upaya-upaya yang bertujuan meningkatkan produktivitas kerja dengan berbagai cara, diantaranya seperti pelatihan kerja dan penyediaan lingkungan kerja yang baik. Adanya perencanaan yang baik mengenai sumber daya manusia, maka diharapkan adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan.

---

<sup>1</sup> Corresponding author

Perusahaan yang diteliti adalah PT. PRIMATEXCO INDONESIA yang berlokasi di Jalan Jendral Urip Sumoharjo, Desa Sambong, Kabupaten Batang, yang berdekatan dengan kota Pekalongan. PT. Primatexco Indonesia merupakan suatu perusahaan tekstil dengan status Joint Venture atau kerja sama antar negara, yang memproduksi kain grey. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, senantiasa diperlukan pegawai yang mempunyai kemampuan serta keterampilan guna terwujudnya tenaga kerja yang produktif, sejahtera, dan berdaya saing nasional. Namun dalam pelaksanaannya, masih terdapat kendala-kendala yang membuat produktivitas pagawainya kurang memenuhi target organisasi.

Dari hasil kunjungan ke perusahaan terdapat data yang menunjukkan sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Produktivitas Karyawan**  
**PT. Primatexco Indonesia Batang**  
**(unit weaving/pertenunan) Tahun**  
**2011 s/d 2013**

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Kain/Ton	Produksi Kain/Ton	Pencapaian	Kategori			
					Memuaskan		Tidak Memuaskan	
					Orang	%	Orang	%
2011	538	850 ton	880 ton	Sesuai	478	88.84%	60	11.15%
		850 ton	892 ton	Sesuai				
2012	566	880 ton	845 ton	T S	454	78.21%	112	21.55%
		880 ton	847 ton	T S				
2013	591	910 ton	996 ton	Sesuai	478	80.87%	113	19.12%
		910 ton	869 ton	T S				

Berdasarkan tabel 1.1 diatas bahwa terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan. Data menunjukkan bahwa pada tahun 2011 persentase produktivitas karyawan menunjukkan 88.84%, pada tahun 2012 menunjukkan angka 78.21%, dan ditahun 2013 sekitar 80.87% dalam kategori memuaskan yang artinya pencapaian dalam menghasilkan kain terpenuhi sedangkan kategori tidak memuaskan menunjukkan kondisi kain yang tidak berkualifikasi atau merupakan kain cacat (BS). Hal tersebut menunjukkan suatu gambaran bahwa produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan di tahun 2011-2012 sebesar 10.63% dengan disertai tidak tercapainya target perusahaan dalam menghasilkan kain pada tahun 2012 sebesar 68 ton dan pada tahun 2013 pada periode kedua sebesar 41 ton.

Dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan tentunya harus segera dibenahi agar dapat tercapainya misi dan visi dari perusahaan berupa memproduksi kain dengan kualitas yang baik dari yang terbaik

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara bahwa indikasi permasalahan terletak pada kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman karena kebisingan/suara mesin, kebersihan yang disebabkan banyaknya kain-kain bekas potongan yang berserakan, dan juga keadaan kelembaban suhu udara serta terdapat miss komunikasi antara atasan dan bawahan. Permasalahan lainnya adalah pelatihan yang diberikan tidak semua karyawan bisa memahami dan mengimplementasikannya dalam pekerjaan, dalam hal ini kaitannya dengan penggunaan teknologi baru yang belum dapat digunakan secara maksimal.

Berdasarkan data yang dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan kedalam pertanyaan penelitian sebagai berikut: (1) Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Primatexco Indonesia? (2) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Primatexco Indonesia?



## **KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

Produktivitas Kerja Sutrisno (2011:207) produktivitas merupakan output per unit, atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input. Ardana dkk (2012:270) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran (output) dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan (input). Menurut Tohari (2002:452), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain adalah: Pendidikan dan pelatihan, ketrampilan, disiplin kerja, budaya dan etika kerja, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, beban kerja, lingkungan kerja, dan teknologi.

