

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. AGRONESIA DEPARTEMEN INDUSTRI ES SARIPETOJO BANDUNG

Yudi Firmansyah¹
Arjuna Rizaldi²

yudif5001@gmail.com
arjuna@email.unikom.ac.id

Universitas Komputer Indonesia

ABSTRACT

Purpose of the research was to establish respondents responses to training, motivation and work stress at PT. Agronesia Department of Industry Es Saripetojo Bandung. In this research the method utilized is descriptive and verification. 35 respondents were sampled in this research. Data collection techniques utilized were interviews, observation and questionnaires. Analysis technique utilized is Multiple Linear Regression Analysis, classic assumption test, correlation. analysis and coefficient of determination analysis, while testing the hypothesis with the t test and f test.

Results of research on the responses of respondents about training, motivation and work stres on employee productivity at PT. Agronesia Department of Industry Es Saripetojo Bandung, showed that training has less significant effect on employee productivity, motivation has a significant effect on employee productivity and work stress has an influence to employee productiviity.

Keywords: Training, Motivation, Work Stress and Employee Productivity.

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan mengetahui tanggapan responden terhadap pelatihan, motivasi dan stres kerja pada PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung. Penelitian ini memakai metode deskriptif dan verifikatif. 35 orang responden menjadi sampel di penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan wawancara, observasi dan kuesioner. Teknik analisis yang dipergunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi dan analisis koefisien determinasi, sedang pengujian hipotesis memakai uji t dan uji f.

Perolehan dari penelitian mengenai tanggapan responden tentang pelatihan, motivasi dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung, menunjukkan bahwa Pelatihan kurang memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, motivasi. mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dan stres kerja ada pengaruh atas produktivitas karyawan.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, Stres Kerja dan Produktivitas Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Di jaman yang sudah modern sekarang ini, sebuah organisasi dituntut guna pemberdayaann dan pengoptimalan sumber daya manusia yang dimiliki demi kelangsungan dari organisasi. Organisasi yang ingin terus bertahan harus menentukan kebijakan dan strategi manajemennya, khususnya dalam hal sumberdaya manusia.

Sumberdaya manusia memiliki peranan yang penting dalam suatu organisasi agar dapat mencapai tujuannya. Pelatihan dan motivasi perlu diberikan supaya karyawan mampu bekerja dengan lebih baik dan membuat produktivitasnya meningkat. Kemudian manajemen stres karyawan menjadi hal penting untuk menjaga produktiviats karyawan.

Pelatihan diperlukan oleh setiap karyawan agar produktivitasnya meningkat. Jika pelatihan tidak dilakukan oleh seorang karyawan sebelum dia bekerja, maka produktivitas yang dihasilkannya kurang optimal dan hasil kerjanya menjadi kurang memuaskan. Haryati dan Sibarani (2015) memberikan keterangan bahwa tenaga kerja perlu pelatihan untuk mendapatkan kemampuan baru yang bisa mereka miliki.

Memotivasi karyawan bisa menjadi faktor yang mempengaruhi tercapainya produktivitas karyawan yang optimal. Motivasi yang di berikan kepada karyawan sangat penting, karena karyawan akan merasa semangat dalam melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Rizaldi (2017) menerangkan bahwa motivasi adalah usaha yang memiliki daya dorong atau membuat suatu kegairahan kerja seseorang supaya bisa memenuhi apa yang ia butuhkan.

Stres menjadi suatu hal yang penting diperhatikan oleh sebuah perusahaan. Jika perusahaan memiliki karyawan dengan tingkat stres tinggi maka produktivitas dari karyawan akan menurun dan menyebabkan produktivitas dari perusahaan juga menurun. Dewi dan Netra (2015) berpendapat bahwa stres bisa muncul karena tekanan dan ketegangan yang berasal dari ketidak selarasan antara seorang individu dengan lingkungannya.

