

Dampak pelatihan, pengalaman, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT.X bagian produksi *Plywood*

Afina Rosse Pawitri, Artha Febriana*
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro, Indonesia

*) Korespondensi (e-mail: artha.febriana@dsn.dinus.ac.id)

Abstract

Human resources (HR) plays a crucial role in driving the progress and success of an organization. The abilities, knowledge, and skills of employees have a direct impact on productivity. To face increasingly fierce business competition, companies must improve employee productivity to compete quickly and efficiently. This study aims to analyze the impact of training, experience, and physical work environment on employee productivity in PT.X. Data was gathered from 102 respondents in the plywood production department using a purposive sampling method with a descriptive quantitative approach applied in the study. The impact of training, experience, and the physical work environment on productivity was assessed using multiple linear regression methods. The results of this study show that job training has a significant effect on employee productivity, while experience and physical work environment do not show a significant effect. This indicates that improving skills through training is more effective in driving productivity than work experience and physical working environment conditions. Therefore, companies are advised to prioritize training programs on an ongoing basis to improve employee capabilities and work efficiency.

Keywords: Job Training, Work Experience, Physical Work Environment, Work Productivity

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam mendorong kemajuan dan keberhasilan organisasi. Kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan berpengaruh langsung terhadap produktivitas. Untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan perlu meningkatkan produktivitas karyawan agar dapat bersaing secara cepat dan efisien. Tujuan dari kajian ini untuk menganalisis dampak pelatihan, pengalaman, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan di PT.X. Sebanyak 102 responden yang bekerja pada bagian produksi *plywood* dikumpulkan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Variabel pelatihan, pengalaman dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas diuji menggunakan metode regresi linear berganda guna mengetahui kontribusinya. Hasil dari penelitian ini yaitu pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan pengalaman dan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan keterampilan, melalui pelatihan lebih efektif dalam mendorong produktivitas dibandingkan dengan pengalaman kerja dan kondisi fisik lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk lebih memprioritaskan program pelatihan secara berkelanjutan guna meningkatkan kemampuan dan efisiensi kerja karyawan.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Produktivitas Kerja

How to cite: Pawitri, A. R., & Febriana, A. (2025). Dampak pelatihan, pengalaman, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT.X bagian produksi Plywood. *Journal of Management and Digital Business*, 5(2), 401-413. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v5i2.1659>



1. Pendahuluan

Peranan penting dalam mendorong kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi dimainkan oleh Sumber Daya Manusia (SDM). Kemampuan, pengetahuan, serta keterampilan karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas organisasi (Sajidin et al., 2022). Cara yang dapat perusahaan lakukan untuk mempertahankan dan menghadapi persaingan bisnis yang ketat adalah dengan meningkatkan produktivitas mereka (Purwatiningsih et al., 2024). Dengan lebih banyak persaingan maka lebih sulit bagi bisnis untuk menjalankan operasi dengan cepat dan efisien.

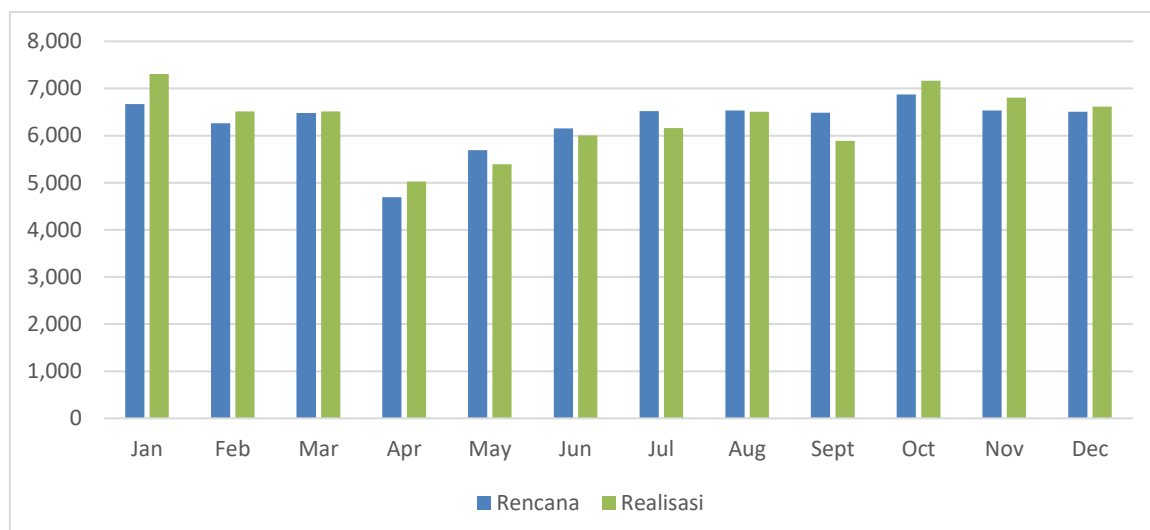
Pelaksanaan pelatihan kerja berperan penting dalam kemampuan serta pengetahuan karyawan. Semakin sering pelatihan kerja dilakukan, maka semakin baik pula tingkat produktivitas karyawan di perusahaan (Puspitaningrum & Sudarsi, 2024). Selain itu, pengalaman kerja juga berperan dalam peningkatan dan perkembangan karyawan. Karyawan yang memiliki lebih banyak pengalaman akan lebih mahir dalam pekerjaannya (Tamaka et al., 2022). Selanjutnya, lingkungan kerja fisik mencakup berbagai faktor yang berpengaruh pada efektivitas karyawan dalam menjalankan tugas Fitriah & Akbar (2023). Produktivitas kerja sendiri merupakan indikator kemampuan karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa dengan kualitas yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan Laksmiari (2019). Produktivitas juga dapat diartikan sebagai perbandingan antara *output* dan *input* dalam proses produksi, yang menunjukkan seberapa efisien sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2016)

