

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI HOTEL THE OBEROI BEACH RESORT BALI

Gunawan Wibisono¹
Dewiwati Sujadi²
Ni Kadek Ayu Fitriani³

(Fakultas Bisnis dan Sosial Humaniora, Universitas Triatma Mulya^{1,2,3})
email: gunawan.wibisono@triatmamulya.ac.id

Abstract

The problem raised in this study is whether the Work Environment (X1) affects the Employee Work Productivity (Y) at The Oberoi Beach Resort Bali Hotel, does Job Training (X2) affect the Employee Work Productivity (Y) at The Oberoi Beach Resort Bali Hotel, what is the influence of Work Environment and Work Training on Employee Work Productivity at The Oberoi Beach Resort Bali Hotel and how much influence these two independent variables have on Employee Work Productivity at The Oberoi Beach Resort Bali Hotel and which independent variables have a dominant influence on Employee Work Productivity at The Oberoi Beach Resort Bali Hotel. Obtained Environmentally (X1) has a positive and significant influence on Work Productivity (Y) at The Oberoi Beach Resort Bali Hotel which is indicated by a positive coefficient b_{1X1} regression coefficient of 0.194. Job Training (X2) has a positive and significant influence on Work Productivity (Y) at The Oberoi Beach Resort Bali Hotel, this can be seen in the positive coefficient b_{2X2} of 0.375. The Effect of Work Environment and Work Training on Employee Productivity at The Oberoi Beach Resort Hotel in Bali by 54% with Work Training as the dominant variable affecting Employee Productivity with a Coefficients Beta value of 0.551.

Keywords: *Work Environment, Work Training, Work Productivity*

PENDAHULUAN

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

tahun 2015, mengatakan bahwa perhatian terhadap lingkungan kerja merupakan salah satu unsur terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, terdapat pula pendapat dari Wungu dan Brotoharsojo tahun 2017, bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pelatihan kerja. Dengan demikian dapat dilihat bahwa produktivitas kerja karyawan sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu hotel bintang 5 yang ada di Bali adalah Hotel The Oberoi Beach Resort Bali yang

terletak di jalan Kayu Aya, Seminyak. 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 coment* yang kurang baik dari segi lingkungan maupun pelayanan karena produktivitas kerja karyawan yang menurun.

Hal ini disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dilihat dari segi penerangan, contohnya *trolley housekeeping* yang tergelincir saat turn down service malam, begitu juga dengan karyawan back office yang terganggu pengelihatannya. Selain itu terdapat pula pelatihan kerja yang diberikan hanya pada waktu tertentu yang tidak memiliki jadwal teratur, peserta yang hadir hanya karyawan yang saat itu bekerja sementara karyawan yang libur tidak mengikuti pelatihan tersebut.

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.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar yang 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 disekitar 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

Teori Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. 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).

Teori Produktivitas Kerja

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.

Menurut 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

METODE PENELITIAN

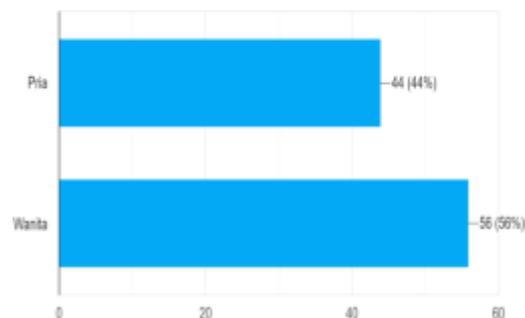
Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian ini dilakukan di Hotel The Oberoi Beach Resort Bali dengan variabel bebas yang pertama (X_1) adalah lingkungan kerja, variabel bebas yang kedua (X_2) 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 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, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi dan uji standardized coefisient beta. 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 variable bebas terhadap variable 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 social 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. Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar 4.1:



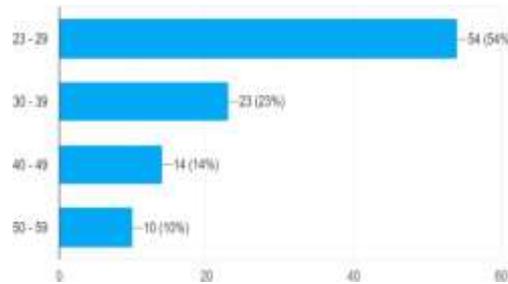
GAMBAR 4.1
DIAGRAM KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Pada diagram gambar 4.1 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 4.2 berikut:

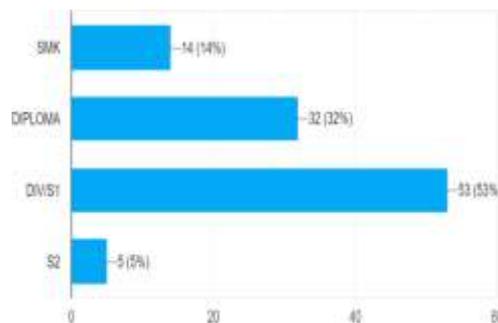


GAMBAR 4.2
DIAGRAM KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Berdasarkan diagram gambar 4.2 dapat dijelaskan bahwa sebagian besar 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. Adapun karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada diagram gambar 4.3 berikut ini:

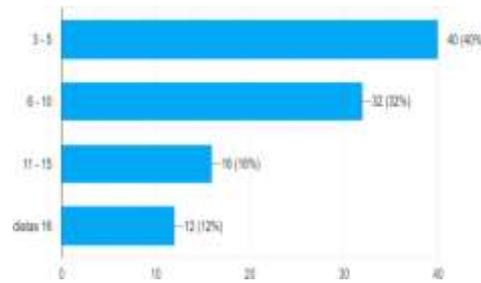


GAMBAR 4.3
DIAGRAM KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN

Berdasarkan diagram gambar 4.4 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 dari gambar diagram 4.4 berikut: berdasarkan masa kerja dapat dilihat



GAMBAR 4.4
DIAGRAM KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA

Berdasarkan diagram gambar 4.4 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 4.5
ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Correlations Partial
	B	Std. Error	Beta	
Constant (a)	8,544	1,450		
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,194	0,093	0,222	0,206
Pelatihan Kerja (X ₂)	0,375	0,073	0,551	0,464

Berdasarkan tabel 4.5 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 (X₂) maka tingkat Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 8,544.

b₁ = 0,194 artinya apabila Lingkungan Kerja (X₁) ditingkatkan sebesar satu satuan sedangkan

Pelatihan Kerja (X₂) sama dengan 0 maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,194.

b₂ = 0,375 artinya apabila Pelatihan Kerja (X₂) ditingkatkan sebesar satu satuan sedangkan Lingkungan Kerja (X₁) 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 (X₁) dan Pelatihan Kerja (X₂), terhadap variabel

Produktivitas Kerja (Y) adalah positif. Hal ini berarti bila variabel Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja meningkat maka Produktivitas Kerja akan meningkat.

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).

I. 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.

II. 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.

III. 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.

IV. 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.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

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) di Hotel The Oberoi Beach Resort Bali, ini dapat dilihat pada koefisien regresi b_1X_1 yang bernilai positif sebesar 0,194 satuan. Ini berarti bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan menyebabkan peningkatan Produktivitas Kerja

Karyawan sebesar 0,194 satuan di Hotel The Oberoi Beach Resort Bali. Hal ini dipertegas dengan analisis uji t dengan nilai t_{hitung} pada tingkat alpha 0,05 adalah sebesar $2,078 > t_{tabel} = 1,66071$ dan tingkat probabilitas $(p) = 0,04$.

2. Pelatihan Kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Hotel The Oberoi Beach Resort Bali, ini dapat dilihat pada koefisien regresi b_2X_2 yang bernilai positif sebesar 0,375 satuan. Ini berarti bahwa setiap peningkatan Pelatihan Kerja sebesar satu satuan menyebabkan peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,375 satuan di Hotel The Oberoi Beach Resort Bali. Hal ini dipertegas dengan analisis uji t dengan nilai t_{hitung} pada tingkat alpha 0,05 adalah sebesar $5,166 > t_{tabel} = 1,66071$ dan tingkat probabilitas $(p) = 0,00$.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Di Hotel The Oberoi Beach Resort Bali dapat dilihat dari nilai R square yaitu sebesar 0,54. Nilai ini menunjukkan bahwa proporsi pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Hotel The Oberoi Beach Resort Bali sebesar 54% sedangkan sisanya sebesar 46% ($100\% - 54\% = 46\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
4. Pelatihan Kerja (X_2) berpengaruh dominan terhadap Produktivitas Kerja (Y) di Hotel The Oberoi Beach Resort Bali. Hal ini

ditunjukkan pada hasil nilai betaPelatihan Kerja (X_2) sebesar 0,551 yang lebih besar dari nilai beta Lingkungan Kerja (X_1) yaitu sebesar 0,222.

Saran

Sesuai dengan hasil analisis yang telah dilakukan 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 pada perusahaan 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 kebisingan ditempat 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. *Prosedure 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.
- 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. Makasar. *Skripsi*. tidak diterbitkan. Universitas Hassanudin Makasar. Makasar
- Manullang, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta. Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Pradnya. Jakarta.
- Maurits, S.L. 2010. *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Amara Books. Yogyakarta. Solihah, Q., dan Kuncoro, W. 2013. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Konsep, Perkembangan, dan Implementasi Budaya Keselamatan)*. Penerbit Buku Kedokterran EGC. Jakarta.
- Nitisemito, Alex, S. 2015. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nitisemito, Alex, S. 2015. *Manajemen Personalialia. Cetakan Ketiga*. Ghalia Indonesia. Jakarta. Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. CV. Bandung.
- Nuriani, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam. Pekanbaru. Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta. Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Robbins dan Coulter. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Penerbit Erlangga, Jakarta. Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar. Bandung. Wahid, Abdul. 2015. *Strategi Pengembangan Wisata Nusa Tenggara Barat Menuju Destinasi Utama Wisata Islami*. *Skripsi*
- Siagian, Sondang, P. 2006. *Organisasi Kepemimpinandan Prilaku Administrasi*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Salinding, Rony. 2011. *Analisi Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang* Wexley & Yulk. 2012. *Prilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*. Rineka Cipta. Jakarta
-