

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



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

M. RIKSA ADITYA

12010110120117

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS

UNIVERSITAS DIPONEGORO

SEMARANG

2015

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : M. Riksa Aditya

Nomor Induk Mahasiswa : 12010110120117

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus pada PT. Primatexco Indonesia Batang)

Dosen Pembimbing : Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si.

Semarang, 09 Maret 2015

Dosen Pembimbing,

Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si.

NIP. 19700425 199702 1001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : M. Riksa Aditya

Nomor Induk Mahasiswa : 12010110120117

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Primatexco Indonesia, Batang)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 27 Maret 2015

Tim Penguji

1. Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si (.....)
2. Dr. Ahyar Yuniawan, S.E, Msi (.....)
3. Mirwan Surya Perdhana, S.E, Msi (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, M. Riksa Aditya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

(Studi pada PT. Primatexco Indonesia Batang) merupakan hasil karya atau hasil tulisan saya sendiri. Dengan demikian, saya menyatakan bahwa sesungguhnya dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau menulis ulang dalam bentuk rangkaian kalimat yang merupakan pemikiran atau gagasan atau pendapat orang lain, yang seolah-olah saya akui sebagai hasil karya atau tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan yang saya salin atau tulis ulang atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan atau nama penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, maka baik disengaja atau tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar sarjana dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 18 Maret 2015

Pembuat pernyataan,

(M. Riksa Aditya)

NIM : 12010110120117

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.” (QS. Al-Insyirah: 6-8)

“Hidup adalah pilihan, apabila tidak memilih maka berarti sudah menentukan pilihan”

(Dr. Ganang Trikora Waluyo, SH)

“Lakukanlah yang terbaik dalam menjalani kehidupan, sesuatu yang dilandasi dengan kebaikan maka akan menuai kebaikan pula.”

Persembahan:

Skripsi ini dipersembahkan untuk ayah dan ibuku terbakti

Adik-adikku tersayang

Saudara-saudaraku tercinta

Serta sahabat dan teman-temanku terkasih

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek yang menjadi penelitian adalah karyawan di PT. Primatexco Indonesia, Batang dengan total karyawan 76 orang pada unit weaving dengan menggunakan metode *random sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan kesimpulan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS.

Analisis data dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa $Y = 0.370 X_1 + 0,361 X_2$. Hal tersebut menjelaskan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena nilai signifikansi pelatihan dan lingkungan kerja kurang dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Primatexco Indonesia, Batang. Hasil nilai koefisien determinasi sebesar 34,3% menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (pelatihan dan lingkungan kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) sedangkan sisanya 65,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan

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 $Y = X1 + 0.361 X2 - 0.370$. 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*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas berkah, rahmat serta hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Primatexco Indonesia, Batang)” sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Diponegoro.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat terlampaui berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Untuk itu pada pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Dr. Suharnomo, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
2. Bapak Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia memberikan bimbingan, pengarahan dan meluangkan waktu selama proses penyusunan skripsi.
3. Ibu Eisha Lataruva, S.E, MM. dan Bapak Mirwan Surya Perdhana, S.E, MM. Selaku Dosen Wali yang telah memberikan dukungan dan pengarahan selama masa perkuliahan di Program Studi S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
4. Seluruh jajaran Dosen Pengajar Fakultas Ekonomika dan Bisnis yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan, wawasan, dan bimbingan selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
5. Seluruh staf bagian administrasi, perpustakaan, dan karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
6. PT. Primatexco Indonesia, Batang yang telah memberikan ijin penelitian, partisipasi bapak Maman selaku kepala unit weaving, bapak Nuruddin selaku HRD, dan mas Husni yang banyak membantu dalam memberikan pengarah juga karyawan sebagai responden dan membantu kelancaran dalam penelitian ini.
7. Kedua orang tua Bapak Mooh Rum, SH dan Ibu Roosmaningsih, S.Pd. beserta ketiga adik saya Bella, Nin'gy dan Tiara serta Kakek dan Nenek Taslim dan Rukayah Om Taitz, Aman, Bulek Titin, Paklek Turmudzi, Bulek Rohmatah, Om Tasim, Tante Aning dan adik-adik sepupu semuanya yang telah memberikan doa, dukungan, semangat, perhatian sehingga dalam proses pembuatan skripsi ini dapat berjalan lancar.
8. Teman-teman Program Studi S1 Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, teman se-angkatan UNDIP 2010, teman seperjuangan: Fajar, Daksa, Hasan, Tata, Dafiq, Romo, Husin, Aryo, Dhista, Tunjung, Eja, Joko, Bismoko. Teman dekat: Fifi, Puji, Reni, Linda, Putri, Feilina yang banyak menyemangati dan juga para sahabatku semua yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.
9. Teman-teman KKN Tim 1 UNDIP 2014 Desa Ngadirejo, Kecamatan Salaman, Kabupaten Magelang. Emka, Sony, Agri, Arif, Icha, Ade, Frisma, dan Dian terimakasih atas pengalaman dalam pelajaran berharga yang diberikan kepada penulis ketika KKN.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah membantu dan memberikan dukungan kepada penulis selama ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Dengan segala kerendahan hati, penulis menantikan kritik dan saran yang membangun atas penulisan karya ilmiah ini agar dapat memberikan manfaat bagi penulis sendiri dan bagi pembaca skripsi ini.

Semarang, 18 Maret 2015

Penulis,

(M. Riksa Aditya)

Nim. 12010110120117

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	12
1.3.1 Tujuan Penelitian	12
1.3.2 Manfaat Penelitian	12
1.4 Sistematika Penulisan.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
2.1 Landasan Teori	15
2.1.1 Lingkungan Kerja.....	15
2.1.2 Pelatihan.....	23

2.1.3 Produktivitas Kerja Karyawan.....	36
2.2 Penelitian Terdahulu.....	43
2.3 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis	48
2.4 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	51
BAB III METODE PENELITIAN.....	52
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	52
3.1.1 Variabel penelitian.....	52
3.1.2 Defenisi Operasional Variabel	52
3.2 Populasi dan Sampel.....	56
3.2.1 Populasi	56
3.2.2 Sampel	56
3.3 Jenis dan Sumber Data	57
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	58
3.5 Metode dan Alat Analisis Data.....	59
3.5.1 Metode Analisis Data.....	59
3.5.2 Alat Analisis Data.....	59
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	66
4.1 Gambaran Umum Responden.....	66
4.2 Analisi Data.....	69
4.3 Pembahasan.....	83

BAB V PENUTUP.....	89
5.1 Kesimpulan.....	89
5.2 Implikasi Teoritis.....	89
5.3 Implikasi Manajerial.....	90
5.4 Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang.....	91
5.5 Agenda Penelitian Mendatang.....	92

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Produktivitas Karyawan.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	46
Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	56
Tabel 4.1 Jenis Kelamin dan Umur Responden.....	67
Tabel 4.2 Pendidikan dan Masa Kerja Responden.....	68
Tabel 4.3 Hasil Pengujian Validitas.....	69
Tabel 4.4 Hasil Pengujian Reliabilitas	70
Tabel 4.5 Jawaban Responden atas Variabel Produktivitas Kerja.....	72
Tabel 4.6 Jawaban Responden atas Variabel Pelatihan.....	73
Tabel 4.7 Jawaban Responden atas Variabel Lingkungan Kerja.....	74
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	77
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Glejser	79
Tabel 4.10 Hasil Uji t.....	80
Tabel 4.11 Hasil Uji F Model.....	81
Tabel 4.12 Hasil Uji Determinasi.....	81
Tabel 4.13 Model Regresi Pengujian Hipotesis.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	52
Gambar 4.1 Uji Normalitas Model.....	76
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas.....	78
Gambar 4.3 Histogram.....	79

DAFTAR LAMPIRAN

Daftar Pustaka

Kuesioner

Tabulasi

Hasil Uji

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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 efisien 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.

