

PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN EFISIENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI (STUDI PADA KARYAWAN PT. BUKIT ASAM TBK. TARAHAH PORT, BANDAR LAMPUNG)

Oleh:

Okta Rizal Alamsyah¹

Ahmad Habibi²

Nurhayati³

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Alamat: Jalan Letnan Kolonel H Jl. Endro Suratmin, Sukarame, Kec. Sukarame, Kota
Bandar Lampung, Lampung (35131).

Korespondensi Penulis: oktarizalalamsyah123@email.com, habibi@radenintan.ac.id,
nurhayati@radenintan.ac.id.

Abstract. *This research examines the influence of training, work environment, and efficiency on employee productivity at PT. Bukit Asam Tbk. Tarahan Port, Bandar Lampung. In an era of increasingly fierce business competition, employee productivity has become a vital asset for company success. This study employs a quantitative approach with descriptive research design, involving 118 respondents selected from a total of 168 employees using non-probability sampling technique. Data were collected through surveys and questionnaires, then analyzed using multiple linear regression method with SPSS version 25. The research findings indicate that training, work environment, and efficiency both partially and simultaneously have significant and positive effects on employee productivity. These findings confirm that investment in effective training programs, creation of conducive work environments, and improvement of operational efficiency are crucial strategies for driving optimal performance and achieving company*

PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN EFISIENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI (STUDI PADA KARYAWAN PT. BUKIT ASAM TBK. TARAHAH PORT, BANDAR LAMPUNG)

targets. This research provides important contributions for management in designing better human resource development policies.

Keywords: *Training, Work Environment, Efficiency, Work Productivity, Human Resource Management.*

Abstrak. Penelitian ini mengkaji pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan efisiensi terhadap produktivitas karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Tarahan Port, Bandar Lampung. Di era persaingan bisnis yang semakin ketat, produktivitas karyawan menjadi aset vital bagi keberhasilan perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis deskriptif, melibatkan 118 responden dari total 168 karyawan yang dipilih melalui teknik non probability sampling. Data dikumpulkan melalui survei dan kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda dengan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, lingkungan kerja, dan efisiensi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa investasi dalam program pelatihan yang efektif, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan peningkatan efisiensi operasional merupakan strategi krusial untuk mendorong kinerja optimal dan pencapaian target perusahaan. Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi manajemen dalam merancang kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang lebih baik.

Kata Kunci: Pelatihan, Lingkungan Kerja, Efisiensi, Produktivitas Kerja, Manajemen Sumber Daya Insani.

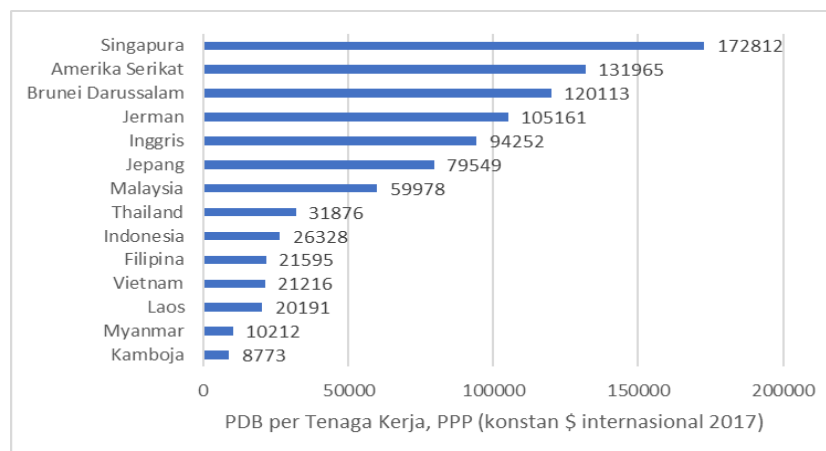
LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok. Sumber daya manusia menjadi penggerak utama dalam setiap aktivitas di dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Oleh karena itu, suatu perusahaan ataupun organisasi harus memperhatikan dan mengatur keberadaan sumber daya manusianya serta berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya secara

optimal.¹ Produktivitas kerja merujuk pada efektivitas pemanfaatan tenaga kerja dalam proses produksi barang atau jasa. Produktivitas kerja dapat dihitung dengan membandingkan jumlah *output* yang diproduksi dengan unit tenaga kerja yang digunakan sebagai *input*.²