Beberapa penelitian sebelumnya juga menunjukkan relevansi faktor-faktor ini dalam meningkatkan produktivitas karyawan industri pengolahan kayu. Penelitian oleh Agustyaningrum & Isnowati, (2024) di PT. Kayu Lapis Indonesia menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara beban kerja berdampak negatif. Penelitian lain oleh Hadromi, (2024) di PT. Wahyu Daya Mulia juga mengungkapkan beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara keselamatan kerja memiliki pengaruh negatif. Selain itu, penelitian oleh Padli et al. (2021) di PT. Wana Cahaya Nugraha, industri kayu lapis di Lumajang menunjukkan bahwa *job burnout* dan *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Selaras dengan penelitian tersebut, penelitian oleh Widyakto et al. (2024) di PT. Artha Kayu mengungkapkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara stress kerja tidak berpengaruh. Penelitian oleh Jannah & Damayanti, (2024) di PT. Kayu Multiguna Indonesia Gresik menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan. Temuan-temuan ini menegaskan bahwa faktor internal seperti disiplin, motivasi, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan beban kerja memiliki peran yang beragam dalam menentukan produktivitas dan kinerja karyawan di industri pengolahan kayu.

Penelitian ini menjadi penting karena industri pengolahan kayu khususnya *plywood* memiliki kontribusi besar dalam perekonomian nasional melalui ekspor dan penyerapan tenaga kerja. Oleh karena itu, produktivitas karyawan menjadi aspek krusial yang perlu diperhatikan guna meningkatkan efisiensi operasional dan daya saing perusahaan di pasar global. Namun, terdapat keterbatasan dalam penelitian sebelumnya yang lebih banyak menyoroti faktor-faktor lain seperti motivasi, beban kerja, kompensasi, dan keselamatan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan yang masih perlu dikaji lebih lanjut dalam konteks industri *plywood*.

Upaya peningkatan produktivitas juga berlaku pada PT.X di Kabupaten Kendal yang bergerak dalam bidang pengolahan kayu terutama produksi *plywood* dengan nilai ekspor tinggi. PT. X sebagai salah satu perusahaan besar industri ini, menghadapi tekanan serupa dalam mempertahankan produktivitas karyawannya untuk mendukung daya saing pasar domestik maupun internasional.



Gambar 1. Data Realisasi Produksi pada PT.X bagian plywood tahun 2023
Sumber: PT.X tahun 2023

Gambar 1 menyajikan data produksi tahun 2023 yang memperlihatkan fluktuasi atau perbedaan antara rencana produksi dan realisasinya. Rencana produksi tersebut didapatkan dari permintaan customer. Pada bulan Januari, April, dan Oktober 2023 menunjukkan realisasi produk yang melampaui rencana, namun pada bulan lain seperti Mei, Juli, dan September 2023 realisasi produk justru tidak mencapai dari rencana yang ditetapkan. Fluktuasi ini dapat dikaitkan dengan berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan, seperti pelatihan kerja yang memberikan pengetahuan dan keterampilan untuk mendukung pekerjaan, pengalaman kerja yang berpengaruh pada kemampuan menyelesaikan tugas secara efisien, serta lingkungan kerja fisik yang mendukung atau menghambat aktivitas produksi.

