

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP

PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

(Studi Pada Hotel Grand Tjokro Yogyakarta)



Disusun Oleh:

LISA AMANDANI

11160042

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2020

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

LISA AMANDANI

11160042



FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2020

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Lisa Amandani
NIM : 11160042
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Non eksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

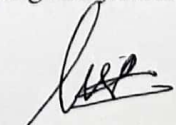
**“PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI HOTEL GRAND TJOKRO
YOGYAKARTA”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Non eksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 14 Agustus 2020

Yang menyatakan


(Lisa Amandani)
NIM.11160042

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN STUDI PADA HOTEL GRAND
TJOKRO YOGYAKARTA

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

LISA AMANDANI

11160042

Dalam ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DIPERIMA untuk menerima salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal 12 Agustus 2020

Nama Dosen

1. Dr. Andreas Ari Sukoco, MM., M.Min
(Ketua Tim Penguji)
2. Drs. Purnawan Hardiyanto, M.Ec., Dev
(Dosen Penguji)
3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si
(Dosen Pembimbing)

Tanda Tangan







Yogyakarta, 14 AUG 2020

Disahkan Oleh:

Dekan,




Dr. Perminas Pangeran, M.Si

Ketua Program Studi



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:
**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi pada Hotel Grand Tjokro
Yogyakarta)**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 7 Agustus 2020



Lisa Amandani

(11160042)

MOTTO

“LAKUKAN SEMUA KERJAANMU PAKAI HATI”

**“JANGANLAH HENDAKNYA KAMU KUATIR TENTANG APA PUN JUGA,
TETAPI NYATAKANLAH DALAM SEGALA HAL KEINGINANMU KEPADA
ALLAH DALAM DOA DAN PERMOHONAN DENGAN UCAPAN SYUKUR.”**

(FILIPPI 4: 6)

©UKDW

HALAMAN PERSEMBAHAN

Terima kasih kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu menyertai, memberkati dan memampukan dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orangtua saya (Kunto Pamudjo dan Ari Prasetyowati) atas dukungan semangat, doadan jerih payahnya dalam bekerja untuk membiayai saya menjadi Sarjana.
3. Adik kandung saya (Rio Galih Wicaksono) dan keluarga besar saya yang membantu memberi dukungan.
4. Dosen Pembimbing saya Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si.
5. Pak Pendeta Fendy yang membantu memberi dukungan semangat, dan doa agar saya bisa menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
6. Sahabat-sahabat saya (Kak Gatti, Christy, Melati, Markus, Kevin, Erliza, Christy Jusuf, Tea, Vania, Emil, Sherly, Vania, Jeandyta, Bunga, Cindy, Angel, Tika, Kak Jo, Ira, Michael P, Fresi dan Risna) yang membantu untuk memberi masukan, nasehat, bantuan serta menyemangati saya untuk bisa menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
7. Bapak dan Ibu yang bekerja di Hotel Grand Tjokro, Yogyakarta.
8. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberi dukungan dan telah membantu secara langsung maupun tidak langsung sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang selalu menyertai, memberkati dan memampukan dalam proses menyelesaikan skripsi ini sehingga penulis mampu untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul *“Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”*.

Skripsi ini diajukan guna untuk memperoleh gelar sarjana di Universitas Kristen Duta Wacana. Penulis dalam menyusun skripsi ini tentunya mengalami kesulitan dan hambatan, namun berkat adanya dosen pembimbing, keluarga, dan teman-teman penulis yang memberikan bantuan berupa masukan, nasehat serta dorongan semangat, sehingga penulis mampu untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini. Penulis dengan sepenuh hati mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Perminas Pangeran SE., MSi., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana
2. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D., selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
3. Ibu Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si selaku dosen pembimbing dalam mengerjakan skripsi ini. Penulis ucapkan terima kasih atas masukan,

dukungan semangat serta waktu yang diberikan untuk konsultasi di tengah kesibukan yang ada.