Peningkatan produktivitas karyawan membutuhkan manajemen yang baik dalam memaksimalkan hasil yang dicapai dengan kemampuan dasar manusia melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang akan membentuk kerja sama

dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Menurut Hasibuan (2010:128) produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dari pemahaman diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya. Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan karena merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan perbaikan setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas.

Sutrisno (2011:211) mengungkapkan beberapa indikator yang berkaitan dengan produktivitas, sebagai berikut : kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi. Adapun tiga faktor yang dianggap mempengaruhi produktivitas menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2009:102) diantaranya adalah pelatihan, mental karyawan dan kemampuan fisik karyawan serta hubungan antara atasan dan bawahan.

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun pada karyawan baru. Maka dari itu pelatihan kerja terhadap

karyawan dapat dijadikan sebagai salah satu cara bagi perusahaan untuk mengasah keahlian tenaga kerja yang dimiliki dalam meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dengan standar tertentu karena pelatihan membantu dalam memperbaiki kekurangan serta mengasah keahlian yang telah dimiliki sehingga dapat lebih dimaksimalkan lagi oleh karyawan.

Menurut Wungu dan Brotoharsojo, (2003:134) pelatihan pegawai atau training adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skill) dan sikap-sikap kerja (attitudes) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Program pelatihan yang diselenggarakan secara intensif oleh perusahaan akan membuat karyawan lebih banyak menyerap ilmu, informasi, serta mengasah keahlian. Hal ini dapat membuat kecenderungan karyawan untuk lebih giat bekerja karena dalam penyelesaian pekerjaannya dirasa lebih mudah.

Hariawati (2009) mengatakan bahwa fungsi latihan kerja yang ideal bertujuan memberikan cara dan kesempatan kepada semua pekerja untuk menyesuaikan diri dengan puas terhadap tuntutan bisnis dan operasi-operasi industri sejak hari pertama masuk bekerja, kekuatan produktif ditandai dengan perolehan kemajuan perusahaan dengan jalan mengembangkan secara rutin kebutuhan ketrampilan, pengetahuan dan sikap. Pelatihan sangat penting untuk dilaksanakan bagi kepentingan bersama, sebab dari sinilah para karyawan akan dapat lebih memahami dan mengerti tentang tugas dan tanggung jawab yang diemban baik secara individu maupun kelompok. Kaswan (2011:77) mengungkap

beberapa indikator dalam pelatihan, sebagai berikut: identifikasi, motivasi, lingkungan pembelajaran, penerapan, metode dan hasil.

Selain pelatihan kerja faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Menurut Edy (2008) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti bagaimana perlakuan dari atasan dan rekan kerja, beban kerja, penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan lain sebagainya. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat tercipta apabila terdapat hubungan kerjasama yang baik antar individu dari semua elemen dalam organisasi dengan tidak memandang secara subyektif dan melihat dengan berbagai pertimbangan dalam keadilan. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja lebih dititik beratkan pada keadaan fisik tempat kerja karena dengan tidak adanya gangguan dalam lingkungan bekerja maka karyawan akan dapat bekerja dengan baik (Ferina, 2008). Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang terdapat disekeliling karyawan yang dapat dilihat dan dirasakan kemudian memberikan efek samping baik negatif maupun positif terhadap hasil dari pekerjaan.

Sedarmayanti (2009:26) menguraikan beberapa indikator dari lingkungan kerja fisik, sebagai berikut: penerangan/pencahayaan, temperatur/suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, pewarnaan, dekorasi, musik dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik

adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja dimana hubungan kerja dengan atasan, bawahan maupun dengan sesama rekan kerja (Sadarmayanti, 2001:31). Sedangkan menurut Siagian (2001:57) mengartikan lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Lingkungan kerja non fisik juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan, Menurut Alex NitiseMITO (2000:171) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang terlihat dari lingkungan kerja karyawan itu sendiri yaitu yang berhubungan dengan kerja antar karyawan, hubungan antar pemimpin maupun bawahan, suhu, kebisingan, penerangan dan kebersihan.

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 Join Venture atau kerja sama antar negara, yang memproduksi kain grey. Komposisi kepemilikan saham 51% untuk pemegang saham lokal PT. GKBI (Gabungan Koperasi Batik Indonesia)

Investment. Sedangkan pemegang saham asing terdiri dari dua investor yaitu: Daiwabo Co., Ltd. Jepang kepemilikan saham sekitar 37.05% dan Nichimen Corporation Jepang dengan kepemilikan saham 11.95% dari total keseluruhan.

Pada jaman pendudukan Belanda, sentra-sentra produksi Batik di Indonesia (Pekalongan, Yogyakarta, Solo, Tasikmalaya, Cirebon, Ponorogo, dll) mendapatkan bahan baku produksi seperti kain dan obat-obatan (termasuk lilin) dari para pengusaha tersebut mendapatkan fasilitas khusus untuk mealakukan impor bahan-bahan produksi batik dari negeri Belanda. Dengan seiring perkembangan teknologi, sampai sekarang PT. Primatexco Indonesia menjadi perusahaan tekstil terpadu yang memproduksi kain mori untuk bahan baku batik lokal yang telah mampu memproduksi kain mori dengan kualitas tinggi untuk dijadikan bahan baku pabrik garment di beberapa negara Asia, Eropa, dan Amerika. Hingga sekarang, kurang lebih 75% produk kain yang dihasilkan telah diekpor ke berbagai negara. Hanya sebagian kecil saja yang merupakan konsumsi lokal. 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				

Sumber : PT. Primatexco Indonesia Batang, 2014

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. Meskipun pada tahun 2013 dapat dikatakan dalam kategori memuaskan namun pada kenyataanya target perusahaan tidak terpenuhi. Dalam tabel menunjukkan

pada periode kedua setelah dilakukan penyortiran masih terdapat kecacatan dalam menghasilkan produk berupa kain (BS) sehingga produk yang dihasilkan tidak berkualifikasi.

Indikasi tersebut terletak pada penurunan produktivitas karyawan yang disebabkan oleh *kualitas kerja* tidak sesuai dengan target perusahaan dalam menghasilkan kain yang berkaitan dengan mutu dari produk yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Dalam hal ini kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis tidak sesuai dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan terkait kemampuan karyawan dalam menjalankan mesin baru belum maksimal karena pelatihan yang diberikan kurang dapat diserap oleh karyawan secara baik. *Efisiensi waktu* yang kurang dari jam standar yang telah ditetapkan perusahaan. Waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output. Hal ini ditunjukkan dengan kurang tepatnya dalam target menghasilkan produk berupa kain dan juga tingkat kedisiplinan karyawan yang erat kaitannya dengan absensi.