Hasil pra-survei menunjukkan beberapa permasalahan yang dihadapi karyawan terkait pelatihan, pengalaman, dan lingkungan kerja fisik. Sebanyak 20% responden pada variabel pelatihan kerja menyatakan pelatihan tidak membantu mereka

beradaptasi dengan lingkungan kerja. Pada variabel pengalaman kerja, 13,3% mengaku kesulitan dalam pekerjaan karena kurang pengalaman. Selain itu, variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa sirkulasi udara di area kerja masih kurang memadai sebesar 33,3% dan 6,7% pada variabel produktivitas menyatakan tidak berupaya meningkatkan kemampuan untuk menghadapi tuntutan pekerjaan.

Penelitian sebelumnya oleh Parashakti & Noviyanti (2021) mengindikasikan bahwa pelatihan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja. Hal yang sama dikaji oleh Suwanto et al. (2021) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja berdampak signifikan pada pengalaman kerja. Namun, hasil ini tidak sama dengan riset yang dilakukan oleh Perkasa et al. (2022) yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik. Menurut (Nurhasanah, 2019) lingkungan kerja fisik dan non fisik yang kondusif akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sebaliknya jika lingkungan kerja fisik dan non fisik tidak kondusif akan menurunkan produktivitas kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja CV. Shahama Tasikmalaya saat ini belum bisa dikatakan baik karena berdasarkan hasil observasi, beberapa karyawan mengatakan bahwa lingkungan kerja mereka kurang nyaman, adanya konflik internal yang terjadi seperti kurang nya kerja sama dan perbedaan pendapat karyawan dapat berpengaruh terhadap pekerjaan para karyawan serta lingkungan kerja non fisik perusahaan.

2. Tinjauan Pustaka

Pelatihan Kerja

Kajian menurut Pukan et al. (2023) pelatihan memiliki makna yaitu suatu proses yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia dengan fokus pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan sehingga dapat memperbaiki kinerja kerja. Pricilla & Octaviani (2022) mengemukakan jika proses untuk mengajarkan karyawan melakukan tugas sesuai standar perusahaan yang telah ditentukan disebut dengan pelatihan. Adapun indikator pelatihan kerja isi pelatihan, metode pelatihan, sikap dan keterampilan instruktur, lama waktu pelatihan, dan fasilitas pelatihan (Sofyandi, 2019). Wilson (2012) menguraikan meningkatkan keterampilan karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan efektif adalah tujuan dari proses pelatihan. Studi terdahulu mengindikasikan bahwa pelatihan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Parashakti & Noviyanti, 2021). Hasil serupa juga dikemukakan oleh Arapenta et al. (2021) dan Natasya et al. (2023) dimana produktivitas karyawan mempengaruhi secara signifikan terhadap pelatihan kerja. Sajidin et al. (2022) juga berpendapat hal yang serupa bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

H1: Pelatihan kerja berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Pengalaman Kerja

Hidaya et al. (2020) mengungkapkan bahwa pertumbuhan dan perkembangan suatu bisnis merupakan salah satu faktor yang mendorong pengalaman kerja. Munawarah et al. (2021) mengungkapkan bahwa jika semakin lama individu bekerja maka akan semakin bertambah pengalaman kerja yang dimiliki, hal ini dapat meningkatkan skill

individu tersebut. Indikator pada pengalaman kerja meliputi waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil (Nurrofi, 2012). Setuju dengan temuan Khair & Astuti (2021) bahwa pengalaman kerja meningkatkan produktivitas karyawan. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Suwanto et al. (2021) bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

H2: Pengalaman kerja berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan Kerja Fisik

Jayusman et al. (2021) menjelaskan bahwa tempat dimana individu beraktivitas dan mengerjakan tugas yang berhubungan dengan perusahaan maka disebut dengan lingkungan kerja fisik. Nitisemito (2015) menyatakan bahwa segala aspek di sekitar karyawan yang dapat berdampak pada pelaksanaan tugas mereka disebut lingkungan kerja fisik. Pidada et al. (2022) menyampaikan pandangan serupa bahwa indikator lingkungan kerja seperti kondisi fisik di tempat kerja, termasuk pencahayaan, kebisingan, suhu, dan penataan ruang merupakan bagian dari lingkungan kerja fisik. Elemen-elemen tersebut dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja karyawan. Penelitian serupa oleh Andi & Karmila (2024) juga menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas karyawan dipengaruhi oleh kondisi fisik di lingkungan kerja.