Dalam mengerjakan suatu pekerjaan perlu diperhatikan dalam pelaksanaannya yaitu terwujudnya produktivitas kerja tinggi. Produktivitas kerja tinggi memerlukan usaha yang tidak mudah, karena dipengaruhi oleh ragam hal seperti : pelatihan, motivasi dan stres kerja yang ada. Motivasi terhadap karyawan seringkali tidak diperhatikan oleh perusahaan hal ini menyebabkan banyak karyawan yang bekerja setengah hati dan menyelesaikan pekerjaannya secara terpaksa dan menjadi stres sehingga hasil dari pekerjaannya kurang maksimal, hal ini membuat produktivitas karyawan menjadi kurang

KAJIAN PUSTAKA

Pelatihan

Mulyono dan Meilani (2016) menyatakan bahwa pelatihan adalah salah satu strategi perusahaan dalam meningkatkan mutu kompetensi para karyawannya. Menggunakan kegiatan yang sistematis ini, para karyawan didorong supaya dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, etika dan kebiasaan yang mereka punya untuk secara aktif dan positif memberikan kontribusi dalam mencapai incaran dan tujuan yang mau dicapai oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Dalam mengukur variabel pelatihan, digunakan indikator dalam penelitian Mulyono dan Meilani (2016), pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut:

- a. Tujuan pelatihan
- b. Instruktur
- c. Peserta pelatihan
- d. Materi
- e. Metode

Motivasi

Menurut Rizaldi (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi adalah usaha yang dapat mendorong atau membuat gairah kerja seseorang supaya bisa memenuhi kebutuhannya. Indikator-indikator untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Prestasi
- b. Tanggung jawab
- c. Penghargaan
- d. Pengakuan
- e. Kesempatan

Stres Kerja

Menurut Robbins (2017) dalam Priyantika (2018) mendedahkan bahwasanya stres kerja melambangkan kondisi fleksibel yaitu ketika seseorang dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan yang sesuai dambaan padahal perolehan yang digapai dalam kondisi penting dan kurang pasti. Menurut Robbins (2017) dalam Priyantika (2018) indikator stres kerja karyawan yaitu :

- a. Gejala fisiologis.
- b. Gejala psikologis.
- c. Gejala perilaku.

Produktivitas Karyawan

Ananta dan Adnyani (2016) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa produktivitas memiliki dua dimensi yaitu efektifitas dan efisiensi. Pada dimensi efektifitas berhubungan dengan perolehan untuk kerja yang maksimal dalam arti perolehan target yang berhubungan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu serta yang ke-dua berkaian dengan usaha membandingkan hasil dengan pengamalan penggunaannya atau dengan cara apa pekerjaan itu di kerjakan.

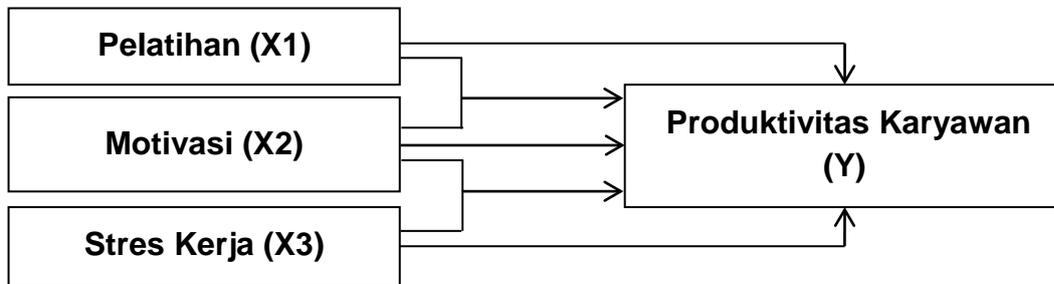
Menurut Ananta dan Adyani (2016) indikator produktivitas adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Waktu

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metode deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Terdiri dari analisis regresi linier berganda, analisis korelasi, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis baik secara parsial (uji t) dan juga secara simultan (uji f). metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan produktivitas karyawan, pelatihan, motivasi dan stres kerja di PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung. Dan Metode verifikatif digunakan untuk menguji produktivitas karyawan, pelatihan, motivasi dan stres kerja.

Pengumpulan data dan sumber data didapat melalui penyebaran kuesioner pada karyawan di perusahaan. Penelitian ini mempergunakan sampel memakai sensus dikarenakan populasi yang ada hanya 35 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi.