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. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam PT. Primatexco Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan manfaat bagi perusahaan sehingga target perusahaan dapat terpenuhi.

Beberapa penelitian yang sudah dilakukan mengenai pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kandou (2013) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan studi pada PT. Air Manado yang hasilnya terdapat hubungan positif dan signifikan antara pelatihan pengembangan dengan produktivitas kerja karyawan. Lestari (2013) Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar bahwa Pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian dilakukan oleh Singh (2012) yang berjudul "Impact of Training Practices on Employee Productivity: A Comparative Study". Dengan kesimpulan Training has a positive and significant role to play on productivity.

Purwaningsih (2012) mengenai Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan studi kasus pada karyawan PT. Metec Semarang menghasilkan kesimpulan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Apabila lingkungan kerja semakin nyaman dan kondusif, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik maka karyawan akan merasa tidak puas dan betah diruangannya sehingga menyebabkan malas dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Gufran (2013) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. POS Indonesia

(Persero) Sumbar Riau Kepri hasilnya lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Apriani (2012) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang menyimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian dilakukan oleh Tohidi (2010) dengan judul penelitian “Teamwork Productivity and Effectiveness in an Organization Base on Rewards, Leadership, Training, Goal, Wage, Size, Motivation, Measurement and Information Technology”. Pelatihan, efektivitas, informasi teknologi, kepemimpinan, motivasi, upah dan imbalan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sehgal (2012) dengan judul penelitian “Relationship between Work Environment And Productivity.” Dengan kesimpulan Lingkungan Kerja mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan.

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas menunjukkan bahwa terdapat indikasi yang mempengaruhi turunnya produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut meliputi tempat pekerja yang dirasa kurang kondusif dan kemungkinan adanya pelatihan yang belum dapat merangsang karyawan untuk bekerja secara lebih baik.

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.

Jadi terdapat penurunan produktivitas kerja karyawan yang disebabkan oleh *kualitas kerja* tidak sesuai dengan target perusahaan dalam menghasilkan kain yang berkaitan dengan mutu dari produk yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Dalam hal ini kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. *Efisiensi waktu* yang kurang dari jam standar yang telah ditetapkan perusahaan. Waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Dari masalah 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?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Primatexco Indonesia?
2. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Primatexco Indonesia?

1.3.2 Manfaat Penelitian

1.3.2.1 Manfaat Teoritis

- a. Bagi penulis untuk mengembangkan pemahaman dan menjadi praktek nyata untuk mengaplikasikan konsep pelatihan , lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan.
- b. Bagi Pihak Lain untuk memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur pengembangan produktivitas karyawan di indonesia.
- c. Bagi pihak perusahaan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan yang berkaitan dengan pelatihan, lingkungan kerja, untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1.3.2.2 Manfaat Praktis

Dapat digunakan dalam menambah pengetahuan sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan dalam memecahkan masalah yang serupa.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan tata urutan pengujian penelitian ini dan dimaksudkan untuk mempermudah penyusunan penelitian. Adapun sistematika yang digunakan adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran penelitian ini, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang akan digunakan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab II akan dijelaskan tentang landasan teori dan penelitian terdahulu yang menjadi dasar untuk merumuskan hipotesis yang akan diajukan. Bab ini juga dipaparkan kerangka pemikiran atau model penelitian.¹¹

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai variabel dan defenisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini. Dijelaskan pula tentang jumlah dan karakteristik sampel yang digunakan, jenis dan sumber data yang didapatkan, serta metode pengumpulan data dari responden. Selanjutnya akan dibahas metode analisis yang

digunakan untuk mengolah data yang sudah dikumpulkan dari objek penelitian (sampel).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dijelaskan tentang hasil analitis data yang diperoleh dari objek penelitian (sampel) serta penjelasan yang diperlukan. Analisi data dan penjabarannya akan didasarkan pada telaah pustaka yang telah dijabarkan pada Bab II dan penelaahan mendalam sehingga mampu menjawab permasalahan penelitian.

BAB V PENUTUP

Berdasarkan penjelasan hasil analisis data pada Bab IV, akan dirumuskan kesimpulan yang merupakan pembuktian dari hipotesis yang ada pada Bab II. Dalam bab ini, juga akan disampaikan keterbatasan penelitian yang dilakukan serta saran-saran yang diharapkan bisa bermanfaat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sedangkan lingkungan yang kurang memadai bagi karyawan dapat menurunkan produktivitas.

Menurut Nitiseminto (2002:27), mengartikan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan bagi seseorang didalam memiliki pekerjaan, tetapi jika lingkungan kerjanya tidak menyenangkan karyawan akan berfikir dua kali untuk menerima atau menolak pekerjaan tersebut, karena mungkin lingkungan dimana karyawan berada akan menghambat pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Lewa dan Subowo (2005) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mrngikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik itu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan

kerja yang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

“ Lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat peraksa dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”.

Oleh karena itu lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja akan mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya ketidaknyamanan dari lingkungan kerja akan menimbulkan kinerja turun dan berdampak pada penurunan produktivitas karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja secara umum merupakan lingkungan dimana pekerja melaksanakan tugas pekerjaannya yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi: pengelolaan gedung atau tata ruang kerja, penerangan, *temperature*, kebersihan, kebisingan suara, kerindangan halaman, warna dinding, fasilitas kerja, keamanan dan kenyamanan, dan lain sebagainya yang dapat dilihat secara fisik. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi: suasana kerja, hubunga dengan

sesama karyawan, hubungan dengan pimpinan, organisasi karyawan, dan pelayanan kepada masyarakat.

a. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua meliputi:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang ada disekitar tempat pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Husnan (2008) untuk mendapatkan suasana kerja yang baik perlu memperhatikan penunjang dalam lingkungan fisik dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivitas yaitu pengelolaan gedung, ruang kerja, suhu ruangan, penerangan, kebisingan suara, warna dinding, fasilitas kerja, dan kebersihan.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dari rekan kerja, hubungan dengan pimpinan, dan hubungan dengan bawahan. Merancang lingkungan non fisik sebenarnya lebih sulit dari merancang atau mendesain lingkungan fisik, hal itu disebabkan sifat manusia yang heterogen dan perubahan-perubahan yang dapat berlangsung cepat pada diri manusia, membuat perancangan atau pendesainan lingkungan ini tidak dapat dihitung secara tepat. Berdasarkan faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, lingkungan kerja sangat mempengaruhi

produktivitas kerja karyawan yang terlihat dari lingkungan kerja karyawan itu sendiri yaitu hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, dan hubungan dengan bawahan.