4. Bapak Edy Nugroho, SE., MSc., yang telah membantu penulis dalam melakukan pengolahan data skripsi.
5. Kedua orangtua saya (Kunto Pamudjo dan Ari Prasetyowati) atas dukungan semangat, doa dan jerih payahnya dalam bekerja untuk membiayai saya menjadi Sarjana.
6. Adik kandung saya (Rio Galih Wicaksono) dan keluarga besar saya yang membantu memberi dukungan.
7. Sahabat-sahabat saya (Kak Gatti, Christy, Melati, Markus, Kevin, Erliza, Christy Jusuf, Tea, Vania, Emil, Sherly, Vania, Jeandyta, Bunga, Cindy, Angel, Tika, Kak Jo, Ira, Michael P, Fresi dan Risna) yang membantu untuk memberi masukan, nasehat, bantuan serta menyemangati saya untuk bisa menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.

Yogyakarta, 7 Agustus 2020



Penulis

Lisa Amandani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK	xiv
<i>ABSTRACT</i>	15
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Batasan Masalah	7
BAB II.....	10
LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	10
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2. Pelatihan.....	14
2.2.1. Pengertian Pelatihan	14
2.2.2. Tujuan Pelatihan.....	15
2.2.3. Manfaat Pelatihan	16
2.2.4. Sasaran Pelatihan.....	16

2.2.5.	Evaluasi dan Indikator Pelatihan	18
2.3.	Lingkungan Kerja	19
2.3.1.	Pengertian Lingkungan Kerja.....	19
2.3.2.	Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	21
2.3.3.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	23
2.3.4.	Indikator Lingkungan Kerja.....	26
2.4.	Produktivitas Kerja	27
2.4.1.	Pengertian Produktivitas Kerja.....	27
2.4.2.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	29
2.4.3.	Indikator Produktivitas Kerja Karyawan	32
2.4.4.	Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja	35
2.5.	Penelitian Terdahulu	36
2.6.	Pengembangan Hipotesis	38
1.	Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	38
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	39
2.7.	Kerangka Pemikiran	40
2.8.	Gambaran Umum Hotel.....	40
BAB III.		43
METODE PENELITIAN.		43
3.1.	Metode Penelitian	43
3.2.	Waktu dan Lokasi Penelitian.....	43
3.3.	Variabel Penelitian.....	43
3.3.1.	Definisi Operasional Variabel	44
3.4.	Populasi dan Sampel	46
3.4.1.	Populasi.....	46
3.4.2.	Sampel.....	46
3.5.	Teknik Pengumpulan Data	47
3.6.	Jenis Data dan Sumber Data.....	48
3.7.	Uji Instrumen Penelitian	50
3.7.1.	Uji Validitas	50
3.7.2.	Uji Reliabilitas.....	51

3.8. Teknis Analisis Data	52
3.8.1. Analisis Deskriptif	52
3.8.2. Analisis Regresi Linear Berganda	52
3.8.3. Uji Hipotesis.....	53
BAB IV	57
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	57
4.1 Analisis Deskriptif.....	57
4.1.1 Identifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden	57
4.1.2 Identifikasi Berdasarkan Usia Responden	58
4.1.3 Identifikasi Berdasarkan Departemen	59
4.1.4 Identifikasi Berdasarkan Lama Kerja.....	60
4.1.5 Identifikasi Berdasarkan Pendidikan Responden.....	61
4.2 Uji Instrumen Penelitian	61
4.2.1. Uji Validitas	61
4.2.2. Uji Reliabilitas.....	63
4.3. Analisis Regresi Linear Berganda	64
4.4. Uji Hipotesis.....	66
4.4.1 Uji T	66
4.4.2. Uji F	69
4.4.3. Koefisien Determinasi (R^2).....	70
4.5. Pembahasan	71
BAB V.....	76
PENUTUP DAN SARAN.....	76
5.1. Kesimpulan.....	76
5.2. Keterbatasan Penelitian.....	76
5.3. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	82

