

PENGARUH PELATIHAN, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UMKM BANDENG PRESTO ADIK LASTRI DI KABUPATEN SUKOHARJO

Afif Zona Tori *¹
Sutarno ²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

*e-mail: afif250923@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelatihan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan UMKM bandeng presto adik lastri di Sukoharjo. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dan observasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menggunakan uji t menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di UMKM bandeng presto adik lastri, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di UMKM bandeng presto adik lastri, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di UMKM bandeng presto adik lastri. Hasil uji F hitung 18,206 dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model tepat dalam memprediksi pengaruh variabel bebas yaitu pelatihan kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel terikat produktivitas karyawan (Y) di UMKM bandeng presto adik lastri. Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted R^2) untuk model ini adalah sebesar 0,513 atau 51,3% nilai ini $> 0,50$ menunjukkan bahwa pengaruh variabel terhadap variabel dependen kuat (cukup baik). Artinya besarnya sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 51,3%. sisanya $(100\% - 51,3\%) = 48,7\%$ dipengaruhi oleh variabel diluar model penelitian. Berdasarkan hasil penelitian diharapkan karyawan di UMKM bandeng presto adik lastri dapat mempelajari dan menerapkan pelatihan yang sudah diberikan, mampu memenuhi target yang diberikan oleh atasan, dan lebih memperhatikan kondisi lingkungan dan juga kebersihan di tempat kerja, sehingga karyawan memiliki dorongan untuk meningkatkan kualitas hasil kerja yang maksimal dan jarang melakukan kesalahan yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: Pelatihan kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja

Abstract

This study aims to analyze the influence of training, workload, and work environment on employee productivity at the Bandeng Presto Adik Lastri SMES in Sukoharjo. The sample consisted of 50 respondents select using a saturated sampling technique. Data collection methods included questionnaires and observation. The data were analyzed using multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2). The results of the t-test indicate that training has a significant effect on employee productivity at Bandeng Presto Adik Lastri SMES. Likewise, workload and work environment also have significant effects on employee productivity. The F-test result shows an F-value of 18.206 with a significance level (p-value) of $0.000 < 0.05$. Therefore, the null hypothesis (H_0) is rejected and the alternative hypothesis (H_a) is accepted, indicating that the model is appropriate for predicting the influence of the independent variables—training (X_1), workload (X_2), and work environment (X_3)—on the dependent variable, employee productivity (Y) at Bandeng Presto Adik Lastri SMES. The coefficient of determination (adjusted R^2) is 0.513 or 51.3%, which is greater than 0.50, suggesting a moderately strong influence of the independent variables on the dependent variable. This means that 51.3% of the variance in employee productivity is explained by the model, while the remaining 48.7% is influenced by other variables outside the model. Based on the findings, it is expected that employees at Bandeng Presto Adik Lastri SMES can learn and apply the training provided, meet the targets set by supervisors, and pay more attention to the work environment and cleanliness. This will help motivate employees to improve the quality of their work output and reduce errors that negatively impact productivity.

Keywords: Job training, workload, work environment, employee productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci bagi kelangsungan suatu organisasi, hal ini disebabkan karena sumber daya manusia adalah aset organisasi yang relatif sulit untuk ditiru oleh organisasi lain. Hal ini disebabkan sifat sumber daya manusia yang tidak tetap dan terus bergerak secara fleksibel mengikuti setiap perubahan yang terjadi di lingkungannya. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan (Wirman Syafri et al. 2020:11).

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawan. Suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Produktivitas kerja karyawan sebagai ukuran sejauh mana seseorang mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja karyawan dapat diukur dari total *output* yang dihasilkan dalam melakukan pekerjaannya.

Bandeng Presto AL adalah sebuah UMKM di Jl. Safira Triyagan kecamatan Mojolaban kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57712, Indonesia. Di dalam persaingan dunia bisnis, Bandeng Presto AL harus memperhatikan sumber daya manusianya, sehingga dapat menghasilkan produk bandeng yang berkualitas dan mampu diterima oleh konsumen dengan baik. Suatu bisnis dapat berkembang karena didasari oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, maka akan sangat berpengaruh dalam produktivitas karyawan, sebaliknya apabila produktivitas karyawan tidak berkualitas maka menghasilkan sumber daya manusia yang buruk dan akan berpengaruh terhadap kelangsungan usaha tersebut.

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dinilai dari produktivitas kerja keseluruhan karyawan dalam periode tertentu, hal ini meliputi standar hasil kerja, target yang harus dicapai, dan metode penyelesaian tugas yang telah disepakati antara perusahaan dan karyawan (Djuwita 2024:15). UMKM Bandeng Presto AL memberikan target produksi kepada seluruh karyawan di bagian produksi sebesar 1,5 ton per hari dengan masing-masing karyawan dapat menghasilkan 27kg/harinya, dan total akumulasi produksi sebanyak 45 ton selama satu bulan. Target ini harus dipenuhi agar tujuan produksi yang ditetapkan oleh UMKM Bandeng Presto AL dapat tercapai. UMKM Bandeng Presto AL menetapkan target secara kolektif dengan pendekatan kelompok yang terarah dan berfokus pada pencapaian tujuan bersama. Dengan cara ini, diharapkan produktivitas karyawan dapat mencapai hasil yang maksimal. Selain itu target yang telah ditentukan ini juga dapat digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi produktivitas kerja karyawan.

Menurut (Ahmad Tohardi, 2017:52) ada beberapa faktor yang mempengaruhi penurunan produktivitas karyawan yaitu pelatihan, keterampilan, disiplin kerja, budaya dan etika kerja, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, beban kerja, lingkungan kerja, dan teknologi. Dari 9 faktor diatas, 3 diantaranya terlihat sesuai dengan fenomena di UMKM Bandeng Presto Adik Lastri yaitu pelatihan, beban kerja, dan lingkungan kerja.

Dalam faktor pelatihan, UMKM Bandeng Presto Adik Lastri cenderung mengalami kesulitan dalam meningkatkan efisiensi kerja serta mengikuti perkembangan teknik produksi yang lebih efektif. Maka dari itu perlu adanya pelatihan karyawan yang maksimal dalam memproduksi bandeng presto agar karyawan UMKM Bandeng Presto Adik Lastri dapat bekerja lebih cepat dan menghasilkan bandeng presto dengan kualitas yang lebih konsisten.

Selain pelatihan, ada juga faktor lain yang menyebabkan produktivitas kerja UMKM Bandeng Presto AL belum optimal, yaitu beban kerja. Beban kerja yang tinggi tetapi jumlah tenaga yang terbatas, tekanan produksi, serta kondisi kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan kelelahan fisik dan stress, yang berujung pada turunnya semangat kerja dan performa individu. Akibatnya produktivitas menurun karena karyawan mudah lelah dan kehilangan fokus yang berdampak pada kualitas bandeng presto yang diproduksi. Maka dari itu, UMKM Bandeng Presto perlu mengelola beban kerja secara merata agar karyawan bisa bekerja secara berkelanjutan tanpa mengalami kelelahan berlebih atau keinginan untuk resign.

Selain itu, faktor yang menyebabkan produktivitas kerja UMKM Bandeng Presto AL belum optimal yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menentukan

produktivitas karyawan. Dalam UMKM Bandeng Presto Adik Lastri ini, proses produksi melibatkan berbagai aktivitas fisik, seperti membersihkan, membumbui, mengukus, dan mengemas bandeng presto. Oleh karena itu, kondisi lingkungan kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Pada UMKM Bandeng Presto Adik Lastri di Kabupaten Sukoharjo masih menghadapi kendala seperti sirkulasi udara yang kurang lancar, banyaknya uap air pada udara, ventilasi yang buruk, dan suhu ruangan yang panas. Kondisi ini dapat menyebabkan karyawan cepat lelah dan kurangnya konsentrasi. Akibatnya, produktivitas menurun karena karyawan bekerja lebih lambat dalam memproduksi bandeng presto. Oleh karena itu, UMKM Bandeng Presto Adik Lastri perlu memperhatikan faktor lingkungan kerja.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai adalah pelatihan. Menurut (Ahmad Tohardi, 2017:236) pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan (Lestari Tanjung et al. 2024) yang menghasilkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Fatra Ramadhan & Panday 2019) menghasilkan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Adanya dua hasil penelitian yang berbeda menandakan bahwa pelatihan merupakan faktor mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah beban kerja. Menurut (Ahmad Tohardi, 2017:75) beban kerja adalah sekumpulan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang individu dalam jangka waktu tertentu. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Hayati Astrie 2021) yang menghasilkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan (Asnora 2020) menghasilkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut (Ahmad Tohardi 2017:72) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi cara mereka melaksanakan pekerjaan, baik lingkungan fisik maupun non fisik. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Ladran 2020) yang menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan (A'izzah&Anah 2023) menghasilkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil research gap dan uraian latar belakang diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH PELATIHAN, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UMKM BANDENG PRESTO ADIK LASTRI DI KABUPATEN SUKOHARJO".

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian pada karyawan UMKM Bandeng Presto Adik Lastri untuk mengetahui pengaruh pelatihan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Alasan menjadikan objek penelitian karena berdasarkan wawancara dari beberapa karyawan di bagian produksi menyampaikan bahwa adanya permasalahan seperti beban kerja yang terlalu berat dan lingkungan yang kurang menjamin kesehatan karyawannya. Penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat kendala dan permasalahan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Data kuantitatif adalah data kualitatif yang di angkakan atau data yang berbentuk angka. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang di edarkan pada karyawan UMKM Bandeng Presto Adik Lastri di Kabupaten Sukoharjo Karanganyar. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan UMKM Bandeng Presto Adik Lastri di Kabupaten Sukoharjo Karanganyar, dengan jumlah populasi 50 karyawan pada bagian produksi dan packing. Jumlah populasi yang kurang dari 100 orang, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di Bandeng Presto AL yaitu sebanyak 50 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas**Uji validitas variabel gaya pelatihan kerja (X1)**

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel gaya pelatihan kerja

Item Kuesioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa untuk kuisisioner X1.1 sampai dengan X1.5 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item pernyataan variabel pelatihan kerja valid.

Uji validitas variabel beban kerja (X2)

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel beban kerja

Item Kuesioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa untuk kuisisioner X2.1 sampai dengan X2.5 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item pernyataan variabel beban kerja valid.

Uji validitas variabel lingkungan kerja (X3)

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja

Item Kuesioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
X3.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa untuk kuisisioner X3.1 sampai dengan X3.5 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item pernyataan variabel lingkungan kerja valid.

Uji validitas variabel produktivitas karyawan (Y)

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel produktivitas karyawan

Item Kuesioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
----------------	---------------	----------	------------

Y.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil uji validitas dari tabel diatas menunjukkan bahwa untuk kuisioner Y.1 sampai dengan Y.5 diperoleh nilai signifikansi .signifikasi (p -value) = $0,000 < 0,05$ maka semua item pernyataan variabel produktivitas karyawan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Kriteria uji	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,875	0,60	Reliabel
Beban Kerja	0,859	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,771	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,801	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil uji reliabilitas diketahui bahwa variabel pelatihan kerja(X_1), beban kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan produktivitas karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ sehingga dikatakan reliabel, yang berarti bahwa kuisioner yang digunakan sudah stabil dan konsisten.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat untuk melakukan analisis regresi, agar regresi sebagai estimasi bisa tepat/tidak bias/tidak menyimpang.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil uji multikolinearitas

	Nilai <i>Tolerance</i>	Kriteria	VIF	Kriteria
Pelatihan Kerja	0,842	$> 0,10$	1,188	< 10
Beban Kerja	0,896	$> 0,10$	1,117	< 10
Lingkungan Kerja	0,840	$> 0,10$	1,190	< 10

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diperoleh hasil nilai *tolerance* Pelatihan kerja sebesar $0,842 > 0,10$, beban kerja sebesar $0,896 > 0,10$ dan lingkungan kerja sebesar $0,840 > 0,10$. Nilai VIF pelatihan kerja sebesar $1,188 < 10$, beban kerja sebesar $1,117 < 10$ dan lingkungan kerja sebesar $1,190 < 10$. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

Hasil uji Autokorelasi

Tabel 7. Hasil uji Autokorelasi

Runs Test	
Unstandardized Residual	
Test Value ^a	-.19507

Cases < Test Value	25
Cases ≥ Test Value	25
Total Cases	50
Number of Runs	30
Z	1.143
Asymp. Sig. (2-tailed)	.253
a. Median	

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil uji autokorelasi menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,253.hal ini menunjukkan bahwa *p-value* >0,05 yang artinya tidak terjadi autokorelasi (bebas autokorelasi).

Hasil uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.520	1.568		.332	.742
Pelatihan	.015	.060	.040	.249	.805
Beban Kerja	.018	.059	.047	.302	.764
Lingkungan Kerja	.020	.063	.051	.318	.752

a. Dependent Variable: ABSRES_1

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa *p-value* variabel X1 (Pelatihan kerja) = 0,805, X2 (Beban kerja) = 0,764, dan X3 (Lingkungan kerja) = 0,752 > 0,05, ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas atau model regresi tersebut lolos uji heteroskedastisitas.

Hasil uji Normalitas

Tabel 9. Hasil uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.94647511
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.050
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test* dengan bantuan program SPSS diperoleh *p-value* = 0,200 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

Hasil Analisis Induktif

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	0,344	2.772		0,124	0,902
PELATIHAN	0,312	0,106	0,319	2.932	0,005
BEBAN KERJA	0,339	0,104	0,344	3.267	0,002
LINGKUNGAN KERJA	0,355	0,111	0,348	3.203	0,002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2025

Tabel di atas diperoleh Persamaan Regresi :

$$Y = 0,344 + 0,312 X_1 + 0,339 X_2 + 0,355 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah:

a= 0,344 (positif)

artinya jika variabel X₁ (pelatihan), X₂ (beban kerja), dan X₃ (lingkungan kerja) konstan maka Y (produktivitas kerja) adalah positif.b₁= 0,312 Pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerjaartinya: jika pelatihan meningkat maka Y (produktivitas kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel X₂ (beban kerja), dan X₃ (lingkungan kerja) konstan/tetap.b₂= 0,339 Beban kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerjaartinya: jika beban kerja meningkat maka Y (produktivitas kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel X₁ (pelatihan), dan X₃ (lingkungan kerja) konstan/tetapb₃=0,355 Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerjaartinya: jika inovasi produk meningkat maka Y (produktivitas kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel X₁ (pelatihan), X₂ (beban kerja) konstan/tetap

Hasil Uji t

Tabel 11. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	0,344	2.772		0,124	0,902
Pelatihan	0,312	0,106	0,319	2.932	0,005
Beban Kerja	0,339	0,104	0,344	3.267	0,002
Lingkungan Kerja	0,355	0,111	0,348	3.203	0,002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh uji t sebagai berikut :

- 1) Diperoleh nilai p -value (signifikansi) = 0,005 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- 2) Diperoleh nilai p -value (signifikansi) = 0,002 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya

beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

- 3) Diperoleh nilai *p-value* (signifikansi) = 0,002 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil Uji F

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220.430	3	73.477	18.206	.000 ^b
	Residual	185.650	46	4.036		
	Total	406.080	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Pelatihan