Pekerja Indonesia sering dipojokkan dengan tuduhan bahwa upah yang diterimanya tidak sepadan dengan produktivitas yang masih rendah.³ Produktivitas jika diukur dengan *Gross Domestic Product (GDP) per worker employed*, Indonesia masih relatif tertinggal dari negara tetangga. Hal itu disebabkan karena mayoritas tenaga kerja Indonesia saat ini, hampir 60% pekerja di Indonesia masih tamatan pendidikan rendah, yaitu SMP ke bawah. Mereka memiliki keterbatasan skill, sehingga akan sulit untuk meningkatkan produktivitas dan bersaing.⁴ Jika melihat posisi produktivitas tenaga kerja Indonesia di Asia Tenggara maka dapat dilihat bahwa Indonesia menempati peringkat kelima. Berdasarkan data produktivitas tenaga kerja yang dipublikasikan oleh *International Labor Organization (ILO)*:

Gambar 1. Produktivitas Tenaga Kerja berbagai Negara, Tahun 2024 (USD)



Sumber: *International Labour Organization (ILO)*, 2024

¹ Parashakti And Noviyanti, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan."

² Muhammad Hanri And Nia Kurnia Sholihah, "Tantangan Produktivitas Pekerja Indonesia," *Labor Market Brief* 2, No. 3 (2024): 1–5.

³ Rinaldi Malimin, "Urgensi Mendongkrak Produktivitas Pekerja Indonesia," *Cnbc Indonesia*, 2025, <https://www.cnbcindonesia.com/opini/20230125175531-14-408241/urgensi-mendongkrak-produktivitas-pekerja-indonesia>.

⁴ Ibid.

PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN EFISIENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI (STUDI PADA KARYAWAN PT. BUKIT ASAM TBK. TARAHAH PORT, BANDAR LAMPUNG)

Berdasarkan data produktivitas tenaga kerja yang dipublikasikan oleh *International Labor Organization* (ILO) tahun 2024, Indonesia menempati peringkat kelima di ASEAN dengan nilai 28.159 USD. Dibandingkan dengan tiga peringkat teratas di ASEAN, produktivitas tenaga kerja di Indonesia masih jauh tertinggal. Singapura sebagai negara ASEAN dengan peringkat pertama memiliki tingkat produktivitas sebesar 172.812, atau enam kali lebih tinggi dibandingkan Indonesia. Brunei Darussalam (120.112) dan Malaysia (59.978) juga memiliki tingkat produktivitas yang terbilang jauh lebih tinggi daripada Indonesia.⁵ ILO mengukur produktivitas berdasarkan nilai Produk Domestik Bruto (PDB) yang dihasilkan per jam kerja, dengan perhitungan PDB konstan tahun 2017 dan satuan dolar internasional (\$) yang berbasis *purchasing power parity* (PPP).⁶

Tabel 1. Produktivitas Tenaga Kerja Menurut Lapangan Usaha, Tahun 2024

PDB Lapangan Usaha (Seri 2010)	Produktivitas (Juta Rp/Tk)*
A. Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	35,93
B. Pertambangan dan Penggalian	551,05
C. Industri Pengolahan	130,87
D. Pengadaan Listrik dan Gas	378,84
E. Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	19,60
F. Konstruksi	133,34
G. Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	61,56
H. Transportasi dan Pergudangan	97,27
I. Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	36,86
J. Informasi dan Komunikasi	846,00
K. Jasa Keuangan dan Asuransi	303,72
L. Real Estate	630,16
M,N. Jasa Perusahaan	102,86
O. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	79,19
P. Jasa Pendidikan	52,01
Q. Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	76,90
R,S,T,U. Jasa lainnya	40,47
PRODUK DOMESTIK BRUTO	89,33

Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2024

⁵Estiarty Haryani, "Rencana Tenaga Kerja Nasional 2025-2029," 2024, 1–112, <https://satudata.kemnaker.go.id/publikasi/36>.

⁶Adi Ahdiat, "Produktivitas Tenaga Kerja Ri Urutan Ke-5 Di Asia Tenggara," 2024, <https://databoks.katadata.co.id/infografik/2024/09/24/produktivitas-tenaga-kerja-ri-urutan-ke-5-di-asia-tenggara>.