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	44
Tabel 3. 2 Skala Likert.....	48
Tabel4. 1 Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4. 2 Usia.....	58
Tabel 4. 3 Departemen.....	59
Tabel 4. 4 Lama Kerja.....	60
Tabel 4. 5 Pendidikan	61
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Untuk Instrument Pelatihan	62
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Untuk Instrument Lingkungan Kerja.....	62
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Untuk Instrument Produktivitas Kerja.....	63
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 4. 10 Hasil Regresi Linier Berganda	65
Tabel 4. 11 Hasil Uji T.....	66
Tabel 4. 12 Hasil Uji F.....	69
Tabel 4. 13 Koefisien Determinasi	71

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1.....	83
LAMPIRAN 2.....	89
LAMPIRAN 3.....	94
LAMPIRAN 4.....	102
LAMPIRAN 5.....	103
LAMPIRAN 6.....	104

©UKDW

**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

LISA AMANDANI

11160042

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Email: salisamanda9@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Grand Tjokro Yogyakarta. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Jumlah responden yang terlibat sebanyak 40 responden.

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu pelatihan dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan

***THE EFFECT OF TRAINING AND WORK ENVIRONMENT TO
EMPLOYEE PRODUCTIVITY***

LISA AMANDANI

11160042

Management Studies Program Faculty of Business

Duta Wacana Christian University Yogyakarta

Email: salisamanda9@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of training and work environment to employee productivity at Grand Tjokro Hotel Yogyakarta. Data collection methods used in this study were questionnaires. The number of respondents involved was 40 respondents.

The independent variables in this study are training and work environment, while the dependent variable is work productivity. Based on the results of data analysis that has been done shows that training does not significantly influence employee work productivity, while the work environment has a significant effect on employee work productivity.

Keywords : Training, Work Environment, and Employee Productivity

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi, pertumbuhan hotel di daerah Yogyakarta saat ini timbul persaingan yang ketat dalam memberikan pelayanan terbaik, berbagai cara dilakukan mulai dengan mengembangkan fasilitas hotel maupun dengan meningkatkan kualitas SDM. Sumber daya manusia dituntut untuk bisa terampil dan mampu mengikuti perkembangan zaman serta perkembangan teknologi. Sebab manusia merupakan aset berharga yang dimiliki perusahaan untuk membawa perubahan baik. Seiring berjalannya waktu, perusahaan semakin membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan yang terampil dan mampu mengkondisikan diri terhadap lingkungan kerja yang beragam. Keterampilan yang dimiliki setiap karyawan di perusahaan bisa menjadi tolok ukur tingkat produktivitas kerja karyawan. Keterampilan tersebut diperoleh dari proses yang disebut pelatihan.

Upaya untuk meningkatkan kualitas SDM, maka perlu diadakannya pelatihan. Pelatihan merupakan aspek utama dalam upaya pengembangan dan pembentukan sumber daya manusia. Pelatihan juga merupakan suatu proses yang harus diikuti oleh semua karyawan agar perusahaan mampu menghasilkan produk dengan kriteria tertentu dan mencapai target yang telah ditentukan. Proses pelatihan harus dilaksanakan secara bertahap dan berkesinambungan, sebab pelatihan merupakan

suatu fungsi dari manajemen dalam upaya melakukan pembinaan terhadap sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Penyelenggaraan pelatihan di suatu organisasi tidak dapat dipungkiri membutuhkan dana, tenaga dan waktu yang tidak sedikit. Oleh karena itu, pelatihan merupakan sebuah investasi yang dikeluarkan organisasi. Agar dapat dilaksanakan secara maksimal, hal yang perlu diperhatikan yaitu bagaimana membuat organisasi tersebut dapat memahami bahwa penyelenggaraan pelatihan bukan sebagai expense (pengeluaran) tetapi benar-benar merupakan sebuah investasi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja atau kompetensi anggota organisasi sehingga lebih berkualitas dalam mendukung pencapaian tujuan serta visi dan misi organisasi (dalam Umi Widyastuti, Dedi Purwana, 2015).