Gambar 2
Desain Penelitian

PEMBAHASAN DAN HASIL

Analisis Deskriptif

Pelatihan

Total skor dari pelatihan dengan lima indikator bernilai 78,69% yang termasuk kategori baik. Hal ini karena pelatihan yang dilaksanakan berlangsung dengan lancar dan sesuai tujuan. Indikator dari pelatihan yang mempunyai skor tertinggi adalah materi, yaitu sebesar 79,43%, hal ini terjadi karena materi yang disampaikan jelas dan sesuai dengan tujuan pelatihan. Sedangkan skor yang terendah adalah indikator yang peserta yaitu mendapat skor nilai 68,29%. Hal ini terjadi karena peserta yang kurang bersemangat dalam mengikuti pelatihan. Artinya karyawan PT. Agronesia Departemen Es Saripetojo Bandung menilai bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan dinilai sudah baik dalam memberikan tujuan, materi, metode dan instruktur akan tetapi peserta pelatihan di perusahaan masih merasa kurang bersemangat dalam mengikuti pelatihan karena peserta merasa tidak perlu mengikuti pelatihan sehingga manfaat dari pelatihan menjadi kurang di serap oleh peserta pelatihan.

Sebagaimana di ungkapkan Teguh dan Rosidah (2009) dalam Haryati dan Sabrani (2015), menjelaskan pelatihan adalah proses terancang pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah demi meningkatkan tujuan daripada organisasi, dengan kata lain pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan. Artinya jika peserta pelatihan kurang bersemangat dalam mengikuti pelatihan maka manfaat dari pelatihan tidak akan begitu berarti dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Motivasi

Nilai persentase skor aktual sebesar 72,29%. Skor ini didapat karena karyawan di perusahaan mempunyai motivasi untuk berprestasi di perusahaan, memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan di beri kesempatan untuk berkembang di perusahaan.

Skor paling tinggi ada atas indikator tanggung jawab yaitu sebesar 79,14% dan skor paling rendah ada pada indikator penghargaan yaitu sebesar 62,86%. Artinya bahwa karyawan menilai motivasi yang diberikan oleh PT. Agronesia Departemen Es Saripetojo Bandung kepada karyawannya dinilai baik dalam meningkatkan atau mendorong semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan. Akan tetapi penghargaan dan pengakuan yang diberikan perusahaan masih dirasa kurang oleh karyawan karena perusahaan kurang dalam memberi penghargaan. Penghargaan yang dapat diberikan perusahaan bisa dalam bentuk bantuan sekolah dan gaji yang di dapat karyawan juga hanya tergolong biasa dan tidak ada bentuk tunjangan lainnya terhadap karyawan, sehingga skor yang didapat hanya berada pada kategori baik. Menurut Cherny dan Kartikasari (2017) motivasi ialah perilaku yang terjadi sebab alasan ataupun dorongan. Khusus untuk menggapai sesuatu. Salah satu yang dapat mendorong motivasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Motivasi bertautan lewat kekuatan, arah perilaku dan faktor-faktor yang dapat berpengaruh ke seseorang melalui cara tertentu.

Stres Kerja

Nilai persentase skor actual sebesar 55,81%. Artinya stres kerja yang ada di perusahaan cukup tinggi dirasakan oleh karyawan. Hal ini disebabkan oleh suasana kerja kurang nyaman dan komunikasi kerja yang kurang di tempat kerja membuat karyawan menjadi mudah emosi, sehingga pekerjaannya menjadi kurang maksimal. Skor tertinggi berada pada indikator gejala psikologis yaitu sebesar 58%, artinya stres kerja yang dirasakan oleh karyawan menjadikan karyawan menjadi mudah lelah dan sulit tidur jika terjadi masalah di tempat kerja, hal ini menjadikan pekerjaannya terganggu. Sedangkan skor terendah berada pada indikator gejala perilaku yaitu sebesar 54% hal ini membuat karyawan menjadi malas dalam berkerja dan cenderung menunda pekerjaan, sehingga terkadang karyawan kurang tepat waktu dalam pekerjaannya. Artinya bahwa karyawan menilai stres kerja yang dialami karyawan PT. Agronesia Departemen Es Saripetojo Bandung dinilai cukup. Karyawan menilai bahwa kesempatan, keterbatasan, ataupun tuntutan perusahaan cukup berpengaruh terhadap tingkat kesehatan dan sikap karyawan.

