

The Influence Of Job Training, Work Environment And Job Stress On Employees' Work Productivity (A Case Study At CV Airin Graha Persada)

Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada CV Airin Graha Persada

Yunita Puspitaningrum^{1*}, Sri Sudarsi²

FEB, Universitas Stikubank Semarang^{1,2}

yunitapuspitaningrum@mhs.unisbank.ac.id¹, srisudarsi@edu.unisbank.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research intend to explain and analyze the influence of job training, work environment and job stress on employees' work productivity at CV Airin Graha Persada. The population of this study includes all employees working at CV Airin Graha Persada. The sample approach employed is a census or full sampling method, namely by making the entire population into a sample. Data processed was carried out using SPSS version 25, including validity testing with KMO >0,7 and component matrix >0,4 and reliability testing with multiple linear regression testt, F test and t tests. The result of the study indicate that: job training has a positive and significant effect on work productivity, the work environment has a positive and significant effect on work productivity, and job stress has a negative and insignificant effect on work productivity.

Keywords : Job Training, Work Environment, Job Stress and Work Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan guna menjelaskan dan melakukan analisis mengenai pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Airin Graha Persada. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan yang bekerja di CV Airin Graha Persada. Teknik Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sensus atau sampel penuh yaitu dengan menjadikan seluruh populasi yang ada menjadi sampelnya. Pengolahan datanya dilakukan melalui penggunaan SPSS versi 25, termasuk uji validitas dengan KMO >0,7 dan *component matrix* >0,4 dan uji realibilitas dengan *Cronbach Alpha* >0,70. Dan dilanjutkan dengan uji regresi linier berganda, uji F dan uji t. Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwasanya pelatihan kerja memengaruhi produktivitas kerja secara positif dan signifikan, lingkungan kerja memengaruhi produktivitas kerja secara positif dan juga signifikan dan stres kerja memengaruhi secara negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

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

1. Pendahuluan

Faktor terpenting yang harus ada pada suatu perusahaan selain modal, bahan baku dan kebutuhan-kebutuhan lainnya yaitu Sumber daya manusia. Tanpa adanya kontribusi manusia didalamnya, sebuah perusahaan tidak akan dapat berjalan secara efektif. Sehingga dengan hal tersebut, perusahaan harus mampu memikirkan sesuatu hal yang harus dilakukan untuk tenaga kerjanya agar pekerjaan yang dilakukan dapat mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Sedarmayanti (2017) mengungkapkan produktivitas kerja merujuk pada komparasi diantara hasil yang diperoleh dengan tingkat partisipasi karyawan dalam periode waktu, ataupun total produk dan layanan yang dapat diperoleh oleh seseorang dalam batas waktu yang ditentukan.

Ada berbagai faktor yang memengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan pada suatu entitas bisnis, diantaranya yaitu Pelatihan kerja. Pelatihan adalah tindakan yang disengaja untuk menaikkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di sektor ketenagakerjaan. Baik bagi para pekerja yang baru memulai karir ataupun yang sudah memiliki pengalaman,

penting untuk mengikuti kegiatan pelatihan karena persyaratan pekerjaan bisa berubah secara tiba-tiba. Perubahan ini disebabkan adanya perubahan lingkungan kerja, strategi maupun hal lainnya yang menuntut setiap karyawan harus mengikuti sebuah pelatihan yang diadakan oleh perusahaannya. Hasil penelitian yang dijalankan oleh Parashakti dan Noviyanti (2021) mengungkapkan bahwasanya pelatihan kerja memengaruhi produktivitas kerja karyawan secara positif dan juga signifikan. Hal tersebut berkontradiksi dengan yang dilaksanakan oleh Perdana (2019) yang mengungkapkan bahwasanya pelatihan kerja tidak memengaruhi produktivitas kerja karyawan secara signifikan.