Menurut Rivai (dalam M. Riksa Aditya, 2015) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pendapat lain diungkapkan oleh Mangkuprawira (dalam Umi Widyastuti, Dedi Purwana, 2015) bahwa pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

Hasil akhir dari pelatihan akan terlihat langsung berpengaruh terhadap peserta pelatihan namun ada juga yang belum menunjukkan hasil dari pelatihan tersebut. Maka perlu adanya evaluasi pelatihan. Hasil dari evaluasi tersebut akan

menunjukkan apakah program tersebut berhasil atau tidak dan dapat digunakan untuk tolak ukur dalam menyusun program berikutnya.

Fuanida (dalam M. Riksa Aditya, 2015) menyatakan hubungan antara pelatihan dengan produktivitas kerja menunjukkan hubungan yang sangat kuat karena meningkatnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan yang mampu menyerap dan memahami pelatihan yang diberikan maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Pelatihan yang diciptakan oleh suatu perusahaan harus memiliki sebuah perencanaan serta strategi yang nantinya diterapkan untuk mendukung program pelatihan tersebut. Isi program pelatihan ditentukan berdasarkan kebutuhan dan sasaran pelatihan. Kandou (dalam M. Riksa Aditya, 2015) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Upaya lain untuk bisa meningkatkan produktivitas kerja yaitu dengan penyediaan lingkungan kerja yang baik dan sehat.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Perusahaan perlu lebih teliti dengan lingkungan kerja yang ada. Menurut Alex S. Nitisemito (dalam Apfia Ferawati, 2017) menyebutkan lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Sementara pendapat Kartono (dalam M. Riksa Aditya, 2015) menyatakan juga bahwa “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,

pelembaban udara, kurang cahaya, dan hubungan karyawan dikantor maupun pabrik.” Sementara Notoatmodjo (dalam Rusti Mawa Praci, 2017) berpendapat bahwa Lingkungan kerja adalah sesuatu yang sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja, karena lingkungan kerja yang tidak baik merupakan beban tambahan bagi karyawan.

Sinungan (dalam M. Riksa Aditya, 2015) mengungkapkan produktivitas kerja karyawan yang dianggap sebagai kekuatan yang mempengaruhi dinamika secara langsung maupun tidak langsung, dengan perubahan peningkatan produktivitas pada perusahaan melalui faktor-faktor lingkungan seperti siklus perdagangan, ekonomi skala serta kondisi melalui tenaga kerja. Dengan kata lain, tenaga kerja atau karyawan yang produktif mampu meningkatkan pendapatan perusahaan. Oleh karena itu, produktivitas kerja karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari pimpinan perusahaan untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas kerja dari karyawan tersebut. Tenaga kerja yang produktif menggambarkan adanya potensi dan kreativitas yang ingin disumbangkan kepada lingkungannya serta dirinya sendiri.

Menurut Hasibuan (dalam Eko Hertanto, 2017) produktivitas karyawan adalah perbandingan antara output dan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Sementara Sedarmayanti (dalam Eko Hertanto, 2017) mengatakan produktivitas kerja menunjukkan bahwa produktivitas individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian untuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga

kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dan waktu tertentu. Sehingga dalam hal produktivitas kerja tidak terlepas dari pandangan bahwa setiap karyawan memiliki rasa ingin selalu memberikan yang lebih baik di setiap harinya. Hal ini secara tidak langsung telah membentuk mental seseorang untuk berusaha meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditekuninya. Dipertegas oleh Sutrisno (dalam Eko Hertanto, 2017) produktivitas merupakan output per unit, atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input.