Sondang P. Siagian (2014:300) berpendapat bahwa stres yakni kondisi ketegangan yang memiliki pengaruh terhadap emosi, cara berpikir dan keadaan fisik seseorang, Sehingga dampaknya akan menurunkan produktivitas dari karyawan.

Produktivitas Karyawan

Nilai persentase skor aktual sebesar 81,43%. Skor ini didapat karena karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik yaitu dengan menjaga mutu dari pekerjaannya, karyawan juga selalu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Skor tertinggi ada pada indikator kuantitas kerja yaitu sebesar 82,29%. Hal ini terjadi karena karyawan mengerjakan tugasnya dan menyelesaikannya sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan dan skor terendah ada pada indikator waktu yaitu sebesar 80,86%. Hal ini terjadi jika pesanan terjadi jika dalam kondisi pesanan yang banyak sehingga karyawan terkadang tidak tepat waktu dalam memenuhi target yang ditentukan. Artinya bahwa karyawan menilai produktivitas karyawan PT. Agronesia Departemen Es Saripetojo Bandung dinilai baik.

Hal ini senada dengan pernyataan Ananta dan Adnyani (2016) bahwa produktivitas memiliki dua dimensi yaitu efektifitas dan efisiensi. Pada dimensi efektifitas berhubungan dengan perolehan untuk kerja yang maksimal dalam arti perolehan target yang berhubungan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu serta yang kedua bertautan dengan usaha membandingkan hasil dengan pengamalan penggunaannya atau dengan cara apa pekerjaan itu di kerjakan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam hubungan dengan penelitian yang dilakukan penulis, variabel independen adalah Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2) dan Stres Kerja (X_3), sedang variabel dependennya adalah Produktivitas Karyawan (Y), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya.

Persamaan Regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 20,700 + 0,170X_1 + 0,164X_2 - 0,783X_3$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

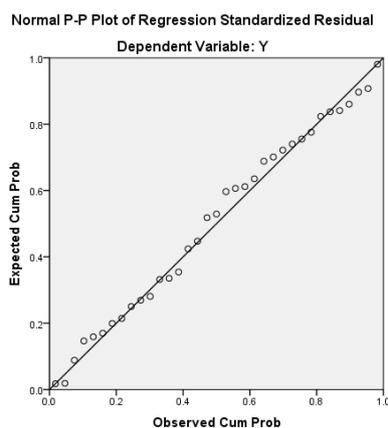
$b_0 = 20,700$ berarti apabila variabel Pelatihan, Motivasi, Stres Kerja bernilai nol (0), maka variabel Produktivitas Karyawan akan bernilai 20,700 satuan.

- $b_1 = 0,170$ berarti bilamana variabel Pelatihan menaik sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, lalu variabel Produktivitas Karyawan akan menaik sebesar 0,170 satuan
- $b_2 = 0,164$ berarti bilamana variabel Motivasi menaik sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, lalu variabel Produktivitas Karyawan akan menaik sebesar 0,164 satuan
- $b_3 = -0,783$ berarti bilamana variabel Stres Kerja menaik sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, lalu variabel Produktivitas Karyawan akan menurun sebesar 0,783 satuan.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Didapatkan nilai signifiikan pada 0,200. Hal ini menunjukkan jika data residual tersebar secara normal, karena nilai signifikansinya lebih dari 0,05.