Terdapat 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

1. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
2. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
3. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
4. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
5. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

b. Unsur Lingkungan Kerja

Unsur lingkungan kerja menurut Wursanto (2002: 56) antara lain:

1. Kondisi atau situasi yang secara langsung maupun tidak langsung maupun secara tidak langsung berpengaruh daya gerak dan kehidupan organisasi. Karena kondisi atau situasi akan selalu mengalami perubahan.
2. Tempat atau lokasi, sangat erat hubungannya dengan masalah komunikasi dan transportasi yang harus dilakukan oleh organisasi.
3. Wilayah operasi yang dijadikan sasaran kegiatan organisasi. Wilayah dibedakan menjadi:
 - a) Wilayah kegiatan yaitu menyangkut jenis kegiatan atau macam kegiatan apa saja yang boleh dilakukan sesuai dengan tujuan organisasi.
 - b) Wilayah personil yaitu menyangkut semua pihak yang mempunyai hubungan dan kepentingan dengan organisasi.
 - c) Wilayah kewenangan atau kekuasaan merupakan semua urusan, persoalan, kewajiban, tugas, tanggungjawab dan kebijaksanaan yang harus dilakukan dalam batas-batas tertentu yang tidak boleh dilampaui sesuai dengan aturan main yang telah ditetapkan dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai

apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksiuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:21) dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar

jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

5. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

6. Kebersihan

Kondisi dimana ruangan tempat bekerja dalam keadaan terjaga kebersihannya agar karyawan yang bekerja merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Ruangan yang bersih akan membuat suasana menjadi lebih indah sehingga karyawan akan menjadi lebih semangat dalam menyelesaikan tugasnya.

d. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Kebersihan
5. Keamanan kerja
6. Hubungan karyawan

2.1.2 Pelatihan

Proses kegiatan pelatihan dilakukan setelah terjadi penerimaan karyawan sebab latihan diberikan kepada karyawan untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan bidangnya masing-masing. Pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan melaksanakan pekerjaan secara lebih baik. Selanjutnya pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Pramudyo (2007 : 16) sebagai : “Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya”. Dalam proses pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik. Sehingga sekumpulan tugas-tugas yang telah menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan.

Dessler (2006 : 280) bahwa : “Pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya”. Menurut Kaswan (2011:2), pelatihan adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Sedangkan menurut Wibowo (2011:442), pelatihan sebagai suatu investasi yang sangat penting dalam sumber daya manusia.

Rachmawati (2008:110) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap. Pelatihan merupakan upaya dan proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dijadikan suatu aset investasi penting dalam sumber daya manusia.

Menurut Proctor dan Thorton dalam Manullang & Marihot (2008:68) terdapat berbagai macam manfaat dalam pelatihan bagi karyawan dan perusahaan, sebagai berikut: menaikkan rasa puas pegawai, pengurangan pemborosan, mengurangi ketidakhadiran dan turnover pegawai, memperbaiki metode dan sistem kerja, menaikkan tingkat penghasilan, mengurangi biaya-biaya lembur, mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin, mengurangi keluhan-keluhan pegawai, mengurangi kecelakaan, memperbaiki komunikasi, meningkatkan pengetahuan serbaguna pegawai, memperbaiki moral pegawai dan menimbulkan kerjasama yang lebih baik.

Jadi dapat disimpulkan pelatihan merupakan kegiatan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, pengetahuan dan keahlian para karyawan untuk mengemban tugas yang telah diberikan dengan penuh rasa tanggung jawab agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.

a) Manfaat pelatihan

Menurut Cut Zurnali (2004, dalam Noe dkk 2003) yaitu:

1. Membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru.
2. Membantu karyawan untuk dapat bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas.
3. Memberikan cara-cara baru bagi karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka absolut.

4. Mempersiapkan para karyawan untuk menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama pada kaum minoritas dan wanita.

Sedangkan manfaat pelatihan menurut menurut Sastrohadiwiryo (2002 : 212) :

1. Peningkatan Keahlian Kerja

Para karyawan yang telah bekerja pada perusahaan memiliki tingkat keahlian yang beraneka ragam. Ada yang memiliki tingkat keahlian hampir memenuhi kualifikasi yang diharapkan perusahaan, ada pula yang memiliki keahlian pada tingkat di bawah sadar. Dengan adanya pelatihan, para karyawan dapat meningkatkan keahlian dalam tugas dan pekerjaannya.

2. Pengurangan Keterlambatan Kerja, Kemangkiran Serta Perpindahan Tenaga Kerja

Berbagai alasan seringkali muncul dari tenaga kerja atas tindakan yang mereka lakukan, meskipun seringkali alasan tersebut tidak masuk akal. Hal ini terjadi apabila manajemen memberikan peringatan atas tindakan yang mereka lakukan, baik karena keterlambatan masuk kerja, sering mangkir maupun keinginan untuk pindah pada pekerjaan lain. Dengan begitu diharapkan karyawan yang bersangkutan dapat mengurangi tindakan-tindakan negatif.

3. Peningkatan Produktivitas Kerja

Tujuan setiap perusahaan adalah memperoleh tingkat produktivitas tinggi dan setiap proses mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk memperoleh tingkat produktivitas tinggi harus ditunjang beberapa faktor dalam perusahaan. Salah satunya adalah kondisi kerja para karyawan. Agar produktivitas kerja karyawan meningkat, salah satu cara yang harus ditempuh manajemen tenaga kerja adalah menyelenggarakan pelatihan bagi para karyawannya.

4. Peningkatan Kecakapan Kerja

Perkembangan teknologi dan komputerisasi yang makin maju, menuntut para karyawan mampu menggunakannya. Untuk itu, karyawan dituntut mengembangkan kemampuan dan kecakapan kerja. Tanpa usaha itu, sia-sialah kemajuan teknologi dan komputerisasi. Sebenarnya banyak cara mengembangkan karyawan, khususnya untuk meningkatkan kecakapan kerja mereka.

5. Peningkatan Rasa Tanggung Jawab

Masing-masing karyawan sebenarnya memiliki tanggung jawab, hanya tingkatan dan urgensinya berbeda-beda, tergantung pada beban tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya. Yang dimaksudkan tanggung jawab adalah kewajiban seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuan masing-masing. Pentingnya pelatihan yang diuraikan diatas dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para karyawan maka

produktivitas kerja para karyawan meningkat, berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan.

b) Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan menurut Mangkunegara (2006 : 52) antara lain :

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology karyawan untuk memperoleh kepekaan dalam menjalankan tugas.
2. Meningkatkan produktivitas kerja, pelatihan dapat meningkatkan kinerja pada posisi jabatannya yang sekarang kalau tingkat kinerja naik maka berakibat peningkatan produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan.
3. Meningkatkan kualitas kerja, Ini berarti peningkatan kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan sedikit berbuat kesalahan dalam operasionalnya.
4. Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia, pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan dimasa yang akan datang.
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat maka iklim dan suasana organisasi akan lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja (semangat kerja) juga akan meningkat.
6. Meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal.

7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan, suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan-kecelakaan akibat kerja. Selain itu lingkungan kerja akan meningkat.
8. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan, program pelatihan yang tepat sebenarnya memberi keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri. Bagi tenaga kerja program pelatihan akan mengembangkan kepribadian, intelektual dan keterampilan.

Dari beberapa definisi di atas dapat di simpulkan bahwa tujuan dan manfaat pelatihan adalah untuk memperbaiki efektifitas kerja dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dan menciptakan sumber daya manusia yang profesional dalam menjalankan tugas, tanggung jawab sesuai dengan bidang masing-masing.

c) Komponen-komponen Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2001) komponen-komponen pelatihan adalah:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas
2. Kualifikasi pelatih
3. Kesesuaian materi pelatihan
4. Kesesuaian metode pelatihan
5. Persyaratan peserta pelatihan

d) Metode Pelatihan

Menurut Panggabean (2004 : 47-49) terdapat metode yang digunakan untuk pelatihan sebagai berikut:

1. On the job training (latihan sambil kerja)

Meliputi semua upaya melatih karyawan untuk mempelajari pekerjaan sambil mengerjakannya ditempat kerja yang sesungguhnya, meliputi program magang dan juga rotasi pekerjaan.