Selain pelatihan terdapat faktor lainnya yaitu lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2018) lingkungan kerja melibatkan semua peralatan, materi, metode kerja, dan pengaturan yang dihadapi oleh individu saat bekerja, baik secara individu maupun dalam konteks kelompok. Lingkungan kerja memiliki peran signifikan sebagai salah satu elemen penentu produktivitas kerja para karyawan, jika didalam suatu perusahaan lingkungan kerjanya dapat dikatakan sehat atau baik maka hal tersebut akan menjadikan para karyawannya nyaman dalam bekerja. Sehingga dengan hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan diperusahaan tersebut. Hasil penelitian oleh Amrulloh dan Nawatmi (2023), Wahyuningsih (2018) dan Laili et al., (2023) mengungkapkan bahwasanya lingkungan kerja memengaruhi produktivitas kerja karyawan secara positif dan juga signifikan. Hal tersebut berkontradiksi atas penelitian yang dilaksanakan oleh Parashakti dan Noviyanti (2021) yang mengungkapkan bahwasanya lingkungan kerja tidak memengaruhi produktivitas kerja karyawan secara signifikan.

Terdapat juga faktor lainnya yaitu Stres Kerja. menurut Handoko (2017) ia menyatakan stress kerja merupakan suatu keadaan ketegangan yang memengaruhi keadaan serta emosi individu. Stres didalam perusahaan merupakan masalah yang harus segera diatasi dan dicari akar permasalahannya. Prioritas bagi perusahaan adalah memantau tingkat stres yang terkait dengan pekerjaan di antara karyawan, mengingat bahwa manusia merupakan aset krusial bagi perusahaan agar bisa menuju sebuah tujuan yang telah direncana sebelumnya. Jika perusahaan dapat meminimalisir tingkat stres kerja karyawannya, maka karyawan akan cenderung lebih produktif dan memperbaiki kualitas kerjanya sehingga tingkat produktivitas kerjanya akan semakin tinggi. Produktivitas kerja yang tinggi dapat membantu perusahaan untuk bersaing lebih baik lagi di pangsa pasar yang tinggi dari sebelumnya. Temuan penelitian yang dilaksanakan Safitri dan Gilang (2020), Agnia dan Sumbogo (2022) mengungkapkan bahwasanya stres kerja memengaruhi produktivitas kerja karyawan secara positif dan juga signifikan. Hal tersebut berkontradiksi pada penelitian yang dilaksanakan Judith dkk (2022), Pratama (2019) dan Garnia dkk (2022) yang mengungkapkan bahwasanya stres kerja tidak memengaruhi produktivitas kerja karyawan secara signifikan.

Permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh dari pelatihan kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV Airin Graha Persada. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh dari pelatihan kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan.

2. Tinjauan Pustaka

Produktivitas Kerja

Menurut Siagian (2009) produktivitas merujuk pada kemampuan mencapai hasil tertinggi dengan mendayagunakan sumber daya dan infrastruktur yang tersedia secara tepat. Produktivitas kerja, di sisi lain, mengacu pada kemampuan individu dalam memproduksi jasa dan barang melalui penggunaan sumber daya serta variabel produksi secara efektif. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan output dan efisiensi karyawan dalam suatu organisasi.

Sutrisno (2020) mengungkapkan bahwa indikator dari produktivitas kerja diantaranya yaitu:

1. Keahlian
2. Peningkatan output yang diperoleh
3. Antusiasme dalam bekerja
4. Pertumbuhan pribadi
5. Keunggulan
6. Produktivitas

Pelatihan Kerja

Menurut Noe (2014:351) pelatihan mengacu pada usaha yang disengaja dan terorganisir dengan tujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku terkait pekerjaan bagi para karyawan. Dalam perspektif Widodo (2015), pelatihan merupakan rangkaian kegiatan individu yang terancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, memungkinkan individu menunjukkan kompetensi profesional di bidangnya. Mangkunegara (2008) merinci tujuan pelatihan sebagai berikut:

1. Memperdalam pemahaman terhadap hakikat dan prinsip.
2. Menghasilkan peningkatan efisiensi kerja.
3. Menghasilkan peningkatan keunggulan kerja.
4. Menghasilkan peningkatan keputusan perencanaan sumber daya manusia.
5. Menghasilkan peningkatan semangat kerja dan motivasi.
6. Menghasilkan peningkatan stimulasi agar staf mencapai kinerja optimal.
7. Menghasilkan peningkatan kondisi kesehatan dan keselamatan di tempat kerja.
8. Mencegah kekurangan pengetahuan atau kekurangan keterampilan yang dapat menyebabkan ketinggalan zaman

