

PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA DI HOTEL *THE OBEROI BEACH RESORT BALI*

(EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY ASSESSED FROM WORK
ENVIRONMENT AND WORK TRAINING AT THE OBEROI BEACH RESORT
HOTEL BALI)

*Dewiwati Sujadi*¹, *Ni Kadek Ayu Fitriani*², *Made Yudi Darmita*³

¹ Universitas Triatma Mulya, dewiwati.sujadi@triatmamulya.ac.id

² Universitas Triatma Mulya, fitriyaniayu2016@gmail.com

³ Universitas Triatma Mulya, yudidarmita@gmail.com

Info Artikel

Diterima Agustus 1, 2021

Direvisi Agustus 20, 2021

Dipublikasi September 20,
2021

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja,

Pelatihan Kerja,

Produktivitas Kerja

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, pengaruh Kerja Praktek terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan serta variabel independen mana yang paling dominan. Tehnik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas, reliablitas, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji standardized coefisient beta dan uji hipotesis-t. Hasil penelitian didapatkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Pelatihan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan. Pelatihan Kerja berpengaruh dominan terhadap Produktivitas Kerja.



Keywords:

Work Environment, Work Training, Work Productivity

Abstract

The purpose of this study was to analyze the influence of the Work Environment on Employee Work Productivity, the effect of Job Training on Employee Work Productivity, the influence of Work Environment and Job Training on Employee Work Productivity and which independent variables were the most dominant. The analysis technique used is descriptive analysis, validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression analysis, determination coefficient analysis, standardized beta coefficient test and t-hypothesis test. The results showed that the Work Environment has a positive and significant influence on Employee Productivity, Job Training has a positive and significant influence on Employee Work Productivity, Work Environment and Job Training together contribute to increasing Employee Productivity. Job Training has a dominant effect on Work Productivity..

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat berharga dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hasibuan (2015) mengatakan bahwa, keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas kerja yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim di dalam organisasi tersebut, dimana produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang atau jasa.

Produktivitas kerja menurut Siagian dalam Agustin (2014) adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan. Robbins dalam Maurits (2010) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam tiga bidang pada model perilaku organisasi yaitu secara individual, kelompok dan organisasi. Jackson dalam Agustin (2014) mengatakan bahwa ada empat aspek yang menentukan besar kecilnya produktivitas kerja seseorang, antara lain; keterampilan, kemampuan, sikap dan perilaku.



Sutrisno (2016) mengemukakan indikator-indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut: 1) Kemampuan meningkatkan hasil yang dicapai, 2) Semangat kerja, 3) Pengembangan diri, 4) Mutu, 5) Efisiensi.

Produktivitas kerja karyawan sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perhatian terhadap lingkungan kerja merupakan salah satu unsur terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja (Ahyari, 2015). Selain itu, faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pelatihan kerja (Wungu dan Brotoharsojo, 2017).

Produktivitas kerja di Hotel *The Oberoi Beach Resort Bali* yang merupakan obyek dalam penelitian ini salah satunya dapat dilihat dari tingkat kunjungan tamu atau tingkat hunian kamar (*room occupancy*). Pada tahun 2018 terjadi penurunan tingkat occupancy sebesar 4% dan sebesar 0,67% pada tahun 2019 yang disinyalir disebabkan oleh adanya komentar-komentar dari tamu atau guest comment yang kurang baik dari segi lingkungan maupun pelayanan. Hotel yang terletak di pinggiran pantai Oberoi Seminyak ini memiliki kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dilihat dari segi penerangan terutama di area publik dan back office. Penerangan yang kurang memadai memacu terjadinya kecelakaan kerja dan kurang maksimalnya produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dimiliki lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2014). Pengertian yang dikemukakan oleh Rivai hampir sama dengan yang dikemukakan Nitisemito (dalam Purnomo, 2014), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang



dibebankan kepadanya. Hal ini semakin diperkuat dengan pendapat Ahyari (dalam Purnomo, 2014), bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Jenis-jenis Lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Siagian (2014) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu, lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2011) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya; warna, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, kebisingan dan tata ruang. Menurut Sedarmayanti (2011) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut: 1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja, 2) Sirkulasi udara ditempat kerja, 3) Kebisingan di tempat kerja, 4) Bau tidak sedap di tempat kerja, 5) Keamanan di tempat kerja

Selain kondisi lingkungan kerja yang masih kurang memadai, pelatihan kerja yang merupakan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja, juga belum dilakukan secara maksimal. Pelatihan kerja diberikan hanya pada waktu tertentu dan tidak memiliki jadwal teratur, peserta yang hadir terbatas hanya karyawan yang saat itu bekerja sementara karyawan yang libur tidak mengikuti pelatihan tersebut.