### **PELATIHAN**

Menurut Rivai (2004, dalam Kandou 2013) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan juga berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu pelatihan akan membantu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien dan efektif maka perusahaan dapat meningkatkan produktivitasnya. Hubungan antara pelatihan dengan produktivitas kerja menunjukkan sangat kuat karena meningkatnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan yang mampu menyerap dan memahami pelatihan yang diberikan maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. (Fuanida, 2012)

Dharma (1995, dalam Noviana (2007) Dengan adanya pelatihan yang dilakukan, maka diharapkan karyawan dapat ditingkatkan keahlian, pengetahuan guna memperlancar tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Kandou, 2013).

Atas dasar pemikiran tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H 1 : Pelatihan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009, dalam Purwaningsih 2012) menyatakan yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja adalah tingkat penghasilan dan lingkungan kerja. Oleh karena itu lingkungan kerja merupakan tempat para pekerja untuk menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab. Jadi lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

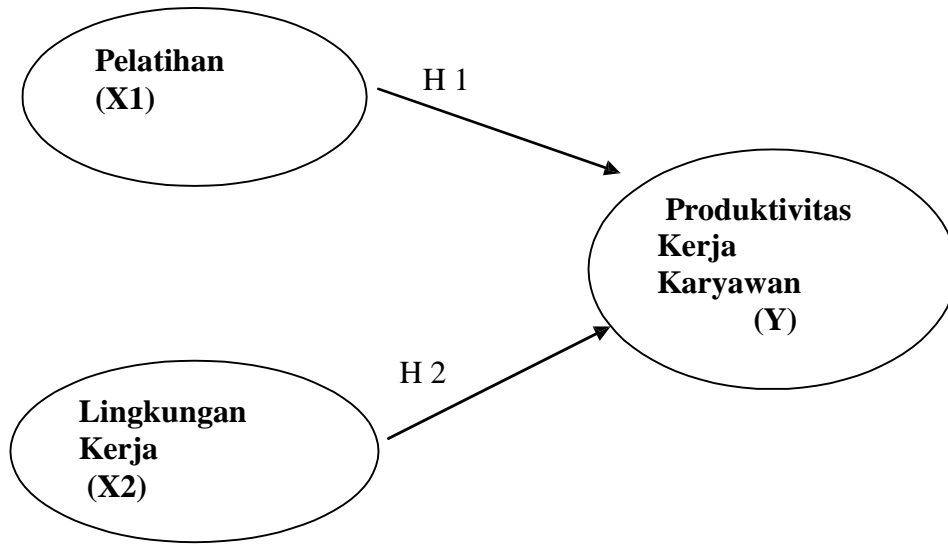
Setiap manusia secara individual maupun kolektif memberikan reaksi dengan kepekaan yang lebih tinggi terhadap keadaan sekitar tempat kerja kondisi lingkungan fisik seperti perubahan suhu udara, ventilasi yang kurang baik, kelembaban udara, kurang cahaya, dan hubungan karyawan dikantor maupun pabrik (Kartono, 2002 : 149-151).

Produktivitas kerja karyawan yang dianggap sebagai kekuatan yang mempengaruhi dinamika secara langsung maupun secara tidak langsung, dengan perubahan peningkatan produktivitas pada perusahaan melalui faktor-faktor lingkungan seperti siklus perdagangan, ekonomi skala serta kondisi melalui tenaga kerja (Sinungan 2008 : 59 ). Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Gufran, 2012).

Atas dasar pemikiran tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H 2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

**Kerangka Pemikiran Teoritis**



Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini.

**METODE PENELITIAN**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Dependen: Produktivitas kerja karyawan	Ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya untuk mengerjakan pekerjaan serta dapat pula untuk melihat rasio antara input dan output (Mathis dan Jackson, 2006:81).	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu (Henry Simamora 2004 : 612)
Independen: Pelatihan	Pelatihan merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam hal pengetahuan ( <i>knowledge</i> ), kemampuan ( <i>ability</i> ), keahlian ( <i>skill</i> ), dan sikap ( <i>attitude</i> ) Ishak Arep (2003:108).	1. Reaksi Peserta 2. Pembelajaran 3. Perilaku 4. Hasil (Faustini Cardoso Gomes 2000:209)
Lingkungan kerja	Bahwa segala sesuatu baik secara fisik dan non fisik disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya Sedarmayanti (2001:21-31).	1. Suhu udara 2. Suara bising 3. Kebersihan 4. Keamanan kerja 5. Hubungan karyawan (Sedarmayanti, 2009:26)

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini.