Indikator pelatihan dikemukakan oleh Mangkunegara (2008) sebagai berikut:

1. Arah dan target pelatihan
2. Instruktur
3. Materi pelatihan
4. Metode atau prosedur
5. Peserta

Lingkungan Kerja

Siagian (2014) mengungkapkan bahwasanya lingkungan kerja mengacu pada teman di mana pekerja melangsungkan pekerjaan kesehariannya. Sementara Sedarmayanti (2018) mengungkapkan bahwasanya lingkungan kerja merujuk pada seluruh peralatan, bahan, metode, dan pengaturan yang diterapkan oleh individu dan kelompok dalam pelaksanaan tugas mereka. Sedarmayanti mengungkapkan lingkungan kerja bisa di ukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Pencahayaan
2. temperatur lingkungan
3. Gangguan suara
4. Pemakaian warna
5. Permintaan ruangan
6. Keterampilan kerja
7. Dinamika interpersonal antar karyawan

Stres Kerja

Menurut Asih dkk (2018) stres kerja mengacu pada keadaan ketegangan yang timbul karena interaksi antara individu dan tugas pekerjaannya. Keadaan ini mengakibatkan

ketidakseimbangan mental dan fisik, berpengaruh pada aspek emosional, mental, dan kesejahteraan keseluruhan karyawan. Stres kerja merupakan suatu keadaan yang terjadi dimana tekanan emosional ataupun ketegangan yang dialami oleh seseorang yaitu tenaga kerja atau karyawan yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuannya. Indikator-indikator dari stres kerja menurut Igor S (2016) yaitu sebagai berikut:

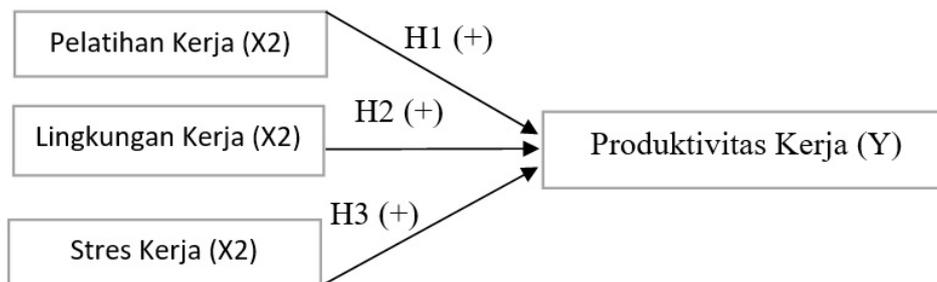
1. Tekanan dan pengaruh dari sesama kerja, atasan, dan pelanggan.
2. Ketidakesesuaian antara kebutuhan dan sumber daya yang tersedia guna menyelesaikan tugas serta tanggung jawab.
3. Disinkronisasi dalam pekerjaan.
4. Tugas pekerjaan yang melibatkan risiko, kebosanan, kejenuhan, atau rutinitas.
5. Tingkat ketegangan atau beban yang melebihi kapasitas normal.
6. Faktor internal yang mendorong diri sendiri, seperti tujuan yang tidak tercapai, kritik internal, dan dorongan pribadi.

Akibat dari terdapatnya stres, baik secara fisik ataupun mental sangat memengaruhi perilaku individu dan bergantung pada bagaimana mereka menghadapi serta merespons situasi yang dapat mengakibatkan stres. Dampak dari stres kerja dapat dibedakan menjadi:

1. Eustres, yaitu stres yang berdampak positif. Dampak positif stres diantaranya dapat meningkatkan motivasi, mendorong kreativitas, mendorong tekanan bekerja atau bahkan memberi inspirasi untuk memperbaiki hidup seseorang.
2. Distres, yaitu stres yang berdampak negatif. Dampak negatif stres diantaranya yaitu melibatkan penurunan efikasi diri dalam pengambilan keputusan, peningkatan tingkat kecemasan, serta berkurangnya rasa percaya diri. Hal ini dapat mendorong karyawan untuk meragukan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas secara efektif dan memadai.