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar (Widodo, 2015). Tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota,



memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kadaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel (Widodo, 2015). Jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi (Widodo, 2015) antara lain: 1) Pelatihan dalam kerja (*on the job training*), 2) Magang (*apprenticeship*), 3) Pelatihan di luar kerja (*of-the-job training*), 4) Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (*vestibule training*). 5) Simulasi kerja (*job simulation*). Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013), diantaranya; jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih, waktu (banyaknya sesi).

Merujuk dari informasi dan persoalan tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut tentang pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel *The Oberoi Beach Resort Bali*, dengan harapan hasil penelitian ini dapat menjadi sumber referensi perusahaan sekaligus memotivasi dan memperbaiki serta meningkatkan produktivitas kerja Karyawan demi terwujudnya tujuan dari Hotel *The Oberoi Beach Resort Bali*.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian ini dilakukan di Hotel *The Oberoi Beach Resort Bali* dengan variabel bebas yang pertama (X1) adalah lingkungan kerja, variabel bebas yang kedua (X2) adalah pelatihan kerja dan variabel terikat (Y) adalah produktivitas kerja karyawan. Peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data seperti; kuesioner, wawancara, dokumentasi dengan jenis data



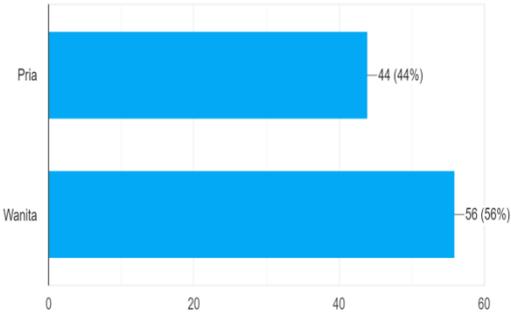
kuantitatif dan data kualitatif. Adapun sumber data yaitu data primer, dan data sekunder. Pengumpulan data sampel pada penelitian ini mengacu pada pendapat Arikunto (2013) yang menyatakan bahwa apabila jumlah populasi yang diteliti kurang dari 100, maka hendaknya semua populasi dijadikan sampel, tetapi bila lebih dari 100, maka jumlah sampel yang diambil sebanyak 10 – 15% atau 20 – 25% atau lebih, dari total populasi. Berdasarkan teori dan jumlah karyawan yang ada di hotel *The Oberoi Beach Resort Bali*, digunakan sampel sebesar 50% dari jumlah karyawan, untuk mendapatkan data yang lebih representif, dengan menggunakan teknik dispropotional sampling, yaitu teknik pengambilan calon responden secara acak (random sampling) yang berjumlah 100 orang karyawan dari keseluruhan populasi yang ada. Tehnik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi dan uji standardized coefisient beta dan uji hipotesis-t. Analisis deskriptif adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui karakteristik responden, yaitu karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja dengan menggunakan bantuan Google Form. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat, dan analisis koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan serta Uji Standardized Coefisient Beta digunakan untuk mengetahui kekuatan masing-masing variabel dengan bantuan komputer program statistical package sicial science (SPSS) version 16 for windows..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan responden dan penyebaran kuesioner yang diberikan terhadap karyawan yang bekerja di *The Oberoi Beach Resort Bali* sebanyak 100 responden melalui *google form*, dapat diketahui beberapa karakteristik responden yaitu: karakteristik

responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

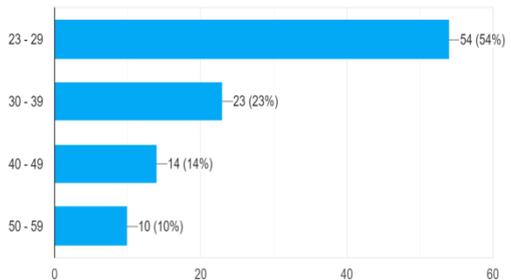
1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar 1:



Gambar 1. Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada gambar 1 dapat dijelaskan bahwa sebagian besar karyawan *The Oberoi Beach Resort Bali* yang menjadi responden berjenis kelamin wanita sebesar 56% atau sebanyak 56 responden sedangkan sebesar 44% atau sebanyak 44 responden berjenis kelamin pria.