Jika dilihat dari masing-masing kategori lapangan usaha, terdapat beberapa sektor memiliki tingkat produktivitas yang jauh lebih besar dibandingkan dengan sektor-sektor lainnya. Sektor Informasi dan Komunikasi, *Real Estate*, Pertambangan dan Penggalan, Pengadaan Listrik dan Gas, serta Jasa Keuangan dan Asuransi secara konsisten menjadi lima sektor dengan produktivitas tenaga kerja tertinggi sejak tahun 2023 hingga tahun 2024.⁷

Pelatihan adalah suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas SDM di sektor ketenagakerjaan. Baik untuk tenaga kerja yang baru memasuki dunia kerja maupun yang telah berpengalaman, mengikuti pelatihan menjadi hal yang sangat penting karena persyaratan bisa berubah secara tiba-tiba. Perubahan ini disebabkan adanya perubahan lingkungan kerja dan strategi yang menuntut setiap karyawan harus mengikuti sebuah pelatihan yang diadakan perusahaannya.⁸ Dalam kegiatan pelatihan dengan kebutuhan kualitas pemateri, jumlah peserta, kelengkapan sarana dan prasarana serta alokasi biaya yang dikeluarkan untuk mengadakan pelatihan. Ini bertujuan agar pelatihan yang diadakan perusahaan mampu memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja.⁹

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja yang meliputi penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, suara bising yang ditekan seminimal mungkin, dari kondisi hubungan karyawan serta tersedianya fasilitas pendukung lain.¹⁰ Suatu lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai jika karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan cara yang ideal, merasa nyaman dan bebas dari gangguan yang menghasilkan produktivitas tinggi.¹¹ Studi kasus yang dilakukan oleh Yunita Puspitaningrum dan Sri Sudarsi menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki peran signifikan sebagai salah satu elemen penentu produktivitas kerja para karyawan,

⁷ Hanri And Sholihah, "Tantangan Produktivitas Pekerja Indonesia."

⁸ Yunita Puspitaningrum And Sri Sudarsi, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada Cv Airin Graha Persada," *Management Studies And Entrepreneurship Journal* (Msej) 5, No. 2 (2024): 3221–30.

⁹ Yohana Nelsi Pukan Et Al., "Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Bkpsdm Kota Palopo," *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan* 3, No. 3 (2023): 167–79,

¹⁰ Hanif Nur Indahyati And Hendarti Yanita, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Murni Srijaya Sragen," *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta* 18, No. 3 (2020): 276–82.

¹¹ Nanda Amelia Agustina, Elmira Siska, And Natal Indra, "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian Ri," *Cidea Journal* 2, No. 1 (2023): 92–103.

PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN EFISIENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI (STUDI PADA KARYAWAN PT. BUKIT ASAM TBK. TARAHAH PORT, BANDAR LAMPUNG)

jika di dalam suatu perusahaan lingkungan kerjanya sehat atau baik maka hal tersebut akan menjadikan para karyawan nyaman dalam bekerja. Sehingga dengan hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut.¹² Dalam penelitian tersebut belum ditambahkan tentang efisiensi sehingga menjadi gap penelitian.

Efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam hal mutu maupun hasilnya.¹³ Efisiensi merupakan proses untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan hasil yang sesuai dan optimal, berdasarkan definisi tersebut proses efisiensi yaitu ketercapaian tujuan perusahaan yang baik, dengan biaya yang minimal dan waktu yang singkat berdasarkan target yang telah ditetapkan sebelumnya.¹⁴ Studi yang dilakukan oleh Maria Mariati Lestari, Dewi Triana dan Anik Widyanti mengenai Sikap Kerja, Kualitas Kerja, Keterampilan dan Efisiensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.¹⁵ Penelitian ini menunjukkan bahwa masih banyak permasalahan karena terdapat penjelasan tentang efisiensi yang belum dijelaskan secara detail sehingga menjadi permasalahan untuk dibahas.

Manajemen sumber daya insani memiliki peran dalam memaksimalkan produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan. Allah memaparkan jika dalam melaksanakan pembinaan serta pengembangan terhadap karyawan ataupun sumber daya manusia hendaknya melalui hikmah sebagaimana firman-Nya dalam Q.S. An- Nahl ayat 125:

¹² Puspitaningrum And Sudarsi, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada Cv Airin Graha Persada."