Kerangka Pemikiran

Sesuai pernyataan diatas dapat digambarkan model sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh pelatihan kerja dengan produktivitas kerja karyawan

Pelatihan ditujukan untuk membentuk serta meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan. Untuk itu pelatihan diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 2016). Perusahaan menuntut para karyawannya untuk bekerja lebih produktif. Dengan ini pelatihan dapat diadakan untuk meningkatkan kemampuan karyawan tersebut, yang mana produktivitas kerja akan dapat dicapai oleh perusahaan. Sehingga semakin sering diadakan pelatihan di tempat kerja, maka semakin baik pula produktivitas kerjanya. Berdasarkan uraian tersebut maka:

H1 : Pelatihan Kerja memengaruhi Produktivitas Kerja secara positif

Pengaruh lingkungan dengan produktivitas kerja karyawan

Lingkungan yang kondusif serta nyaman sangat berpengaruh bagi produktivitas kerja suatu karyawan. Jika perusahaan memiliki ruangan yang nyaman, sarana serta prasarana yang lengkap, suhu ruangan yang baik, serta didukung oleh dukungan atau hubungan yang baik antar karyawan, maka mereka lebih cenderung merasa betah untuk bekerja. Sehingga jika lingkungan di perusahaan semakin baik, maka semakin baik dan tinggi juga produktivitas kerjanya. Berdasarkan uraian tersebut maka:

H2 : Lingkungan Kerja memengaruhi Produktivitas Kerja secara positif

Pengaruh stress kerja dengan produktivitas kerja karyawan

Stres merupakan hal yang bisa merusak maupun dapat membantu produktivitas kerja, yang mana ditentukan oleh seberapa besar tingkat stresnya. Stres sangat berpengaruh bagi produktivitas kerja, Saragih (2021) menyatakan jika tidak ada stres dalam pekerjaan, karyawan tidak merasa tertantang sebagai akibatnya kinerjanya bisa menurun. Namun, sebaliknya dari hal tersebut stres dapat menjadikan karyawan mengeluarkan segala kompetensinya agar pekerjaan mereka selesai dengan optimal. Berdasarkan pernyataan tersebut jika stres meningkat, maka berpotensi produktivitas kerjanya juga akan tinggi.

H3 : Stres Kerja memengaruhi Produktivitas Kerja secara positif

3. Metode Penelitian

Penelitian dilaksanakan dengan metode kuantitatif. Populasinya yaitu seluruh karyawan CV Airin Graha Persada. Pengambilan sampel dilaksanakan melalui penggunaan sensus atau sampling total dengan sampel sebanyak 95 responden. Kuesioner atau angket dengan skala likert 1-5 untuk mewakili pendapat responden sebagai teknik pengumpulan datanya. Pada penelitian ini uji instrumen yang pertama dilakukan yaitu menggunakan uji validitas nilai (*Kaiser-Mayer-Olkin*) KMO >0,7 dan nilai *component matrix* >0,4. Selanjutnya dengan uji reliabilitas dengan uji Cronbach's Alpha dengan nilai >0,70. Setelah melakukan uji instrumen, dilanjut dengan analisis uji regresi. Uji model dengan koefisien determinasi (R^2), uji hipotesis dengan uji t dan uji F. Temuan dari penelitian mengungkapkan bahwasanya pelatihan kerja mempengaruhi produktivitas kerja positif dan juga signifikan, lingkungan kerja memengaruhi produktivitas kerja secara positif dan signifikan dan stres kerja memengaruhi produktivitas kerja secara negatif dan tidak signifikan.

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai KMO	Kecukupan Sampel KMO >0,7	Indikator	Component Matrix (<i>factor loading</i>)	Keterangan >0,4
Pelatihan kerja (X1)	0,736	CUKUP	x1.1	0,463	VALID
			x1.2	0,480	VALID
			x1.3	0,784	VALID
			x1.4	0,689	VALID
			x1.5	0,626	VALID
			x1.6	0,702	VALID
			x1.7	0,667	VALID
			x1.8	0,505	VALID
			x1.9	0,686	VALID
Lingkungan Kerja (X2)	0,732	CUKUP	x2.1	0,653	VALID
			x2.2	0,712	VALID
			x2.3	0,655	VALID
			x2.4	0,630	VALID