2. Off the job training

Pelatihan yang dilaksanakan dilokasi terpisah dengan tempat kerja. Program ini memberikan individu dengan keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu terpisah dengan jam kerja reguler. Contohnya seminar-seminar, permainan peran atau role playing dan pengajaran melalui komputer.

e) Efektivitas Pelatihan

Dalam pengembangan program pelatihan, agar pelatihan berjalan efektif diperlukan tahapan yang sistematis. Ada tiga tahapan dalam pelatihan yaitu:

1. Penilaian kebutuhan merupakan langkah yang paling penting dalam pengembangan program pelatihan, langkah penilain kebutuhan ini adalah landasan yang menentukan langkah berikutnya.
2. Pelaksanaan program, pelatihan pada prinsipnya sangat situasional sifatnya yang artinya perhitungan kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan tercermin pada penggunaan pendekatan, metode, dan teknok tertentu dalam pelaksanaan proses pelatihan. Keahlian, pengetahuan dan

kemampuan pekerja sebagai peserta pelatihan merupakan pengalaman belajar (hasil) dari suatu program pelatihan yang diikuti. Pelatihan yang efektif apabila hasil pelatihan sesuai dengan tugas peserta pelatihan dan bermanfaat untuk dalam melakukan pekerjaan.

3. Evaluasi, pelatihan dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta pelatihan terjadi suatu proses transformasi pengalaman belajar pada bidang pekerjaan. Menurut Sondang P. Siagian (1994:202) proses transformasi dinyatakan berlangsung dengan baik apabila sudah mencapai peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja.

Oleh karena itu untuk mengetahui terjadi tidaknya perubahan tersebut dilakukan penilaian kerja. Pelatihan efektif merupakan pelatihan yang berorientasi proses, dimana suatu lembaga atau perusahaan dapat melaksanakan program-program yang sistematis untuk mencapai tujuan dan hasil yang telah diharapkan. Sehingga pelatihan yang efektif apabila dapat menghasilkan sumber daya manusia dengan kemampuan dan keterampilan yang meningkat dan perubahan sikap yang lebih mandiri. Para pegawai akan berkembang lebih cepat dan lebih baik serta bekerja lebih efisien dan efektif, bila mereka sebelum bekerja menerima latihan dahulu dibawah pengawasan seorang pengawas dan instruktur ahli. Pelatihan perlu dilaksanakan secara sistematis demi memperoleh dan mencapai hasil pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Carrel dalam Mangkuprawira mengemukakan tujuh tujuan utama program pelatihan (2002:136) antara lain:

1. Memperbaiki kinerja.
2. Meningkatkan keterampilan karyawan.
3. Menghindari keusangan manajerial.
4. Memecahkan permasalahan.
5. Orientasi karyawan baru.
6. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial.
7. Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel.

Bila suatu badan usaha menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran dari pada pelatihan tersebut. Dalam pelatihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai.

Umar (2005:12) mengemukakan bahwa :

"Program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja untuk kebutuhan sekarang". Pelatihan juga bertujuan agar peserta pelatihan cepat berkembang, sebab sulit bagi seseorang untuk mengembangkan diri hanya berdasarkan pengalaman tanpa adanya suatu pendidikan khusus. Ini membuktikan bahwa pengembangan diri akan lebih cepat melalui pelatihan. Akhirnya, pelatihan ditujukan pula untuk

menstabilkan pegawai sehingga dapat mengurangi adanya pergantian terus-menerus terhadap karyawan. Dengan pengembangan dan pelatihan maka pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Sebab dengan pelatihan tersebut, diusahakan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan diri para karyawan sesuai dengan keinginan. Mengingat pentingnya pelatihan, maka seorang manajer harus dapat mengembangkan program pelatihan yang efektif.

Terdapat beberapa proses atau kegiatan yang harus dilakukan dalam upaya mengembangkan program pelatihan yang efektif ini menurut Hariandja (2002:174) yaitu:

1. Menganalisa kebutuhan pelatihan organisasi
2. Menentukan sasaran dan materi program pelatihan
3. Menentukan metode pelatihan dan prinsip-prinsip belajar yang digunakan
4. Mengevaluasi program pelatihan

Dari uraian tersebut diatas mencerminkan manfaatnya sangat penting dari pelaksanaan pelatihan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan.

f) Pentingnya Pelatihan Sebagai Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelatihan sumber daya manusia merupakan salah satu topik yang sangat penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia. Pelatihan adalah salah

satu aspek penting dalam usaha meningkatkan keunggulan bersaing organisasi perusahaan. Adanya perubahan-perubahan lingkungan bisnis, lingkungan kerja, menghendaki perusahaan harus melakukan pelatihan sumber daya manusianya secara proaktif, demi mencapai produktivitas kerja yang lebih baik. Melalui pelatihan, karyawan dapat terbantu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan keseluruhan karier karyawan dan dapat membantu mengembangkan tanggung jawabnya pada saat ini maupun di masa mendatang.

Sehingga ada beberapa alasan mengapa pelatihan harus dilakukan atau menjadi bagian yang sangat penting dari kegiatan manajemen sumber daya manusia Menurut Mangkunegara (2006:55) alasan-alasan dilaksanakannya, diantaranya sebagai berikut:

1. Adanya pegawai baru: pegawai-pegawai baru sangat memerlukan pelatihan orientasi. Mereka perlu tujuan, aturan-aturan, dan pedoman kerja yang ada pada organisasi perusahaan. Disamping itu, mereka perlu memahami kewajiban-kewajiban, hak dan tugasnya sesuai dengan pekerjaannya.
2. Adanya penemuan-penemuan baru: Dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi modern, banyak ditemukan peralatan-peralatan baru yang lebih canggih dari pada peralatan kantor yang digunakan sebelumnya. Maka itu para pegawai perlu mendapatkan pelatihan agar dapat menggunakannya dengan sebaik-baiknya.

g) Faktor-faktor Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:46) yaitu:

1. Pelatih

Pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya. Menurut Manullang (2004), Sesungguhnya salah satu variabel yang sangat menentukan untuk efektivitas sesuatu training, selain peserta, metode training dan materi adalah instruktur atau pelatih. Ada 3 kualifikasi penting yang harus dipenuhi oleh setiap instruktur yaitu pengetahuan yang dalam mengenai topiknya. Dua, paham akan berbagai metode training. Tiga, adanya keinginan untuk mengajar. Tidak memiliki salah satu kualifikasi tersebut akan menyebabkan kegagalan pemberian topik yang bersangkutan kepada para peserta. Jadi Instruktur pelatihan harus cakap dalam mengajar, menguasai materi pelatihan, menguasai metode pelatihan, mampu memotivasi karyawan.

2. Metode pelatihan

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta latihan. Menurut Hardjana (2001), “metode training adalah cara yang ditempuh dan langkah-langkah yang diambil untuk mencapai tujuan training, baik secara keseluruhan maupun persepsi”. Berarti metode pelatihan adalah cara-cara dan teknik komunikasi yang digunakan oleh pelatih dalam

menyajikan dan melaksanakan proses pembelajaran, baik oleh pelatih maupun para peserta.