2. Karakteristik responden yang berdasarkan usia dapat dilihat pada diagram gambar 2 berikut:



Gambar 2. Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

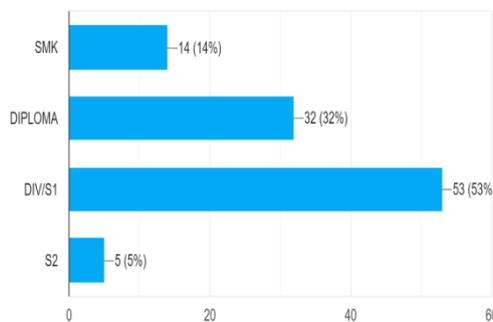
Berdasarkan diagram gambar 4.2 dapat dijelaskan bahwa sebagian besar
Volume 22 No 2 (2021)



karyawan *The Oberoi Beach Resort Bali* yang menjadi responden berusia 23-29 tahun yakni sebesar 54% atau sebanyak 54 responden, usia 30-39 tahun sebesar 23% atau sebanyak 23 responden, usia 40-49 tahun sebesar 14% atau sebanyak 14 responden dan usia 50-59 tahun sebesar 10% atau sebanyak 10 responden.

3. Karakteristik responden

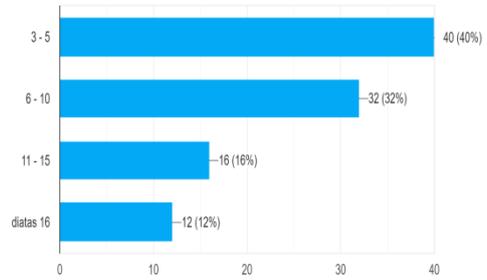
Berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada diagram gambar 3 berikut ini:



Gambar 3. Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan diagram gambar 3 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan terakhir karyawan *The Oberoi Beach Resort Bali* yang menjadi responden adalah SMK sebesar 14% atau sebanyak 14 responden, Diploma sebesar 32% atau sebanyak 32 responden, Sarjana/Diploma IV sebesar 53% atau sebanyak 53 responden, dan Pasca Sarjana (S2) sebesar 5 % atau sebanyak 5 responden.

4. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat dari gambar diagram 4 berikut:



Gambar 4. Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan diagram gambar 4 dapat dijelaskan bahwa sebagian besar karyawan *The Oberoi Beach Resort Bali* sebagai responden yang sudah bekerja selama 3-5 tahun sebesar 40% atau sebanyak 40 responden, 6-10 tahun yaitu sebesar 32% atau sebanyak 32 responden, 11-15 tahun sebesar 16% atau sebanyak 16 responden dan di atas 16 tahun sebesar 12% atau sebanyak 12 responden.

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	8.544	1.450		5.893	.000			
X1	.194	.093	.222	2.078	.040	.643	.206	.143
X2	.375	.073	.551	5.166	.000	.721	.464	.356

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 1 diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 8,544 + 0,194 X_1 + 0,375 X_2$$

Nilai a, b₁ dan b₂ diperoleh persamaan garis regresi memberikan informasi bahwa: a = 8,544 artinya apabila tidak ada perhatian terhadap Lingkungan Kerja (X₁) dan



Pelatihan Kerja (X_2) maka tingkat Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 8,544.

$b_1 = 0,194$ artinya apabila Lingkungan Kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan sedangkan Pelatihan Kerja (X_2) sama dengan 0 maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,194.

$b_2 = 0,375$ artinya apabila Pelatihan Kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan sedangkan Lingkungan Kerja (X_1) sama dengan 0 maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,375.

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2), terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) adalah positif. Hal ini berarti apabila variabel Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja meningkat maka Produktivitas Kerja akan meningkat.

Tabel 2. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.735 ^a	.540	.531	2.053	.540	56.987	2	97	.000

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Besarnya R^2 diperoleh dari besarnya R Square adalah 0,540 atau 54%. Koefisien determinasi sebesar 54%, artinya pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 54%. Sisanya sebesar 46% ($100\% - 54\% = 46\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai Beta sebesar 0,222 yang lebih kecil dari

Pelatihan Kerja (X_2) dengan nilai Beta sebesar 0,551. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja (X_2) berpengaruh dominan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Di Hotel *The Oberoi Beach Resort Bali*.