			x2.5	0,611	VALID
			x2.6	0,653	VALID
			x2.7	0,517	VALID
			x2.8	0,684	VALID
			x2.9	0,780	VALID
			x2.10	0,677	VALID
Stres Kerja (X3)	0,830	CUKUP	x3.1	0,682	VALID
			x3.2	0,711	VALID
			x3.3	0,782	VALID
			x3.4	0,847	VALID
			x3.5	0,740	VALID
			x3.6	0,601	VALID
			x3.7	0,467	VALID
Produktivitas Kerja (Y)	0,828	CUKUP	y1	0,631	VALID
			y2	0,704	VALID
			y3	0,608	VALID
			y4	0,617	VALID
			y5	0,618	VALID
			y6	0,603	VALID
			y7	0,674	VALID
			y8	0,686	VALID
			y9	0,796	VALID
			y10	0,756	VALID

Pada tabel 1 hasil menunjukkan adanya hubungan antara pertanyaan-pertanyaan pada setiap indikator variabel, seperti pelatihan kerja, produktivitas kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja. Korelasi ini terlihat pada setiap konstruksi variabel. Kesemua indikator dianggap sah, diperkuat dengan fakta bahwa nilai keempat variabel tersebut memenuhi standar kecukupan, yaitu bernilai KMO melebihi 0,7 dan nilai loading faktor (matriks componen) lebih besar dari 0,4.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Indikator	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan kerja (X1)	0,805	reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,850	reliabel
Stres Kerja (X3)	0,820	reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,863	reliabel

Sesuai Tabel 2 diperoleh hasil reliabilitas melalui penggunaan Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa tiap-tiap variabel pada penelitian ini bernilai Cronbach's Alpha melebihi 0,70 sehingga masing-masing variabel yaitu pelatihan kerja, produktivitas, stres kerja dan lingkungan kerja dapat dikategorikan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi

Variabel	unstandardized Coefficients Beta	Sig
(Constant)	6,808	
pelatihan kerja (X1)	0,370	0,000
Lingkungan kerja (X2)	0,517	0,000
Stres kerja (X3)	-0,009	0,881

Berdasarkan **Tabel 3** diperoleh hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,808 + 0,370 X1 + 0,517 X2 - 0,009 X3$$

Dilihat dari hasil persamaan diatas ditunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki nilai β dengan sebsar 0,370, lingkungan kerja memiliki nilai β sejumlah 0,517 dan stres kerja memiliki nilai β dengan besaran -0,009. Berdasarkan nilai tersebut maka yang memiliki pengaruh paling tinggi dengan produktivitas kerja yaitu lingkungan kerja yakni bernilai β sebesar 0,517.

Uji kelayakan Model (Koefisien Determinasi/ R^2)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	,764 ^a	,570	2,675

Sesuai **Tabel 4** bahwasannya nilai Adjusted R square yang didapat pada uji diatas yaitu dengan sebesar 0,570. Hal tersebut mengungkapkan bahwasannya variabel independen yakni pelatihan kerja, lingkungan kerja dan stres kerja mampu menerangkan variabel dependen yakni produktivitas kerja sebesar 57% dan sisanya sebesar 43% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dimasukkan kedalam model.

Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

Variabel independen	Variabel Dependent	F	Sig.
Pelatihan Kerja (X1)	Produktivitas Kerja (Y)	42,479	0,000 ^b
Lingkungan Kerja (X2)			
Stres Kerja (X3)			

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh hasil dari uji F yaitu nilai F 42,479 dan sig 0,000 < 0,05 itu menunjukkan bahwasannya pelatihan kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas kerja. Dengan ini model pada penelitian ini layak untuk dipakai dan dapat memperkirakan perubahan variabel dependen yaitu produktivitas kerja.

