

**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI
PT. CENTRAL PERTIWI BAHARI (FISH FEED)**

Betty Magdalena¹, Zuriana², Suwandi³

Prodi Manajemen, IIB Darmajaya

bettymagdalena@darmajaya.ac.id

ABSTRACT

This study aimed to examine the influence of training and the work environment on the work productivity of employees in the Production Division at PT. Central Pertiwi Bahari (Fish Feed). The research employed a quantitative approach with an associated method. The primary data were collected through field research. The population included all employees at PT. Central Pertiwi Bahari, totalling 104 individuals. A purposive sampling technique was used to select a sample of 40 employees from the Production Division. Instrument testing involved validity and reliability assessments, while data analysis prerequisites included tests for normality, linearity, and multicollinearity. The data were analyzed using multiple linear regression, and hypotheses were tested using the t-test and F-test. The results revealed that training had no significant effect on the work productivity of Production Division employees. In contrast, the work environment had a significant positive influence. Moreover, training and the work environment collectively had a significant impact on employee productivity within the Production Division at PT. Central Pertiwi Bahari (Fish Feed).

Keywords: Training, Work Environment, Work Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Central Pertiwi Bahari (Fish Feed). Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan metode asosiatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini Studi Kepustakaan (Library Research) dan Studi Lapangan (Field Research). Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Central Pertiwi Bahari yang berjumlah 104 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu Teknik Purposive Sampling dengan jumlah sampel sebanyak 40 karyawan bagian produksi. Uji persyaratan instrumen yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas. Uji persyaratan analisis data menggunakan uji normalitas, linieritas dan multikolinieritas. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis yaitu menggunakan uji-t dan uji-F. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Divisi Produksi PT. Central Pertiwi Bahari (Fish Feed), Lingkungan Kerja (X2) Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Divisi Produksi PT. Central Pertiwi Bahari (Fish Feed), Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Divisi Produksi PT. Central Pertiwi Bahari (Fish Feed).

Kata Kunci : Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Masalah mengenai produktivitas adalah topik yang sangat kompleks dan memiliki banyak dimensi. Produktivitas merupakan salah satu faktor yang sangat krusial bagi perusahaan karena kemajuan atau kemunduran suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh fluktuasi produktivitas

kerja karyawan. Menurut Avissa et al., (2021), produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dari output dengan total keseluruhan sumber daya yang digunakan input. Produktivitas terdiri dari dua aspek, yang pertama adalah efektivitas, yang berfokus pada pencapaian hasil kerja yang optimal,

yaitu mencapai target yang terkait dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.

Penulis melaksanakan penelitian di PT. Central Pertiwi Bahari (Fish Feed) yang berlokasi di Jalan Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan yang berdiri sejak 8 Juli 1998. Perusahaan ini bergerak dibidang produksi pakan ikan. PT. Central Pertiwi Bahari bertujuan untuk meningkatkan daya saing dan mencapai target produksi perusahaan melalui efisiensi produktivitas, sehingga dapat menghasilkan produk berkualitas dengan harga yang bersaing dan pelayanan yang unggul. PT. Central Pertiwi Bahari ini memiliki karyawan yang berjumlah 104 karyawan.

Fenomena yang terjadi pada PT. Central Pertiwi Bahari mengenai pelatihan yaitu instruktur pelatihan sudah memenuhi kualifikasi namun dalam melakukan praktek pelatihan belum maksimal dikarenakan cara penyampaian atau penjelasannya cenderung cepat berakibat pada sulitnya karyawan memahami pelatihan yang dilakukan. Instruktur kurang responsive terhadap pertanyaan peserta, sehingga beberapa peserta pelatihan merasa kebingungan. Peserta pelatihan atau karyawan mengalami kesulitan mengatur antara jam pelatihan dengan shift kerja, menyebabkan adanya karyawan yang tidak mengikuti pelatihan, sebagian peserta hadir tanpa mempersiapkan diri atau memahami tujuan pelatihan yang menyebabkan target produksi masih sering tidak tercapai karena karyawan tetap kesulitan mengelola waktu dengan baik. Tujuan pelatihan terkadang dianggap hanya sebagai kewajiban administrasi dan bukan sebagai kebutuhan yang nyata bagi karyawan. Hal ini sering kali disebabkan oleh kurangnya komunikasi antara manajer, tim pelatihan, dan karyawan mengenai tujuan dan manfaat pelatihan. Terdapat karyawan yang kurang melihat manfaat dari pelatihan tersebut, mengakibatkan kecenderungan tidak termotivasi untuk mengikuti pelatihan. Hasil penelitian yang