H3: Lingkungan kerja fisik berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan bersifat kuantitatif deskriptif. Berdasarkan pendapat Sugiyono, (2017) pendekatan analisis diterapkan untuk mengolah data dengan cara menjelaskan atau memaparkan data yang sudah terkumpul tanpa berusaha menarik Kesimpulan yang bersifat umum atau menyeluruh. Populasi dalam penelitian yaitu karyawan PT.X pada bagian produksi *plywood* dengan total 1.300 individu dengan metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* agar data yang diperoleh lebih relevan. Sampel terdiri dari 102 responden yang dipilih berdasarkan kriteria telah bekerja minimal 1-2 tahun, merupakan karyawan di departemen produksi *plywood* dan bekerja shift 1. Data dikumpulkan melalui penyebaran angket, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Adapun model penelitian sebagai berikut

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh pelatihan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan lingkungan kerja fisik (X3), dengan a sebagai konstanta, β_1 hingga β_3 sebagai koefisien masing-masing variabel bebas, serta e sebagai faktor kesalahan (error).

Definisi Operasional dari masing-masing variabel sebagai berikut

- a. Produktivitas Kerja (Y) merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target dengan kualitas dan waktu yang telah ditentukan. Indikator yang digunakan meliputi ketepatan waktu, kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan upaya peningkatan kemampuan diri.
- b. Pelatihan Kerja (X1), merupakan proses pemberian pembelajaran atau pembekalan kepada karyawan agar mampu meningkatkan keterampilan dan

- pengetahuan kerja. Indikatornya mencakup isi pelatihan, metode pelatihan, sikap instruktur, durasi pelatihan, dan fasilitas pelatihan.
- c. Pengalaman Kerja (X2), merupakan lama waktu dan frekuensi karyawan dalam menjalankan tugas tertentu di perusahaan yang berdampak pada penguasaan keterampilan kerja. Indikator yang digunakan antara lain masa kerja, jenis tugas yang pernah dilakukan, serta penerapan hasil kerja.
 - d. Lingkungan Kerja Fisik (X3), merupakan Kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan. Indikator meliputi pencahayaan, sirkulasi udara, suhu ruangan, kebisingan dan kebersihan area kerja.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil penelitian

Total responden sesuai kriteria yang dilakukan dalam penelitian ini mencapai 102 individu. Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki sebanyak 56 orang (54,9%) dan responden perempuan sebanyak 46 orang (45,1%). Profil dan karakteristik responden ditampilkan secara detail pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik responden

Kategori	Sub-Kategori	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	56	54,9%
	Perempuan	46	45,1%
Usia	20-29 Tahun	11	10,7%
	30-39 Tahun	24	23,5%
	40-49 Tahun	30	29,4%
	50-59 Tahun	36	35,2%
	>60 Tahun	1	0,9%
Tingkat Pendidikan	SD	7	6,8%
	SMP	29	28,4%
	SMA	46	45%
	SMK	15	14,7%
	S1	5	4,9%
Lama Bekerja	1-4 Tahun	18	17,6%
	5-9 Tahun	12	11,7%
	10-19 Tahun	16	15,6%
	>20 Tahun	56	54,9%
Jabatan/ posisi	Area Head/ PJS Area Head	2	1,9%
	Supervisor	5	4,9%
	Kepala Shift	5	4,9%
	Pengawas	5	4,9%
	Mekanik	2	1,9%
	Operator	21	20,5%
	Anggota	62	60,7%

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 56 orang (54,9%), berusia 50-59 tahun sebanyak 36 orang (35,2%). Tingkat pendidikan mayoritas adalah SMA dengan jumlah 46 orang (45%). Sebagian besar

telah berkerja lebih dari 20 tahun sebanyak 56 orang (54,9%) dan jabatan terbanyak adalah anggota sebanyak 62 orang (60,7%).