3. Peserta

Pelatihan yang diberikan kepada peserta berdasarkan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

4. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan tersebut, selain itu disosialisasikan pada peserta agar dapat memahami pelatihan.

h) Indikator Pelatihan

Menurut Faustini Cardoso Gomes (2000, h.209), indikator efektivitas suatu pelatihan dapat dievaluasi berdasarkan informasi yang diperoleh sebagai berikut:

1. Reaksi, yaitu untuk mengetahui opini dari para peserta mengenai program pelatihan, pada akhir pelatihan para peserta ditanya mengenai seberapa jauh mereka puas terhadap pelatihan secara keseluruhan, terhadap pelatih/instruktur, materi yang disampaikan, isinya, bahan-bahan yang disediakan, dan lingkungan pelatihan (ruangan, waktu istirahat, makanan, suhu udara).

2. Pembelajaran, yaitu untuk mengetahui seberapa jauh para peserta menguasai konsep-konsep, pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang diberikan selama pelatihan. Biasanya dilakukan dengan mengadakan test tertulis (essay atau multiple choice), test performansi dan latihan-latihan simulasi.
3. Perilaku, menilai dari para peserta sebelum dan sesudah pelatihan, dapat dibandingkan guna mengetahui tingkat pengaruh pelatihan terhadap perubahan performansi mereka.
4. Hasil, yaitu untuk menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan. Data bisa dikumpulkan sebelum dan sesudah pelatihan atas dasar kriteria produktivitas, pergantian, absen, kecelakaan-kecelakaan, keluhan-keluhan, perbaikan kualitas, kepuasan klien dan sejenis lainnya.

2.1.3 Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Ini juga berguna dalam melihat produktivitas sebagai rasio antara input dan output (Mathis dan Jackson, 2006:81). Produktivitas karyawan menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (output), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu tingkat produktivitas setiap pegawai bisa berbeda, bisa tinggi atau bisa juga rendah, tergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Sinungan (2005:106) yang dimaksud dengan produktivitas kerja dapat dikelompokkan menjadi 3, yaitu : pertama, rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain adalah ratio dari apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (input). kedua, produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. ketiga, produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni : investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja.

Menurut P. Sondang Siagian (2002) produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (output) yang optimal. Kemampuan yang dimaksudkan dalam definisi tersebut tidak hanya berhubungan sarana dan prasarana, tetapi juga berhubungan dengan pemanfaatan waktu dan juga sumber daya manusia.

Menurut Wibowo (2011:109) Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan.

Sedangkan menurut 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). Sesuai uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antar input dengan output yang dihasilkan dalam suatu perusahaan dengan upaya untuk memproduksi suatu barang atau jasa tertentu

dengan melibatkan tenaga kerja. Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi.

Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003:8.4).

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan seorang pegawai menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Tohari (2002:452), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain adalah:

1. Pendidikan dan latihan, pada umumnya orang yang pendidikan akan mempunyai wawasan pula terutama penghayatan akan pentingnya arti produktivitas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

2. Keterampilan, pada aspek tertentu apabila karyawan semakin terampil, maka karyawan akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan dan pengalaman yang cukup.
3. Disiplin kerja, dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi karyawan memiliki sikap mental yang baik dan mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang maksimal.
4. Budaya dan etika kerja, dalam sebuah perusahaan harus memiliki budaya dan etika kerja yang baik karena budaya organisasi merupakan dasar dari terbentuknya perusahaan.
5. Manajemen, disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staff atau bawahannya.
6. Tingkat penghasilan, apabila tingkat penghasilan memadai dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
7. Kesempatan berprestasi, karyawan yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensial pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun organisasi. Apabila terbuka kesempatan berprestasi maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitasnya.

8. Beban pekerjaan, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mempermudah karyawan menyelesaikan pekerjaan sehingga produktivitas dapat meningkat.
9. Lingkungan kerja, lingkungan yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan i dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.
10. Teknologi, degan teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju maka akan dapat mendukung peningkatan produktivitas.

Sedangkan menurut Muchdarsyah (dalam Yuli Tri Cahyono dan Lestiyana Indira M, 2007: 227) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Tenaga kerja, enaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.
2. Seni serta ilmu manajemen adalah faktor produksi dan sumber daya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

3. Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

b. Manfaat Produktivitas Kerja

Manfaat Produktivitas Kerja Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005: 126) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk mengetahui ketidakakuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

c. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Umar Husein (2004:9), mengemukakan dimensi produktivitas karyawan sebagai berikut:

- I. Efektivitas merupakan sesuatu kegiatan dalam lembaga atau organisasi berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal. Yang berarti mencapai target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.
- II. Efisiensi adalah upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Menurut Henry Simamora (2004 : 612) indikator yang digunakan dalam produktivitas kerja meliputi:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Purwaningsih (2012) mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan studi kasus pada karyawan PT. Metec Semarang” menghasilkan kesimpulan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Apabila lingkungan kerja semakin nyaman dan kondusif, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik maka karyawan akan merasa tidak puas dan betah diruangannya sehingga menyebabkan malas dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Gufran (2012) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Sumbar Riau Kepri” yang menyimpulkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Kandou (2013) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan studi pada PT. Air Manado” yang menyimpulkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara pelatihan pengembangan dengan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Singh (2012) yang berjudul “Impact of Training Practices on Employee Productivity:A Comparative Study”. Dengan kesimpulan Training has a positif and significant role to play on productivity.

Penelitian yang dilakukan oleh Apriani (2012) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.

BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang” menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Lestari (2013) dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar” dengan kesimpulan Pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Penelitian dilakukan oleh Tohidi (2010) dengan judul penelitian “teamwork productivity and effectiveness in an organization base on rewards, leadership, training, goal, wage, size, motivation, measurement and information technology”. Pelatihan, efektivitas, informasi teknologi, kepemimpinan, motivasi, upah dan imbalan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Sehgal (2012) dengan judul penelitian “Relationship between Work Enviornment And Productivity.” Dengan kesimpulan Lingkungan Kerja mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan.

Tabel 2.1 merangkum beberapa penelitian terdahulu yang terkait penelitian topik penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Penelitian (tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian		Hasil Penelitian
		Independen	Dependen	
Purwaningsih (2012)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Metec Semarang	1.Kompensasi 2.Lingkungan Kerja	Produktivitas Kerja Karyawan	kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan
Gufran (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Sumbar Riau Kepri	1.Lingkungan Kerja 2. Disiplin Kerja	Produktivitas Kerja Karyawan	lingkungan kerja dan displin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kandou (2013)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan studi pada PT. Air Manado	1. Pelatihan 2. Pengembangan	Produktivitas Kerja Karyawan	terdapat hubungan positif dan signifikan antara pelatihan pengembangan dengan produktivitas kerja karyawan.
Singh (2012)	Impact of Training Practices on Employee Productivity :A Comparative Study.	1. Training	Employee Productivity	Training has a positive and significant role to play on productivity.