Gambar 3

Grafik Normal Probability Plot

Berdasarkan grafik tersebut, diketahui bahwasanya pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang tersebar disekitaran garis diagonal dan penyebarannya menyertai arah garis. Menunjukkan bahwasanya model regresi laik dipakai kedalam penelitian ini dikarenakan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

| Model | Correlations | |
|--------------|--------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Pelatihan | .847 | 1.181 |
| Motivasi | .877 | 1.141 |
| Stres Kerja | .911 | 1.098 |

Dari hasil yang dihitung, bisa disimpulkan bahwasanya tak terdapat multikolinieritas dikarenakan nilai *tolerance* yang telah lebih dari 0,1 dan nilai VIF yang kurang dari 10. Sehingga semua variabel bisa dipergunakan kedalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2
Uji Heteroskedastisitas
Correlations

| | | | Pelatihan | Motivasi | Stres Kerja | abs_Res |
|----------------|-------------|-------------------------|-----------|----------|-------------|---------|
| Spearman's rho | Pelatihan | Correlation Coefficient | 1.000 | .598** | -.140 | -.091 |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .000 | .421 | .602 |
| | | N | 35 | 35 | 35 | 35 |
| | Motivasi | Correlation Coefficient | .598** | 1.000 | -.173 | -.110 |
| | | Sig. (2-tailed) | .000. | . | .321 | .530 |
| | | N | 35 | 35 | 35 | 35 |
| | Stres Kerja | Correlation Coefficient | -.140 | -.173 | 1.000. | -.030 |
| | | Sig. (2-tailed) | .421 | .321 | . | .862 |
| | | N | 35 | 35 | 35 | 35 |
| | abs_Res | Correlation Coefficient | -.091 | -.110 | -.030 | 1.000. |
| | | Sig. (2-tailed) | .602 | .530 | .862 | . |
| | | N | 35 | 35 | 35 | 35 |

Dari tabel diatas terlihat bahwasanya dalam model ini tak terdapat heterokedastisitas dikarenakan hasil dari uji rank Spearman lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwasanya dalam model, variansi dari residual satu penelaahan ke penelaahan yang lain serupa atau konstan. Sehingga asumsi tak adanya heteroskedastisitas telah terpenuhi untuk persamaan regresi. Sehingga semua variabel dapat dipergunakan dalam penelitian ini.

Analisis Korelasi

Dari pengujian yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Hubungan antara Pelatihan beserta Produktivitas karyawan sebesar 0,444 dan termasuk kedalam tingkatan sedang. Arah hubungan positif antara Pelatihan dengan Produktivitas karyawan menunjukkan bahwasanya Pelatihan yang makin teratur dan Produktivitas karyawan yang makin tinggi.
2. Hubungan antara Motivasi dengan Produktivitas karyawan sebesar 0,416 dan termasuk kedalam tingkatan sedang. Arah hubungan positif antara Motivasi dengan Produktivitas karyawan memperlihatkan bahwasanya Motivasi yang makin tinggi dan Produktivitas karyawan yang makin tinggi.
3. Hubungan antara Stres Kerja dengan Produktivitas karyawan sebesar -0,799 dan termasuk kedalam tingkatan cukup tinggi. Arah hubungan negatif antara Stres Kerja dengan Produktivitas karyawan memperlihatkan bahwa Stres Kerja yang makin tinggi dan Produktivitas karyawan yang makin rendah.
4. Hubungan antara Pelatihan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan berdasarkan pengujian besarnya korelasi multiple: $R = 0,856$: berarti nilai 0,856 diatas berada dalam korelasi tinggi atau hubungan yang sangat kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R square sebesar 0,733. Artinya Pelatihan, Motivasi dan Stres Kerja memberikan kontribusi sebesar 73,3% terhadap Produktivitas Karyawan, sedang 26,7% lainnya oleh faktor lain yang tidak ditelaah seperti kompetensi, lingkungan kerja, peangalaman kerja, budaya organisasi dan pengalaman kerja.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Penelitian ini akan menguji variabel Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Dengan mencermati karakter variabel yang nantinya dilakukan pengujian, maka uji statistik yang akan dipergunakan adalah lewat perhitungan analisis regresi dan korelasi.