### Metode Pengumpulan Data

Skala pengukuran menggunakan Skala Likert. Jawaban diberi nilai 1 sampai dengan 5. Nilai 1 menunjukkan bahwa responden sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang diberikan, sedangkan nilai 5 menunjukkan bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan yang diberikan.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Sangat tidak setuju

Sangat setuju

### Penentuan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *random sampling* atau mengambil sampel secara acak yaitu cara pengambilan sampel dimana semua orang memiliki kesempatan yang sama dengan yang lainnya untuk dipilih menjadi anggota sampel. Berdasarkan kriteria tersebut, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 76 responden.

### Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Model regresi merupakan suatu model yang digunakan untuk menganalisis terjadinya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (Ferdinand,2006), maka digunakan model regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

a = konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Variabel Pelatihan

X<sub>2</sub> = Variabel Lingkungan Kerja

e = Standard Error

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Responden

Penelitian yang dilakukan pada PT. Primatexco Indonesia Batang dengan menyebarkan sebanyak 76 buah kuesioner kepada responden atau karyawan perusahaan yang berada di bagian unit weaving/pertenunan. Seluruh kuesioner sebagaimana yang diharapkan dapat terkumpul dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan besar tugas-tugas pekerjaan produksi dilakukan oleh pria yaitu sebanyak 53 orang atau dengan prosentase sebesar 69,74% sedangkan sisanya 23 orang atau 30,26% dikerjakan oleh karyawan wanita. Hal ini menunjukkan banyak dari pekerjaan produksi di PT. Primatexco Batang banyak menggunakan tenaga kerja laki-laki.

Sebaliknya usia/umur responden yang paling dominan adalah karyawan berusia kurang dari 36 - 45 tahun yaitu sebanyak 30 orang atau 39,47% dan diikuti dengan kelompok umur 25 – 35 tahun sebanyak 22 atau 28,95%.

Hasil penelitian menunjukkan menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan responden yang paling besar adalah berpendidikan SLTA sederajat yaitu sebanyak 61 orang atau 80,26%. Dengan demikian karyawan yang banyak didominasi di PT. Primaexco Batang adalah yang berpendidikan menengah. Sebaliknya berdasarkan masa kerja, responden dengan masa kerja paling banyak yaitu masa kerja antara 4 – 6 tahun yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 36,84% responden dan yang paling sedikit masa kerjanya responden yaitu selama lebih dari 9 tahun yaitu sebanyak 14 orang atau sebesar 18.42%.

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung (korelasi) dan  $r$  tabel. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 4.3  
Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel / Indikator	Korelasi	r table	Keterangan
1	Pelatihan			
	X1.1	0.800	0,219	Valid
	X1.2	0.813	0,219	Valid
	X1.3	0.838	0,219	Valid
2	X1.4	0.811	0,219	Valid
	Lingkungan Kerja			
	X2.1	0.739	0,219	Valid
	X2.2	0.618	0,219	Valid
	X2.3	0.704	0,219	Valid
	X2.4	0.829	0,219	Valid
3	X2.5	0.722	0,219	Valid
	X2.6	0.787	0,219	Valid
	Produktivitas Karyawan			
	Y.1	0.802	0,219	Valid
Y.2	0.913	0,219	Valid	
Y.3	0.824	0,219	Valid	

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih *besar* dari  $r_{table} = 0,226$  (nilai  $r$  tabel untuk  $n=76$ ). Sehingga semua indikator tersebut adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana kehandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus  $\text{Alpha} > 0,60$ .

Tabel 4.4  
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Pelatihan	0,832	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,830	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan	0,804	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi:

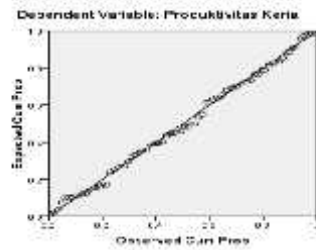


### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak yang dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot (Ghozali, 2012).

