

PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT ISS INDONESIA (STUDI KASUS PADA PT SMART TBK SURABAYA)

Iwan Setyo Andono¹, Nur Sitti Khumairoh²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gempol, Pasuruan, Jawa timur

E-mail: iwansetyoandono@gmail.com

Abstrak – Sektor jasa merupakan salah satu pilar utama perekonomian Indonesia karena memberikan kontribusi besar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan penyerapan tenaga kerja. Dalam sektor ini, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci untuk memastikan kinerja yang optimal. PT ISS Indonesia sebagai penyedia jasa untuk PT SMART Tbk Surabaya menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas karyawan, seperti efektivitas pelatihan yang belum maksimal, kedisiplinan yang lemah, motivasi kerja yang rendah, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, sehingga dapat menjadi dasar pengambilan kebijakan strategis dalam manajemen SDM. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner dan wawancara kepada seluruh 86 karyawan yang menjadi sampel. Instrumen penelitian telah melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan pengukuran. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda melalui uji asumsi klasik, yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, untuk memastikan model analisis memenuhi persyaratan statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan koefisien 2,580 dan nilai signifikansi 0,012. Disiplin kerja juga memberikan pengaruh signifikan dengan koefisien 3,095 dan signifikansi 0,003, sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dengan koefisien 3,535 dan signifikansi 0,001. Sebaliknya, lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan, dengan koefisien 0,467 dan signifikansi 0,642. Uji simultan menghasilkan nilai F hitung 17,080 dengan signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa keempat variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Nilai R Square sebesar 0,458 mengindikasikan bahwa variabel pelatihan, disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 45,8% variasi produktivitas karyawan, sementara 54,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Pelatihan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, produktivitas kerja.

Abstract – The service sector is one of the main pillars of Indonesia's economy, contributing significantly to the Gross Domestic Product (GDP) and employment. In this sector, human resource management (HRM) plays a crucial role in ensuring optimal performance. PT ISS Indonesia, as a service provider for PT SMART Tbk Surabaya, faces several challenges in improving employee productivity, such as less effective training, weak discipline, low work motivation, and an unsupportive work environment. This study aims to analyze the influence of job training, work discipline, work motivation, and work environment on employee productivity, providing a basis for strategic decision-making in HRM. This research employs a quantitative approach using a survey method through questionnaires and interviews involving all 86 employees as the sample. The research instruments have undergone validity and reliability tests to ensure measurement accuracy. Data analysis was conducted using multiple linear regression along with classical assumption tests, including normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests, to ensure the analytical model met statistical requirements. The results show that job training has a significant effect on productivity, with a coefficient of 2.580 and a significance value of 0.012. Work discipline also has a significant effect, with a coefficient of 3.095 and a significance value of 0.003, while work motivation significantly influences productivity, with a coefficient of 3.535 and a significance value of 0.001. Conversely, the work environment has no significant effect, with a coefficient of 0.467 and a significance value of 0.642. The simultaneous test yielded an F-value of 17.080 with a significance level of 0.000, indicating that the four

variables collectively have a significant effect on productivity. The R Square value of 0.458 indicates that job training, work discipline, work motivation, and work environment explain 45.8% of the variation in employee productivity, while the remaining 54.2% is influenced by other factors outside the scope of this study.

Keywords: keywords in English, 3 to 10 keywords, each keyword separated by a comma (,).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam keberhasilan organisasi, terutama dalam sektor industri jasa yang memegang peranan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia (Ali, 2019). Sektor jasa diketahui telah memberikan kontribusi signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional serta menciptakan berbagai peluang kerja (Santri, dkk., 2024). Berdasarkan data dari Kementerian Pendidikan Tinggi (DIKTI), mantan Menteri Ekonomi dan Pariwisata Mari Elka Pangestu menyampaikan bahwa kontribusi sektor jasa terhadap PDB meningkat dari 45% pada tahun 2010 menjadi 55% pada 2012, serta berhasil menciptakan lebih dari 21,7 juta lapangan pekerjaan selama periode 2000–2010 (UGM, 2024). Fakta ini mengindikasikan pentingnya penguatan manajemen SDM dalam sektor jasa untuk mendukung pertumbuhan ekonomi nasional secara berkelanjutan.

PT ISS Indonesia, sebagai perusahaan penyedia jasa layanan kebersihan, keamanan, dan manajemen fasilitas berskala besar, memiliki peran penting dalam menjaga standar layanan profesional kepada klien, termasuk PT SMART Tbk di Surabaya. Untuk mempertahankan kualitas layanan, perusahaan dituntut memastikan bahwa karyawannya memiliki kompetensi, motivasi, serta produktivitas yang tinggi. Dalam konteks ini, kualitas SDM menjadi determinan utama kesuksesan perusahaan jasa (Wahyudi & Nurasia, 2024). SDM yang produktif tidak hanya mencerminkan efisiensi internal perusahaan, tetapi juga menentukan kepuasan dan loyalitas pelanggan eksternal. Namun demikian, berbagai tantangan dihadapi oleh perusahaan jasa seperti PT ISS Indonesia, termasuk rendahnya produktivitas karyawan yang disebabkan oleh kurangnya pelatihan yang efektif, lemahnya disiplin kerja, minimnya motivasi, serta lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung. Gap ini menunjukkan perlunya kajian lebih mendalam terkait faktor-faktor determinan produktivitas kerja secara simultan dalam konteks perusahaan jasa. Beberapa studi sebelumnya memang telah menyoroti pengaruh variabel-variabel tersebut secara parsial (Ryani, dkk., 2021; Supardi, 2022; Hayatin, 2022; Yohanes, 2022), namun masih terdapat keterbatasan dalam memahami bagaimana keempat variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas karyawan dalam konteks industri jasa berskala besar seperti PT ISS Indonesia.

Pelatihan kerja, misalnya, menjadi instrumen penting dalam meningkatkan keterampilan teknis dan pemahaman karyawan terhadap prosedur kerja dan standar kualitas pelayanan. Program pelatihan yang berkesinambungan tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja tetapi juga menumbuhkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja (Ryani, dkk., 2021; Supardi, 2022). Di sisi lain, disiplin kerja merupakan fondasi dalam Kembangan budaya kerja yang produktif. Tingkat kepatuhan karyawan terhadap

regulasi perusahaan dan konsistensi dalam bekerja memiliki dampak langsung terhadap keberhasilan tim dan perusahaan secara keseluruhan (Ardiansah, 2020; Hayatin, 2022). Motivasi kerja juga tidak dapat diabaikan. Motivasi menjadi penggerak utama bagi karyawan untuk memberikan performa terbaiknya. Baik motivasi intrinsik (dorongan untuk berprestasi, berkembang) maupun ekstrinsik (insentif, penghargaan) memainkan peran besar dalam menciptakan tenaga kerja yang energik dan inovatif (Anija, 2022). Di samping itu, lingkungan kerja yang mendukung baik dari segi fisik maupun psikososial—dapat meningkatkan kenyamanan dan kesejahteraan karyawan dalam bekerja (Yohanes, 2022). Lingkungan kerja yang positif tidak hanya menurunkan stres, tetapi juga mendorong kolaborasi dan loyalitas terhadap perusahaan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, dapat disimpulkan bahwa keempat faktor tersebut memiliki potensi pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja karyawan. Akan tetapi, belum banyak penelitian yang secara komprehensif menguji pengaruh simultan keempat variabel ini di sektor jasa, khususnya di perusahaan seperti PT ISS Indonesia yang menangani operasional jasa besar di lokasi strategis seperti PT SMART Tbk Surabaya. Oleh karena itu, penting untuk dilakukan penelitian empiris yang tidak hanya mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel, tetapi juga menganalisis kontribusi relatif dari pelatihan, disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas secara holistik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pelatihan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT ISS Indonesia di PT SMART Tbk Surabaya. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen PT ISS Indonesia dalam merumuskan strategi pengembangan SDM yang lebih efektif, serta memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya literatur manajemen SDM di sektor jasa

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM merupakan gabungan konsep manajemen dan sumber daya manusia yang bertujuan mengelola hubungan kerja secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan bersama (Bintoro & Daryanto, 2017; Fahmi, 2016; Afandy, 2018). Fungsi utama manajemen SDM meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (Hasibuan, 2016) yang berperan meningkatkan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Tujuannya adalah menciptakan tenaga kerja bermotivasi dan berkinerja tinggi, menjaga kebijakan SDM, mengelola krisis hubungan kerja, memfasilitasi komunikasi, mendukung strategi organisasi, dan membantu manajer mencapai target (Sedarmayanti, 2017). Peran manajemen SDM meliputi penentuan kebutuhan dan penempatan tenaga kerja, rekrutmen, pengembangan, pengelolaan kinerja, kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja, motivasi, hingga pengelolaan konflik (Hasibuan, 2016; Chairina, 2019). Pendekatan yang digunakan antara lain pendekatan

SDM, manajerial, sistem, proaktif (Sihombing et al., 2015), serta mekanis, paternalis, dan sistem sosial (Hasibuan, 2017), yang dipilih sesuai kondisi dan kebutuhan organisasi.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan merupakan sikap mental untuk terus memperbaiki hasil kerja dan diukur melalui perbandingan antara output dan input yang digunakan (Tohardi dalam Sutrisno, 2020; Hasibuan dalam Busro, 2020; Kussrianto dalam Sutrisno, 2020; Sinungan dalam Busro, 2020; Riyanto dalam Elbandiansyah, 2019). Faktor penentu produktivitas meliputi kondisi mental dan fisik, hubungan dengan atasan, motivasi kerja, pendidikan, disiplin, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, serta teknologi yang digunakan (Simanjuntak dalam Sutrisno, 2020; Anoraga dalam Busro, 2020; Ravianto dalam Sumual, 2017). Indikator produktivitas mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, peningkatan hasil kerja, semangat, pengembangan diri, kualitas, efisiensi, perilaku konstruktif, rasa percaya diri, tanggung jawab, cinta pekerjaan, visi ke depan, adaptasi, kontribusi positif, dan pengembangan potensi diri (Burhanuddin Yusuf, 2016; Edy Sutrisno, 2020; Sedarmayanti, 2017). Penurunan produktivitas disebabkan oleh pemborosan sumber daya, kenaikan gaji tanpa peningkatan kinerja, hambatan produksi, biaya ekonomi tinggi, rendahnya motivasi, berkurangnya riset dan pengembangan, penurunan investasi, serta konflik internal (Ensiklopedi Ekonomi Bisnis dan Manajemen, 2010). Upaya peningkatan dilakukan melalui perbaikan berkelanjutan, peningkatan kualitas hasil kerja, dan pemberdayaan SDM yang meliputi penghargaan terhadap harkat manusia, peningkatan kualitas kerja, dan penerapan manajemen partisipatif (Siagian dalam Sutrisno, 2020).

Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan proses untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan agar mampu menjalankan tugas saat ini maupun di masa depan secara efektif (Widodo, 2017; Kasmir, 2019; Ivancevich dalam Edy, 2020). Pelatihan membantu karyawan menguasai kemampuan yang dibutuhkan untuk mendukung pencapaian target perusahaan. Tujuan pelatihan meliputi peningkatan kinerja, penguasaan teknologi dan pengetahuan terbaru, percepatan adaptasi karyawan baru, penyelesaian kendala operasional, serta persiapan promosi dan pengembangan karier. Pelatihan juga mendukung produktivitas, kualitas kerja, semangat kerja, kesehatan dan keselamatan, serta pembaruan keterampilan (Nainggolan, 2021; Widodo, 2017). Metode pelatihan terbagi menjadi: (1) On The Job Training, dilakukan di tempat kerja melalui informal learning, coaching, job rotation, magang, atau demonstrasi dan (2) Off The Job Training, dilakukan di luar jam kerja melalui simulasi, studi kasus, bermain peran, permainan bisnis, vestibule training, seminar, dan instruksi terprogram (Sedarmayanti, 2017). Indikator efektivitas pelatihan meliputi instruktur yang kompeten, peserta yang sesuai kualifikasi, metode yang tepat, materi relevan, serta tujuan pelatihan yang jelas untuk mencapai sasaran perusahaan (Mangkunegara, 2016).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku pegawai yang mematuhi peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap norma dan ketentuan instansi serta dapat memengaruhi produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi (Sinambela, 2019; Farida & Hartono, 2016; Afandi, 2018; Sutrisno, 2020; Mangkunegara, 2020). Adapun jenis disiplin kerja adalah (1) Disiplin Preventif: Mencegah pelanggaran dengan penjelasan aturan dan pemberian kebebasan untuk mendisiplinkan diri, (2) Disiplin Korektif: Memberikan sanksi bertahap terhadap pelanggaran, mulai dari peringatan lisan hingga pemecatan (Sayles & Strauss), dan (3) Disiplin Progresif: Memberi kesempatan perbaikan sebelum sanksi lebih berat diterapkan, bersifat mendidik dan korektif. Sanksi bertujuan mendidik pegawai agar mematuhi aturan dan meningkatkan kualitas kerja. Pelanggaran yang dapat dikenai sanksi antara lain melanggar peraturan kantor, etika kerja, atau merugikan instansi (Gibson et al., 2019). Faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan pegawai meliputi kepemimpinan, sistem penghargaan, kemampuan pegawai, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi, ketegasan, hubungan kemanusiaan, keteladanan pimpinan, aturan jelas, keberanian mengambil tindakan, dan perhatian terhadap pegawai (Afandi, 2018; Singodimedjo dalam Dewi & Harjono, 2019). Indikator utama disiplin kerja meliputi tujuan dan kemampuan pegawai, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi hukum, ketegasan pimpinan, hubungan kemanusiaan, kepatuhan pada jam kerja, pakaian, perilaku, standar kerja, kewaspadaan, dan etika bekerja (Hasibuan, 2016; Singodimedjo dalam Sutrisno, 2020; Rivai dalam Alfiah, 2019).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat agar mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat bersifat internal maupun eksternal, positif maupun negatif, dan memengaruhi perilaku individu di tempat kerja (Hidayat dkk., 2023; Rivai, 2015; Sedarmayanti, 2018; Endra dkk., 2021; Syarifa, 2021). Motivasi diberikan untuk meningkatkan semangat, kepuasan, moral, produktivitas, loyalitas, disiplin, efisiensi rekrutmen, kreativitas, dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, sehingga mendukung peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan (Gustiawati et al., 2022). Adapun prinsip kerjanya adalah (1) Perilaku yang dihargai lebih cenderung terulang, (2) Memberikan penghargaan lebih efektif daripada hukuman, (3) Penghargaan atau hukuman lebih efektif jika diberikan segera, (4) Motivasi lebih kuat jika penghargaan/hukuman pasti terjadi, dan (5) Dampak pribadi lebih memotivasi dibanding dampak organisasi (Sedarmayanti, 2017). Indikator motivasi meliputi promosi (kemajuan posisi dan tanggung jawab), prestasi kerja (keberhasilan melaksanakan tugas), penghargaan (apresiasi atas pencapaian), dan pengakuan (penghargaan atas kemampuan dan keahlian karyawan) (Hidayat et al., 2022).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pegawai yang memengaruhi kinerja mereka, baik fisik maupun non-fisik, termasuk alat, bahan, metode, kondisi, dan hubungan kerja. Lingkungan yang baik meningkatkan kenyamanan, semangat, dan produktivitas pegawai (Sedarmayanti, 2017; Nitisemito, 2019; Sudaryo, 2018; Tohardi,

2018; Ahmad, 2018; Triatna & Kamal, 2021). Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan gairah kerja, produktivitas, kepuasan, komunikasi, kepercayaan, dan kerja sama antarpegawai (Enny, 2019). Aspek-aspek Lingkungan Kerja terdiri dari (1) Pelayanan Kerja: fasilitas seperti makan, minum, kesehatan, dan kamar mandi mendukung kenyamanan pegawai. (2) Kondisi Kerja: pencahayaan, suhu, kebisingan, ruang gerak, dan keselamatan memengaruhi kenyamanan dan produktivitas., dan (3) Hubungan Antar Pegawai: hubungan harmonis antarpegawai meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja (Simanjuntak, 2019). Jenis Lingkungan Kerja terdiri dari (1) Fisik: mencakup peralatan kerja (meja, kursi), dan faktor umum (suhu, pencahayaan, ventilasi, kebisingan, bau) yang memengaruhi kenyamanan pegawai, dan (2) Non-fisik: mencakup hubungan kerja, komunikasi, struktur tugas, manajemen emosi, dan penghargaan yang mempengaruhi kondisi psikologis pegawai. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja terdiri dari (1) Personal/Individu: pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan komitmen pegawai, (2) Kepemimpinan: dorongan, arahan, dan dukungan manajer, (3) Tim: dukungan, kepercayaan, dan kekompakan tim, (4) Sistem: fasilitas, prosedur, dan kultur organisasi, dan (5) Kontekstual: tekanan dan perubahan situasional (Enny, 2019; Fadilah, 2019). Indikator Lingkungan Kerja terdiri dari (1) Fisik: penerangan, sirkulasi udara, keamanan, suhu, kelembaban, kebisingan, getaran, bau, tata warna, dekorasi, music, dan (2) Non-fisik: hubungan pimpinan-bawahan, hubungan antar rekan kerja, komunikasi yang baik, dan kerja sama tim (Sedarmayanti, 2017; Enny, 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT ISS Indonesia pada PT SMART Tbk Surabaya dengan populasi seluruh karyawan berjumlah 86 orang, yang juga menjadi sampel penelitian. Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara, serta data sekunder dari laporan tertulis dan informasi internal perusahaan. Instrumen penelitian diuji validitasnya menggunakan korelasi product moment dan reliabilitasnya dengan koefisien alpha, dinyatakan reliabel jika nilai alpha > 0,60. Variabel penelitian mencakup empat variabel independen yaitu pelatihan kerja (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3), dan lingkungan kerja (X4), serta satu variabel dependen yaitu produktivitas karyawan (Y), yang masing-masing dioperasionalkan dengan indikator terukur. Metode analisis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan regresi linear berganda, diolah menggunakan SPSS 26. Analisis dilakukan melalui statistik deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas dengan uji Jarque-Bera, multikolinearitas dengan nilai korelasi < 0,80, dan heteroskedastisitas dengan uji Glejser), serta pengujian hipotesis parsial (uji t) dan simultan (uji F) pada tingkat signifikansi 5% untuk menilai pengaruh masing-masing maupun keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen. Model regresi yang digunakan dirumuskan sebagai $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \epsilon$, dengan tujuan mengukur besaran dan arah pengaruh setiap variabel bebas terhadap produktivitas karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian instrumen penelitian, seluruh item pernyataan pada variabel pelatihan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), kompensasi (X_4), dan produktivitas kerja (Y) memenuhi kriteria validitas, dengan nilai korelasi item-total lebih besar dari r tabel (0,213) dan tingkat signifikansi $< 0,05$. Nilai korelasi tertinggi diperoleh pada $X_{1.8}$ ($r = 0,870$), $X_{2.1}$ ($r = 0,865$), $X_{3.5}$ ($r = 0,859$), $X_{4.4}$ ($r = 0,893$), dan $Y_{1.6}$ ($r = 0,853$). Uji reliabilitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,882, sehingga instrumen dikategorikan sangat reliabel.

Pengujian asumsi klasik memperlihatkan data memenuhi syarat analisis regresi linear berganda: residual berdistribusi normal ($p = 0,200 > 0,05$), tidak terjadi multikolinieritas (tolerance $> 0,90$ dan VIF ≈ 1), hubungan antara variabel bebas dan terikat bersifat linear (p linearity $< 0,05$ dan p deviation $> 0,05$), serta tidak ditemukan indikasi heteroskedastisitas berdasarkan pola sebaran residual yang acak. Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan model persamaan:

$$Y = -1,596 + 0,502X_1 + 0,271X_2 + 0,403X_3 + 0,103X_4$$

Ringkasan koefisien regresi disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien (B)	Beta Standar	Sig.	Keterangan
Konstanta	-1,596	—	—	—
Pelatihan Kerja (X_1)	0,502	0,514	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja (X_2)	0,271	0,280	0,003	Signifikan
Lingkungan Kerja (X_3)	0,403	0,388	0,001	Signifikan
Kompensasi (X_4)	0,103	0,047	0,642	Tidak signifikan

Uji parsial (t-test) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan kompensasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan (Tabel 2).

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (t-test)

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Pelatihan Kerja (X_1)	4,044	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja (X_2)	3,083	0,003	Signifikan
Lingkungan Kerja (X_3)	3,514	0,001	Signifikan
Kompensasi (X_4)	0,468	0,642	Tidak signifikan

Uji simultan (F-test) menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Tabel 3).

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (F-test)

F hitung	Sig.	Keterangan
17,080	0,000	Signifikan

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,458 mengindikasikan bahwa 45,8% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh keempat variabel bebas, sedangkan sisanya sebesar 54,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini (Tabel 4).

Tabel 4. Koefisien Determinasi

R^2	Persentase	Interpretasi
0,458	45,8%	Dijelaskan oleh variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4
—	54,2%	Dipengaruhi oleh faktor di luar model

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas ($p = 0,000$; $\beta = 6,029$). Temuan ini sejalan dengan Widodo (2017) dan Kasmir (2019) yang menegaskan pelatihan meningkatkan

keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja. Dalam perspektif MSDM, Hasibuan (2016) dan Sedarmayanti (2017) menempatkan pelatihan sebagai fungsi strategis untuk memperbaiki kinerja dan mempersiapkan karyawan menghadapi tantangan masa depan. Penelitian Rosiana & Puji (2022) serta Eva (2020) juga menguatkan bahwa pelatihan efektif mampu meningkatkan produktivitas meskipun pelaksanaannya perlu disesuaikan dengan kebutuhan.

Disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif signifikan ($t = 3,095$; $p = 0,003$). Hasil ini mendukung pandangan Sinambela (2019) dan Afandi (2018) bahwa disiplin menciptakan keteraturan dan mengurangi pemborosan waktu maupun sumber daya (Hasibuan dalam Busro, 2020). Penelitian Yulia et al. (2019) membuktikan bahwa kedisiplinan, yang mencakup kepatuhan aturan, efektivitas waktu, dan tanggung jawab, menjelaskan sebagian besar variasi produktivitas. Konteks ini selaras dengan Rosiana & Puji (2022) yang menegaskan bahwa disiplin menjadi pendorong kinerja bila diiringi kepemimpinan tegas dan pengawasan konsisten (Singodimedjo dalam Sutrisno, 2020).

Motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas ($t = 3,535$; $p = 0,001$). Rivai (2015) dan Sedarmayanti (2018) memandang motivasi sebagai kekuatan internal dan eksternal yang mengarahkan perilaku kerja produktif. Hidayat et al. (2023) menambahkan bahwa motivasi mendorong seseorang bekerja dengan intensitas tinggi. Hasil ini konsisten dengan Amalia & Oktavia (2024), Wendy (2020), dan Zahratulfarhah (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berhubungan positif dengan kinerja dan produktivitas karyawan.

Berbeda dengan tiga variabel sebelumnya, lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan ($t = 0,467$; $p = 0,642$). Kondisi ini kemungkinan disebabkan oleh lingkungan kerja yang sudah memenuhi standar kenyamanan sehingga tidak lagi menjadi faktor dominan (Sedarmayanti, 2017; Tohardi dalam Ansory et al., 2018). Penelitian Wendy (2020) menemukan pengaruh signifikan di konteks berbeda, sementara Rosiana & Puji (2022) menilai lingkungan kerja hanya berperan sebagai faktor pendukung, bukan penentu utama produktivitas.

Secara simultan, keempat variabel (pelatihan, disiplin, motivasi, lingkungan kerja) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas ($R = 0,676$; $R^2 = 0,458$; $F = 17,080$; $p = 0,000$). Artinya, 45,8% variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh keempat variabel secara bersama-sama. Hasil ini mendukung teori produktivitas Hasibuan (2016) dan temuan penelitian terdahulu (Amalia & Oktavia, 2024; Yulia et al., 2019; Rosiana & Puji, 2022), yang menegaskan bahwa pengelolaan SDM secara terpadu melalui pelatihan yang efektif, disiplin yang kuat, motivasi yang terjaga, dan lingkungan kerja yang mendukung akan membentuk sistem kerja yang saling melengkapi untuk meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT ISS Indonesia di Area PT SMART Tbk Surabaya, sedangkan lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Secara bersama-sama, keempat variabel tersebut berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja, dengan kemampuan menjelaskan variasi sebesar 45,8%, sementara 54,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar lingkup penelitian ini. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan kualitas pelatihan, penguatan disiplin, serta dorongan motivasi

kerja sebagai strategi utama dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mendorong produktivitas.

UCAPAN TERIMA KASIH / ACKNOWLEDGEMENT

Penulis mengucapkan syukur ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga artikel ini dapat diselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, arahan, dan bantuan selama proses penyusunan artikel ini. Secara khusus, penulis menyampaikan apresiasi kepada pembimbing, rekan sejawat, dan pihak-pihak terkait yang telah memberikan masukan berharga untuk penyempurnaan naskah ini. Terima kasih juga kepada keluarga dan sahabat atas doa dan semangat yang diberikan. Semoga segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penulis berharap artikel ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi sumbangan kecil bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan ke-1. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press
- Ahmad, E. H. et al. (2018) 'Relationship of Work Stress to the Performance of Intensive Care Unit Nurses in Makassar', *American Journal of Public Health Research*, 6(1), pp. 18–20. <https://doi.org/10.12691/ajphr-6-1-4>
- Alfiyah, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. *MBR (Management and Business Review)*, 3(1), 41–48. <https://doi.org/10.21067/mbr.v3i1.4673>
- Amalia, Z. K., & Oktavia, V. (2024). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Bappeda Kabupaten Jepara: Insentif, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. *Jurnal EMT KITA*, 8(4), 1265–1276. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i4.3030>
- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 68–77. <https://doi.org/10.31289/agr.v1i2.2874>