Uji t (Uji Hipotesis)

Tabel 6. Hasil Uji t

Hipotesis	Koefisien Beta	t	Sig	Keterangan
Pelatihan kerja (X1)	0,370	3,699	0,000	Hipotesis diterima
Lingkungan Kerja (X2)	0,517	6,443	0,000	Hipotesis diterima
Stres Kerja (X3)	-0,009	-,150	0,881	Hipotesis ditolak

Sesuai hasil uji pada **Tabel 6** dapat disimpulkan bahwa temuan dari penelitian ini yaitu:

1. Hipotesis 1: Pelatihan Kerja berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja

Perolehan uji hipotesis mengenai pengaruh dari pelatihan kerja dengan produktivitas kerja diketahui bahwa pelatihan memiliki nilai t dengan besaran 3,699 dengan sig 0,000 < 0,05. Oleh itu H1 diterima, yaitu pelatihan kerja memengaruhi produktivitas kerja karyawan secara positif dan signifikan.

2. Hipotesis 2: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja

Perolehan uji hipotesis mengenai pengaruh dari lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja diketahui bahwa lingkungan kerja bernilai t 6,443 dengan signifikansi dengan besaran 0,000 < 0,05. Oleh itu H2 diterima, yaitu lingkungan kerja memengaruhi produktivitas kerja secara positif dan signifikan.

3. Hipotesis 3: Stres Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja

Perolehan uji hipotesis mengenai pengaruh dari stres kerja terhadap produktivitas kerja diketahui bahwa stres kerja memiliki nilai t dengan besaran $-0,150$ dengan tingkat signifikansi dengan besaran $0,881 > 0,05$. Oleh itu H_3 ditolak, yaitu stres kerja memengaruhi produktivitas kerja secara negatif dan tidak signifikan.

Pembahasan

Setelah dilakukan analisis terhadap data yang ada mengenai pengaruh dari tiap-tiap variabel independent terhadap variabel dependent yakni pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. sehingga dapat dijelaskan:

1. Berdasar pada hasil dari uji empiris yang dilaksanakan ditunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada CV Airin Graha Persada. Dengan pelaksanaan kegiatan pelatihan kerja maka akan membentuk dan meningkatkan kemampuan serta pengetahuan karyawan, hal tersebut akan memberikan dampak yang bagi perusahaan yaitu akan meningkatnya produktivitas kerja diperusahaan. Sehingga makin sering diadakannya kegiatan pelatihan kerja maka akan makin baik produktivitas kerja karyawan diperusahaan tersebut. Temuan penelitian ini selaras pada penelitian yang dilaksanakan oleh Parashakti dan Noviyanti (2021), Sajidin et al., (2022), Zulkarnaen et al., (2018), dan Laili et al., (2023) yang mengungkapkan bahwasanya pelatihan kerja memengaruhi produktivitas kerja secara positif dan signifikan.
2. Berdasar pada hasil dari uji empiris yang dilaksanakan menunjukkan bahwasanya Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Seorang pekerja yang berada didalam lingkungan bersih dan ruangan yang nyaman, memiliki sarana dan prasarana yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan, serta didukung oleh rekan kerja yang dapat selalu bekerja sama dan memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan. Maka, karyawan akan selalu merasa betah dan mampu untuk melaksanakan pekerjaannya secara baik dan optimal. Dengan hal tersebut maka tingkat Produktivitas Kerjanya pun juga akan meningkat, sehingga makin baiknya Lingkungan Kerja bagi karyawan maka makin baik pula tingkat Produktivitas Kerjanya. Temuan penelitian ini selaras pada penelitian yang dilaksanakan oleh Amrulloh dan Nawatmi (2023), Mardikaningsih (2022), Aruperes et al., (2022), Thalibana (2022) dan Laili et al., (2023) yang mengungkapkan bahwasanya lingkungan kerja memengaruhi produktivitas kerja secara positif dan signifikan.
3. Berdasar pada hasil dari uji empiris yang dilaksanakan ditunjukkan bahwasanya Stres Kerja memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Bahwasanya tingkat stres dalam pekerjaan yang dialami oleh karyawan, tidak memiliki pengaruh apa-apa terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Berarti jika tingkatan stress kerja yang dimiliki oleh karyawan berada pada tingkatan tinggi atau rendah, maka tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya. Hal tersebut dikarenakan perusahaan sudah memiliki SOP (*Standard Operating Procedure*) yang diterapkan dengan baik, dengan adanya SOP segala kondisi yang berlangsung didalam perusahaan sudah diatur dengan sebaik-baiknya dan juga dalam pengawasan pihak yang berwenang. Sehingga dengan hal tersebut jika karyawan memiliki stres yang tinggi atau rendah dalam pekerjaannya tidak akan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerjanya. Temuan penelitian ini berkontradiksi pada penelitian yang dilaksanakan oleh Asyifa dan Sumbogo (2022) dan Rahayu (2022) yang mengungkapkan bahwasanya stres kerja memengaruhi produktivitas secara positif dan signifikan. Tetapi, sejalan pada penelitian yang dilaksanakan oleh Judith dkk (2022), Syamsuddin dkk (2020) dan Manullang dkk (2023) yang mengungkapkan bahwasanya stres kerja memengaruhi produktivitas kerja secara negatif dan juga tidak signifikan.

