

PENGARUH MODERASI LINGKUNGAN KERJA PADA HUBUNGAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA CV. MENTE BALI SEJAHTERA

N.K.M Pendayani¹, K.K. Heryanda²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: mujungpenda18@gmail.com, krisna.heryanda@undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji (1) pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja, (2) pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif kausal. Subjek penelitian ini adalah karyawan CV. Mente Bali Sejahtera yang pernah mengikuti pelatihan pada awal tahun 2019 yang berjumlah 75 orang, sedangkan objek yang digunakan adalah pelatihan, produktivitas kerja, dan lingkungan kerja. Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner dan dianalisis dengan teknik analisis regresi moderasi dengan metode selisih nilai mutlak. Hasil penelitian (1) pelatihan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, (2) lingkungan kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan pada hubungan pelatihan terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci: lingkungan kerja, pelatihan, produktivitas kerja

Abstract

This study aims to examine (1) the effect of training on work productivity, (2) the effect of training on work productivity with work environment as a moderating variable. This research uses causal quantitative design. The subjects of this study were employees of CV. Mente Bali Sejahtera who had attended training in early 2019 totaling 75 people, while the objects used were training, work productivity, and the work environment. Data was collected by distributing questionnaires and analyzed by moderating regression analysis techniques with the absolute difference method. The results of the study (1) training had a positive and significant effect on work productivity, (2) the work environment had a positive and significant effect on the relationship of training on work productivity.

Key words: training, work environment, work productivity

1. Pendahuluan

Indonesia merupakan bangsa yang mempunyai kekayaan yang berlimpah dan memiliki tanah subur. Oleh karena itu orang memanfaatkan sumber daya alam untuk membuat suatu usaha yang nantinya melibatkan alam dan manusia sehingga beberapa perusahaan Industri ada di Indonesia, salah satunya yang berdiri di Bali yaitu perusahaan CV. Mente Bali Sejahtera, pabrik perusahaan industri ini berlokasi di Desa Ban, Kecamatan Kubu Karangasem. Berdasarkan kegiatan yang dilakukan perusahaan ini maka dapat diketahui bahwa perusahaan ini merupakan perusahaan manufaktur. Menurut Warren (2005) kegiatan utama perusahaan manufaktur adalah mengolah bahan mentah menjadi barang jadi, yang kemudian dijual untuk memperoleh keuntungan.

Di era revolusi industri ini, keberadaan teknologi dan mesin telah merambah di dunia industri, sudah tidak asing lagi bila penggunaan tenaga manusia semakin berkurang. Namun tidak sepenuhnya teknologi dan mesin mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa adan manusia yang memegang kendali karena manusia memiliki peran penting sebagai penggerak dari teknologi dan mesin-mesin yang dimiliki perusahaan. Ardana, dkk (2012) menyatakan bahwa manusia merupakan aset terpenting organisasi dan berperan yang vital terhadap organisasi atau perusahaan, karena sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Pabrik perusahaan CV. Mente Bali Sejahtera, dalam kegiatan operasionalnya telah menggunakan teknologi dan mesin-mesin yang dioperasikan oleh masing-masing karyawan pada bidangnya. Mesin-mesin yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat ternyata tidak bisa memberikan hasil yang maksimal oleh karena itu tenaga manusia sangat penting dalam suatu organisasi ataupun perusahaan,

selain perannya sebagai penggerak teknologi dan mesin manusia juga dapat menyelesaikan pekerjaan yang beberapa tidak dapat diselesaikan oleh mesin.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Direktur Pabrik perusahaan CV. Mente Bali Sejahtera dapat diketahui bahwa perusahaan memperoleh bahan baku langsung dari petani lokal, Petani lokal yang ada di Bali dan perusahaan mengambil 50% dari populasi biji mete di Bali setiap musimnya. Biji mete kemudian diolah menjadi produk pangan berupa camilan. Setiap tahun, perusahaan memiliki target produksi yang ditetapkan, target ini diiringi dengan permintaan pasar akan produksi camilan yang dibuat pabrik CV. Mente Bali Sejahtera. Tidak bisa lepas dari tenaga manusia maka manajemen perusahaan membuat keputusan untuk menambah karyawan di pabrik CV. Mente Bali Sejahtera. Peningkatan target produksi membuat manajemen perusahaan selalu melakukan analisis SWOT terutama dibagian SDM yang harus terus berkelanjutan untuk mempertahankan dan memajukan visi dan misi perusahaan.

