

Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Shenglu Zanmei International

Muhamad Diva Daniswara S¹, Iswati², Anis Fitriyasari³, Emilia Pranata⁴

^{1,2,3,4,5} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT Surabaya, Indonesia

Email: danisbendul@gmail.com, iswatiibmt@gmail.com, anisfitriyasari@gmail.com,
emiliapranata@gmail.com

Abstract. *This research aims to test or analyze the influence of work environment training on the work productivity employees at PT Shenglu Zanmei International. The population in this study were all 53 employees in the production department of PT Shenglu Zanmei International, Surabaya City. The sampling technique for this research used a purposive sampling technique, thus the respondents for this research were 53 respondents from all permanent employees at PT Shenglu Zanmei International. This research uses primary data obtained through questionnaires and simple linear regression analysis methods as data analysis techniques. The data was processed using the Statistical for Product and Service Solution (SPSS) program. The results of the study showed that the physical work environment had a positive and significant effect on the work productivity variables of production employees at PT Shenglu Zanmei International.*

Keywords: *Training, Work Environment, Work Productivity*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji atau menganalisis bagaimana pengaruh pelatihan, lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Shenglu Zanmei International. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Shenglu Zanmei International Kota Surabaya sebanyak 53 karyawan. Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan demikian responden penelitian ini adalah sebanyak 53 responden dari seluruh karyawan permanen pada PT Shenglu Zanmei International. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan metode analisis regresi linear sederhana sebagai teknik analisis data. Data diolah menggunakan program Statistical for Product and Service Solution (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Shenglu Zanmei International.

Kata kunci: Pelatihan, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dari organisasi atau lembaga yang berfungsi sebagai penggerak utama dari aktivitas suatu lembaga / organisasi dan karenanya penting untuk mendapat perhatian utama dalam penguatan dan pengembangan kemampuan dan keahliannya. Pelatihan merupakan salah satu kegiatan untuk pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan yang diselenggarakan dalam jangka waktu yang relatif singkat menggunakan mekanisme dan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga peserta pelatihan dapat belajar tentang pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu menurut Tamsuri (2022).

Perkembangan bisnis di era globalisasi bisnis saat ini telah berkembang sangat pesat dan terus mengalami perubahan khususnya di Indonesia. Hal ini menyebabkan semakin banyak persaingan dalam bisnis, terutama bagi perusahaan untuk mempertahankan pangsa pasar bisnisnya. Distributor Aice *ice cream* di Indonesia saat ini timbul persaingan yang ketat dalam memberikan pelayanan terbaik, berbagai cara dilakukan mulai dengan mengembangkan mitra

Aice di tempat yang susah dijangkau maupun dengan meningkatkan kualitas SDM. Sumber daya manusia dituntut untuk bisa terampil dan mampu mengikuti perkembangan zaman serta perkembangan teknologi. PT. Shenglu Zanmei Internasional adalah perusahaan distributor yang bergerak di bidang penjualan ice cream. Sebagai perusahaan distributor yang bergerak di bidang jasa, produktivitas kerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan agar karyawan menjadi berkualitas dengan pelayanannya. Seiring berjalannya waktu, perusahaan semakin membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan yang terampil dan mampu mengkondisikan diri terhadap lingkungan kerja yang beragam. Keterampilan yang dimiliki setiap karyawan di perusahaan bisa menjadi tolak ukur tingkat produktivitas kerja karyawan. Keterampilan tersebut diperoleh dari proses yang disebut pelatihan.

2. KAJIAN TEORITIS

2.1 Pelatihan

Pelatihan memiliki arti yaitu sebuah cara bagaimana mengajarkan keahlian maupun pengetahuan tertentu supaya karyawan bisa semakin kreatif dan bisa menjalankan kewajiban atau tanggung jawab secara maksimal sesuai dengan standard (Elizar dan Tanjung, 2018).

2.2 Lingkungan Kerja

Robbins dan Coulter (2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan yang berkaitan dengan lembaga atau kekuatan yang berada di luar organisasi dan secara potensial dapat mempengaruhi kinerja perusahaan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Keadaan lingkungan kerja dinilai memadai jika karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan sehat, optimal, nyaman, dan aman. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menciptakan hubungan yang positif terhadap kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan ialah suatu prestasi kerja yang bagus secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai dari karyawan untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang telah diterapkan oleh perusahaan (Sherlie dan Hikmah, 2020).

2.3 Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Hasibulan dalam Busro, 2018). Menurut Sinulungan dalam Busro (2018), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau selanjutnya dengan

relnca. Kelmampuan disini melnurlult pelnelliti bisa diartikan selbagai kelmampuan fisik ataul bisa julga diselbult kelmampuan keltelrampilan.

3 METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Terdapat dua jenis variabel pada penelitian kuantitatif ini yaitu variabel bebas (independen) yang meliputi Promosi (X1) dan Kualitas Layanan (X2) dan variabel terikat (dependen) yang meliputi Keputusan Pembelian sebagai variabel (Y).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang akan digunakan adalah seluruh karyawan PT Shenglu *Zanmei International* yang berjumlah 53 karyawan.

3.2.2 Sampel

Sampel Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dari populasi diatas maka sampel penelitian ini menggunakan probability sampling. Probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama kepada setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2019). Jumlah populasi yang pada penelitian ini relative kecil. karena semua anggota populasi dijadikan sampel, maka metode yang digunakan dalam penarikan sampel adalah metode sampling total atau sensus (Sugiyono, 2019).

3.2.3 Subjek dan Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), subjek penelitian adalah pihak yang berkaitan dengan yang diteliti (informan atau narasumber) untuk mendapatkan informasi terkait data penelitian yang merupakan sampel dari sebuah penelitian. Subjek penelitian dapat memberikan informasi mengenai data penelitian yang dapat menjelaskan karakteristik subjek yang diteliti.

Objek penelitian adalah topik permasalahan yang akan diteliti yang berkaitan dengan subjek penelitian, yaitu berupa karakteristik yang berkaitan dengan subjek penelitian.

Berdasarkan pengertian subjek dan objek penelitian diatas, maka subjek dan objek penelitian ini adalah :

1. Karyawan PT Shenglu Zanmei *International*.
2. Usia
3. Jenis Kelamin.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Instrumen Data

4.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah Langkah untuk uji isi dalam suatu instrument yang bertujuan untuk mengukur keakuratan suatu penelitian. Perhitungan uji validitas ini menggunakan program SPSS. Untuk membandingkan hasil nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan derajat kebebasan $n-2 = 53-2 = 51$ dengan tingkat validitas menurut tabel r ($r = 0.2284$). Dalam penelitian ini, penyebaran kusioner sebanyak 53 kepada responden seluruh karyawan PT. Aneka Kelola Unggul menghasilkan data validitas gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), dan produktivitas kerja karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel 4.1 Hasil Keseluruhan Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Sig.	Status
Pelatihan (X1)	X1.1.1	0,938	0.2284	0,000	Valid
	X1.2.1	0,925	0.2284	0,000	Valid
	X1.3.1	0,938	0.2284	0,000	Valid
	X1.3.2	0,954	0.2284	0,000	Valid
	X1.4.2	0,938	0.2284	0,000	Valid
	X1.5.2	0,925	0.2284	0,000	Valid
Lingkungan Kerja(X2)	X2.1.1	0,976	0.2284	0,000	Valid
	X2.1.2	0,803	0.2284	0,000	Valid
	X2.2.1	0,976	0.2284	0,000	Valid
	X2.3.1	0,908	0.2284	0,000	Valid
	X2.3.2	0,606	0.2284	0,000	Valid
	X2.4.1	0,592	0.2284	0,000	Valid
	X2.4.2	0,968	0.2284	0,000	Valid
	X2.5.1	0,986	0.2284	0,000	Valid
	X2.5.2	0,592	0.2284	0,000	Valid
	X2.6.1	0,959	0.2284	0,000	Valid
	X2.7.1	0,644	0.2284	0,000	Valid
	X2.7.2	0,592	0.2284	0,000	Valid

Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y.1.1	0,970	0.2284	0,000	Valid
	Y.1.2	0,615	0.2284	0,000	Valid
	Y.2.1	0,624	0.2284	0,000	Valid
	Y.2.2	0,923	0.2284	0,000	Valid
	Y.3.2	1,000	0.2284	0,000	Valid
	Y.4.2	0,624	0.2284	0,000	Valid
	Y.5.1	0,624	0.2284	0,000	Valid
	Y.5.2	0,624	0.2284	0,000	Valid

Sumber : Data di Olah Peneliti, 2024

Syarat validitas pertanyaan harus memiliki nilai r hitung melebihi dari nilai r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dan juga signifikasinya harus 0,000 apabila kedua syarat tersebut tidak dipenuhi kedua-duanya tidak bisa dinyatakan valid.

Dari tabel 4.1 menunjukkan bahwa pertanyaan variabel gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), dan produktivitas kerja karyawan (Y1) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, yaitu 0,2284. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pernyataan pada semua variabel tersebut dinyatakan valid dan sudah layak dijadikan pengukuran variabel penelitian.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi atau kestabilan data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas akan menggunakan SPSS, berikut adalah indikator angka reliabilitas :

Jika nilai $\alpha > 0,90$ maka reliabilitas sempurna

Jika nilai α 0,70 -0,90 maka reliabilitas dinyatakan tinggi

Jika nilai α 0,50 – 0,70 maka reliabilitas moderat

Jika nilai $\alpha < 0,50$ maka reliabilitas dinyatakan rendah, yang menyebabkan rendahnya kemungkinan satu atau beberapa item yang tidak reliabel. Berikut adalah hasil uji reliabilitas yang telah di uji menggunakan SPSS :

Tabel 4.2 Hasil Keseluruhan Reliabilitas Variabel

Variabel	Alpha	Status
Pelatihan (X1)	0,802	Reliabel dinyatakan tinggi
Lingkungan Kerja (X2)	0,908	Reliabel Sempurna
Produktivitas Kerja Karyawan (Y1)	0,838	Reliabel dinyatakan tinggi

Sumber data : Hasil dari data yang telah diolah

Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja, memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,90 yang berarti

reliabilitasnya sempurna, sedangkan untuk variabel pelatihan, dan produktivitas kerja karyawan memiliki reliabilitas dinyatakan tinggi dapat disimpulkan instrument penelitian tersebut dinyatakan reliabel dan layak dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini.

4.1.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.3 Hasil uji Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,866	,410		-2,111	,040
	X1Pelatihan	,092	,037	,073	2,484	,016
	Lingkungan_Kerja	,668	,021	,929	31,730	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Berdasarkan tabel 4.3, maka hasil perhitungan persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

maka hasil perhitungan persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = -0,866 + 0,092X1 + 0,668X2$$

Keterangan:

X1 = Pelatihan

X2 = Lingkungan Kerja

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil persamaan regresi linear berganda diatas memberikan pengertian bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar -0,886, yang memiliki arti bahwa nilai konsinten dari variabel kinerja adalah sebesar -0,886.
2. Koefisien regresi variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,092 dan juga signifikan pada 0,016 <0,05. Tanda negative dari koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) berpengaruh negative terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,668 dan juga signifikan pada 0,000 <0,05. koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah positif.

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) berpengaruh negative terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). sedangkan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), Dan factor dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja yang ditunjukkan dengan nilai koefisiensi regresi paling besar dibanding variabel pelatihan yaitu sebesar 0,668.

4.1.4 Uji Model t

Tabel 4.4 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,866	,410		-2,111	,040
	X1Pelatihan	,092	,037	,073	2,484	,016
	Lingkungan_Kerja	,668	,021	,929	31,730	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Dari tabel diatas, maka kesimpulan dari uji-t sebagai berikut :

1. Hasil uji : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pada tabel diketahui nilai t hitung untuk variabel Promosi (X1) sebesar $t_{hitung} = 2,484 > t_{tabel} = 1,667$ dengan tingkat signifikansi (0,016) yang berarti lebih kecil dari probabilitas yang ditetapkan (0,05). Hal ini berarti bahwa Pelatihan berpengaruh dan signifikan. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Shenglu Zanmei International.

2. Hasil uji : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pada tabel diketahui nilai t hitung untuk variabel Keputusan Pembelian (X2) sebesar $t_{hitung} = 31,370 > t_{tabel} = 1,667$ dengan tingkat signifikansi (0,00) yang berarti lebih kecil dari probabilitas yang ditetapkan (0,05). Hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Shenglu Zanmei International.

4.1.5 Uji Model F

Tabel 4.5 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1515,200	2	757,600	6040,059	,000 ^b
	Residual	6,271	50	,125		
	Total	1521,472	52			

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, X1Pelatihan

Pengujian secara simultan (uji F) dilakukan untuk membuktikan apakah semua variabel independen (pelatihan dan lingkungan kerja) yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (produktivitas kinerja

kerja). Uji simultan dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai F_{hitung} dan F_{tabel} dengan tingkat signifikansi = 0,05.

Berdasarkan hasil uji statistik F pada tabel terlihat bahwa $F_{hitung} = 6040,059 > F_{tabel} = 3,187$ dengan tingkat signifikansi (0,00) yang berarti lebih kecil dari probabilitas yang ditetapkan (0,05). Hal ini berarti bahwa variabel Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. Shenglu Zanmei International.

4.1.6 Uji Koefisien Korelasi R dan Koefisien Determinasi (r^2)

Tabel 4.6 Hasil Pengukuran R dan (r^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,998 ^a	,996	,996	,354

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, X1Pelatihan

b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

- Nilai R sebesar 0,998 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antarvariabel dependen produktivitas kinerja karyawan dengan pelatihan dan lingkungan kerja, yaitu sebesar 99,8%.
- R^2 sebesar 0,996 berarti produktivitas kinerja kerja mampu diprediksikan oleh pelatihan dan lingkungan kerja sebesar 99,6% sedangkan sisanya 0,4% oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi adalah 0,996 berarti pelatihan dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel produktivitas kinerja karyawan sebesar 99,6% sedangkan sisanya 0,4% variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Ada dua pilihan, memakai *R Square* atau memakai *Adjusted R Square*, apabila jumlah variabel lebih dari dua, maka digunakan *Adjusted R Square*. Sehingga nilai yang digunakan dalam koefisien determinasi adalah 99,6%.
- Standar error of the estimate adalah sebesar 0.354. Yang berarti bahwa tingkat kesalahan penaksiran dari model regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebesar 0.354.

4.1.7 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berbagai ragam uji normalitas data SPSS, salah satunya yaitu normalitas koefisien Varian. Nilai koefisien variansi = $\frac{\text{Standar Deviasi}}{\text{Mean}} \times 100$. Jika nilai koefisien variansi < 30%, maka data berdistribusi normal (Norfai, 2022).

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Koefisien Varians

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum	Normalitas Koefisien Varians
Pelatihan	53	31,17	4,260	26	36	13,67
Lingkungan_Kerja	53	43,15	7,520	33	49	17,43
Produktivitas_Kerja	53	30,83	5,409	23	35	17,55

Berdasarkan tabel 4.7, menunjukkan bahwa semua nilai koefisien <30%, dimana pelatihan (X1) sebesar 13,67%, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 17,43%, dan produktivitas kinerja karyawan (Y) sebesar 17,55%. Hal tersebut dapat dikatakan sebagai data yang berdistribusi dengan normal.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan terhadap 53 orang responden, maka dapat diketahui bagaimana tanggapan para responden terhadap variabel-variabel yang diajukan dalam kuisioner. Tanggapan responden tersebut dijelaskan dalam pembahasan berikut ini

4.2.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diketahui variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,016 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 dengan nilai t hitung sebesar 2,484 maka dapat dikatakan variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis diatas dapat diartikan bahwa apabila pelatihan yang dilakukan berpengaruh dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Shenglu Zanmei International.

Pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap keterampilan-keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. (Simamora, 2019:286). Sedangkan Menurut Moekijat (2020:15), menjelaskan latihan adalah proses membantu Karyawan untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang dalam memegang keberhasilan program pelatihan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yunita Puspitaningrum (2024) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Displin, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Deden Batik Nusantara”. Menunjukkan hasil Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui Produktivitas Kerja Karyawan.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diketahui variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 dengan nilai t hitung sebesar 31,730 maka dapat dikatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis diatas dapat diartikan bahwa apabila lingkungan kerja yang dilakukan berpengaruh dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Shenglu Zanmei International.

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang berkaitan dengan lembaga atau kekuatan yang berada di luar organisasi dan secara potensial dapat mempengaruhi kinerja perusahaan baik secara langsung ataupun tidak langsung. (Robbins dan Coulter, 2019). Kinerja karyawan ialah suatu prestasi kerja yang bagus secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai dari karyawan untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang telah diterapkan oleh perusahaan (Sherlie & Hikmah, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andini Din (2024) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Airin Graha Persada”. Menunjukkan hasil Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui Produktivitas Kerja Karyawan.

4.2.3 Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diketahui variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,016 dan 0,000 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 dengan nilai t hitung sebesar 2,484 dan 31,730 maka dapat dikatakan variabel pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis diatas dapat diartikan bahwa apabila pelatihan dan lingkungan kerja yang dilakukan berpengaruh dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Shenglu Zanmei International.

Pelatihan yang paling mudah untuk meringkas manfaat-manfaat latihan adalah dengan menyadari sebagai investasi organisasi dalam sumber daya manusia. (Handoko, 2020:45). Lingkungan Kerja atau organisasi yang dilakukan diberbagai visi untuk keperluan manusia serta pada pelaksanaan tugas yang diatur dan ditata oleh manusia. Maka dari itu, manusia adalah bagian yang menentukan suatu proses tercapainya tujuan suatu organisasi (Ekhsan, 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nahya Izza Kamila (2024) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pariwisata Kota Batu”.

Menunjukkan hasil Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui Produktivitas Kerja Karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Shenglu Zanmei International. Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai variabel pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa, pelatihan berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Shenglu Zanmei International. Kesimpulannya diperoleh dari nilai uji t. berdasarkan uji t telah dilakukan pada variabel X1 (pelatihan) terhadap Y (Produktivitas Kerja Karyawan) diperoleh nilai t hitung < t tabel dengan nilai $2,484 < 1,679$, selain itu diketahui bahwa signifikansi dari X1 terhadap Y adalah 0,016 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$).
2. Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa, lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Shenglu Zanmei International. Kesimpulannya diperoleh dari nilai uji t. berdasarkan uji t telah dilakukan pada variabel X2 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Produktivitas Kerja Karyawan) diperoleh nilai t hitung < t tabel dengan nilai $31,730 < 1,679$, selain itu diketahui bahwa signifikansi dari X1 terhadap Y adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di kemukakan di atas, maka saran yang dapat direkomendasikan untuk menjaga pertimbangan-pertimbangan berikutnya adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Dengan adanya hasil penelitian yang menyatakan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam rangka menjaga produktivitas kerja karyawan, maka disarankan harus tetap menerapkan pelatihan dan lingkungan kerja yang baik dalam perusahaan tersebut agar karyawan semakin giat kinerjanya dan untuk selalu memberikan motivasi terhadap karyawannya dalam bentuk apapun supaya dapat mempertahankan produktivitas kerja karyawan tersebut.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan dan memperluas variabel-variabel lain di luar variabel yang ada dalam penelitian ini misalnya budaya kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, dan sebagainya yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih bermanfaat bagi banyak pihak.

6. DAFTAR REFERENSI

- Andini, D. (2024). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Deden Batik Nusantara* (Thesis). Universitas Siliwangi.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1).
- Elizar & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Puspitaningrum, Y., & Sudarsi, S. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada CV Airin Graha Persada. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3221–3230.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Management* (14th ed.). New York: Pearson Education Inc.
- Sherlie & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Benwin Indonesia di Kota Batam. *MOTIVASI: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 757–765. <https://doi.org/10.32502/mti.v5i1.2477>
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tamsuri, A. (2022). Literatur Review Penggunaan Metode Kirkpatrick untuk Evaluasi Pelatihan di Indonesia. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2723–2734. <https://doi.org/10.47492/jip.v2i8.1154>