Tabel 2. Uji Validitas

Indikator	r hitung	Indikator	r hitung	Indikator	r hitung	Indikator	r hitung
Y1.1	0,644	X1.1	0,742	X2.1	0,615	X3.1	0,565
Y1.2	0,707	X1.2	0,647	X2.2	0,581	X3.2	0,606
Y1.3	0,733	X1.3	0,663	X2.3	0,681	X3.3	0,696
Y1.4	0,471	X1.4	0,650	X2.4	0,679	X3.4	0,686
Y1.5	0,694	X1.5	0,625	X2.5	0,651	X3.5	0,569
Y1.6	0,718						

Merujuk pada Tabel 2 terkait uji validitas keempat variable dinyatakan valid karena nilai r-hitung melebihi dari r-tabel 0,194. Kondisi ini selaras seperti yang dipaparkan oleh Ghozali (2016) mengungkapkan bahwa suatu variabel dianggap valid apabila r-hitung melampaui r-tabel dan positif.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,682	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,634	
Lingkungan Kerja Fisik	0,611	
Produktivitas Kerja	0,743	

Merujuk pada Tabel 3, seluruh variabel menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang melampaui 0,60. Dengan demikian, keempat variabel dinyatakan reliabel. Variabel dinyatakan andal apabila nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,60 sedangkan nilai alpha di bawah 0,60 menunjukkan variabel tersebut tidak andal (Ghozali, 2016).

Tabel 4 Uji Normalitas

Normalitas	Nilai
Asymp. Sig. (2-tailed).	0,132

Tabel 4 menunjukkan bahwa uji normalitas dengan model menghasilkan nilai 0,132 > 0,05 yang berarti bahwa nilai residual data pada model regresi penelitian menunjukkan bahwa terdistribusi secara normal dan asumsi uji normalitas terpenuhi. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah varian independent dan dependen dalam model regresi memiliki distribusi normal dengan menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Pelatihan Kerja	0,994	1,006
Pengalaman Kerja	0,970	1,031
Lingkungan Kerja Fisik	0,975	1,025

Multikolinearitas menurut Ghozali, (2016) tidak terjadi jika nilai toleransi > 0,1 dan VIF < 10. Dapat di simpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel independent dalam penelitian ini.

Tabel 6. Uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	2,625	1,642	1,599	0,113
Pelatihan Kerja	-0,008	0,060	-0,137	0,892
Pengalaman Kerja	-0,030	0,048	-0,623	0,534
Lingkungan Kerja Fisik	-0,008	0,056	-0,139	0,890

Uji Glejser digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui masalah heterokedastistas. Jika signifikansi $<0,05$ maka pada mode regresi terjadi masalah heterokedastistas. Berdasarkan Tabel 6 variabel pelatihan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja fisik menunjukkan nilai $>0,05$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heterokedastistas.

Tabel 7. Hasil Analisis Linear Berganda

Model	Coefficients	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	18,572	2,689	6,905	0,000
Pelatihan Kerja	0,248	0,099	2,513	0,014
Pengalaman Kerja	0,069	0,079	0,872	0,385
Lingkungan Kerja Fisik	-0,003	0,092	-0,035	0,972

Berdasarkan data pada Tabel 7 maka persamaan empiris yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 18,572 + 0,245 X_1 + 0,086 X_2 - 0,003 X_3$$

Berdasarkan Tabel 7 Hasil uji parsial (t), variabel pelatihan kerja memiliki nilai signifikansi $0,0014 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya, variabel pengalaman kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,385 > 0,05$ sehingga tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal serupa juga terjadi pada variabel lingkungan kerja fisik dengan nilai signifikansi $0,972 > 0,05$, yang menunjukkan tidak adanya pengaruh terhadap produktivitas kerja.

Tabel 8. Hasil Uji Statistik F dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adj. R Square	F	Sig.
Regression	0,266 ^a	0,071	0,042	2,488	0,065

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai probabilitas sig sebesar 0,065 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model regresi tidak signifikan secara simultan, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sementara uji koefisien menghasilkan nilai R square sebesar 0,071 yang mengindikasikan bahwa pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja fisik hanya mampu menjelaskan 7,1% variabilitas produktivitas kerja, sedangkan variabel lain menyumbang 92,9%.

4.2. Pembahasan

Dampak Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan karena memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Natasya et al. (2023) pada karyawan di salah satu perusahaan Mojokerto yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas. Dengan demikian apabila karyawan memberikan tanggapan positif terhadap pelatihan kerja yang diberikan produktivitas mereka akan meningkat, sehingga tujuan dan sasaran perusahaan dapat tercapai. Karyawan yang mengikuti pelatihan secara rutin dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efisien.