Tabel 3
Analisis Regresi

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t. | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 20.700 | 3.634 | | 5.696 | .000 |
| Pelatihan | .170 | .094 | .182 | 1.800 | .082 |
| Motivasi | .164 | .077 | .211 | 2.129 | .041 |
| Stres Kerja | -.783 | .108 | -.707 | -7.266 | .000 |

a. Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan

Pelatihan memberikan peranan sebesar 8,08% terhadap Produktivitas Karyawan secara parsial. t_{hitung} sebesar $1,800 < t_{tabel} 2,037$ dari hasil tersebut keputusan yang bisa diambil yaitu menolak H_a dan menerima H_o , maka Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

b. Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Motivasi memberikan peranan sebesar 8,78% terhadap Produktivitas Karyawan secara parsial. t_{hitung} sebesar $2,129 > t_{tabel} 1,991$ dari hasil tersebut keputusan yang bisa diambil yaitu menolak H_o dan menerima H_a , maka motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

c. Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Stres Kerja memberikan peranan sebesar 56,49% terhadap Produktivitas Karyawan secara parsial. t_{hitung} sebesar $7,266 > t_{tabel} 2,037$ dari hasil tersebut keputusan yang bisa diambil yaitu menerima H_o dan menolak H_a , maka Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

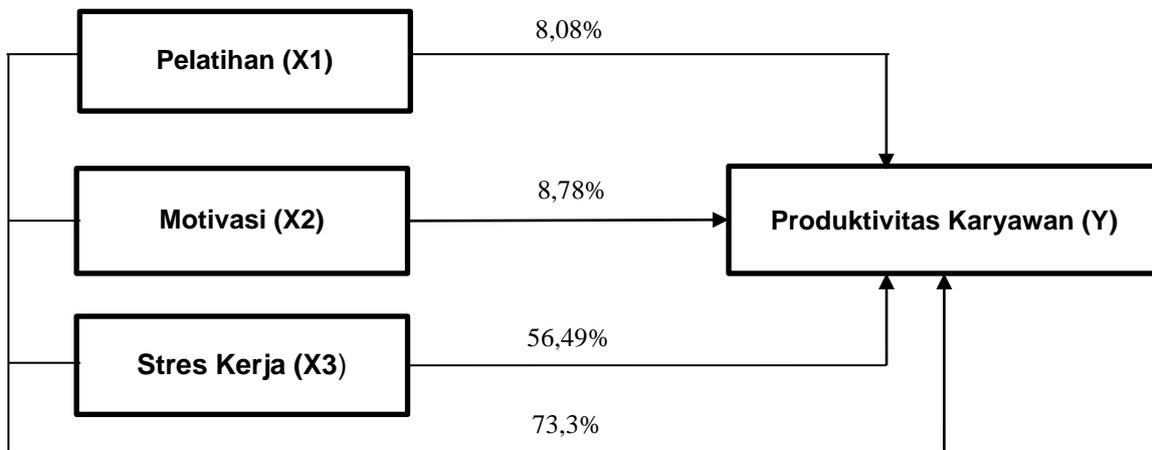
Tabel 4
Hasil Pengujian Koefisien Regresi Dengan Uji F (simultan)

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 296.861 | 3 | 98.954 | 28.370 | .000 ^b |
| Residual | 108.129 | 31 | 3.488 | | |
| Total | 404.989 | 34 | | | |

Hasil perhitungan dengan mempergunakan SPSS dan terlihat pada tabel diatas diperoleh besarnya F_{hitung} adalah 28,370 sedang nilai F_{tabel} digunakan taraf signifikan 5% dengan df: $n-k-1 = 35-3-1 = 31$, sehingga diperoleh hasil F_{tabel} sebesar 2,91.

Dengan demikian $F_{hitung} 28,370 > F_{tabel} 2,91$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan Pelatihan, Motivasi dan Stres Kerja secara bersama-sama bisa berpengaruh Produktivitas Karyawan secara signifikan. Artinya pelatihan, motivasi dan stres kerja berpengaruh besar terhadap produktivitas yang ada di perusahaan, dan dapat menjadi faktor dari meningkat atau menurunnya produktivitas karyawan.