Apriani (2012)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang	1.Kompensasi 2.Lingkungan Kerja	Produktivitas Kerja Karyawan	terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
Lestari (2013)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar	1.Pelatihan Kerja 2. Lingkungan Kerja Fisik 3.Motivasi	Produktivitas Kerja Pegawai	Pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai.
Tohidi (2010)	teamwork productivity and effectiveness in an organization base on rewards, leadership, training, goal, wage, size, motivation, measurement and information technology”	1.Pelatihan. 2.Efektivitas. 3.Informasi teknologi. 4.Kepemimpinan. 5.Motivasi. 6.Upah dan imbalan.	Produktivitas Kerja	Pelatihan, efektivitas, informasi teknologi, kepemimpinan, motivasi, upah dan imbalan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Sumber: Diambil dari berbagai jurnal.

2.3 Hubungan Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Hubungan Pelatihan dengan Produktivitas Kerja Karyawan

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. Oleh karena itu akan tercapainya produktivitas kerja secara optimal. Maka karyawan mampu meningkatkan kemampuan, sikap moral dan semangat kerja dalam pekerjaannya dengan pelatihan secara baik dan pula dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. 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.

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan

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 di bebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab. Jadi lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Kondisi materil yang baik belum tentu mempunyai relasi langsung dengan moral yang baik. Kondisi fisik yang baik pasti secara otomatis dapat menumbuhkan moral karyawan yang tinggi sehingga dapat bekerja dengan baik pula. 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

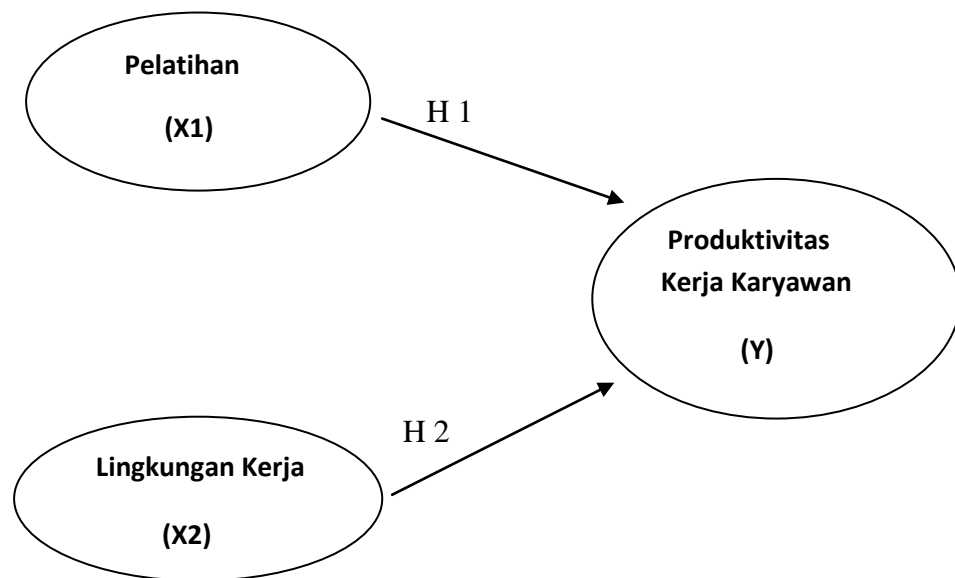
perubahan peningkatan produktivitas pada perusahaan melalui faktor-faktor lingkungan seperti siklus perdagangan, ekonomi skala serta kondisi melalui tenaga kerja (Sinungan 2008 : 59). Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Gufran, 2012)

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

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

2.4 Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1**Kerangka Pemikiran**

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.1.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiono, 2004). Dalam penelitian ini ada dua jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (independent variable)

Variabel bebas atau independent variable adalah variabel yang menjadi sebab perubahan atau berubahnya variabel terikat/dependent (Sugiono, 2004). Variabel bebas menjadi variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik yang berpengaruh positif atau negatif (Ferdinand, 2007).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

X1 : Pelatihan

X2 : Lingkungan Kerja

2. Variabel Terikat (dependent variable)

Variabel terikat atau dependent variable adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independent).

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja Karyawan yang selanjutnya diberi notasi Y.

3.1.2 Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel merupakan suatu defenisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberikan arti untuk menspesifikkan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Sugiono, 2004). Defenisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. Variabel Independen

1. Pelatihan (X1)

Pelatihan merupakan suatu sarana untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam suatu perusahaan. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia setiap perusahaan perlu melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi para karyawannya, baik diselenggarakan di dalam maupun di luar perusahaan.

Menurut Ishak Arep (2003:108) pelatihan merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam hal pengetahuan (*knowladge*), kemampuan (*ability*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Yang dimaksud pengetahuan adalah pengetahuan ilmu yang harus dikuasi pada suatu posisi, kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan untuk menangani tugas-tugas yang diamanahkan, keahlian yang dimaksud adalah beberapa keahlian yang diperlukan agar disuatu pekerjaan dapat diselsaikan dengan baik, sedangkan sikap yang dimaksud adalah emosi dan kepribadian yang harus dimiliki agar suatu pekerjaan berhasil dengan sukses.

Menurut Faustini Cardoso Gomes (2000, h.209) indikator pelatihan sebagai berikut:

1. Reaksi Peserta
2. Pembelajaran
3. Perilaku
4. Hasil

2. Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Sedarmayanti (2001:21-31) menyatakan bahwa segala sesuatu baik secara fisik dan non fisik disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya. Dalam penelitian ini lingkungan kerja secara langsung diartikan sebagai tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan non fisik diartikan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mempengaruhi kondisi lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2001:26) yaitu:

1. Suhu udara
2. Suara bising
3. Kebersihan
4. Keamanan kerja
5. Hubungan karyawan

B. Variabel Dependen

3. Produktivitas Karyawan (Y)

Produktivitas adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Ini juga berguna dalam melihat produktivitas sebagai rasio antara input dan output (Mathis dan Jackson, 2006:81).

Menurut Henry Simamora (2004 : 612) indikator yang digunakan dalam produktivitas kerja meliputi:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu

Secara keseluruhan, penentuan atribut dan indikator serta definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat dalam tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

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	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu (Henry Simamora 2004 : 612)

	melihat rasio antara input dan output (Mathis dan Jackson, 2006:81).	
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).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reaksi Peserta 2. Pembelajaran 3. Perilaku 4. Hasil <p>(Faustini Cardoso Gomes 2000:209)</p>
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).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suhu udara 2. Suara bising 3. Kebersihan 4. Keamanan kerja 5. Hubungan karyawan <p>(Sedarmayanti, 2009:26)</p>

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini.

3.2.1 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2007). Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan pada unit weaving/pertenenan PT. Primatexco Indonesia yang berlokasi di Jalan

Jendral Urip Sumoharjo, Desa Sambong, Kabupaten Batang, yang berdekatan dengan kota Pekalongan yang berjumlah 603 namun populasi yang menjadi target penelitian berada di bagian AJL (Air Jet Loom) yang artinya proses pertenunan melalui mesin baru melalui udara sebanyak 309 karyawan. Namun demikian tidak semua populasi diteliti tetapi hanya sebagian saja dari populasi yang diteliti dan diharapkan hasil yang didapat menghasilkan sifat populasi yang bersangkutan.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Ferdinand (2007) menjelaskan bahwa agar hasil penelitian bisa lebih dipercaya dan akurat, idealnya seorang peneliti harus meneliti secara detail seluruh anggotapopulasi, namun karena suatu hal atau kesulitan yang muncul yang terkadang diluar kemampuan peneliti maka peneliti tidak bisa meneliti seluruh anggota populasi, dan yang bisa dilakukan peneliti yaitu meneliti sampel. Menurut Roscoe (1975, dalam Ferdinand, 2007) menyatakan bahwa ukuran sampel yang lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 sudah memadai bagi keseluruhan penelitian. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan perhitungan dari rumus Slovin dengan tingkat kesalahan ditoleransi sebesar 10% dengan formula sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

N = Ukuran Populasi

n = Ukuran Sampel

e = margin of error, yaitu persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir sebesar 10%.