dilakukan oleh Iyos Rosidah et al., (2021) Studi mengenai Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Advantage SCM Unit NAA Jakarta Pusat mengungkapkan bahwa pelatihan kerja memiliki dampak yang signifikan atau berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Fenomena lain adalah mengenai lingkungan kerja pada divisi produksi yaitu, cahaya di area pabrik tidak merata, beberapa bagian terlalu terang, sementara yang lain terlalu redup. Hal ini mengganggu fokus dan konsentrasi karyawan, mengurangi produktivitas, dan meningkatkan risiko kesalahan kerja atau kecelakaan. Cahaya yang terlalu terang atau diletakkan di posisi yang salah dapat menciptakan silau yang mengganggu penglihatan pekerja, mengurangi fokus, dan meningkatkan kemungkinan kesalahan atau kecelakaan. Ini sangat berisiko di area yang memerlukan ketelitian tinggi, seperti di area produksi yang melibatkan mesin berkecepatan tinggi. Kelembapan yang tinggi di pabrik dapat memengaruhi kenyamanan kerja dan juga kualitas produk. Pada pabrik pakan ikan ini kelembapan yang berlebihan dapat merusak bahan baku atau produk akhir. Kelembapan tinggi juga dapat meningkatkan risiko kerusakan mesin atau peralatan listrik. Kualitas udara yang buruk sehingga suhu yang tinggi atau kelembapan yang tidak terkendali bisa mempengaruhi kualitas udara. Bau tidak sedap dalam pembuatan pakan ikan ini, salah satunya disebabkan oleh proses pencampuran yang tidak merata, bahan-bahan yang dicampur bersama dapat menghasilkan reaksi kimia atau mikroba yang mengeluarkan bau tak sedap. Misalnya, pencampuran tepung ikan yang sudah terkontaminasi dengan kelembapan bisa memicu pertumbuhan bakteri atau jamur yang menghasilkan bau. Permasalahan lingkungan kerja ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan

penelitian Eva Fathussyadah et al., (2020), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT. INDOLAKTO, mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Central Pertiwi Bahari?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Central Pertiwi Bahari?
3. Apakah pelatihan dan lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Central Pertiwi Bahari?

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Central Pertiwi Bahari.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Central Pertiwi Bahari.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Central Pertiwi Bahari.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode Studi Perpustakaan (*Library Research*) dan Studi lapangan (*Field Research*) menggunakan penyebaran kuisioner.

2. Populasi dan Sampel

Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Central Pertiwi Bahari (Fish Feed) yang

berjumlah 104 karyawan. Sedangkan sample yang dipakai sebanyak 40 orang didapat menggunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* yaitu *Purposive Sampling*.

3. Variabel Penelitian

Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel bebas (*independent*) serta Produktivitas Kerja (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*).

4. Uji Instrumen

Uji persyaratan instrumen dilakukan menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Dan untuk uji persyaratan analisis data menggunakan Uji Normalitas Sampel, Uji Linieritas Sample dan Uji Multikolinieritas. Selanjutnya untuk metode analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda. Sedangkan untuk pengujian hipotesis menggunakan Uji Parsial (Uji-t) dan Uji Simultan (Uji-F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan PT. Central Pertiwi Bahari. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah 100% laki-laki dari 40 orang karyawan tersebut. Sedangkan karakteristik berdasarkan usia paling banyak berusia antara 31 – 41 tahun dengan jumlah 47,5%. Karakteristik berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa yang paling banyak berada di masa kerja 7 – 12 tahun yaitu sejumlah 57,5%. Sedangkan karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir paling banyak memiliki Pendidikan S1 yaitu sebanyak 57,5%.

B. Hasil Penelitian

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Proses pengujian validitas dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.

Dari hasil pengujian validitas variabel Pelatihan (X1) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang berkaitan dengan variabel Pelatihan (X1) memiliki hasil nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan tersebut valid, karena memenuhi kriteria validitas, yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Dari hasil pengujian validitas variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang berkaitan dengan variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki hasil nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan tersebut valid, karena memenuhi kriteria validitas, yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Dari hasil pengujian validitas variabel Produktivitas Kerja (Y) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang berkaitan dengan variabel Produktivitas Kerja (X2) memiliki hasil nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan tersebut valid, karena memenuhi kriteria validitas, yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada setiap instrumen variabel yang telah dinyatakan valid pada uji validitas sebelumnya menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS versi 21.

Tabel1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Pelatihan (X1)	0.778	0.6000 – 0.7999	Tinggi
Lingkungan Kerja (X2)	0.747	0.6000 – 0.7999	Tinggi
Produktivitas Kerja(Y)	0.802	0.8000 – 1.0000	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 1 di atas, nilai Cronbach's alpha menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) termasuk dalam kategori reliabilitas tinggi, karena berada pada rentang 0,6000 – 0,7999. Sementara itu, variabel Produktivitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pelatihan (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	0.019	0.05	Sig < Alpha	Linier
Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	0.100	0.05	Sig > Alpha	Linier

Kerja Karyawan (Y) berada pada kategori reliabilitas sangat tinggi, dengan nilai yang terletak pada rentang 0,802 – 1,0000.

3. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau mendekati normal, uji yang dapat digunakan adalah Uji *Non Parametrik One- Sample Kolmogorov-Smirnov* Test pada SPSS versi 21. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah distribusi data sampel yang diperoleh mengikuti distribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pelatihan (X1)	0.886	0.05	Sig > 0.05	Normal
Lingkungan Kerja (X2)	0.019	0.05	Sig > 0.05	Normal
Produktivitas Kerja (Y)	0.000	0.05	Sig > 0.05	Normal

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai untuk variabel Pelatihan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) memiliki tingkat signifikansi dengan nilai $\text{sig} > \text{Alpha}$ (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa data pada ketiga variabel tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Dengan kata lain, karena sig lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data pada variabel-variabel tersebut memenuhi asumsi

normalitas, dan uji statistik parametris selanjutnya dapat diterapkan untuk analisis lebih lanjut.

4. Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk menentukan apakah model regresi yang digunakan dapat digambarkan oleh persamaan linear. Uji ini umumnya digunakan sebagai syarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Dengan menggunakan program SPSS versi 21, hasil uji linearitas dalam penelitian ini memberikan informasi sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas

Berdasarkan tabel 3 hasil perhitungan ANOVA, pada variabel Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y), diperoleh nilai Sig pada baris deviation from linearity > 0,05, sehingga H_0 diterima, yang berarti model regresi berbentuk linier.

5. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah ada hubungan atau korelasi yang signifikan antara variabel-variabel independen. Hasil dari uji ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Kondisi	Simpulan
Pelatihan (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	1.103	$VIF < 10$	Tidak ada gejala multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)	1.103	$VIF < 10$	Tidak ada gejala multikolinearitas

Berdasarkan tabel 4 hasil perhitungan pada tabel koefisien menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) kurang dari 10, yang berarti tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel independen dan variabel dependen.

6. Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan program SPSS versi 21, hasil uji Regresi Linier Berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	B
(Constan)	1.895
Pelatihan (X1)	0.073
Lingkungan Kerja (X2)	0.034

Berdasarkan tabel 5 di atas, merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda yang dilakukan menggunakan program SPSS. Dari perhitungan tersebut, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.895 + 0.073X_1 + 0,034X_2$$

- Nilai konstanta sebesar 1.895 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) maka besarnya Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah 1.895 satuan.
- Koefisien Pelatihan (X1), artinya jika Pelatihan (X1), naik sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan menurun, sebesar 0,073 satuan.
- Koefisien Budaya Organisasi (X2), artinya jika Budaya Organisasi (X2), naik sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan menurun, sebesar 0,034 satuan.

7. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji-t)

Uji-t dilakukan untuk menguji apakah variabel independen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil dari uji hipotesis secara parsial (Uji-t) adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan tabel 6, perhitungan untuk Pelatihan (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} (0,145) lebih kecil dibandingkan t_{tabel} (1,687). Oleh karena itu, H_0 diterima dan H_a ditolak, yang menyimpulkan bahwa Pelatihan (X1) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT. Central Pertiwi Bahari.
- b. Berdasarkan tabel 6, perhitungan untuk Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} (2,454) lebih besar dibandingkan t_{tabel} (1,687). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT. Central Pertiwi Bahari.

8. Uji Hipotesis secara Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel independen, secara bersama-sama, memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil dari uji hipotesis simultan (Uji F):

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	3.454	2.84	$F_{hitung} > F_{tabel}$	Berpengaruh

Berdasarkan tabel 7, perhitungan untuk Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai F_{hitung} (3,454) lebih besar dari F_{tabel} (2,84). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menyimpulkan bahwa Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT. Central Pertiwi Bahari.

C. Pembahasan

1. Pelatihan (X) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan(Y)

Pelatihan adalah sarana bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pelatihan berhubungan dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan agar dapat mencapai target dalam pelaksanaan tugas mereka. Secara umum, pelatihan merupakan aktivitas yang dilakukan individu untuk meningkatkan kemampuan

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pelatihan (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	0.145	1.687	$t_{hitung} < t_{tabel}$	Tidak berpengaruh
Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	2.454	1.687	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Berpengaruh

dan pengetahuan, sehingga mereka dapat memiliki kompetensi yang lebih baik. Definisi Pelatihan Menurut Yoyo Sudaryo, (2018:121), Pelatihan adalah pendidikan jangka pendek yang umumnya lebih berfokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi kesalahan dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai t_{hitung} (0.145) < t_{tabel} (1.687), dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X1) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Central Pertiwi Bahari. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iyos Rosidah, Ali Zaenal Abidin (2021). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Pelatihan tidak dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian Dr Porbari Monbari Badom1, Dr Barinem Hikmah Girigiri (2021), *There is a significant relationship between workplace training and worker productivity in a company.*

2. Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non

fisik. Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik tempat kerja seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, dan kenyamanan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah kondisi mental dan emosional karyawan seperti stres, motivasi dan kepuasan kerja.

Memberikan perhatian terhadap kondisi lingkungan kerja berarti berupaya menciptakan suasana yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan sebagai pelaksana pekerjaan di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif diharapkan dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan, seperti pengaturan sirkulasi udara yang optimal, kebersihan lingkungan, serta keamanan terhadap barang milik karyawan. Menurut Menurut Adi Robith Setiana (2019:83) Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai thitung ($2.454 > t_{tabel}$ (1.687)), sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Central Pertiwi Bahari. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Eva Fathussyaadah, Aar Ardiansyah (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi susu UHT PT. Indolakto. Penelitian I Nengah Subawa Kardika Putra, Ni Wayan Mujiati (2022), *The work environment has a significant positive effect on work productivity*, dengan demikian jika Lingkungan Kerja ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

3. Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji-F), diperoleh nilai Fhitung ($3.454 > F_{tabel}$ (2.84) dengan demikian H_0 ditolak

dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Central Pertiwi Bahari. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ryani Dhyana Parashakti, Dewi Noviyanti (2021) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dan terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi susu UHT PT. Indolakto dan penelitian Hiromi Hara (2022) menyatakan *The results of the research found the impact of training provided by the company on productivity, wages, and transition to permanent employment for workers in flexible setting.*

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Central Pertiwi Bahari, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan tidak memberikan pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Central Pertiwi Bahari.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Central Pertiwi Bahari.
3. Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Central Pertiwi Bahari.