### Uji Normalitas Model

Normal P-P Plot of Regression on Standardized Residual



#### Tests of Normality

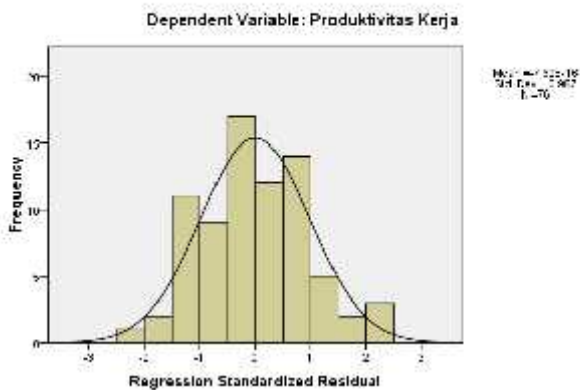
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Unstandardized Residual	.054	76	.200*	.989	76	.735

a. Lilliefors Significance Correction

\*. This is a lower bound of the true significance.

Pada pola grafik menunjukkan titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Hasil uji normalitas dengan uji Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 dan lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa nilai residual model regresi berdistribusi secara normal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Histogram



Sumber: Analisa data primer diolah, 2015

Dari hasil pengujian menggunakan histogram dapat diketahui bahwa model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini berbentuk kurva normal.

### Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya. Metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor (VIF)*.

Tabel 4.8

Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Pelatihan	0.878	1.139
Lingkungan Kerja	0.878	1.139

Sumber: Analisis data primer diolah, 2015

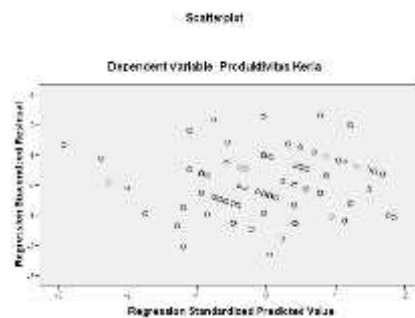
Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada Tabel 4.8 diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa data bebas dari masalah multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplots* antara SRESID dan ZPRED, di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.2

Uji Heterokedastisitas



Sumber: Analisa data primer diolah, 2015

Berdasarkan grafik *scatterplots* pada gambar 4.2 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Selain itu pengujian heteroskedastisitas juga dilakkan dengan uji Glejser yaitu dengan meregres seluruh variabel bebas dengan nilai mutlak residualnya dengan hasil sebagai berikut:



Tabel 4.9  
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.321	.767		1.723	.089
	Pelatihan	-.004	.050	-.009	-.076	.940
	Lingkungan Kerja	-.001	.035	-.005	-.043	.966

a. Dependent Variable: AbsRes

Hasil uji Glejser juga menunjukkan tidak satupun variabel bebas yang memiliki hubungan yang signifikan dengan nilai residualnya. Hal ini mendukung tidak adanya masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

### Model Regresi dan Pengujian Hipotesis

Analisis regresi berganda yang telah dilakukan diperoleh koefisien regresi, nilai t hitung dan tingkat signifikansi sebagaimana ditampilkan pada Tabel 4.14 berikut :

Tabel 4.13  
Model Regresi Pengujian Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.306	1.294		1.010	.316
	Pelatihan	.312	.084	.370	3.702	.000
	Lingkungan Kerja	.211	.058	.361	3.617	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Analisis data primer diolah, 2015

Dari hasil tersebut apabila ditulis persamaan regresi dalam bentuk *standardized coefficient* sebagai berikut :

$$Y = 0.370 X_1 + 0,361 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien stándar variabel Pelatihan (X1) adalah sebesar 0,370. Dengan arah koefisien positif berarti bahwa pelatihan yang lebih baik berpotensi meningkatkan produktivitas kerja karyawan
2. Koefisien stándar variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah sebesar 0,361. Dengan arah koefisien positif berarti bahwa lingkungan kerja yang lebih baik berpotensi meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3.

### Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas/independet secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4.10

Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.306	1.294		1.010	.316
Pelatihan	.312	.084	.370	3.702	.000
Lingkungan Kerja	.211	.058	.361	3.617	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.10, variabel pelatihan (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 3,702 dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H0 ditolak H1 diterima. Maka pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Variabel lingkungan kerja (X2) memperoleh t hitung sebesar 3,617 dengan tingkat signifikansi 0,001. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima. Maka lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Uji Model F**

Uji F digunakan untuk melakukan pengujian variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Berikut adalah tabel hasil uji F dengan perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS.

Tabel 4.11  
Hasil Uji F Model

Model	ANOVA <sup>b</sup>				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	102.068	2	51.034	20.597	.000 <sup>a</sup>
Residual	180.879	73	2.478		
Total	282.947	75			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA pada Tabel 4.12 didapatkan nilai F sebesar 20.597 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 pada kedua model maka model regresi yang digunakan sudah fit.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2001). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.13 di bawah ini :

Tabel 4.12  
Hasil Uji Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 <sup>a</sup>	.361	.343	1.57410

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Analisis data primer diolah, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,343. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel Pelatihan dan Lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen Produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 34,3 persen dan sisanya sebesar 65,7% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variable lain.

## KESIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan di atas serta berdasarkan data yang penulis peroleh dari penelitian sebagaimana yang telah dibahas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Primatexco Batang. Semakin efektif pelatihan kerja yang diberikan maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Primatexco Batang. Lingkungan kerja yang lebih baik akan menjadikan karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## Implikasi Teoritis

Hasil pengujian pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian sejalan dengan pendapat Mondy and Noe (2005) menyatakan bahwa pelatihan yang kontinyu cenderung meningkatkan pengetahuan dan produktivitas organisasi. Penelitian ini menguatkan hasil penelitian Kandou (2013) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan juga berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan efektif sehingga meningkatkan produktivitas kerjanya.

Dengan diterimanya hipotesis dalam penelitian ini, yang didukung oleh hasil analisis data serta dikaitkan dengan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka lingkungan kerja dan dukungan supervisor mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini sesuai pendapat Siagian (2002) bahwa kondisi yang menyenangkan sangat berperan dalam pemeliharaan kesehatan dan keselamatan kerja karena akan meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Purwaningsih (2012) bahwa semakin nyaman kondisi tempat para pekerja maka akan membuat karyawan untuk semakin baik dalam melakukan pekerjaan sehingga akan meningkatkan produktivitas para karyawan.

Penelitian ini juga mendukung dan memperkuat penelitian yang dilakukan sebelumnya yang menyatakan bahwa apabila seorang karyawan bekerja dengan kondisi



lingkungan kerja yang lebih baik, adanya pelatihan yang baik maka akan diperoleh tingkat produktivitas kerja yang lebih baik.

### **Implikasi Manajerial**

Sumber Daya Manusia yaitu karyawan sangat potensial untuk diberdayakan dalam pencapaian target dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, berdasarkan hasil penelitian ini beberapa kebijakan manajerial yang dapat disarankan sebagai berikut:

1. Karyawan membutuhkan dukungan dan keefektifitasan dalam pelatihan dengan program pelatihan tepat sasaran agar dapat mengemban tugas dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan dengan baik dan tepat sasaran guna untuk meningkatkan produktivitas.
2. Perlu menerapkan adanya lingkungan kerja yang ramah, sehat dan nyaman bagi karyawan serta manajemen melaksanakan waktu yang baik untuk membuat lingkungan kerja mengarah pada peningkatan pencapaian tujuan perusahaan sehingga akan memungkinkan karyawan berperilaku positif dan bekerja lebih produktif.

### **Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang**

Berdasarkan kajian hasil penelitian terdapat beberapa kelemahan yang merupakan keterbatasan penelitian, antara lain:

- a. Hasil penelitian masih memberikan nilai  $R^2$  yang relatif rendah yaitu sebesar 34,3 persen dan sisanya sebesar 65,7% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variable lain. Hasil ini bisa jadi karena penggunaan penelitian yang hanya dua variabel bebas dengan jumlah indikator masing-masing 4 dan 5 indikator, sehingga penelitian yang akan datang dapat mengembangkan dengan menambah variabel maupun menambahkan indikatornya. Beberapa riset sebelumnya menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan selain variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini, ada beberapa variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja, misalnya variabel motivasi, gaji dan budaya organisasi. Untuk penelitian mendatang dapat diteliti hubungan variabel-variabel tersebut dan menambah variabel untuk memperkuat pengaruhnya.
- b. Penelitian yang bersifat kuantitatif ini akan lebih mendalam apabila juga dilakukan dengan pendekatan kualitatif dimana masih perlu menggali seberapa besar antusias jawaban responden mengenai aspek-aspek didalam variabel sehingga akan menunjukkan hasil yang lebih akurat. Penggunaan pertanyaan terbuka yang lebih baik perlu digunakan untuk mengeksplorasi indikator dari masing-masing variabel secara lebih mendalam perlu dilakukan untuk mendapatkan hasil yang maksimal.
- c. Dimungkinkan pengisian kuesioner oleh responden tergesa-gesa pada saat masih jam kerja sehingga hasil yang diperoleh cukup baik.
- d. Pada saat penyebaran kuesioner peneliti menitipkan kepada atasan sehingga responden ketika mengisi pertanyaan yang kurang paham dimungkinkan mengisi dengan ala kadarnya.

### **Agenda Penelitian Mendatang**

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya mendistribusikan instrumen secara terpisah yaitu dengan menggunakan instrumen yang diisi oleh karyawan yang bertujuan menilai hasil penelitian dan kuesioner yang diisi oleh atasan yang bertujuan menilai produktivitas karyawan.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan prediktor yang lebih banyak sehingga lebih dapat diujikan mengenai faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja



misalnya seperti variabel motivasi, gaji dan budaya organisasi untuk menambanya di penelitian mendatang.

3. Penelitian kualitatif perlu juga dilakukan untuk memperlengkap hasil penelitian dimana perlu menggali lebih dalam jawaban atas responden mengenai aspek-aspek didalam variabel untuk mendapatkan hasil yang lebih baik untuk penelitian mendatang.

## REFERENSI

- Aditama. Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Brotharsojo, Jiwo Wungu & Hartanto. 2003. *Tingkatan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Jakarta : PT. Indeks.
- Dharma, (1995 dalam Noviana 2007) *Manajemen Prestasi kerja*. CV. Rajawali: Jakarta.
- Edy. 2008. Pengaruh Budaya Organisasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat “Rumah Sakit Mata Dr. YAP” Yogyakarta dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemeditasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2 (3): h: 159-174.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 19, Cetakan Ke Lima*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Managemen Sumber Daya Manusia. Edisi I*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gufron, Muhammad. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivias Kerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia (Perseero) Regional II Sumbar Riau Kepri. Universitas Negeri Padang.
- Hariawati, Erlina. 2009. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1 (1): h: 107-119.
- Hasibuan, H.Malayu S.P. 1999. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. cetakan kedua. Bumi Aksara: Jakarta.
- \_\_\_\_\_, Malayu Sp. 2005. *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ke Tujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, Malayu S.P.2008. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, Malayu S.P. 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan*. Cetakan Satu. Bandung: Alfabeta.
- Lestari, Putu Ayu. 2013. Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Denpasar. Skripsi. Universitas Udayana. Bali.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- \_\_\_\_\_, A. A. Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_, A. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- \_\_\_\_\_, A. A. Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2002, *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.



- Manullang dan Marihot Manullang. 2008. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Panggabean, S.M. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Rivai, Veithzal. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Sehgal, Shruti. 2012. "Relationship between Work Environment And Productivity". *International Journal of Engineering Research and Applications*, Vol. 2, Issue4, July-august 2012, pp.1992-1995. Department of Mechanical Engg, RGTU, Madhya Pradesh.
- Singh, Rohan. 2012. "Impact of Training Practices on Employee Productivity: A Comparative Study". *Jurnal Internasional*. Faculty of Management Studies, Siksha O Anusandhan University Bhubaneswar. India.
- Simamora, Henry, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung.
- Tohidi, Hamid. 2010. "Teamwork Productivity and Effectiveness in an Organization Base on Rewards, Leadership, Training, Goal, Wage, Size, Motivation, Measurement and Information Technology". *Islamic Azad University, South Tehran Branch*, Tehran. Iran.
- Umar, H. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Garamedia Pustaka, Jakarta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.