Teori yang menjelaskan tentang produktivitas sangatlah beragam, tetapi memiliki makna sama yaitu bahwa apa yang dihasilkan harus lebih baik setiap harinya. Berkaitan dengan aspek penunjang produktivitas kerja karyawan, maka program pelatihan kerja di setiap bidangnya harus dilaksanakan secara maksimal dan dipastikan berhasil. Dalam merancang dan melaksanakan program pelatihan, pihak perusahaan harus memiliki standar penilaian yang digunakan untuk menganggap program tersebut sudah mencapai sasaran atau belum.

Di samping pelatihan, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Lingkungan kerja merupakan salah satu penentu untuk bisa memastikan semuanya bisa bekerja dengan baik kemudian bisa menghasilkan produk dengan kriteria tertentu untuk mencapai target yang ditentukan dan waktu yang telah ditetapkan .

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti akan meneliti tentang pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Grand Tjokro Yogyakarta. Sebab pelatihan merupakan dasar utama yang harus

diterima karyawan sebelum melakukan pekerjaannya dan berfungsi melatih keterampilan para karyawan agar bisa bekerja secara efisien dan efektif. Selain pelatihan, lingkungan kerja juga harus diperhatikan karena lingkungan kerja yang membuat nyaman, bisa berdampak pada hasil kerja karyawan dan diharapkan produktivitas kerja karyawan bisa meningkat secara signifikan.

1.2.Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Grand Tjokro Yogyakarta?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Grand Tjokro Yogyakarta?

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasar rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Grand Tjokro Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Grand Tjokro Yogyakarta.

1.4.Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Tambahan pengetahuan dan peneliti lebih memahami akan pengaruh dari pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini menjadi sumbangan ilmu manajemen, khususnya mengenai Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai pertimbangan perusahaan untuk mengambil langkah seperti apa yang akan diterapkan di perusahaannya untuk membawa perusahaan menjadi lebih baik.

1.5. Batasan Masalah

Untuk lebih mempermudah dalam pengumpulan data, adapun batasan masalah seperti berikut:

1. Pelatihan kerja merupakan variabel independen (X_1) yang memiliki pengertian menurut Mangkuprawira (2002:135) bahwa pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

a. Indikator Pelatihan

Kirkpatrick (1994:21) menggunakan 5 indikator untuk mengukur variabel pelatihan kerja, meliputi:

- Reaksi dari pelatihan kerja
- Hasil pembelajaran
- Perubahan kebiasaan
- Dampak organisasional
- Return On Investment

2. Lingkungan Kerja (X2) menurut Alex S. Nitisemito (dalam Apfia Ferawati, 2017) menyebutkan lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

- a. Indikator Lingkungan Kerja (X2):

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito, Alex S. (1992:159) yaitu sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja
- 2) Hubungan dengan rekan kerja
- 3) Tersedianya fasilitas kerja

3. Produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen (Y), yang menurut Sedarmayanti (dalam Eko Hertanto, 2017) mengatakan produktivitas kerja

menunjukkan bahwa produktivitas individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian untuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dan waktu tertentu.

a. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan (Y):

Indikator produktivitas kerja digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian produktivitas yang dicapai. Menurut Sutrisno (2011:104) indikator dari produktivitas adalah:

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Semangat kerja
- 4) Pengembangan diri
- 5) Mutu
- 6) Efisiensi

BAB V

PENUTUP DAN SARAN

5.1.Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian tentang Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Responden yang digunakan sebanyak 40 responden. Berdasar jenis kelamin atau *gender* yang paling banyak adalah responden berjenis kelamin laki-laki. Pada data usia responden, paling banyak responden yang berusia antara 26 sampai 30 tahun. Pada data lama bekerja responden sebagian besar responden tersebut sudah bekerja kurang lebih selama 1 bulan sampai 5 tahun dan jika dilihat dari data pendidikan responden, sebagian besar responden tersebut lulusan Diploma (D1).
- b. Hasil pengujian variabel menunjukkan bahwa:
 - 1) Pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
 - 2) Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

5.2.Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini berdasarkan kuesioner yang didapatkan sebanyak 40 responden. Penulis merasa kurang maksimal data yang didupatkannya karena hanya mendapatkan data sebanyak 40 data responden.
- b. Lokasi penelitian ini di Hotel Grand Tjokro Yogyakarta, sehingga penelitian ini masih kurang bisa mewakili pandangan secara umum tentang pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
- c. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini kurang banyak sehingga belum bisa mengetahui secara maksimal variabel apa saja yang dapat mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan.

5.3.Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang peneliti dapat berikan yaitu:

1. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya
 - a. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mencari variabel-variabel baru yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.
 - b. Pada penelitian selanjutnya, lebih baik menambah jumlah sampel. Penambahan jumlah sampel diharapkan agar tingkat akurasi nya lebih baik.
 - c. Sebaiknya penelitian selanjutnya mencari objek yang berbeda dari penelitian ini.

2. Saran Bagi Hotel Grand Tjokro Yogyakarta

Bagi Hotel Grand Tjokro Yogyakarta yang menjaga lingkungan kerja yang baik serta program pelatihan agar dapat tetap berjalan, disarankan perlu memperhatikan apa yang sekiranya diterima para karyawan setelah mereka mengikuti pelatihan, seperti tunjangan atau penghargaan. Perhatian yang diberikan sangat berpengaruh terhadap tumbuhnya semangat untuk bekerja lebih baik.

©UKDW

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, M. R. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Diponegoro Journal Of Management*.
- Apandi, W. Y. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten Bandung.
- Citraningtyas, N., & Djastuti, I. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo. *Diponegoro Journal Of Management*.
- Darmayanti, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta (PUG SCT) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) Vol. 5 No. 1*.
- Dessler, & Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy, & Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cet. 3*. Jakarta: Kencana.
- Fata, R. (2013). Hubungan Pengalaman Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di Perusahaan Fortuna Industri Plastic Pasuruan.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halimah, S. (2014). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Mitra Saruta Indonesia Di Gresik.
- Hariandja, D. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, & Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, & Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi (Cetakan ke Enam Belas)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kirkpatrick, & Ronald L. (1994). *Evaluating Training Program: The Four Level*. San Francisco: Barrett-Koehler.
- Lilis Nurindasari. (2017). PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. DAGO ENDAH BANDUNG.

- Mangkuprawira, & Sjafri. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nazir, PH.D, Moh. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, & Alex, S. (1992). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. (1998). *Manajemen Personalia: manajemen sumber daya manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Notoadmodjo, & Soekidjoe. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursanti, A. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta.
- Pettarani, A., Sjahrudin, H., & Abd. Mansyur Mus. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*.
- Rivai, & Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saksono, & Slamet. (1997). *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora, & Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, & Payaman, J. (1985). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LP - FE, UI.
- Simanjuntak, M. D. (2013). Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah I Medan. *Tesis*.
- Sinungan, & Muchdarsyah. (2008). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2000). *Produktivitas apa dan bagaimana edisi 2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetjipto, Budi W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sondang, S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sondang, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiarto dkk. (2001). *Teknik Sampling*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, & Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Syarif, & Rusli. (1991). *Produktivitas*. Jakarta: Depdikbud.
- Umar, H. (2003). *Metode Riset Bisnis: Panduan Mahasiswa Untuk Melaksanakan Riset Dilengkapi Contoh Proposal dan Hasil Riset Bidang Manajemen dan Akuntansi, Cetakan Kedua*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widyastuti Umi, & Dedi Purwana. (2015). Evaluasi Pelatihan Training Level II Berdasarkan Teori The Four Levels Kirkpatrick. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis* Vol. 3 No. 2.