5. Penutup

Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan guna menganalisis pengaruh dari pelatihan kerja, lingkungan kerja dan stress kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan CV Airin Graha Persada. Sesuai dengan rumusan masalah serta analisis- analisis yang sudah dilaksanakan, juga pembahasan-pembahasan yang telah dinyatakan. Maka dengan ini kesimpulannya yang dapat diambil yaitu Pelatihan kerja memengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di CV Airin Graha Persada secara positif dan signifikan, Lingkungan Kerja memengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di CV Airin Graha Persada secara positif dan signifikan dan Stres Kerja memengaruhi produktivitas secara negatif dan juga tidak signifikan di CV Airin Graha Persada.

Daftar Pustaka

- Amrulloh, A., & Nawatmi, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* , Vol 4 (3): 3305-3318.
- Aruperes, A., Trang, I., & Pandowo, M. H. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA Vol 10 No 4*, 648-657.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (Cetakan I, November 2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Asyifa , A., & Sumbogo, I. A. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT Amos Indah Indonesia. *KALBISIANA (Jurnal Sains, Bisnis dan Teknologi) Vol 8, No 3*, 3289-3297.
- Depiansah, D., Maliah, & Asmawati. (2020). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Palembang. *Jurnal Manivestasi Vol 2 No 2*, 122-138.
- Garnia, G., Z, F. M., & Komariah, K. (2022). Pengaruh Konflik dan Stres Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi SDM Pada CV Hadid Al Baroqah Sukabumi). *MSEJ (Management Studies and Entrepreneurship Journal) Vol 3 (4)*, 1861-1866.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Igor, S. (2016). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Judith, E., Syawaluddin, Pramita, E. H., & Goh, T. S. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Greenex Sumatera Mandiri Medan. *MSEJ (Manajemen Studies and Entrepreneurship Journal)*, 2636-2644.
- Laili, N., Sundjoto, & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Pleyanan Pajak Pratama Bangkalan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dewantara* .
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Manullang , R. M., Hasyim, W., & Ardianto, R. E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT Indonesia Epon Industry. *SEMANIS Vol 1 No 1*, 13-16.
- Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Retnowati, E., Darmawan, D., Putra, A. R., Arifin, S., Khayru, R. K. (2022). Dampak Stres, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja Terhadap

- Produktivitas Pekerja Konstruksi. *JUPRIT (Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik) Vol 1 No 4*, 38-52.
- Noe, R. A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JEBMA (Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi)*, 127-136.
- Pratama, F. Y. (2019). Pengaruh Quality of Work Life, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Angkasa Pura Logistik Surabaya Bagian Logistik. *STIE Mahardika*, 1-18.
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Telom Witel Bekasi. *JIMEA (Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi) Vol 4 No 1*, 216-226.
- Sajidin, I., Darmojo, H. S., & Suharno, H. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Tobe Aviasi Indonesia. *Jurnal Empire Vol 2 No 2*, 110-117.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media.
- Syamsuddin, Kasim, Sulistyorini, Kadir, A., & Alim, N. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di IAIN Kediri. *Shautut Tarbiyah, Vol 26 No 2*, 140-156.
- Thalibana, Y. B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif (Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen) Vol 1 No 4*, 01-09.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Warta Edisi: 57*.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zulkarnaen, W., Suarsa, A., & Kusmana, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet PT. Namasindo Bandung Barat. *JIMEA (Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi)*, 151-177.