Untuk mengetahui secara lebih rinci pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Hotel *The Oberoi Beach Resort Bali*, maka dilakukan penelitian melalui analisis koefisien regresi linier berganda (b). Koefisien Regresi b_1X_1 sebesar 0,194 yang memiliki arti bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja (X_1) sebesar satu satuan dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) 0,194 satuan. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Hotel *The Oberoi Beach Resort Bali*. Hal ini dapat dilihat pada pengujian hipotesis pertama dengan rumusan H_0 = tidak terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja (X_1) dengan Produktivitas Kerja (Y). Serta H_a = terdapat pengaruh positif secara parsial antara Lingkungan Kerja (X_1) dengan Produktivitas Kerja (Y), yang menunjukkan hasil bahwa nilai t_{hitung} untuk Lingkungan Kerja (X_1) $2,078 > t_{tabel} = 1,66071$ dan tingkat $sig = 0,04 < \alpha = 0,05$. Yang berarti secara parsial Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Hotel *The Oberoi Beach Resort Bali*. Hal ini didukung dengan hasil penelitian I Wayan Ardi Payasa dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Triatma Mulya pada tahun 2015 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.



2. Pengaruh Pelatihan Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Di Hotel *The Oberoi Beach Resort Bali*.

Dalam penelitian ini untuk mengetahui secara lebih rinci Pengaruh Pelatihan Kerja (X_2) dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Hotel *The Oberoi Beach Resort Bali*, maka dilakukan penelitian melalui analisis koefisien regresi linier berganda (b). Koefisien Regresi b_2X_2 sebesar 0,375 yang memiliki arti bahwa setiap peningkatan Pelatihan Kerja (X_2) sebesar satu satuan dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) 0,375 satuan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Pelatihan Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Hotel *The Oberoi Beach Resort Bali*. Hal ini dapat dilihat pada pengujian hipotesis kedua dengan rumusan $H_0 =$ tidak terdapat pengaruh positif antara Pelatihan Kerja (X_2) dengan Produktivitas Kerja (Y). Serta $H_a =$ terdapat pengaruh positif secara parsial antara Pelatihan Kerja (X_2) dengan Produktivitas Kerja (Y), yang menunjukkan hasil bahwa nilai t_{hitung} Pelatihan Kerja (X_2) $5,166 > t_{tabel} = 1,66071$ dan tingkat sig = $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti secara parsial Pelatihan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Hotel *The Oberoi Beach Resort Bali*. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Safitri Indriyani dari Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta pada tahun 2015 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Besar Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Di Hotel *The Oberoi Beach Resort Bali*.

Dalam menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan maka pada penelitian ini dilakukan uji analisis koefisien determinasi dengan rumus $KD = R^2 \times 100\%$. Besarnya R^2 diperoleh dari besarnya R Square yaitu sebesar $0,540 \times 100\% = 54\%$. Dengan



demikian koefisien determinasi adalah sebesar 54%, yang artinya pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Hotel *The Oberoi Beach Resort Bali* adalah sebesar 54% dan sisanya sebesar 46% ($100\% - 54\% = 46\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4. Variabel Bebas Yang Berpengaruh Dominan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Di Hotel *The Oberoi Beach Resort Bali*.

Untuk mengetahui kekuatan masing-masing variabel, dengan tujuan untuk menemukan dan mengetahui variabel bebas (*independent*) manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikat (*dependent*), maka dilakukan uji standardized coefficient beta. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai beta pada masing-masing variabel bebas. Pada penelitian ini diperoleh nilai beta Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,222 dan nilai beta Pelatihan Kerja (X_2) sebesar 0,551. Dengan demikian nilai beta yang diperoleh Pelatihan Kerja (X_2) lebih besar dari nilai beta yang diperoleh Lingkungan Kerja (X_1), Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja (X_2) berpengaruh dominan terhadap Produktivitas Kerja (Y) di Hotel *The Oberoi Beach Resort Bali*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:



1. Lingkungan Kerja (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y), artinya semakin baik lingkungan kerja di Hotel *The Oberoi Beach Resort Bali*, produktivitas kerja karyawan akan meningkat.
2. Pelatihan Kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Hotel *The Oberoi Beach Resort Bali*, artinya semakin baik pelatihan baik jenis, tujuan, materi, metode dan kualifikasi pelatih serta ketersediaan waktu dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Lingkungan Kerja (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Di Hotel *The Oberoi Beach Resort Bali* sebesar 54% yang dapat dilihat dari nilai R square yaitu sebesar 0,54. Sedangkan sebesar 46% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
4. Dari dua variabel terikat, Pelatihan Kerja (X_2) berpengaruh dominan terhadap Produktivitas Kerja (Y) di Hotel *The Oberoi Beach Resort Bali* dibandingkan dengan lingkungan kerja.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan yang telah dilakukan dan kesimpulan pada penelitian ini, maka saran yang dapat diajukan kepada pihak manajemen Hotel *The Oberoi Beach Resort Bali* adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya pihak perusahaan lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawan dengan meningkatkan intensitas perawatan dari setiap fasilitas penunjang yang ada pada setiap lingkungan kerja karyawan seperti penggantian lampu yang sudah lama dan tidak terang, sehingga mampu memaksimalkan produktivitas kinerja karyawan.
2. Sesuai dengan hasil penelitian bahwa variabel pelatihan kerja menjadi variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dari itu