UCAPAN TERIMA KASIH

1. Rektor Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
2. Kepala LPPM Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya
3. Ka. Prodi Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Teori, Konsep dan Indikator.”* Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Avissa, C. N., Hamdani, I., & Arif, S. (2021). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah 212 Sentul*. El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 5(1), 115–128.
- Faizah, N. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yang Dimediasi oleh Kesejahteraan Pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo*. Universitas Bhayangkara.
- Hendrajaya, H., Samtono, S., Guritno, B., Listyorini, H., Yuliamir, H., & Sukrisno, S. (2022). *Peningkatan Kinerja Pengembangan Produk Berkelanjutan Berbasis Budaya Organisasi Lingkungan Dan Kapasitas Daya Serap Keberlanjutan*. EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 10(2), 1039–1050.
- Ilim Nafisatul, Khairul Wahyudi A., Kurniadi Fadlan, Hairunnisa Siti, & Isa Anshori M. (2024). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Karyawandalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi, 2(1), 39–54.
- Irawan, H., & Aprini, N. (2024). *Pengaruh Pengarahan, Pelatihan, Kepuasan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Muara Enim*. TOMAN: Jurnal Topik Manajemen, 1(2), 241–262.
- Jusuf, E., Tiong, P., Baharuddin, S. M., & Soemaryo, P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pradina Pustaka.
- Kukuh Yulianto, & Dety Mulyanti. (2023). *Pengaruh Jam Kerja Terhadap Jam Absensi Dan Produktivitas Karyawan: Studi Kasus Salah Satu Karyawan PT. XYZ*. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi, 29(1), 48–53.
- Lisnawati, E., & Alhidayatullah, A. (2023). *Efektivitas Pelatihan dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 6(2).
- Magdalena, B., Wibaselppa, A., & Rahayu, S. (2023). *Peran Motivasi Kerja sebagai Mediasi Pelatihan serta Dampaknya terhadap Produktivitas Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya*. Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer, 7(3), 1218–1226.
- Pramono, T. S. (2020). *Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 1(6), 580–589.
- Purnaya, I. G. K., & SE, S. H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Andi.
- Putra, A. A. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022a). *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Bali Values*, 3, 540–551.
- Putra, A. A. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022b). *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Bali Image Collection di Batubulan, Gianyar*. Values, 3(2), 540–551.
- Saefullah, M., & Basrowi, B. (2022). *Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Karyawan Bagian Produksi*. Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, 15(2), 481–491.
- Sanusi, A. (2023). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Nuansa Cendekia.
- Saputri, I. D., & Wibowo, I. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya*

- Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk. Proyek Pegadaian Tower Jakarta.* Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 11(1), 689–699.
- Savitri, F. M., Sahab, M., Lila, S. V., Tuhu, K. H., & Zulfikar, I. A. (2023). *Urgensi Pengimplementasian Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Mengoptimalkan Kualitas Pelayanan Biro Umrah Ar Rahmah Tour Kendal.* JUMPER Jurnal Manajemen dan Pemasaran, 1(2), 2985–492.
- Sedarmayanti, Didin Saepudin, D. H. K. (2024). *Strategi Terbaru Membangun Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kinerja Dan Produktivitas Kerja.* Penerbit Refika Aditama
- Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., & Safrizal, H. B. A. (2023). *Systematic Literature Review: Peran Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.* Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 8(4).
- Sinature, T., Erna, E., & Khairani, E. (2022). *Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Koperasi Baitul Qiradh Baburrayan Kabupaten Aceh Tengah.* Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, 4(1), 38–48.
- Sulistiono, E. E., & Biru, R. C. B. (2020). *Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kebutuhan Di Berbagai Negara: Meta Sintesis Komponen Pelatihan.* NOKEN: Jurnal Pengelolaan Pendidikan, 1(2), 72–83.
- Suprihanto, J., & Putri, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* UGM PRESS.
- Waruwu, Y., & Tafonao, A. (2023). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Komisi Pemilihan Umum Nias Barat.* PARETO: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, 8(2), 17–22.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan.* Penerbit P4I.
- Wiratna, S. V. (2024). *Metodologi Penelitian: Lapangan.* Pustaka Baru Press
- Yericho, I. A., & M. Diah, Y. (2023). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas Iii Pagar Alam.* Jurnal Ekonomia, 13(2), 79–92.
- Yoyo Sudaryo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik.* Penerbit Andi.
- Zainuddin, M. Z., & Basyira, I. R. W. (2022). *Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Landipo Niaga Raya Kendari.* Arus Jurnal Sosial dan Humaniora, 2(3), 249–256.