Sistem produksi di pabrik CV. Mente Bali Sejahtera merupakan serangkaian proses yang saling berkaitan. Oleh karena itu apabila ada satu rangkaian yang tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik maka akan berdampak pada rangkaian selanjutnya. Proses produksi yang dilakukan mulai dari *grading* yaitu pemisahan biji mete berdasarkan ukurannya, ada empat jenis ukuran yaitu A, B, C, dan D. kemudian dilakukan *stemming* untuk memperlunak kulit luar biji mete dan mengurangi kadar minyak. Selanjutnya dibawa ke mesin *cutting*, untuk dilakukan pemotongan pada kulit luar biji mete. kemudian diserahkan kepada petugas cangkil untuk mengeluarkan biji mete dari kulitnya. selanjutnya diserahkan kepada petugas *filler* untuk memisahkan biji mete dari kulit dalamnya. Kemudian dibawa bagian *kitchen* untuk dilakukan proses pengovenan dan pemberian varian rasa pada biji mete. selanjutnya biji mete yang sudah diolah dibawa ke bagian *packaging* untuk dilakukan pengemasan sehingga menjadi produk yang selanjut di *packing* oleh petugas kemudian dibawa ke tempat penyimpanan produk. Setiap tahapan dalam proses tersebut selalu di cek oleh petugas *quality control*.

Meningkatnya permintaan pasar terhadap produk membuat perusahaan meningkatkan target produksinya dan juga menambah karyawan pada bagian produksi supaya target tersebut dapat tercapai. Karyawan baru yang direkrut CV. Mente Bali Sejahtera, langsung dibekerjkan namun sebelumnya diberikan arahan mengenai apa yang harus dikerjakan. Pada akhir tahun 2018, manajemen perusahaan mengecek produk yang dihasilkan selama satu tahun sehingga total produksi dapat diketahui, dengan melihat target produksi dan produksi produk yang dihasilkan ternyata target produksi produk tidak tercapai di tahun 2018. Sehingga manajemen perusahaan meninjau kembali hasil pekerjaan karyawan setiap bulannya dan ternyata pada bulan Agustus sampai Desember 2018 ada penurunan jumlah produk yang dihasilkan sehingga ini mengakibatkan target produksi pada tahun 2018 tidak tercapai. Target produksi setiap bulan adalah 5.000 kemasan produk yang terdiri dari *Granola bites*, *Cacao*, *Roasted*, *Sea salt*, dan *Chili lime*. Pada bulan Oktober produk yang mampu diselesaikan sebanyak 4.300 atau 86% dari target produk setiap bulan maka produk yang tidak bisa diselesaikan sebanyak 14%, pada bulan November produk yang mampu diselesaikan sebanyak 3.930 atau 78,6% dari target produk setiap bulan maka yang bisa diselesaikan sebanyak 21,4%, dan bulan Desember produk yang mampu diselesaikan 4.050 atau 81% dari target produk setiap bulan maka produk yang tidak bisa diselesaikan sebanyak 19%.

Tidak tercapainya target produksi pada tahun 2018 disebabkan pelatihan yang diadakan tidak efektif, materi yang dibawakan oleh pelatih tidak sesuai dengan komponen peserta, hal ini diketahui dari peserta pelatihan yang bekerja di bagian *kitchen*, namun saat pelatihan materi didapat yaitu prosedur pengeringan buah, seharusnya peserta mendapatkan materi tentang perataan adonan pada Loyang, pencampuran bahan, prosedur pembuatan *caramel*, dan prosedur pengovenan. Meningkatnya permintaan pasar pada produk camilan berakibat pada peningkatan target produksi yang harus dicapai karyawan dan karyawan dituntut untuk berupaya menaikkan pencapaian produksinya, namun upaya karyawan dalam hal tersebut belum mampu menghasilkan produk yang jumlahnya lebih banyak atau sesuai target. Karyawan yang bersemangat dalam bekerja cenderung selalu

ingin meningkatkan hasil produksinya namun karyawan yang kurang bersemangat produksi kerjanya tidak ada yang meningkat. Disamping itu kualitas hasil pekerjaan karyawan masih ada yang belum mencapai standar kualitas yang ditetapkan yaitu pada bagian *kitchen* tepatnya karyawan yang bertugas dalam meratakan adonan ke dalam Loyang, standar kualitas perataan adonan adalah sama rata agar keseluruhan matang setelah di oven. Namun setelah ditelusuri masih terdapat adonan dalam Loyang yang tidak matang keseluruhan, hal ini dikarenakan adonan tidak rata, sehingga ada yang matang dan ada yang tidak. Efisiensi penggunaan sumber daya dengan hasil yang dicapai belum sesuai dengan standar yaitu standar dari 60 ton biji mete menghasilkan 60.000 kemasan produk.

Penurunan jumlah produk yang dihasilkan ini, sangat berkaitan erat dengan manusia yang memiliki pekerjaan dalam produksi produk ini. Keberhasilan perusahaan bergantung pada produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan tersebut (Purnami, 2019). Oleh sebab itu produktivitas kerja karyawan diharapkan mampu membantu perusahaan guna menggapai tujuan. Jadi bagi perusahaan produktivitas kerja perusahaan menjadi hal penting maka dari itu penurunan jumlah produk yang dihasilkan karyawan CV. Mente Bali Sejahtera perlu mendapat perhatian khusus dan tindak lanjut dari manajemen perusahaan. tingginya produktivitas kerja karyawan dapat diperoleh melalui peningkatan kemampuan yang dimiliki karyawan supaya tujuan perusahaan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien (Purnami, 2019). Zulkarnaen (2018) juga mengungkapkan hal yang senada yaitu produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil, hal ini dilihat dari segi kuantitas. Jadi kesimpulannya adalah produktivitas kerja karyawan berhubungan erat dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Kemampuan tersebut harus senantiasa dilatih supaya karyawan produktif, sehingga produktivitas kerjanya tinggi dan akhirnya tujuan perusahaan juga dapat tercapai. Peningkatan produktivitas kerja pada karyawan menggambarkan ketepatan dan kecepatan karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan (Purnami, 2019).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan diantaranya, pelatihan Simanjuntak dalam (Sutrisno, 2009). Pelatihan sangat penting dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan guna meningkatkan produktivitas kerjanya. Jadi untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan CV. Mente Bali Sejahtera, keefektifan pelatihan perlu diperhatikan, materi yang dibawakan harus disesuaikan dengan komponen peserta latihan. Pelatihan dapat dilakukan dengan metode pelatihan pada tempat kerja maupun tidak di tempat kerja Pelatihan merupakan usaha yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), terampil (*skill*), dan etika kerja (*attitudes*) para karyawan dalam melakukan belajar dalam sebuah pelatihan (Saprudin, 2018). Dalam pelatihan karyawan dapat diberikan pengetahuan berupa pemahaman mengenai prosedur, proses-proses, peraturan-peraturan, dan ilmu-ilmu berkaitan dengan pekerjaan yang akan dilakukan sehingga karyawan paham dengan pekerjaannya, akhirnya dapat dengan mudah melakukan pekerjaannya dan berakibat pada produktivitas kerjanya. Untuk dapat bersaing dengan baik, perusahaan harus bisa memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki secara maksimal. Melalui program pelatihan, seluruh kemampuan yang dimiliki karyawan diharapkan dapat ditingkatkan sesuai yang diinginkan oleh perusahaan (Zulkarnaen, 2018).

Selain pelatihan, produktivitas kerja juga dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja. Lingkungan kerja ialah segala yang ada di lingkungan karyawan pada fisik maupun non fisik yang bisa berpengaruh pada karyawan saat melaksanakan tugasnya. Hal tersebut didukung oleh pendapat Sunyoto (2012) yang mengungkapkan lingkungan kerja ialah semua yang terdapat didekat karyawan yang bisa berpengaruh pada karyawan saat melaksanakan pekerjaan dibebankannya. Lingkungan kerja ialah kondisi di wilayah ditempatnya bekerja secara kerja fisik maupun non fisik sehingga memiliki dampak yang positif dapat memengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Wulandani, 2018). Tingkat kenyamanan lingkungan kerja pada pabrik perusahaan CV. Mente Bali Sejahtera dapat dikategorikan rendah karena masih ada tempat yang kotor, ruangan yang panas, bau tidak sedap, suara getaran mesin yang keras. Secara fisik hubungan antar karyawan kurang harmonis. Karyawan akan termotivasi jika lingkungan kerjanya kundusif dan nyaman sehingga tujuan perusahaan tercapai (Swandono, 2016). Lingkungan kerja ialah komponen

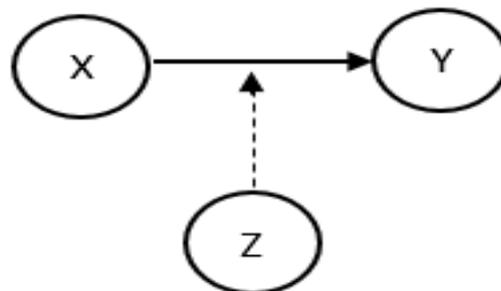
yang dapat disentuh dan yang tidak dapat disentuh pada organisasi yang dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan bisa ditingkatkan pada peran lingkungan kerja yang mendukung (Swandono, 2016).

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh sebagai berikut. (1) pelatihan terhadap produktivitas kerja, (2) lingkungan kerja memoderasi pelatihan dengan produktivitas kerja. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini, berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuannya yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel. (1) Pengaruh pelatihan pada produktivitas kerja, (2) Pengaruh pelatihan pada produktivitas kerja yang dimoderasi lingkungan kerja

2. Metode

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang dipergunakan di dalam penelitian ini ialah desain penelitian kausal. "Desain kausal ini digunakan untuk mengkaji hubungan sebab akibat antara variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi" (Sugiyono, 2014: 56). Tahapan dalam desain penelitian kuantitatif kausal terdiri dari (1) merumuskan masalah, (2) mengkaji teori, (3) merumuskan hipotesis, (4) mengumpulkan data, (5) mengolah data, dan (6) menarik kesimpulan.

Penelitian ini dilakukan menguji pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mente Bali Sejahtera dan pengaruh pelatihan pada produktivitas kerja dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi di CV. Mente Bali Sejahtera. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu (1) variabel bebas (*independent*) yang digunakan adalah pelatihan (X), (2) variabel moderasi yang digunakan adalah lingkungan kerja (Z), dan (3) variabel terikat (*dependent*) yang digunakan ialah produktivitas kerja (Y).



Gambar 1. Skema interaksi variabel

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang pernah mengikuti pelatihan pada awal Januari 2019 yang berjumlah 75 orang. Objek penelitian ini adalah pelatihan (X), lingkungan kerja (Z) dan produktivitas kerja (Y). Sampel dalam penelitian ini ialah sejumlah 75 narasumber. Teknik penentuan sampel dalam penelitian mempergunakan teknik *sampling purposive* ialah teknik ditentukan sampel menggunakan syarat. Adapun syarat narasumber dipergunakan sebagai sampel ialah (1) karyawan CV. Mente Bali Sejahtera (2) karyawan yang pernah melaksanakan pelatihan pada awal Januari 2019.

Jenis data yang dipergunakan di dalam penelitian ini ialah data kuantitatif dan kualitatif. Dari penelitian ini ada data kualitatif yang dikuantitatifkan seperti data pelatihan dan lingkungan kerja. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa produktivitas kerja karyawan, pelatihan dan lingkungan kerja.

Data yang dipergunakan di dalam penelitian ini ialah data primer. Data primer ialah data yang didapat secara langsung dari sumber pertama baik dari individu maupun perorangan, dimana data yang diperoleh dapat dalam bentuk hasil wawancara dan pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Umar, 2005). Dalam penelitian ini yang merupakan data primer yaitu pelatihan dan lingkungan kerja. Data pelatihan dan lingkungan kerja bersumber dari jawaban kuesioner yang dijawab langsung oleh karyawan.

Teknik pencacahan data yang dipergunakan ialah kuesioner. Kuesioner ialah suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan diberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk diisikannya sebuah jawaban, kuesioner digunakan untuk menjarung data mengenai pelatihan, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja. Skala yang dipergunakan dalam menyusun angket yaitu Skala *Likert*, yang merupakan skala yang berisikan lima tingkatan jawaban yang tersusun berbentuk pernyataan dengan dengan diikuti dari lima respon yang menunjukkan susunan. Metode analisis yang dipergunakan dalam riset ialah analisa regresi moderasi dengan menggunakan metode selisih nilai mutlak. Analisa ini dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja dan pengaruh lingkungan kerja dalam memoderasi pelatihan dengan produktivitas kerja. Uji moderasi dengan metode selisih nilai mutlak dapat dilakukan dengan meregresikan selisih mutlak variabel bebas terstandarisasi dengan variabel yang dihipotesiskan sebagai variabel moderasi terstandarisasi. Untuk mengetahui variabel lingkungan kerja berpengaruh parsial, memperkuat atau memperlemah, maka dilihat dari nilai signifikansi b_2 dan b_3 .

apabila variabel selisih nilai mutlak antara variabel independen terstandarisasi dengan variabel yang dihipotesiskan sebagai variabel moderasi terstandarisasi signifikan maka bisa disimpulkan bahwa variabel yang dihipotesiskan sebagai variabel moderasi benar-benar dapat memoderasi hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Suliyanto (dalam Rachmawati 2015: 188)). Dari uji selisih nilai mutlak maka model persamaan regresinya bisa diformulasikan berikut ini:

$$Y = \alpha + b_1X + b_2Z + b_3|X - Z| + e \quad (1)$$

Analisis ini digunakan untuk mengetahui peran lingkungan kerja yang dapat memperkuat atau memperlemah (memoderasi) hubungannya variabel independen pelatihan (X) terhadap variabel dependen produktivitas kerja (Y) pada perusahaan CV. Mente Bali Sejahtera.

Moderasi semu (*Quasi Moderator*) merupakan variabel yang memoderasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang sekaligus menjadi variabel independen, suatu variabel yang masuk dalam tipe moderasi semu dapat diketahui pada nilai koefisien b_2 *significant* b_3 *significant*.

Uji t dipergunakan dalam menguji keberadaan pengaruh variabel independen, dilakukan dengan melihat tabel *coefficients* pada output SPSS. Tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis ialah 95% atau $(\alpha) = 0,05$. Berikut adalah dasar pertimbangan pengambilan keputusan hipotesis. Apabila tingkat signifikan $< \alpha 0,05$ dan koefisien (b) positif berarti hipotesis diterima, yang artinya secara parsial variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika tingkat signifikan $> \alpha 0,05$ dan koefisien (b) negatif menyebabkan hipotesis ditolak, ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Di dalam mengukur peran pengaruh moderasi yang berfungsi memperkuat atau memperlemah hubungan variabel X dan Y, diperoleh dengan nilai signifikan pada hasil output SPSS di tabel ANOVA, dengan pertimbangan berikut ini. Bila nilai signifikan $< 0,05$ berarti hipotesis diterima, artinya variabel Z memoderasi hubungan variabel X dan Y. Bila nilai signifikan $> 0,05$ berarti hipotesis ditolak, artinya variabel Z tidak memoderasi hubungan variabel X dan Y

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ialah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Ghozali, 2011:97).

3. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil output SPSS17.0 for windows

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.(Constant)	-1.360	.047		.000	1.000
Zscore(X)	.307	.094	.307	3.280	.002
Zscore(Z)	.283	.095	.283	2.977	.004
Zscore(absX-Z)	.389	.087	.389	4.453	.000

Berikut ini adalah hasil yang ditulis dalam bentuk *standardized* dari persamaan regresi.

$$Y = \alpha + b_1X + b_2Z + b_3|X-Z| + e$$

$$Y = -1,360 + 0,306 X + 0,283 Z + 0,389 |X-Z| \quad (2)$$

Keterangan:

Y = produktivitas kerja

X = pelatihan

Z = lingkungan kerja

|X-Z| = Interaksi antara lingkungan kerja dengan pelatihan

Persamaan regresi moderasi menunjukkan bahwa nilai konstanta -1,360 hal ini dapat diartikan variabel bebas, apabila variabel bebas (X-Z) konstan, maka besaran variabel (Y) ialah. -1,360. Sementara besar koefisien regresi pelatihan (X) mempunyai pengaruh positif sebesar 0,307 terhadap produktivitas kerja (Y), artinya bahwa apabila pelatihan meningkat sejumlah satuan, sehingga produktivitas kerja (Y) terjadi peningkatan sejumlah 0,307 sehingga menjadi 1,667 dengan asumsi bahwa variabel lingkungan kerja tetap. Sedangkan koefisien lingkungan kerja sejumlah 0,283 yang artinya apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan sejumlah satuan, sehingga produktivitas kerja meningkat sejumlah 1,643 dengan anggapan variabel pelatihan adalah konstan.

Dilakukannya pengujian hipotesis guna mengetahui dampak semua variabel umum terhadap variabel khusus untuk melihat pengaruh masing-masing variabel dalam model regresi moderasi yang diperoleh uji t. pelatihan (X) sebagai independen dan lingkungan kerja (Z) sebagai variabel moderasi secara mandiri dalam menjelaskan variabel khusus yaitu produktivitas kerja (Y). (1) Pelatihan memiliki pengaruh positif dan tersignifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mente Bali Sejahtera. Hal ini ditunjukkan nilai t = 3.280 kesimpulannya Ho ditolak dilihat dari *p-value* = 0,002 < α = 0,05. Ha diterima yang berarti pelatihan memiliki pengaruh signifikan pada produktivitas kerja. (2) Lingkungan kerja mempengaruhi hubungan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan CV. Mente Bali Sejahtera dengan positif dan tersignifikan. Hal ini ditunjukkan nilai t = 4.453 dengan *p-value* (X-Z) = 0,000 < α = 0,05. Kesimpulannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima dengan makna lingkungan kerja memperkuat dalam memoderasi pelatihan terhadap produktivitas kerja.

Hipotesis pertama “Ada pengaruh pelatihan secara parsial pada produktivitas kerja”. Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis regresi moderasi dengan metode selisih nilai mutlak menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut dilihat dari koefisien korelasi sebesar 3,280 atau 32,80% dengan *nilai* = 0,002 < α = 0,05 sehingga keputusannya adalah Ho ditolak, yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Mente Bali Sejahtera.

Hipotesis penelitian kedua “Ada pengaruh pelatihan dengan produktivitas kerja yang dimoderasi lingkungan pekerjaan” pemaparan buah hitungan uji statistik analisis regresi moderasi dengan metode selisih nilai mutlak menunjukkan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan pada hubungan pelatihan dengan produktivitas kerja sebesar 4,453 atau 44,53% dengan $p\text{-value} = 0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga keputusannya adalah menolak H_0 , yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan secara moderasi memperkuat hubungan pelatihan dengan produktivitas kerja yang dimoderasi lingkungan kerja pada CV. Mente Bali Sejahtera.

Moderasi semu (*Quasi Moderator*) ialah Variabel yang memoderasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, dimana variabel moderasi semu berinteraksi dengan variabel bebas sekaligus menjadi variabel bebas. Yang artinya variabel bebas mempengaruhi variabel terikat serta variabel moderasi yang mempengaruhi hubungan antar variabel sekaligus menjadi variabel bebas, dengan hasil sama-sama signifikan pada kedua variabel tersebut.

$$Y = \alpha + b_1X + b_2Z + b_3|X-Z| + e$$
$$Y = -1.360 + 0,307X + 0,283 Z + 0,389 |X-Z| \quad (3)$$
$$\text{Sig } t = \quad 0,002 \quad 0,004 \quad 0,000$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

X = Pelatihan

Z = Lingkungan kerja

|X-Z| = Interaksi antara lingkungan kerja dengan pelatihan

Dari persamaan di atas, dengan nilai $X = 0,002 < \alpha = 0,05$ artinya X signifikan dan $p\text{-value } Z = 0,004 < \alpha = 0,05$ artinya signifikan. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel moderasi lingkungan kerja (Z) juga menjadi variabel bebas karena sama signifikan.

Koefisien determinasi dipergunakan untuk mengukur seberapa sumbangan pengaruh variabel bebas pada variabel terikat. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi *adjust r square* setelah dimasukkannya variabel moderasi sebesar 0,834 menunjukkan bahwa variasi variabel produktivitas kerja bisa dijelaskan oleh variabel pelatihan dengan adanya lingkungan kerja sebagai pemoderasi sebesar 83,4%. Sedangkan sisanya 16,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, hasil pelaksanaan penelitian dapat ditunjukkan secara parsial variabel pelatihan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mente Bali Sejahtera Hasil ini menunjukkan apabila variabel pelatihan mengalami kenaikan atau penurunan maka akan dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Hal ini berarti CV. Mente Bali Sejahtera mesti memperhatikan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Bangun, (2012) pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, dimana dalam kegiatan tersebut karyawan dapat memperbaiki keterampilannya yang akhirnya akan membantu pencapaian tujuan perusahaan serta pendapat Rachmawati, (2008) mengatakan bahwa pelatihan adalah tempat bagi karyawan untuk memperoleh pengetahuan, mempelajari sikap dan memperbaiki keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaannya. setelah diberikan pelatihan produktivitas kerja karyawan mampu meningkat dari sebelumnya. Hal ini dilihat adanya penambahan hasil produksi dari karyawan. Oleh karena itu keterampilan seseorang harus senantiasa dilatih. Supaya bisa bekerja lebih cepat dan tepat sehingga produktivitas kerjanya meningkat. Penelitian mendapat dukungan dari penelitiannya yang telah dilaksanakan oleh Komarudin (2018), dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan yaitu pelatihan memiliki pengaruh positif dan tersignifikan pada produktivitas kerja. Namun tidak berjalan dengan penelitiannya yang dilaksanakan oleh Zulkarnaen (2018), dalam hasil penelitiannya yaitu pelatihan memiliki pengaruh signifikan pada produktivitas kerja karyawan. hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Saprudin (2018), dalam hasil penelitian yaitu pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan serta memperkuat hubungan pelatihan dengan produktivitas kerja, berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan. Hasil penelitian bisa ditunjukkan pada variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan atau penurunan maka akan dapat mempengaruhi hubungan pelatihan dengan produktivitas kerja. Hal ini berarti CV. Mente Bali Sejahtera mesti memperhatikan lingkungan kerja untuk meningkatkan pelatihan yang sudah dilaksanakan.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh pelatihan Simanjuntak dalam (Sutrisno 2009). Pelatihan diadakan guna meningkatkan *skill* karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan yang utama dipengaruhi oleh peran lingkungan kerja (Swandono, 2016). Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman melakukan pekerjaan di tempat kerja dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan berpengaruh pada karyawan merasa tidak nyaman melaksanakan pekerjaan di tempat kerja. Sarana yang lengkap dan terjadi keharmonisan karyawan dengan atasan maupun kerabat kerja jika karyawan diberikan pelatihan tepat juga, maka pekerjaan yang dilakukan akan terasa menyenangkan dan mudah dijalani. Hal ini dapat kita lihat pada lingkungan kerja diperusahaan CV. Mente Bali Sejahtera, lingkungan kerja cukup nyaman komunikasi antar pimpinan dan asuhan dan sesama kerabat kerja selama ini berlangsung dengan lancar, lingkungan kerja ini mampu mendukung hubungan pelatihan dengan produktivitas kerja. Hasil dari penelitian memperoleh dukungan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andayani (2018) dengan hasil penelitian yang dilakukan yaitu lingkungan kerja dapat memiliki kekuatan terhadap pengaruh hubungan antar penggunaan teknologi informasi pada keunggulan pelaporan keuangan pemerintah. Namun tidak berjalan dengan penelitian yang dilaksanakan Wulandani (2018), dalam hasil penelitiannya yaitu lingkungan kerja memperlemah hubungan etos kerja terhadap kinerja karyawan (2016), dengan hasil penelitiannya yaitu lingkungan kerja tidak memiliki kekuatan hubungan antar karakteristik pekerjaan dengan kinerja terhadap pegawai. Dalam penelitian ini lingkungan kerja mampu menjadi variabel moderasi yang memperkuat hubungan pelatihan dengan produktivitas kerja.

4. Simpulan dan Saran

Terkait dengan pembahasan di atas, maka kesimpulannya ialah (1) pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan CV. Mente Bali Sejahtera Semakin efektif pelatihan yang dilaksanakan menyebabkan produktivitas kerja karyawan yang semakin meningkat. (2) lingkungan kerja mampu memoderasi hubungan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan CV. Mente Bali Sejahtera. Semakin nyaman dan harmonis lingkungan kerja, maka semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan dari beberapa simpulan yang telah terpaparkan, selanjutnya penulis mengajukan beberapa sanggahan yaitu (1) Bagi pihak manajemen CV. Mente Bali Sejahtera, agar lebih meningkatkan produktivitas kerja dengan memperhatikan lingkungan kerja karyawan melalui pemberian fasilitas kerja dan rasa nyaman di tempat kerja, karena menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi hubungan pelatihan berkaitan produktivitas kerja karyawan. Untuk peningkatan produktivitas kerja para pekerja sebaiknya ditingkatkan oleh pihak manajemen dengan cara memperhatikan keefektifan dari pelatihan karena kemampuan karyawan dalam menangkap maksud dari materi pelatihan berbeda-beda, maka dari itu diusahakan pelatihan yang dilaksanakan disesuaikan dengan kebutuhan dan komponen peserta supaya pelatihan efektif dan karyawan bisa dengan mudah memahami serta mengimplementasikannya dan dengan kondisi lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan, karyawan dengan mudah melakukan pekerjaannya dan pencapaian produktivitas kerja akan meningkat pula. Dengan lingkungan kerja keadaan kondusif dengan pekerja lebih giat dan terpacu untuk tercapainya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, (2) Kepada peneliti selanjutnya, khususnya yang berminat meneliti pelatihan, produktivitas kerja dan lingkungan kerja disarankan dalam pengembangan penelitian dengan mempergunakan dimensi serta indikator dengan cakupan meluas supaya hasil riset menguji keunggulannya, di samping serta berharap melakukan pengujian variabel lainnya yang terindikasi kuat memiliki pengaruh produktivitas kerja seperti kompensasi, motivasi, dan stres kerja.

Daftar Pustaka

Andayani, R, D. 2018, Lingkungan Kerja dan Locus of Control sebagai Variabel Pemoderasi Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi pada Keandalan Pelaporan Keuangan

- Pemerintah Daerah. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, volume 7, nomor 6 (hlm. 1529-1556).
- Ardana, K., dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Komarudin. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng. LPPM & Forkamma, Volume 1, Nomor 2 (hlm. 128-145).
- Rachmawati, K. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Saprudin. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Institute of Development, Research and Community Service*, LP3M, Volume 2, Nomor 2 (hlm 35-40).
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Praktik, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia Praktik Penelitian*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Swandono, S. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau. *Jom fisip*, Volume 3, Nomor 2 (hlm. 1-13).
- Umar. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Purnami, M, I. Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. volume 8, Nomor 9 (hlm. 5611-5631).
- Warren. 2005. *Pengantar Akuntansi, Edisi 21*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulandani, P. 2018. Pengaruh Pengawasan Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada CV. Reza Mindi Raya Motor). *Media Studi Ekonomi*, Volume 21, Nomor 1(hlm. 1-15).
- Zulkarnaen, W. 2018. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi Departemen R-PET PT. Namasindo Plas Bandung Barat. LPPM STIE Muhammadiyah Bandung, Volume 2, Nomor 3 (hlm. 151-177).