Gambar 4
Hasil Uji Analisis

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis perihal Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Agronesia Departemen Es Saripetojo Bandung, maka kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan yang diberikan oleh PT. Agronesia Departemen Es Saripetojo Bandung dinilai baik dalam memberikan pelatihan. Indikator materi mendapat skor tertinggi, sedangkan skor terendah ada pada indikator peserta akan tetapi keduanya ada dalam kategori baik. Artinya pelatihan disana baik akan tetapi karyawan diperusahaan tidak terlalu memerlukan pelatihan karena pekerjaan yang ada tidak terlalu sulit dan mudah dipelajari sehingga pelatihan tidak dibutuhkan.
2. Motivasi yang ada di oleh PT. Agronesia Departemen Es Saripetojo Bandung sudah baik. Indikator penghargaan memperoleh skor terendah dengan kategori cukup. Hal ini terjadi karena gaji yang dirasa biasa dan tidak memberikan tunjangan lain sehingga penghargaan yang di berikan perusahaan ke karyawan masih dirasa kurang yang berdampak pada motivasi karyawan yang juga tidak terlalu tinggi.
3. Stress Kerja yang ada di PT. Agronesia Departemen Es Saripetojo Bandung mendapat kategori cukup. Indikator Gejala Perilaku mendapat skor terendah dan ada pada kategori cukup. Hal ini berarti bahwa stres kerja karyawan berdampak pada perilaku karyawan, stres kerja yang ada menyebabkan karyawan menjadi mudah lelah dan malas dalam bekerja sehingga karyawan terkadang menunda pekerjaan yang menyebabkan pemenuhan target menjadi kurang tepat waktu. Juga karena kondisi dilingkungan kerja dimana komunikasi di perusahaan kurang baik dan membuat stres karyawan sehingga mudah terjadi kesalah pahaman dan dapat menyebabkan konflik antar teman kerja.
4. Produktivitas Karyawan yang ada di PT. Agronesia Departemen Es Saripetojo Bandung sudah baik. Indikator waktu mendapat skor terendah. Produktivitas yang ada di perusahaan sudah baik dalam pemenuhan target akan tetapi terkadang terlambat jika pesanan sedang membludak, karyawan juga baik dalam mempertahankan mutu dari produk yang dibuat. Oleh karena itu sebaiknya produktivitas dari karyawan di pertahankan dan jika bisa di tingkatkan.

5. Hasil penelitian parsial menunjukkan bahwa Pelatihan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. PT. Agronesia Departemen Es Saripetojo Bandung, berikut hasilnya:
 - a. Pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Maka pelatihan tidak terlalu di perlukan di perusahaan karena pekerjaan yang ada hanya itu itu saja dan tidak memerlukan pelatihan khusus.
 - b. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan secara parsial. Motivasi di perlukan oleh karyawan agar karyawan bisa bekerja dengan lebih giat dan dapat meningkatkan produktivitasnya
 - c. Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Maka dari itu stres kerja perlu diturunkan sehingga produktivitas keryawan dapat meningkat
6. Hasil penelitian secara simultan diketahui memperoleh nilai korelasi simultan yang berada dalam korelasi tinggi atau hubungan yang sangat kuat, yang berarti bahwa Pelatihan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan secara bersamaan mempunyai hubungan yang kuat. Pelatihan, Motivasi dan Stres Kerja memberikan pengaruh yang besar terhadap Produktivitas Karyawan, sedangkan sisanya terpengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati. Sehingga dapat ditarik kesimpulan variabel Pelatihan, Motivasi dan Stres Kerja secara bersama-sama bisa mempengaruhi Produktivitas Karyawan.

Saran

Berdasarkan pada kesimpulan yang disampaikan, maka penulis memberikan beberapa saran yang kiranya bisa berguna teruntuk perusahaan untuk dipertimbangkan di masa yang akan datang:

1. Manajemen sumber daya dari PT. Agronesia Departemen Es Saripetojo Bandung dapat memberikan pelatihan yang berbeda untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Pelatihan yang akan dibuat disesuaikan rnenurut kebutuhan dari peserta yang dapat menunjang pekerjaannya. Seperti pelatihan komputer untuk yang bekerja di bagian keuangan dan umum, dengan begitu pekerjaan pada bagian keuangan dan umum akan lebih efektif dan efisien dan meminimalisir kesalahan. Pelatihan cara memasarkan barang untuk bagian bagian penjualan agar penjualan dapat meningkat. Juga pelatihan penggunaan mesin dengan mudah, cepat dan aman untuk bagian produksi. Dengan begitu produktivitas karyawan meningkat dan dapat membuat tujuan perusahaan tercapai.
2. PT. Agronesia Departemen Es Saripetojo Bandung sebaiknya senantiasa memperhatikan karyawannya agar karyawan dapat termotivasi dalam pekerjaannya seperti mengikut sertakan karyawannya dalam pengambilan keputusan. Ataupun perusahaan dapat memberikan penghargaan seperti pemberian bantuan sekolah untuk anak dari karyawan yang berprestasi sesuai dengan produktivitas dari karyawannya sehingga karyawan merasa dihargai akan kerja kerasnya.
3. PT. Agronesia Departemen Es Saripetojo Bandung sebaiknya sangat memperhatikan stres kerja di perusahaan karena stres kerja berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan yang ada, hendaknya perusahaan melakukan pengendalian stres di perusahaan seperti memberi fasilitas yang lengkap dan lingkungan kerja yang menyenangkan supaya karyawan merara nyaman dan tidak merasa jenuh dengan pekerjaannya. Dengan pengendalian stres yang baik maka produktivitas dari karyawan dapat di pertahankan ataupun bisa meningkat, dengan begitu produktivitas perusahaan pun akan meningkat
4. PT. Agronesia Departemen Es Saripetojo Bandung dapat mempertahankan produktivitas dari karyawannya dengan cara melakukan pelatihan yang sesuai untuk orang yang tepat. Memberikan motivasi kepada karyawan supaya keryawan lebih terpacu dalam bekerja. Dan mengendalikan stres kerja dengan tepat akan mempertahankan produktivitas karyawan yang sudah baik supaya tidak menurun. Jika semua dijalankan dengan baik maka produktivitas karyawan dapat meningkat
5. Penulis melakukan penelitian ini dilakukan hanya pada pelatihan, motivasi dan stres kerja yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Untuk itu perlu ada peneliti lain yang meneliti faktor-faktor lainnya seperti kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan lain-lainnya

agar perusahaan dapat mengambil sebuah kebijakan optimal dalam peningkatan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananta, I., Adnyani, I. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas. Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar. E-Jurnal Manajemen. Unud, Vol. 5, No. 2, 2016: 1103- 1130
- Cherny, K., Kartikasari, D. 2017. Pengaruh Stres dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. EPSON Batam. Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis Vol. 5 No. 1, July 2017, 80-90
- Dewi, N,P., Netra, I,G. 2015. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant And Spa Legian Kuta-Bali. E-Jurnal Manajemen. Unud, Vol.4, No.7, 2015 : 1933-1948
- Gujarati, D., 2012, Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan.Mangunsong, R.C., Salemba Empat, buku 2, Edisi 5, Jakarta.
- Haryati, E., Sibarani , J, E. 2015. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PP. London Sumatera. Indonesia, Tbk. Medan. Jurnal Bisnis Administrasi Volume 04, Nomor 02, 2015, 32-58
- Mulyono, T., Meilani, R,I. 2016. Dampak Program Pelatihan Terhadap Tingkat Kompetensi Teknis Pegawai. Jurnal Pendidikan Manajemen. Perkantoran Vol. 1 No. 1, Agustus 2016, Hal. 167-175
- Narimawati, Umi. 2010 Metodologi Penelitian: Dasar Penyusun Penelitian Ekonomi. Jakarta: Genesis
- Priyantika, Devi, F.2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen.Teknik PT. Pelindo Marine Service Surabaya Melalui Burnout Sebagai Variabel Intervening.Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 6 No. 3
- Rizaldi, Arjuna. 2017. Peningkatan Motivasi Kerja Melalui Gaya .Kepemimpinan. OPTIMAL : Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.11 No. 2 2017
- Safriandi, F., Aginta, W. 2016. Hubungan Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Platina Mulia Abadi Medan. Jurnal Riset Komputer (JURIKOM), Volume : 3, Nomor: 1, Februari 2016
- Siagian, Sondang. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta