

**EFEK MODERASI LINGKUNGAN KERJA PADA PENGARUH DISIPLIN
KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT WIJA KUSUMA NADI DENPASAR BALI**

Miftahussurur Arifin

miftahussururarifin@gmail.com

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Siti Soeliha

siti_soleha@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Riska Ayu Pramesthi

riska_ayu_pramesthi@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

Human resource management is an art or discipline that aims to manage and optimize the relationship and function of resources, especially individual labor, in an efficient and effective manner. With the aim of maximizing the function of resources so as to achieve the goals that the institution, agency, or company wants to achieve. The purpose of this study was to analyze the effect of work discipline and training variables on work productivity with work environment as a moderating variable at PT Wija Kusuma Nadi Denpasar Bali using structural Partial Least Square (PLS).

The results of the direct effect hypothesis test using the SmartPLS 4.0 application, show that work discipline has a significant positive effect on work productivity, training has a negative and insignificant effect on work productivity, work environment strengthens the effect of discipline on work productivity, work environment weakens the effect of training on work productivity.

Keywords: Work Discipline, Training, Work Environment, Work Productivity

I. PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi memang menjadi pukulan mutlak bagi para pekerja kasar yang tidak memiliki keahlian khusus. Akan tetapi hal tersebut juga masih membutuhkan karyawan manusia dalam melakukan beberapa pekerjaannya seperti misalnya pada bidang konstruksi yang masih membutuhkan pekerja manusia. Hal inilah yang membuat seorang manajer sumber daya manusia masih dibutuhkan oleh perusahaan. Selain untuk mengatur banyak sdm yang bekerja, seorang manajer juga dapat menjadi penentu apakah perusahaan itu akan mengalami kemajuan ataupun kemunduran. Ricardianto, P. (2018:13) menjelaskan “MSDM merupakan seni atau disiplin ilmu yang bertujuan untuk

mengelola dan mengoptimalkan hubungan dan fungsi sumber daya, terutama tenaga kerja individu, dengan cara yang efisien dan efektif. Dengan tujuan untuk memaksimalkan fungsi dari sumber daya sehingga dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh Lembaga, instansi, maupun perusahaan.”. Sedangkan Menurut Hamali, A. Y. (2018:2) menyatakan bahwa “Manajemen personalia adalah pendekatan strategis terhadap kualifikasi, motivasi, pengembangan, dan manajemen sumber daya organisasi.”. Berdasarkan kedua konsep tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah disiplin ilmu yang menggabungkan unsur ilmiah dan seni. Hal ini bertujuan untuk mengelola

karyawan secara efektif untuk mencapai kinerja maksimum sambil meminimalkan biaya.

Sebuah perusahaan akan sangat berkembang ketika memiliki seorang karyawan yang sangat disiplin. Disiplin kerja mengacu pada tanggung jawab organisasi atau perusahaan untuk memantau disiplin karyawannya dalam rangka meningkatkan kinerja dan memastikan bahwa karyawan tidak melakukan kegiatan yang tidak relevan selama jam kerja. Ini adalah konsep tempat kerja atau administratif yang membutuhkan perilaku yang konsisten dari karyawan. Disiplin menciptakan suatu kondisi yang menyebabkan atau mendorong karyawan untuk melakukan semua tugas sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Perusahaan yang peneliti ambil sebagai objek penelitian merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi yaitu PT Wija Kusuma Nadi yang berada di Denpasar, Bali. Lokasi yang strategis menjadi alasan mengapa PT Wija Kusuma Nadi ini didirikan. PT Wija Kusuma Nadi juga merupakan perusahaan dengan kepemilikan saham yang lebih dari setengah dimiliki oleh warga asing.

Berdasarkan observasi peneliti ditemukan beberapa masalah minor pada perusahaan. Banyak karyawan atau pekerja yang masih sering datang terlambat ke tempat kerja sehingga hal ini dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan tersebut. Hal-hal semacam ini tentu saja tidak bisa ditolerir begitu saja karena akan menyebabkan perilaku buruk ini menjadi lumrah di kalangan para

pekerja lainnya. Akan tetapi, setelah peneliti terjun langsung ke lapangan, hal bertolak belakang terjadi. Produktivitas karyawan bukan hanya tidak turun akan tetapi malah semakin bagus meskipun tidak secara signifikan. Program pelatihan yang dilaksanakan selalu dengan format yang sama sehingga jika pelatihan dilakukan dengan metode yang monoton dan tidak interaktif, peserta dapat kehilangan minat dan motivasi untuk belajar. Hal ini dapat mengurangi efektivitas pelatihan. Selain itu kesenjangan antara kebutuhan karyawan akan pelatihan dan pelatihan yang disediakan oleh perusahaan juga menjadi masalah serius yang harus segera dibenahi. Karena jika tidak, kemungkinan besar akan menghambat adaptasi karyawan terhadap kebaruan ilmu yang nantinya pasti akan menghambat produktivitas kerja itu sendiri. Meskipun demikian, terkait lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat diperhatikan oleh perusahaan karena perusahaan menyadari terkait kenyamanan karyawan pada saat melakukan pekerjaannya. Hal ini didukung dengan beberapa fasilitas yang diberikan seperti tempat tinggal untuk karyawan yang belum memiliki tempat tinggal. Pencahayaan yang baik, ventilasi yang cukup, dan suhu yang nyaman dapat membantu karyawan merasa nyaman dan fokus dalam pekerjaannya (Rifa'i *et. al.* 2024). Selain membuat karyawan merasa nyaman, hal-hal seperti ini juga dapat membantu karyawan menghemat waktu perjalanan ke tempat kerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menjadi penentu kualitas dari sebuah perusahaan karena sumber daya manusia merupakan ujung tombak dari perusahaan itu sendiri. Seorang manajer sumber daya harus mampu menempatkan seorang karyawan pada posisi yang tepat (*Set the right man on the right place*). Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai jantung dari sebuah perusahaan. Siagian (2018:7) memberikan penjelasan “Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkesinambungan yang memiliki tujuan akhir untuk menyediakan karyawan yang tepat bagi organisasi atau perusahaan. Sangatlah penting bahwa karyawan ditempatkan di tempat yang tepat pada waktu yang tepat ketika mereka dibutuhkan oleh organisasi”. Kasmir (2017:6) tentang manajemen sumber daya manusia “Istilah manajemen sumber daya manusia mengacu pada proses pengelolaan karyawan, mulai dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, remunerasi, pengembangan karir, kesehatan dan keselamatan hingga pemutusan hubungan kerja. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan”.

Beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan mengenai manajemen sumber daya manusia yaitu

proses mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan.

Disiplin Kerja

Siagian dalam Sutrisno (2009:86) “Disiplin mencerminkan rasa hormat yang dimiliki karyawan terhadap regulasi perusahaan. Disiplin kerja yang buruk terlihat jelas ketika peraturan-peraturan ini diabaikan atau sering dilanggar. Sebaliknya, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan menunjukkan disiplin kerja yang baik. Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang telah ditentukan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak sanksi-sanksinya apabila seorang karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada karyawan tersebut (Pramesthi dan Sari, 2023).

Dapat disimpulkan tentang disiplin kerja yaitu sebuah konsep dalam perusahaan untuk menuntun karyawan berperilaku sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan dan apabila melanggar aturan yang telah ditetapkan maka dengan sukarela untuk menjalani hukuman atau sanksi yang telah disepakati bersama. Selain itu disiplin kerja juga dapat berfungsi sebagai sarana pelatihan diri karyawan untuk selalu meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan lebih sedikit masalah yang dihadapi.

Sutrisno (2019:94) menjelaskan bahwa terdapat empat indikator yang

digunakan untuk mengevaluasi tingkat beban kerja.

- 1) Taat terhadap aturan waktu;
- 2) Taat terhadap peraturan organisasi;
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan;
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi.

Pelatihan

Widodo (2015:82) mengemukakan bahwa "Pelatihan mengacu pada tindakan yang dipersonalisasi yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan secara sistematis. Hal ini memungkinkan setiap individu untuk bekerja secara profesional di bidang spesialisasi masing - masing". Rachmawati (2017:11) menyatakan bahwa "Pelatihan adalah suatu lingkungan dimana karyawan memperoleh atau mengembangkan sikap, keterampilan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku tertentu yang terkait dengan pekerjaan". Rivai dan

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu program dalam memajukan atau meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan dengan cara memberikan ilmu-ilmu baru, pengalaman baru, serta wawasan yang tentunya sejalan dengan perkembangan teknologi dan tujuan perusahaan. Pelatihan juga dapat membuat seorang karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan sehingga karyawan dapat termotivasi untuk terus berkembang demi kemajuan perusahaan.

Menurut Busro (2018:216) indikator Pelatihan adalah sebagai

berikut :

- 1) Jenis pelatihan;
- 2) Tujuan pelatihan;
- 3) Materi pelatihan;
- 4) Metode pelatihan;
- 5) Kualifikasi peserta.

Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2013:08) "Lingkungan kerja yang layak adalah ketika seorang karyawan merasa nyaman berada di tempat kerja". Nitisemito (2018:47) "Lingkungan kerja adalah semua hal disekitar, dimana seorang karyawan melakukan pekerjaannya yang dapat menjadi penyebab baik buruknya kualitas dari karyawan tersebut". Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan suatu pekerjaan factor lingkungan kerja mempunyai suatu peran yang sangat penting karena akan menentukan kualitas dari sebuah pekerjaan yang akan dihasilkan sehingga juga berpengaruh terhadap tingkat kredibilitas perusahaan. Selain itu lingkungan kerja juga dapat membantu karyawan untuk lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Nitisemito (2018:47) indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Lingkungan kerja yang bersih;
- 2) Penerangan yang cukup tidak menyilaukan;
- 3) Pertukaran yang baik yang menyehatkan badan;
- 4) Jaminan terhadap keamanan yang menimbulkan ketenangan;
- 5) Kebisingan yang mengganggu konsentrasi.

Produktivitas kerja

Tohardi dalam Sutrisno (2009:99) mengemukakan bahwa “Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai pola pikir yang menjelaskan bahwa hasil yang didapat hari esok harus lebih baik daripada hasil yang didapat pada hari ini”. Sutrisno (2009:99) mendukung pendapat Tohardi bahwa “Produktivitas menunjukkan sikap mental yang selalu memiliki pola pikir positif bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini” Konklusi dari pemaparan para ahli yang telah disebutkan diatas yaitu produktivitas kerja merupakan rasio antara produk yang dikeluarkan dengan bahan yang digunakan dengan efektif dan efisien sesuai dengan target selesai yang telah ditentukan oleh para pemangku kebijakan. Produktivitas kerja yang

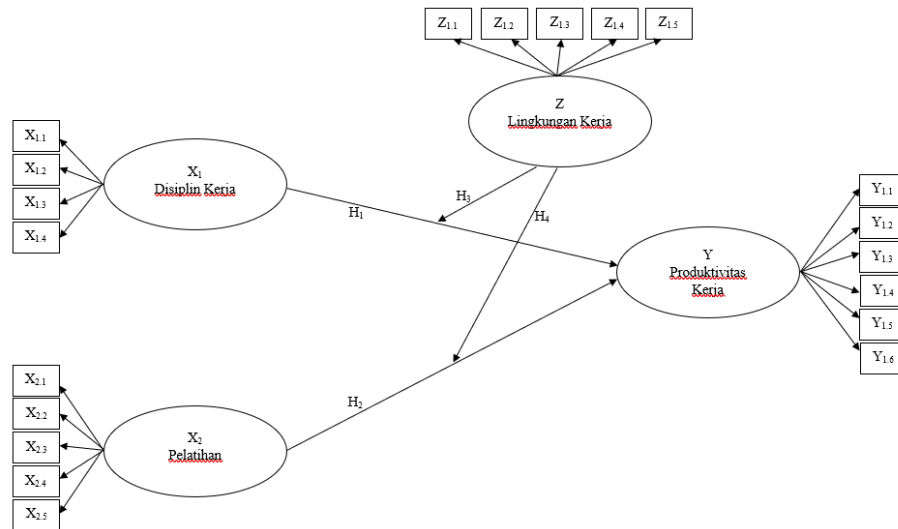
meningkat sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Beberapa indikator untuk mengukur Produktivitas kerja menurut Sutrisno (2019:104) adalah :

- 1) Kemampuan;
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai;
- 3) Semangat kerja;
- 4) Pengembangan diri;
- 5) Mutu;
- 6) Efisiensi.

Kerangka Konseptual

Notoatmodjo (2018:83) memaparkan “Kerangka konseptual merupakan sarana dalam mendekati hubungan antar konsep yang diukur dan diperhatikan dalam sebuah penelitian. Berikut adalah gambaran kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini



Gambar 1. Kerangka Konseptual

III. METODE PENELITIAN

Sugiyono (2015:3) menjabarkan

“Rancangan penelitian adalah sebuah konsep yang komprehensif untuk

merencanakan sebuah penelitian dan berfungsi sebagai acuan untuk melakukan penelitian”. Menurut Sukmadinata (2017:52) “Rancangan penelitian adalah struktur yang menjelaskan metode, kerangka waktu penelitian, sumber data, dan metode pengumpulan pengelolaan data”.

Margono (2010:101) menjelaskan “Rancangan merupakan urutan kegiatan penelitian dalam memecahkan masalah. Rancangan ini dibuat dengan cermat dan penuh pertimbangan untuk membantu peneliti dan pembaca hasil penelitian dalam memahami dan memecahkan masalah nantinya.”. Rancangan penelitian juga dapat dilihat sebagai skema atau diagram, karena menggambarkan rencana kegiatan yang akan dilakukan dan berfungsi sebagai panduan.

Sugiyono (2015:17) berpendapat “Penerapan konsep dan teori yang sesuai dan analisis hasil penelitian sebelumnya untuk merumuskan hipotesis merupakan langkah logis dalam memilih metode untuk penelitian. Penyusunan instrumen untuk pengumpulan data dan analisisnya merupakan langkah metodologis untuk menguji hipotesis yang diajukan.”. Rancangan penelitian ini dimulai dari pengkajian variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dari penelitian ini adalah Disiplin Kerja dan Pelatihan sedangkan variabel moderasi pada penelitian ini yaitu Lingkungan kerja serta variabel terikat dari penelitian ini adalah Produktivitas Kerja Karyawan PT Wija Kusuma Nadi. Langkah selanjutnya yaitu pengumpulan data penyebaran kusioner dan wawancara kepada Karyawan di

PT Wija Kusuma Nadi.

Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan di PT Wija Kusuma Nadi yang berada di Jl. Nangka Gg Cendrawasih, Denpasar, Bali. Penelitian berlangsung selama tiga bulan, dimulai pada bulan April dan berakhir pada bulan Juni 2024

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2016: 68) “Populasi merujuk pada kelompok yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk tujuan penelitian dan kesimpulan”. Menurut Silaen (2018: 87) “Populasi adalah keseluruhan objek atau individu dengan ciri-ciri tertentu yang akan dipelajari. Populasi disebut juga jagat raya (universe) artinya keseluruhan, bisa berwujud benda atau benda mati”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Wija Kusuma Nadi yang berjumlah 37 Karyawan kontrak.

Metode dan Analisis Data

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model – Partial Least Square (PLS-SEM)*. Hubungan yang valid, indikator yang dapat mewakili dan mendasari variabel laten yaitu validitas konvergen, yang dapat ditunjukkan melalui unidimensionalitas yang diekspresikan menggunakan nilai rata-rata yang di ekstraksi atau AVE (*Average Variance Extracted*). Pengukuran nilai AVE dan nilai *outer loading* pada penelitian ini

menggunakan program Smart PLS 4.0.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden yang dipilih untuk menjadi materi bahan dalam penelitian ini adalah Karyawan kontrak pada PT Wija Kusuma Nadi sebanyak 37 orang.

Uji Validitas Konvergen

Menurut Ghazali (2018:25) “Validitas konvergen merupakan korelasi untuk menguji nilai *outer loading* dalam penelitian dengan menetapkan nilai 0,7 atau lebih besar maka dapat diterima. Apabila suatu *output* tersebut memberikan nilai 0,7 atau lebih besar maka membuktikan indikator yang digunakan sesuai dengan kenyataan”. Ghazali (2018:25) Mengemukakan bahwa “Validitas konvergen adalah korelasi antara validitas konvergen dan penetapan nilai AVE terhadap penelitian sebesar 0,5. Jika nilai AVE memenuhi nilai 0,5 maka indikator penelitian dapat dianggap valid karena telah memenuhi nilai AVE.”. nilai *outer loading* yang ditetapkan dalam penelitian ini minimal angka di atas 0,5.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan makna uji yang bertujuan untuk mengetahui adanya ukuran dalam penggunaannya. Sholihin dan Ratmono (2013:92) menjelaskan “Instrumen penelitian ini disebut reliabel jika mempunyai nilai Cronbach alpha lebih besar dari (0,70)”.

Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Ghazali (2017:71) mengemukakan “Uji multikolinieritas berfungsi untuk menguji apakah dalam model regresi saling berkaitan antar variabel independen”. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi diantara variabel dan nilai VIF (*variance inflation factor*) $\leq 5,0$. Bila ada keterkaitan diantara variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi terganggu.

Uji Normalitas

Ghazali (2017:145) mengemukakan “Uji normalitas berfungsi untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Model regresi yang dianggap baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal apabila nilai *Excess kurtosis* / *skewness* dalam rentang (-2,58) hingga (2,58). Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel residual memiliki distribusi normal atau tidak.

Uji Goodness of Fit (GOF)

Dalam penelitian ini, uji GOF dianalisis dengan menggunakan program Smart PLS 4.0 untuk mengevaluasi tiga fit indeks yaitu *Standardized Root Mean Square Residual*, *Chi-square* dan *Normed Fit Index*, indeks tersebut dikatakan fit

apabila konsep model struktural dalam penelitian ini didirikan sesuai dengan yang terjadi di lapangan. Hair et. al (2018:176) mengemukakan “Secara umum fit indeks memiliki kategori yang harus terpenuhi untuk menguji model struktural tersebut agar dapat dikatakan sebagai fit model”.

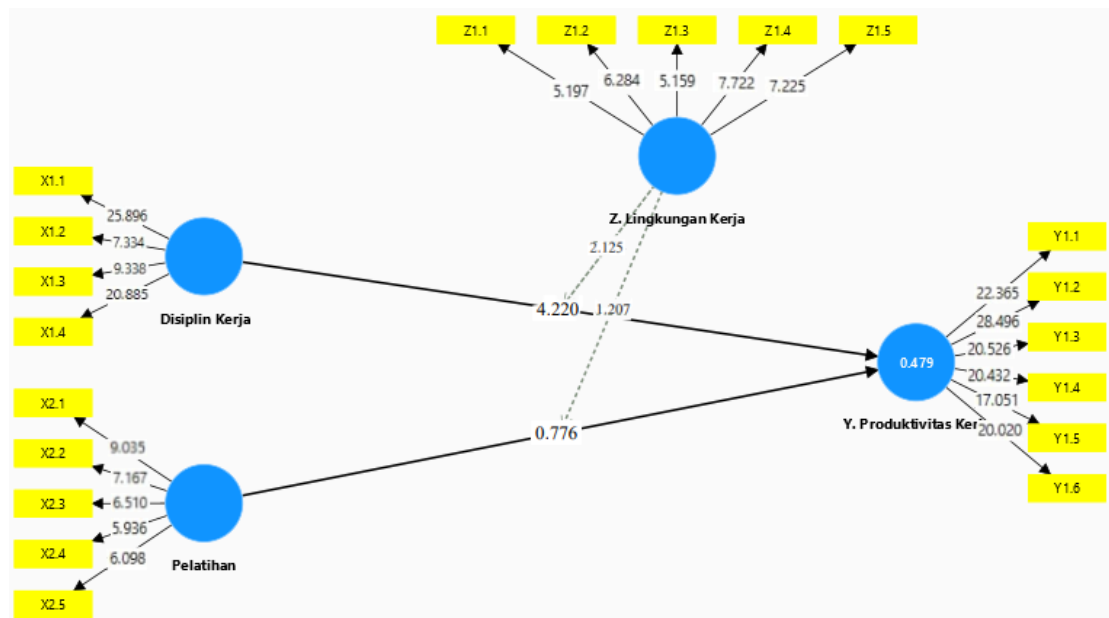
Koefisien Determinasi

Sujarweni (2015:164) “Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X)”.

Jika R^2 semakin besar, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka, prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah.

Analisis Persamaan Struktural

Hasil analisis penelitian dengan *Smart PLS 4.0.* selanjutnya dibuat persamaan struktural sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Modal Struktural dengan Aplikasi *Smart PLS*

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja

Disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y). Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu positif (0,798), Nilai *T-Statistic* yaitu 4,220 (> 1,964) dan nilai *P Value*

yaitu sebesar **0,000** (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Produktivitas Kerja (Y), dengan demikian **Hipotesis ke 1 diterima.**, maka jika Disiplin kerja meningkat maka Produktivitas kerja semakin meningkat, begitu sebaliknya. Pada penelitian ini Disiplin kerja

diukur dari sisi indikator. Keempat indikator tersebut dapat menjadi penentu utama peningkatan Produktivitas kerja para karyawan di PT Wija Kusuma Nadi. Disiplin kerja yang diberikan berdampak signifikan untuk peningkatan Produktivitas kerja para karyawan. Hasil temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Pratiwi dan Permatasari (2022).

Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas kerja

Hasil uji hipotesis kedua menyatakan bahwa Pelatihan (X_2) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y). Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu negatif (-0,148), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,776 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,438** (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X_2) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja (Y), dengan demikian **Hipotesis ke 2 ditolak**. maka jika Pelatihan meningkat maka Produktivitas kerja semakin menurun begitupun sebaliknya. Pelatihan seharusnya memberikan dampak positif akan tetapi karena format yang monoton, program pelatihan yang dijalankan menjadi tidak maksimal. Hasil penelitian ini menolak dan membantah temuan penelitian terdahulu oleh Pattihahuan *et. al.* (2020)

Lingkungan kerja memoderasi pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja

Hasil uji hipotesis ketiga menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap

Produktivitas kerja dengan nilai *original sample* yaitu positif (0,309), Nilai *T Statistic* yaitu 2,125 (> 1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,034** (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (Z) secara signifikan mampu memperkuat peran Disiplin kerja (X_1) dalam meningkatkan Produktivitas kerja (Y) dengan **Hipotesis ke 3 diterima**. Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat mendukung dalam meningkatkan kedisiplinan pada lingkungan PT Wija Kusuma Nadi melalui parameter lingkungan yang bersih, penerangan yang cukup tidak menyilaukan, pertukaran yang baik menyehatkan badan, jaminan terhadap keamanan yang menimbulkan ketenangan, dan kebisingan yang mengganggu konsentrasi. Dampak yang akan dirasakan PT Wija Kusuma Nadi yakni tercapainya setiap visi karena peningkatan Produktivitas kerja yang diperkuat melalui Lingkungan kerja yang berkualitas. Hasil temuan ini menolak penelitian sebelumnya oleh Narpati *et. al.* (2023).

Lingkungan kerja memoderasi pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja

Hasil uji statistik keempat menunjukkan bahwa Pelatihan dengan moderasi Lingkungan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja dengan nilai *original sample* yaitu negatif (-0.205), Nilai *T-Statistic* yaitu 1,027 (<1,964) dan nilai *P Value* adalah sebesar **0,228** (>0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (Z) tidak signifikan memoderasi

pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y), artinya Lingkungan kerja tidak dapat memperkuat pengaruh dari Pelatihan terhadap Produktivitas kerja, artinya semakin tinggi Lingkungan kerja maka peran Pelatihan semakin lemah terhadap Produktivitas Kerja dengan demikian **Hipotesis ke 4 ditolak**. Hasil temuan ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Pendayani (2020).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Produktivitas kerja (H1 diterima);
2. Pelatihan berpengaruh negatif namun tidak signifikan (H2 ditolak);
3. Lingkungan kerja memoderasi positif signifikan pada pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja (H3 diterima);
4. Lingkungan kerja memoderasi negatif namun tidak signifikan pada pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas kerja (H4 ditolak).

Saran

Bagi Dinas Kesehatan Situbondo

Bagi PT Wija Kusuma Nadi dapat menjadi referensi dalam mengambil keputusan dengan melakukan penguatan pada

kedisiplinan dalam hal ini ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Saran yang kedua yaitu dengan mencoba mengganti metode pelatihan yang dirasa membosankan sehingga hal ini akan memperkuat pengaruh dari pelatihan yang dijalankan. Memperhatikan jam kerja karyawan juga tak kalah penting guna menstimulasi karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan kewajibannya. Peningkatan mutu merupakan target utama yang harus dicapai oleh perusahaan karena dengan begitu keberlangsungan kehidupan perusahaan akan terjamin.

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini bagi Universitas dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi civitas akademika tentang pentingnya penggunaan variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dalam peningkatan Produktivitas kerja SDM.

Bagi Peneliti Lainnya

Disarankan kepada peneliti di masa depan untuk lebih teliti dalam melaksanakan tugas penelitian demi mencapai hasil yang optimal. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa kekurangan, sehingga peneliti selanjutnya diharapkan dapat melaksanakan penelitian ini dengan lebih baik. Peneliti juga sebaiknya mempersiapkan diri dengan baik dalam proses pengambilan dan pengumpulan data,

yang didukung dengan wawancara dari sumber yang kompeten agar penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., Hartono. 2015. *Partial Least Square (PLS)*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arief, S. dan Suwanto, FX. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Yogyakarta: Andi.
- Arikunto, S., 2010., *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*, Rineka Cipta, Jakarta
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Prenadameidia Group.
- Chris Rowley dan Keith Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Darmadi, H. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta. Bandung.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Djiwandono. 2015. *Meneliti itu Tidak Sulit: Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Bahasa*.
- Donni, J. . 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Cv. Alfabeta
- Farida, U., dan Hartono, S., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Ghozali, Imam., Dwi Ratmono. 2013. *Analisis Multivariat dan Ekonometrika, Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan EvIEWS 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Manaemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service (CAPS).
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. 2017. *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Moekijat. 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bandung: Mandar Maju.
- Moenir, 2016. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Narpati, B, Wijayanti, M dan Meutia, K. I. (2024). *Peran Lingkungan Kerja Sebagai Moderasi Antara Pengawasan dan Disiplin Kerja*

- terhadap Produktivitas Kerja Perusahaan Manufaktur. ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi. Vol 8 (1).
<https://doi.org/10.24269/iso.v8i1.2624>
- Nazir, Moh. 2013. Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Paramita, dkk 2021, Metode Penelitian Kuantitatif, Lumajang: Widya Gama Press.
- Pattihahuan, L. Z. S, Mukti, A. H dan Adiawaty, S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Melalui Variabel Intervening Kompetensi Pegawai Dan Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Peserta Pelatihan Di Bni *Corporate University*). *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, dan UMKM*. Vol 3 (1) : 19 – 32.
<https://ibn.ejournal.id/index.php/JIBPU/article/view/555>
- Pendayani, N. K. M. (2020). Pengaruh Moderasi Lingkungan Kerja Pada Hubungan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Cv. Mente Bali Sejahtera. Bisma: *Jurnal Manajemen*. Vo 6 (2) : 169 – 177.
- Pramesthi, R. A dan Sari, R. K. (2023). Kualitas Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis "Growth"*. Fakultas Ekonomi UNARS. Vol 21(1) : 120 – 126.
<https://doi.org/10.36841/growth-journal.v21i1.2844>
- Pratiwi, A dan Permatasari, R. I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi Pt. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Kabupaten Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*. Volume 3 (1) : 14 – 26.
<https://jom.unsurya.ac.id/index.php/jimen/article/view/62/62>
- Ricardianto, P. 2018. *Human Capital Management*. Bogor: CV. In Media.
- Rifa'i, A, Soeliha, S dan Ediyanto. (2024). Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Asn Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME) Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS*. Vol 3 (5): 876 – 889.
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i5.4927>
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo persada.
- Sarwono, J dan Narimawati, U. 2015. *Membuat skripsi, tesis, dan*

- disertasi dengan partial least square SEM (PLS-SEM).*
Yogyakarta: Andi Offset.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sholihin, Mahfud, dan Dwi Ratmono. 2013. *Analisis SEM-PLS Dengan Warp PLS3.0*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. 2017. *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Notoadmodjo, S. 2018. *Metodologi penelitian kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Rachmawati, R. W. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*. Vol 9 (1): 1-16.
<https://dx.doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.802>
- Siagian, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Ghalia Indonesia.
- Silaen, S., 2018., *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, Bandung: In Media.
- Sugiyono. 2019. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service (CAPS).
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.