Pelatihan kerja yang dilaksanakan berupa seminar setiap satu bulan sekali, yang mencakup materi tentang produksi yang lebih efisien, standar kualitas produk, serta keselamatan dan Kesehatan kerja (K3). Pelatihan juga membantu karyawan memahami prosedur kerja secara tepat, sehingga mampu meningkatkan kualitas hasil kerja dan mencapai target produksi yang ditentukan oleh perusahaan (Harahap, 2022).

Dampak Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lesmana & Kusasih (2023) bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Hal ini dikarenakan seorang karyawan yang berpengalaman mengerjakan suatu pekerjaan tertentu dalam rentang waktu yang cukup lama dan berulang dapat menimbulkan rasa bosan, kehilangan tantangan dan pada akhirnya mengalami penurunan produktivitas kerja.

Perusahaan X memiliki banyak karyawan dengan pengalaman kerja lebih dari 10 tahun, namun pekerjaan yang dilakukan cenderung bersifat berulang tanpa adanya peningkatan keterampilan baru. Mayoritas karyawan mulai bekerja setelah menyelesaikan pendidikan menengah, sehingga pengalaman kerja yang dimiliki belum didukung oleh pemahaman tentang teknik atau metode kerja yang lebih efisien. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja saja tidak cukup untuk mendorong peningkatan produktivitas tanpa adanya pembaruan keterampilan yang berkelanjutan.

Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor fisik seperti pencahayaan, kebisingan, suhu ruangan, atau tata letak ruang kerja tidak selalu menjadi penentu utama dalam meningkatkan kinerja individu. Hal ini bisa terjadi karena karyawan telah mampu menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan yang ada, atau karena terdapat faktor lain yang lebih dominan memengaruhi produktivitas. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Perkasa, et al. (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan studi lapangan, sejumlah karyawan menyampaikan keluhan terkait kondisi kerja, seperti pencahayaan yang kurang optimal di beberapa area, aroma tidak sedap dari proses produksi, serta sirkulasi udara yang terbatas. Namun demikian, kondisi tersebut tidak menyebabkan penurunan produktivitas secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang ada, atau memiliki motivasi kerja internal yang cukup kuat untuk tetap menyelesaikan tugas secara optimal meskipun lingkungan fisiknya belum ideal. Oleh karena itu, meskipun faktor lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, perusahaan tetap disarankan untuk melakukan perbaikan secara bertahap, guna menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan mendukung kesejahteraan karyawan dalam jangka panjang.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan jika variabel pelatihan mengarah pada hasil yang baik terhadap produktivitas karyawan, sementara pengalaman kerja serta lingkungan kerja fisik tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap produktivitas. Pada variabel pelatihan kerja, karyawan yang rutin mengikuti pelatihan cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan tugas dan mampu mencapai target produksi. Sementara itu, meskipun banyak karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun kurangnya pembaruan keterampilan membuat pengalaman tersebut tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap produktivitas. Untuk variabel lingkungan kerja fisik meskipun terdapat keluhan mengenai pencahayaan, bau tidak sedap, dan sirkulasi udara faktor ini tidak secara langsung memengaruhi produktivitas karena karyawan tetap fokus menyelesaikan sesuai target. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam jumlah variabel, indikator, dan responden, sehingga disarankan agar peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel relevan, memperluas indikator dan responden, serta menggunakan pendekatan kualitatif untuk memperdalam pemahaman terhadap fenomena yang diteliti.

Referensi

- Agustyaningrum, D. I., & Isnowati, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Produksi Plywood pada PT. Kayu Lapis Indonesia, 5(5), 3697-3712. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i5.1914>
- Andi, D., & Karmila, E. (2024). Pengaruh Lingkungan kerja fisik dan Kompensasi terhadap Produktifitas karyawan pada McDonald's Grand Batavia Kabupaten Tangerang. *AMANAHA: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 36-43. <https://doi.org/10.70451/amanah.v2i1.16>
- Arapenta, A. K., Sinaga, S., & Tarigan, J. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Gaji Terhadap Produktifitas Kerja Pada Kantor Camat Kabanjahe Kabupaten Karo. *Jurnal Global Manajemen*, 10(2), 315-324. <http://dx.doi.org/10.46930/global.v10i2.2134>
- Fitriah, S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1089-1099.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hadromi, F. Al. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengolahan Kayu pada PT. Wahyu Daya Mulia. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(2), 598–611. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i2.1049>
- Harahap, R. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Razza Prima Trafo Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1), 52–64.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). PT Bumi Aksara.
- Hidaya, N., Burhanuddin, B., & Tahir, N. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Kerja Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 1(3), 1070–1085. <https://doi.org/10.26618/kimap.v1i3.3898>
- Jannah, H. A., & Damayanti, S. R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadapkinerjakaryawan Woodworking Pada PT Kayu Multiguna Indonesia Gresik. *Soetomo Management Review*, 2(7), 894–907. <https://doi.org/10.25139/smr.v2i7.9125>
- Jayusman, H., Setyorini, W., & Prakasa, A. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamara. *Magenta*, 9(2), 75–82.
- Khair, O. I., & Astuti, W. (2021). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Tip Top Ciputat*. *Business Management Journal*, 17 (2), 193-202. <http://dx.doi.org/10.30813/bmj.v17i2.2512>
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan teh bunga teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54–63. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v11i1.20066>
- Lesmana, A. R., & Kusasih, I. A. K. R. (2023). Pengaruh Lingkungan, Budaya, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Tiga Serangkai. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 2(3), 142-154. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v2i3.1110>
- Munawarah, M., Utari, W., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Etos Kerja, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Ypp Sabilal Muhtadin Balikpapan. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 5(2), 127–133. <https://doi.org/10.37504/jmb.v5i2.392>
- Natasya, D., Setianingsih, E., & Kasnowo, K. (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja:(Studi pada Karyawan PT Wirifa Sakti Feedmill Ngoro Mojokerto). *Maninvest: Jurnal Manajemen, Ekonomi, Kewirausahaan, dan Investasi*, 1(2), 59–70. <https://doi.org/10.37832/maninvest.v1i2.50>
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Nurhasanah, N. (2019). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjungpinang. *Bahtera Inovasi*, 2(2), 83–93. <https://doi.org/10.31629/bi.v2i2.1622>

- Nurrofi, A. (2012). Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya, Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 3, 1–21. <https://doi.org/10.36694/jimat.v3i1.33>
- Padli, F., Arifin, R., & Farida, E. (2021). Pengaruh Job Burnout Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Industri Kayu Lapis Di Kawasan Kabupaten Lumajang (Studi Pada PT. Wana Cahaya Nugraha Klakah). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(03).
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Perkasa, D. H., Affini, D. N., & Fatchuri, F. (2022a). Efek Komitmen Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Apartemen X Jakarta. *Jurnal Ekonomika dan Manajemen*, 11(1), 57–76. <https://doi.org/10.36080/jem.v11i1.1714>
- Pidada, I. A. C. R., Parwita, G. B. S., & Adhika, I. N. R. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina Cabang Denpasar. *VALUES*, 3(1), 61–78.
- Pricilla, L., & Octaviani, I. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Mas. *Jurnal Arastirma*, 2(2), 269–276. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v2i2.23178>
- Pukan, Y. N., Parwata, D. M., Anggraini, D., Rasni, R., & Khaerana, K. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Bkpsdm Kota Palopo. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 3(3), 167–179. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v3i3.543>
- Purwatiningsih, A. P., Setiawan, A., Rakhman, I. A., Janah, M., Setyawati, H. A., & Azizah, S. N. (2024). Membangun Jiwa Entrepreneurship Santri Melalui Workshop Kewirausahaan Syari'ah Dan Pemasaran Digital Pada Institut Tahfiz Bintulu Malaysia. *Dharma Raflesia: Jurnal Ilmiah Pengembangan dan Penerapan IPTEKS*, 22(2), 212–229. <https://doi.org/10.33369/dr.v22i2.38092>
- Puspitaningrum, Y., & Sudarsi, S. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada CV Airin Graha Persada. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 3221–3230. <https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.4384>
- Sajidin, I., Darmojo, H. S., & Suharno, H. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Tobe Aviassi Indonesia. *EMPIRE*, 2(2), 110–117. <https://doi.org/10.33592/empire.v2i2.3118>
- Sofyandi, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Keenam*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suwanto, S., Kosasih, K., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546–554. <https://doi.org/10.32493/JEE.v3i4.11292>

- Tamaka, M. T., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Pengawasan, Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 440–450. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39361>
- Widyakto, A., Nurrohmah, N., & NSS, R. L. P. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1), 1-20. <https://doi.org/10.29040/jie.v8i1.11281>
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.