¹³ Maria Mariati, "Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt Mister Burger Pelita Harapan Indonesia The Influence Of Work Attitudes , Quality Of Work , Skills , And Efficiency On Work Productivity Of Employees In Production At Pt Mister Burger Pelita Harapan Indonesia," No. 2019 (2024).

¹⁴ Dwi Saputra Mokoagow Et AL., "Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit Dalam Meningkatkan Efisiensi: Mini Literature Review," Comserva : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat 3, No. 10 (2024): 4135–44.

¹⁵ Mariati, "Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt Mister Burger Pelita Harapan Indonesia The Influence Of Work Attitudes , Quality Of Work , Skills , And Efficiency On Work Productivity Of Employees In Production At Pt Mister Burger Pelita Harapan Indonesia."

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجِدِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ
عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Artinya: "Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik dan berdebatlah dengan mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu, Dialah yang lebih mengetahui siapa yang sesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui siapa yang mendapat petunjuk." (QS. An-Nahl 16: Ayat 125).

Di dalam surat An- Nahl dijelaskan jika kita berjalan di jalan Allah maka hendak memperoleh hikmah serta pelajaran yang baik. Hal ini berlaku dalam melaksanakan pembinaan serta pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan, sumber daya manusia yang profesional merupakan SDM yang *kafaah* (mempunyai kemampuan), *amanah* (terpercaya) serta *himmatul amal* (mempunyai etos kerja yang tinggi).¹⁶

PT. Bukit Asam Tbk. Tarahan Port, Bandar Lampung merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang didirikan pada tanggal 2 Maret 1981, Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 42 tahun 1980 dengan kantor pusat di Tanjung Enim Sumatera Selatan dan bergerak di bidang energi pertambangan batubara. Untuk memenuhi kebutuhan energi domestik maupun luar negeri. Kegiatan perusahaan ini adalah mendistribusikan batubara melalui tiga dermaga pelabuhan yaitu dermaga batubara Kertapati di Palembang Sumatera Selatan, Pelabuhan Tarahan di Bandar Lampung dan dermaga Teluk Bayur di Padang Sumatera Barat.¹⁷

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja individu karyawannya. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan yang modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi bergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.¹⁸ Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat ditarik masalah untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi

¹⁶ Samsuni, "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Al-Qur'an," Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam 11, No. 1 (2021): 79–85.

¹⁷ Melya Roza, Rani Ismiarti Ergantara, And Korespondensi Penulis, "Analisis Intensitas Kebisingan Di Area Produksi Pt. Bukit Asam Tbk, Tarahan Port," Jurnal Rekayasa, Teknologi, Dan Sains 7, No. 1 (2023): 45–51.

¹⁸ Desi Rismawati Et Al., "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Survey Pada Salah Satu Perusahaan Outsourcing Di Kota Bandung," Majalah Bisnis & Iptek 14, No. 2 (2021): 83–93.

PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN EFISIENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI (STUDI PADA KARYAWAN PT. BUKIT ASAM TBK. TARAHAH PORT, BANDAR LAMPUNG)

produktivitas kerja karyawan, sehingga penulis memutuskan untuk membuat penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Efisiensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani”

METODE PENELITIAN

Waktu dalam penelitian ini dimulai pada tahun 17 April 2025 sampai dengan 21 Agustus 2025. Penelitian dilakukan di PT. Bukit Asam Tbk. Tarahan Port, Bandar Lampung. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan data berupa angka dan ilmu pasti untuk menjawab hipotesis penelitian. Penelitian kuantitatif mengembangkan penelitian dengan menggunakan statistika sebagai alat pengujian hipotesis dan memiliki berbagai tujuan.¹⁹ Penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*. untuk pengambilan sampelnya, Untuk menentukan besarnya sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin, jadi jumlah sampel yang diambil 118 karyawan dari 168 populasi karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Tarahan Port, Bandar Lampung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1.2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel 5%	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,539	0,181	Valid
	X1.2	0,672	0,181	Valid
	X1.3	0,743	0,181	Valid
	X1.4	0,721	0,181	Valid
	X1.5	0,867	0,181	Valid

¹⁹Syafnidawaty, “Jenis Data Penelitian,” Universitas Raharja 10, No. 1 (2020): 31–40, <https://Raharja.Ac.Id/2020/11/08/Data-Sekunder/>.