- Ansory, A. F dan Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- [Anwar Prabu Mangkunegara, A.A.](#) 2016. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik (JEpa)*, 4(2), 119-132. Retrieved from <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jepa/article/view/597>
- Ardiansyah, A., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 459–467. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i4.3915>
- Au, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), Page 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Andi
- Busro, Muhammad. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Chaerudin, Ali. 2019. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Jawa Barat: CV. Jejak.
- Dewi, P. D., dan Harjono. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS
- Dhyan, Ryani, Parashakti, dan Dewi Noviyanti. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 127-136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Eko Widodo, Suparno. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Eksandy, A. (2017). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Solvabilitas, Profitabilitas dan Komite Audit Terhadap Audit Delay (Pada Perusahaan Properti dan Real Estate yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2012-2015). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 1(2) 1-15. <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/competitive/article/view/216>.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: IRDH

- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press
- Fathussyaadah, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT. INDOLAKTO. *Jurnal Ekonomak*, 6(2), 1-15. Retrieved from <https://www.ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/view/107>
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), Page 182–192. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.20>
- Hidayah, Bagja & Nawawi, Kholil & Gustiawati, Syariah. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*. 5. 96-114. 10.47467/elmal.v5i1.639.
- Ida Farida, Syarifah. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Eureka Media Aksara.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 65-72. <https://doi.org/10.47747/jnmprsdm.v1i01.25>
- Mokobombang, W. ., & Natsir, N. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Tinjauan Pada Industri Jasa. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 606-618. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13756>
- Nadeak, Bernadetha. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri. 4.0*. Jakarta: Uki Press
- Ningsih, N. W., Ghofur, R. A., & Pratiwi, R. A. (2021). Growth dan Media Exposure terhadap Pengungkapan Islamic Social Reporting. *Finansia: Jurnal Akuntansi Dan Perbankan Syariah*, 4(1), 29–38.

<http://ejournal.metrouniv.ac.id/index.php/FINANSIADDOI:https://doi.org/10.32332/finansia.vxxixx.xxxx>

- Rahayu, Tetiana Ovia. 2019. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di rumah sakit islam siti aisyah madiun*. Skripsi. STIKES Bhakti Husada Mulia.
- Rivai. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Teori ke Praktik*. Bandung: Raja Grafindo Persada.
- Saleh, Abdul & Utomo, Hardi. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti. 11. 10.52353/ama.v11i1.160.
- Santri Mamonto, Muhammad Amir Arham, & Fitri Hadi Yulia Akib. (2024). Pengaruh Nilai Tambah Sektor Industri, Sektor Manufaktur, Sektor Pertanian, dan Sektor Jasa Terhadap Pendapatan Nasional Bruto di Indonesia Periode 1992-2022. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 193–215. <https://doi.org/10.58192/profit.v3i3.2367>
- Sartono Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sdm (Edisi Revisi)*. Bandung: Refika Aditama
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1), 22-32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>
- Sudaryo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumual, T. E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV RA De.Rozarie
- Supardi, Rivaldo, Y., & Yusman, E. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat

- RSBP Batam. *Jurnal AS-SAID*, 1(2), 87–96. Retrieved from <https://ejournal.institutabdullahsaid.ac.id/index.php/AS-SAID/article/view/49>
- Sutrisno, Edi. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kencana.
- Syandi Syah Endra, Tri. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 22-32. <http://dx.doi.org/10.52353/ama.v14i2.218>
- Universitas Gadjah Mada. (2017, 5 April). *Industri Jasa Berpotensi Besar terhadap Peningkatan Ekonomi Indonesia*. Diakses pada 1 November 2024, dari <https://ugm.ac.id/id/berita/11510-industri-jasa-berpotensi-besar-terhadap-peningkatan-ekonomi-indonesia/>
- Wisuda Putri, R., & Astuti, P. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(1), 1–15. <https://doi.org/10.12928/fokus.v12i1.5713>
- Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>
- Zahratulfarhah, Z., Anggun Rika Mandasari, Dhea Septia Rani, Maysaroh Maysaroh, Muhammad Asyharul, & Zaqiyah Nur Afifah. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 118–130. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i2.1198>