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. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan unit weaving bagian AJL dengan jumlah 309 orang, maka dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{309}{1 + 309 (0,1)^2}$$

$$n = 75.55 = 76 \text{ responden}$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang digunakan dalah 75.55 dan setelah dibulatkan menjadi 76 responden. Dalam penelitian ini, peneliti menyebar 100 kuesioner berdasarkan jumlah karyawan yang ada di operator, mentanance, dan umum pada PT. Primatexco Indonesia unit weaving dan 80 kuesioner yang dapat dijadikan responden. Artinya sudah memenuhi standar dari rumus slovin.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan

1. Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari sumber primer. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2007). Dalam penelitian ini datanya adalah pelatihan, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan.

2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai pusat data yang ada antara lain pusat data di perusahaan, badan-badan penelitian dan sejenisnya yang memiliki pola data (Ferdinand, 2007). Data sekunder dalam penelitian ini meliputi: jumlah karyawan, sejarah berdirinya, profil, dan struktur organisasi.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan dua cara untuk mengumpulkan data yaitu:

1. Wawancara

Metode pengumpulan data dalam suatu penelitian ilmiah dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan akurat dan terpercaya teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara yaitu metode yang dilakukan melalui tanya jawab dengan responden.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner yang baik akan dapat memberikan data (informasi) yang tepat sesuai dengan tujuan survai. Kuesioner dikembangkan berdasarkan konsep dan teori yang relevan. Sehingga kuesioner tersebut dapat mengukur variabel yang diriset. (Mas'ud, 2004). Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan dengan menggunakan skala Likert (Sugiono, 2004). Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Skala 1 : Sangat Tidak Setuju

Skala 2 : Tidak Setuju

Skala 3 : Netral

Skala 4 : Setuju

Skala 5 : Sangat Setuju

3.5 Metode dan Alat Analisis Data

3.5.1 Metode Analisi Data

Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus di olah dan di analisis terlebih dahulu, sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan metode analisis data adalah untuk mengintepretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis *Kuantitatif*, yaitu: metode analisa data yang digunakan untuk perhitungan rumus-rumus tertentu yang didapat dalam suatu proses pengujian terlebih dahulu.

3.5.2 Alat Analisis Data

3.5.2.1 Uji Realibilitas dan Validitas

Suatu pertanyaan dalam penelitian harus dapat mengukur apa yang ingin diukur dan jawaban responden harus konsisten. Maka dari itu untuk menguji keabsahan dan kesahihan dari suatu kuesioner diperlukan uji realibilitas dan validitas.

a. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan, ketetapan atau konsistensi suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban responden terhadap butir-butir pertanyaan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012). Peneliti melakukan pengukuran reliabilitas dengan cara one shot, yaitu melakukan pengukuran hanya sekali dan selanjutnya hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain, atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan dalam kuesioner. Untuk itu peneliti menggunakan alat bantu program SPSS for windows. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,70$ (Nunnally, 1967, dalam Ghozali, 2012).

b. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom corrected item-total correlations, dengan r tabel dengan mencari degree of freedom (df) = $N - k$, dalam hal ini N adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independen penelitian. Jika r hitung $>$ r tabel, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2012).

3.5.2.2 Analisis Deskriptif

Statistik deskripsi hasil kuesioner yang ditampilkan meliputi deskripsi data dari jawaban responden atas seluruh pertanyaan dengan tujuan untuk mempermudah dalam mengetahui tanggapan umum responden terhadap kuesioner yang telah disebar. Untuk mengetahui frekuensi intensitas kondisi masing-masing variabel dapat diketahui dengan perkalian antara skor tertinggi dalam setiap variabel dengan jumlah item pertanyaan yang ada setiap variabel yang kemudian disajikan dalam 3 kelompok kategori yaitu : rendah, sedang, tinggi (Ferdinand, 2001).

$$RS = \frac{m - n}{K}$$

Keterangan :

RS = rentang skala

m = skor maksimal

Sehingga interval kelas katagori adalah sebagai berikut”

20,00 – 46,67 = Kategori rendah atau tidak baik yang menunjukkan kondisi variabel yang masih rendah atau kecil dimiliki olah variabel penelitian

46,68 – 73,33 = Kategori sedang atau cukup yang menunjukkan kondisi variabel yang sedang atau cukup dimiliki olah variabel penelitian

73,34 – 100,0 = Kategori tinggi atau baik yang menunjukkan kondisi variabel yang tinggi atau baik dimiliki oleh variabel penelitian

3.5.2.3 Uji Asumsi Klasik

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

a. 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). Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Pada grafik normal plot, dengan asumsi:

- a. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang

baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai tolerance $> 0,1$ (Ghozali, 2012). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model adalah sebagai berikut:

1. Nilai R² yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel independen.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.
3. Melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan variabel independen mana yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik mensyaratkan homoskedastisitas. Homoskedastisitas adalah apabila penyebaran residual dari model regresi tidak teratur serta tidak membentuk pola tertentu. Dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas (Ghozali,2012). Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya

heteroskedisitas adalah dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Pada grafik scatterplot sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual.

Dasar analisisnya adalah:

1. Jika titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.2.3 Analisa Regresi Berganda dan Uji Hipotesis

Analisis regresi berganda adalah suatu teknik ketergantungan. Sehingga variabel yang akan dibagi menjadi variabel yang akan dibagi menjadi variabel dependen/terikat (Y) dan variabel independen/bebas (X). Analisis ini menunjukkan bahwa variabel dependen akan bergantung (terpengaruh) pada lebih dari satu variabel independen. Bentuk analisis regresi berganda ini adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

a = Konstanta

β_1 dan β_2 = Koefisien regresi

Y = Variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan

X1 = Variabel bebas yaitu pelatihan

X2 = Variabel bebas yaitu lingkungan kerja

$e = \text{error}$

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara parsial menggunakan uji t.

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y, apakah variabel X1, X2 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y. Hipotesa yang akan digunakan dalam pengujian ini adalah:

$H_0 : b_i = 0$, Variabel-variabel bebas (pelatihan dan lingkungan kerja)

tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (produktivitas karyawan).

$H_1 : b_i > 0$, Variabel-variabel bebas (pelatihan dan lingkungan kerja)

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2012):

1. Dengan membandingkan nilai t hitungnya dengan t tabel. Apabila $t \text{ tabel} > t \text{ hitung}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Apabila $t \text{ tabel} < t \text{ hitung}$,

maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 5\%$)

2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Uji Goodnes of Fit

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan Goodness of Fit-nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah di mana H_0 ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah di mana H_0 diterima Imam Ghozali (2005).

3.5.2.4 Analisis Uji R² (koefisien determinasi)

Koefisien determinan (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi dan besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Secara umum koefisien determinasi untuk data silang

(crosssection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.