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 18,206 dengan nilai signifikansi (*p. value*) sebesar 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model tepat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen X1 (pelatihan), X2 (beban kerja), dan X3 (lingkungan kerja) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,737 ^a	0,543	0,513	2.00894

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R Square*) untuk model ini adalah sebesar 0,513. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X1 (pelatihan), X2 (beban kerja), dan X3 (lingkungan kerja) terhadap Y (produktivitas kerja) sebesar 51,3 %. Sisanya (100% - 51,3%) = 48,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan UMKM Bandeng Presto Adik Lastri di Kabupaten Sukoharjo.
2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan UMKM Bandeng Presto Adik Lastri di Kabupaten Sukoharjo.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan UMKM Bandeng Presto Adik Lastri di Kabupaten Sukoharjo.

Saran

Saran yang dapat diberikan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi karyawan UMKM Bandeng Presto Adik Lastri.
 - a. Karyawan sebaiknya mempelajari dan menerapkan pelatihan yang sudah diberikan

- b. Karyawan lama atau baru sebaiknya saling memberi masukan dan arahan kepada para karyawan baru yang belum paham tentang SOP di tempat kerja.
 - c. Karyawan sebaiknya sanggup memenuhi target yang sudah diberikan oleh atasan.
 - d. Karyawan sebaiknya saling menjaga kebersihan dan kenyamanan di tempat kerja
2. Bagi peneliti selanjutnya.
Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan kajian yang sama diharapkan bisa mengkaji lebih dalam mengenai tiga variabel diatas (terutama pada variabel beban kerja).

DAFTAR PUSTAKA

- A'izzah, Qismatul, and Lik Anah. 2023. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI CV. TIGA AGUNG JOMBANG." *BIMA : Journal of Business and Innovation Management* 5(3):385–92. doi: 10.33752/bima.v5i3.7175.
- Ahmad Tohardi. 2017. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Mandar Maju.
- Albert Ferdinand. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan UMKM Keripik Roso Medan."
- Anam, Chairul. 2018. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang." *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam* 04(01).
- Arikunto, Suharsimi. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. revisi 4, cet 14. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asnora, Fadzil Hanafi. 2020. *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. AKADEMI MANDIRI MEDAN*. Labuhanbatu.
- Darmawan, R. B. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .(Studi Kasus Pada PT. BPRS Sukowati Sragen)." *Doctoral Dissertation, Universitas Diponegoro*.
- Djuwita, T. M. (2024). Pengembangan sumber daya manusia dan produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Manajerial*, 10(2), 15-21
- Darmasari, E. (2022). "Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda" *Jurnal Administrasi Bisnis Fisipol Unmul* volume 10 nomor 4.
- Fatra Ramadhan, Bima, and Rorim Panday. 2019. *Analisa Variable-Variabel Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Karpets*.
- Ghozali, I. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hayati Astrie. 2021. "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Masa Pandemi Covid-19 Di UMKM Kuliner Kabupaten Sleman."
- Kasmir. 2016a. *Manajemen Sumber Daya Manusia:Teori Dan Praktik*. Depok:PT RajaGrafindo Persada. S.P, H. M. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016b. *Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori Dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kusrianto. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPN Veteran.
- Lestari Tanjung, Winda et al. 2024. *Pengaruh Pelatihan, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Alesya Gallery Furniture*. Vol. 7. Indonesia.
- Nitisemito. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

- Nurfitriani, M. .. 2023. *Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*.
- Rahmawati, Indah et al. 2023. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, INSENTIF, PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UKM ROTI DI SAYUNG DEMAK." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan* 3(2):281–94. doi: 10.55606/jurimbik.v3i2.521.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Veithzal Rivai Zainal dkk. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori Ke Praktik)*. ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirman Syafri, DR H. et al. 2020. *Perpustakaan Nasional RI : Data Katalog Dalam Terbitan Setting/Cover, IPDN PRESS Diterbitkan Oleh IPDN PRESS*. IPDN PRESS.