pelatihan kerja hendaknya mampu diberikan oleh Hotel *The Oberoi Beach Resort Bali* secara teratur dan disiplin sesuai dengan setiap bidang pekerjaan karyawan yang ada dengan instruktur yang lebih berpengalaman dan menyediakan waktu pelatihan yang khusus, sehingga mampu memaksimalkan tingkat produktivitas kerja karyawan di Hotel *The Oberoi Beach Resort Bali*.

3. Berdasarkan penelitian ini variabel lingkungan kerja adalah variabel yang berpengaruh paling sedikit, namun akan lebih baik jika perusahaan juga lebih meningkatkan lingkungan kerja terutama pada indikator penerangan, kebisingan di tempat kerja dan bau yang tidak sedap dengan memberikan peredam suara pada alat atau mesin yang memiliki suara yang keras dan melakukan kegiatan pembersihan areal sekitar hotel yang terjadwal sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan Di Hotel *The Oberoi Beach Resort Bali*.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Ririn Pratiwi. 2014. Hubungan antara Produktivitas Kerja Terhadap Pengembangan Karis Pada Karyawan PT. Bank Mandiri Tarakan. *Ejournal Psikologi*.
- Aditya,M. Riksa. 2015. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Primatexco Indonesia Batang. *Skripsi*. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang.
- Anoraga,P. 2014. *Psikologi Kerja*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ardipayasa, I Wayan. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Anantara Vacation Club Seminyak, Bali. *Skripsi*. Tidak Diterbitkan. Manajemen Ekonomi. Sekolah Tinggi Ekonomi Triatma



Mulya. Dalung.

Algifari. 2012. *Analisis Regresi, Teori, Kasus, dan Solusi*. BPFE. Yogyakarta.

Almigo, Nuzep. 2004. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal Psikologi*. Volume 1 nomor 1 Desember 2004. Palembang. Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma. Palembang.

Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta

Edyun, Neti. 2012. *Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan*.

Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

GHOEUR, A., RUSMAWATI DJ, YUNNI, AFIN, R., RUSWAJI, R., & MUHTAROM, A. (2021). Pandemi COVID 19 dan Efek Spasial Ekonominya: Bukti Empiris di Jawa Timur. *Jurnal Isu Kontemporer dalam Bisnis dan Pemerintah*, 27 (3), 39-46.

Hasibuan, Malayu S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta

Indriyani, Safitri. 2015. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture. *Skripsi*. Tidak diterbitkan. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perspektif Global*. Unri Press. Pekanbaru.

Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Penerbit Badan Penerbit IPWI. Jakarta.

Mangkunegara A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Manullang, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Maurits, S.L. 2010. *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Amara Books. Yogyakarta.

Najiah, E. F., & DJ, Y. R. (2018). PENGARUH PROGRAM DANA BERGULIR OLEH UPK DAN TENAGA KERJA TERHADAP PENINGKATAN PENDAPATAN



KUWA DI DESA BAMBANG KECAMATAN TURI LAMONGAN. *Media Mahardhika*, 17(1), 46-53.

- Nitisemito, Alex, S. 2015. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nitisemito, Alex, S. 2015. *Manajemen Personalialia. Cetakan Ketiga*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nuriani, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam. Pekanbaru.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Rusmawati, Y. (2016). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Struktur Hutang, Dan Umur Perusahaan Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Makanan & Minuman Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2012-2014. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi* , 1 (2), 111-126.
- Robbins dan Coulter. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar. Bandung.
- Siagian, Sondang, P. 2006. *Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Salinding, Rony. 2011. Analisa Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makasar. *Skripsi*. Tidak diterbitkan. Universitas Hassanudin Makasar. Makasar
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Pradnya. Jakarta.
- Solihah, Q., dan Kuncoro, W. 2013. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Konsep, Perkembangan, dan Implementasi Budaya Keselamatan)*. Penerbit Buku Kedokteran EGC. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. CV. Bandung.



- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Titin, T., DJ, Y. R., & Azizah, L. N. (2021, June). Karakteristik Pekerjaan, Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pt Djasa Bahari Di Surabaya. In *PROSIDING SEMINAR NASIONAL EKONOMI DAN BISNIS* (pp. 133-139).
- Wexley & Yulk. 2012. *Prilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Rineka Cipta. Jakarta