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel 5%	Keterangan
	X1.6	0,805	0,181	Valid
	X1.7	0,836	0,181	Valid
	X1.8	0,877	0,181	Valid
	X1.9	0,698	0,181	Valid
	X1.10	0,714	0,181	Valid
	X1.11	0,799	0,181	Valid
	X1.12	0,747	0,181	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,443	0,181	Valid
	X2.2	0,487	0,181	Valid
	X2.3	0,656	0,181	Valid
	X2.4	0,679	0,181	Valid
	X2.5	0,797	0,181	Valid
	X2.6	0,787	0,181	Valid
	X2.7	0,780	0,181	Valid
	X2.8	0,709	0,181	Valid
Efisiensi (X3)	X3.1	0,440	0,181	Valid
	X3.2	0,570	0,181	Valid
	X3.3	0,653	0,181	Valid
	X3.4	0,670	0,181	Valid
	X3.5	0,703	0,181	Valid
	X3.6	0,747	0,181	Valid
	X3.7	0,783	0,181	Valid
	X3.8	0,715	0,181	Valid
	X3.9	0,676	0,181	Valid
	X3.10	0,658	0,181	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0,713	0,181	Valid
	Y2	0,692	0,181	Valid
	Y3	0,695	0,181	Valid
	Y4	0,662	0,181	Valid
	Y5	0,590	0,181	Valid

PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN EFISIENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI (STUDI PADA KARYAWAN PT. BUKIT ASAM TBK. TARAHAH PORT, BANDAR LAMPUNG)

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel 5%	Keterangan
	Y6	0,700	0,181	Valid
	Y7	0,676	0,181	Valid
	Y8	0,661	0,181	Valid
	Y9	0,556	0,181	Valid
	Y10	0,741	0,181	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 1.2 diatas hasil dari uji validitas dari setiap variabel X1, X2, X3 dan Y dapat diperoleh dengan $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Jadi dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan indikator masing-masing variabel mendapatkan nilai lebih besar dari r-tabel sehingga dinyatakan valid.

Tabel 1.3 Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Syarat	Keterangan
Pelatihan(X1)	0,930	$>0,60$	<i>Reliabel</i>
Lingkungan Kerja (X2)	0,825	$>0,60$	<i>Reliabel</i>
Efisiensi (X3)	0,858	$>0,60$	<i>Reliabel</i>
Produktivitas Kerja (Y)	0,862	$>0,60$	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Hasil analisis data uji *reliabel* sebagaimana ditunjukkan pada tabel 1.3 diketahui bahwa variabel X dan variabel Y pada penelitian lebih besar dari nilai *Cronbach's Alpha* yaitu 0,60 yang berarti seluruh pernyataan penelitian adalah *reliabel* atau dapat dipercaya.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas memeriksa apakah distribusi residual model regresi normal. *Kolmogorov–Smirnov* digunakan untuk mengevaluasi. Jika Sig. melebihi 0,05, model

memenuhi kondisi normal. Data berdistribusi normal jika hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* memiliki *probability value* $> 0,05$. Data berdistribusi tidak normal jika hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* memiliki *P-value* $< 0,05$.

Tabel 1.4 Hasil Uji Normalitas

Undstandardized Residual	Asymp. Sig. (2- tailed)	Keterangan
	0,200	Terdistribusi Normal

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa uji normalitas dengan model menghasilkan nilai $0,200 > 0,05$ yang berarti bahwa nilai residual data pada model regresi penelitian menunjukkan bahwa terdistribusi secara normal dan asumsi uji normalitas terpenuhi.

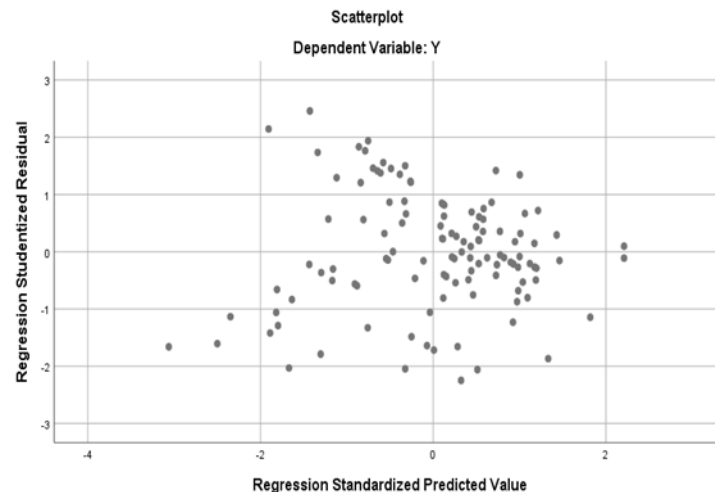
Uji Heterokedastisitas Data

Uji heterokedastisitas data dimanfaatkan untuk mengidentifikasi apakah ragam dari varians residual tetap stabil antar observasi. Bila variasi residual berbeda pada setiap pengamatan, maka situasi ini dinamakan heteroskedastisitas. Model regresi yang sempurna adalah yang tidak memiliki indikasi heteroskedastisitas. Berdasarkan panduan pengambilan keputusan, heteroskedastisitas timbul bila ada pola khusus seperti mengecil, membesar, atau membentuk ombak. Jika persebaran titik-titik berada secara *random* di atas dan di bawah angka nol pada sumbu y tanpa membentuk pola tertentu, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.²⁰

²⁰ A. Lestari, D. A., & Firmansyah, "Pengaruh Pemahaman Perpajakan, Sanksi Perpajakan, Dan Kesadaran Wajib Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Umkm.," *Ilmiah Akutansi* 10(3), No. 1–17 (2021): 1–9, <https://ejournal.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/4823%0a%0a>.

PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN EFISIENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI (STUDI PADA KARYAWAN PT. BUKIT ASAM TBK. TARAHAH PORT, BANDAR LAMPUNG)

Gambar 1.2 Hasil Grafik Heterokedastisitas



Sumber: output SPSS 25.0 for windows (2025)

Dari hasil evaluasi grafik, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah garis horizontal pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi antara variabel X1, X2 dan X3 Terhadap Y bebas dari indikasi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas Data

Multikolinearitas terjadi ketika variabel bebas memiliki korelasi linear sangat tinggi, yang dapat menurunkan ketepatan estimasi koefisien. Model regresi tidak mengalami multikolinearitas jika hasil deteksi menunjukkan nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ dan *VIF* ≤ 10 . Berikut merupakan hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini:

Tabel 1.5 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic		Kondisi	Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF		
(X1) terhadap (Y)	0,527	1,897	$VIF \leq 10$	Tidak ada gejala multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic		Kondisi	Keterangan
	Tollerance	VIF		
(X2) terhadap (Y)	0,621	1,660	$VIF \leq 10$	Tidak ada gejala multikolinearitas
(X3) terhadap (Y)	0,411	2,432	$VIF \leq 10$	Tidak ada gejala multikolinearitas

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Suatu variabel dinyatakan terhindar dari multikolinearitas bila VIF berada di bawah nilai 10,00 dan angka toleransi melampaui 0,10. Tabel 4.13 menunjukkan tidak ada korelasi atau multikolinearitas dalam model regresi variabel independen. Variabel-variabel (X1, X2, X3, dan Y) model ini tidak memiliki multikolinearitas, karena nilai *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10,0.

Uji Hipotesis Data

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda menguji berapa banyak faktor independen Pelatihan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Efisiensi (X3) yang memengaruhi satu variabel dependen Produktivitas Kerja (Y). Metode ini membantu menentukan arah hubungan serta besarnya kontribusi masing-masing variabel bebas.²¹

Tabel 1.6 Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coeffisients	
	B	Std. Error
(Constan)	13,098	2,408
Pelatihan (X1)	0,209	0,059
Lingkungan Kerja (X2)	0,295	0,091
Efisiensi(X3)	0,241	0,094

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

²¹ Ibid.

PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN EFISIENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI (STUDI PADA KARYAWAN PT. BUKIT ASAM TBK. TARAHAH PORT, BANDAR LAMPUNG)

Tabel 1.7 Hasil Uji T (Secara Parsial)

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Syarat	keterangan
(X1) terhadap (Y)	3,525	1,981	t _{hitung} > t _{tabel}	H1 diterima
(X2) terhadap (Y)	3,258	1,981	t _{hitung} > t _{tabel}	H2 diterima
(X3) terhadap (Y)	2,580	1,981	t _{hitung} > t _{tabel}	H3 diterima

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

H1 : Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 1.7 dapat dilihat bahwa, pada variabel Pelatihan nilai t-tabel 1,981 dan t-hitung 3,525 dimana t-hitung > t-tabel dan nilai signifikan sebesar 0,001 < 0,05. Kesimpulan pada hipotesis ini adalah H1 diterima.

H2 : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 1.7 dapat dilihat bahwa, pada variabel Lingkungan Kerja nilai t-tabel 1,981 dan t-hitung 3,258 dimana t-hitung > t-tabel dan nilai signifikan sebesar 0,001 < 0,05. Kesimpulan pada hipotesis ini adalah H2 diterima.

H3 : Pengaruh Efisiensi terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 1.7 dapat dilihat bahwa, pada variabel Efisiensi nilai t-tabel 1,981 dan t-hitung 2,580 dimana t-hitung > t-tabel dan nilai signifikan sebesar 0,001 < 0,05. Kesimpulan pada hipotesis ini adalah H3 diterima.

Tabel 1.8 Hasil Uji F (Secara Simultan)

F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Keterangan
40,727	2,68	F _{hitung} > F _{tabel}	H ₀ ditolak dan H _a diterima

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

H4 : Pengujian Pelatihan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Efisiensi (X3) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 1.8 diatas adalah nilai anova menjelaskan bahwa hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 40,727 sedangkan nilai F_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan rumus $F_{tabel} F(k-1; n-k) = F(2;114) = 2,68$, dari hasil tersebut dinyatakan bahwa F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($40,727 > 2,68$). Maka H₀ yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Sehingga kesimpulan dari pengujian hipotesis secara simultan dalam penelitian ini bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama Pelatihan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Efisiensi (X3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT. Bukit Asam Tbk. Tarahan Port Bandar Lampung.

Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R²) berperan untuk memperlihatkan seberapa besar model sanggup menerangkan variasi yang berlangsung pada variabel dependen. Bila nilai R² terbilang rendah, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam menerangkan variabel terikat masih minim. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 1.9 Hasil Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	0,719	0,517	0,505	4,95

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Dari hasil tabel 1.9 diatas nilai *koefisien korelasi* (R) sebesar 0,719 dan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,517 Angka tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel Pelatihan (X1), Lingkungan Kerja (X2) Efisiensi (X3) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT. Bukit Asam Tbk. Unit Tarahan Port Bandar

PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN EFISIENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI (STUDI PADA KARYAWAN PT. BUKIT ASAM TBK. TARAHAH PORT, BANDAR LAMPUNG)

Lampung sebesar 51,7%. Adapun sisa 48,3% diperkirakan berasal dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan, lingkungan kerja, dan efisiensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Tarahan Port Bandar Lampung, baik secara parsial maupun simultan. Hasil uji statistik menunjukkan nilai t-hitung ketiga variabel independen melampaui t-tabel (1,981), dengan pelatihan (3,525), lingkungan kerja (3,258), dan efisiensi (2,580) pada tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Uji F simultan menghasilkan F-hitung $40,727 > F\text{-tabel } 2,68$, mengonfirmasi bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi signifikan sebesar 51,7% terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan 48,3% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Insani, ketiga variabel ini sejalan dengan nilai-nilai Islam yang menekankan pengembangan diri melalui pembelajaran berkelanjutan (QS. At-Tin: 4), penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan saling mendukung (QS. Al-Qasas: 77), serta pemanfaatan waktu dan sumber daya secara optimal tanpa pemborosan (QS. Al-Ashr: 1-3). PT. Bukit Asam Tbk. Tarahan Port telah menerapkan pendekatan holistik dengan mengintegrasikan program pelatihan terstruktur, penyediaan fasilitas kerja yang memadai dan aman, serta sistem operasional yang efisien untuk menciptakan sinergi yang menghasilkan produktivitas kerja tinggi dan berkelanjutan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen sumber daya insani yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian target duniawi tetapi juga nilai-nilai ukhrawi.

DAFTAR REFERENSI

- Ahdiat, Adi. “Produktivitas Tenaga Kerja Ri Urutan Ke-5 Di Asia Tenggara,” 2024.
<https://Databoks.Katadata.Co.Id/Infografik/2024/09/24/Produktivitas-Tenaga-Kerja-Ri-Urutan-Ke-5-Di-Asia-Tenggara>.
- Amelia Agustina, Nanda, Elmira Siska, And Natal Indra. “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian Ri.” *Cidea Journal* 2, No. 1 (2023): 92–103.
<https://doi.org/10.56444/CideaJournal.V2i1.790>.
- Hanri, Muhammad, And Nia Kurnia Sholihah. “Tantangan Produktivitas Pekerja Indonesia.” *Labor Market Brief* 2, No. 3 (2024): 1–5.
- Haryani, Estiarty. “Rencana Tenaga Kerja Nasional 2025-2029,” 2024, 1–112.
<https://satudata.kemnaker.go.id/publikasi/36>.
- Indahyati, Hanif Nur, And Hendarti Yanita. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Murni Srijaya Sragen.” *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta* 18, No. 3 (2020): 276–82.
- Lestari, D. A., & Firmansyah, A. “Pengaruh Pemahaman Perpajakan, Sanksi Perpajakan, Dan Kesadaran Wajib Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Umkm.” *Ilmiah Akutansi* 10(3), No. 1–17 (2021): 1–9.
<https://ejournal.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/4823%0a%0a>.
- Malimin, Rinaldi. “Urgensi Mendongkrak Produktivitas Pekerja Indonesia.” *Cnbc Indonesia*, 2025. <https://www.cnbcindonesia.com/opini/20230125175531-14-408241/urgensi-mendongkrak-produktivitas-pekerja-indonesia>.
- Mariati, Maria. “Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt Mister Burger Pelita Harapan Indonesia The Influence Of Work Attitudes , Quality Of Work , Skills , And Efficiency On Work Productivity Of Employees In Production At Pt Mister Burger Pelita Harapan Indonesia,” No. 2019 (2024).
- Parashakti, Ryani Dhyana, And Dewi Noviyanti. “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.” *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)* 1, No. 2 (2021): 127–36.
<https://doi.org/10.47709/Jebma.V1i2.994>.

**PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
EFISIENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI
(STUDI PADA KARYAWAN PT. BUKIT ASAM TBK. TARAHAH
PORT, BANDAR LAMPUNG)**

- Pukan, Yohana Nelsi, Dewa Made Parwata, Devi Anggraini, Rasni Rasni, And Khaerana Khaerana. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Bkpsdm Kota Palopo." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan* 3, No. 3 (2023): 167–79. <https://doi.org/10.55606/Jurimbik.V3i3.543>.
- Puspitaningrum, Yunita, And Sri Sudarsi. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada Cv Airin Graha Persada." *Management Studies And Entrepreneurship Journal (Msej)* 5, No. 2 (2024): 3221–30.
- Rismawati, Desi, Dedi Hadian, Ester Manik, And Titi Titi. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Survey Pada Salah Satu Perusahaan Outsourcing Di Kota Bandung." *Majalah Bisnis & Iptek* 14, No. 2 (2021): 83–93.
- Roza, Melya, Rani Ismiarti Ergantara, And Korespondensi Penulis. "Analisis Intensitas Kebisingan Di Area Produksi Pt. Bukit Asam Tbk, Unit Pelabuhan Tarahan." *Jurnal Rekayasa, Teknologi, Dan Sains* 7, No. 1 (2023): 45–51. <https://ejournalmalahayati.ac.id/index.php/teknologi/article/view/9116>.
- Samsuni. "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Al-Qur'an." *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam* 11, No. 1 (2021): 79–85. <https://doi.org/10.18592/jtipai.V11i1.4853>.
- Saputra Mokoagow, Dwi, Firlia Mokoagow, Sabriani Pontoh, Mohammad Ikhsan, Josafat Pondang, And Vip Paramarta. "Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit Dalam Meningkatkan Efisiensi: Mini Literature Review." *Comserva : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat* 3, No. 10 (2024): 4135–44. <https://doi.org/10.59141/Comserva.V3i10.1223>.
- Syafnidawaty. "Jenis Data Penelitian." *Universitas Raharja* 10, No. 1 (2020): 31–40. <https://raharja.ac.id/2020/11/08/Data-Sekunder/>.